

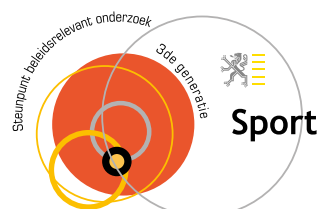


Tewerkstelling in de sport

TRAJECT KORTGESCHOOLDEN

Marc Theeboom en Zeno Nols | 2014 | Onderzoeksgroep Sport and Society

Steunpunt Beleidsrelevant Onderzoek Sport. Met Steun van de Vlaamse Overheid



Colofon

Projecttitel

*Tewerkstelling in de sport – Traject kortgeschoolden*¹

Uitvoerder

Onderzoeksgroep 'Sport and Society'
Onderzoeksteam: Prof. Dr. Marc Theeboom en drs. Zeno Nols

Opdrachtgever

Vlaamse Overheid
Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media
afdeling Sport en Jeugd
Arenbergstraat 9
1000 Brussel

Wijze van citeren: Theeboom, M. & Nols, Z. (2014). *Tewerkstelling in de sport – Traject kortgeschoolden*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel - Onderzoeksgroep Sport and Society

Contact

Vrije Universiteit Brussel
Faculteit Lichamelijke Opvoeding en Kinesithérapie (LK)
Vakgroep Sportbeleid en -management
Onderzoeksgroep Sport and Society
Pleinlaan 2
1050 Brussel
Telefoon: 02/629.27.45
E-mail: marc.theeboom@vub.ac.be
Website: www.vub.ac.be/SBMA/

2014

¹ Oorspronkelijke titel: *Tewerkstelling in de sport – Traject laaggeschoolden*.

Over de onderzoekers

Marc Theeboom is als gewoon hoogleraar verbonden aan de onderzoeksgroep Sport and Society van de Vrije Universiteit Brussel. Hij is voorzitter van de vakgroep Sportbeleid en Management en zijn onderzoeksinteresse gaat onder meer uit naar sport-plusprogramma's, waarin sport wordt gebruikt als middel voor de persoonlijke en sociale ontwikkeling van specifieke maatschappelijk kwetsbare groepen.

Zeno Nols is als doctoraal onderzoeker verbonden aan de onderzoeksgroep Sport and Society van de Vrije Universiteit Brussel. In 2009 behaalde hij een Master in de Sociologie aan de Universiteit van Antwerpen. Hij behaalde in 2010 een bijkomend Postgraduaat Sportmanagement aan de Vrije Universiteit Brussel. Zijn onderzoeksinteresses zijn stedelijkheid, superdiversiteit, sociale ongelijkheid en sport.

Over de onderzoeksgroep 'Sport and Society'

De onderzoeksgroep 'Sport and Society' (Vrije Universiteit Brussel) doet maatschappelijk relevant en onafhankelijk wetenschappelijk onderzoek naar de betekenis die sport - zowel recreatieve als competitieve - speelt binnen verschillende domeinen van de samenleving. Via actieve disseminatie van onderzoeksbevindingen willen we bijdragen tot de ontwikkeling van het beleid en de praktijk. De opgebouwde kennis en expertise beogen we verder te verankeren in de samenleving via een kwalitatief opleidings- en vormingsaanbod. Verder biedt de onderzoeksgroep zijn expertise aan betreffende het monitoren, het evalueren en het meten van de maatschappelijke impact van sport en vrijetijdsactiviteiten, zowel op het individuele, groeps- en samenlevingsniveau.

Dankwoord

Vooreerst danken we de opdrachtgever voor het vertrouwen dat deze stelde in de expertise van het VUB-onderzoeksteam. Daarnaast was dit onderzoek enkel mogelijk dankzij de gedrevenheid en hulp van heel wat personen en instanties. Hierbij willen we alle respondenten hartelijk bedanken voor hun gewaardeerde medewerking aan deze studie. Hun ervaringen en perspectieven op dit thema vormden immers de basis voor dit rapport. Tenslotte ook nog een woord van dank aan de collega's binnen de onderzoeksgroep Sport and Society van de VUB voor hun inhoudelijke inbreng en steun.

Brussel, november 2014.

Inhoud

Dankwoord	3
1. Situering	6
1.1 Historisch hoge jeugdwerkloosheid	6
1.2 Beleidsmaatregelen van de Vlaamse overheid	7
1.3 Sport als alternatief middel	7
1.4 Probleemstelling.....	9
2. Doelstelling onderzoek	10
2.1 Onderzoeksvragen.....	10
2.2 Onderzoeksopzet.....	10
3. Resultaten	13
3.1 Dé kortgeschoolde bestaat niet	13
3.2 Tewerkstellingstrajecten voor kortgeschoolden met sport	14
3.2.1. De doelstellingen	14
3.2.2. Samenwerking	15
3.2.3. Financiering	16
3.2.4. Duur van het traject	16
3.2.5. Rekrutering, screening en selectie	17
3.2.6. Trajectbegeleiding	18
3.2.7. De modules binnen een traject	20
3.2.8. De bijdrage van sport	23
3.2.9. Monitoring en evaluatie	24
3.2.10. Potentiële settings voor tewerkstellingstrajecten met sport	25
3.2.11. Taken die jongeren binnen deze settings kunnen uitvoeren	27
3.2.12. Competenties die jongeren kunnen opdoen.....	27
3.3 De brug naar de arbeidsmarkt	29
3.3.1 Valoriseren van competenties.....	29
3.3.2 Diploma als vertrekpunt	30
3.3.3 De sociale economie.....	30
3.3.4 Het normaal economisch circuit.....	30
3.3.5 Het activeren van arbeidsmarktactoren	31
4. Conclusie en aanbevelingen	33
Dé kortgeschoolde bestaat niet	33
De bijdrage van sport	34

Potentieel interessante settings.....	34
Noodzakelijke en voldoende voorwaarden.....	36
Competenties	37
Monitoring en evaluatie.....	39
Het ruimere beleidsplaatje.....	40
Referenties	41
Bijlagen	43

1. Situering

1.1 Historisch hoge jeugdwerkloosheid

De jeugdwerkloosheid in Vlaanderen is historisch hoog. Ook op Europees niveau wordt de jeugdwerkloosheid als een sociaal probleem onderkend, zeker nu de crisis het aantal jonge werklozen heeft doen oplopen tot meer dan 5 miljoen (Eurostat, 2014; VDAB, 2011). De Europese Commissie noemt de jeugdwerkloosheid “a major challenge in almost all Member States” (VDAB, 2011).

Volgens het meest recente Eurostat cijfers was in Maart 2014 binnen de Europese Unie in totaal **bijna 1 op 4 jongeren werkloos** (23,7%) (Eurostat, 2014a). Dit zijn jongeren onder de 25 jaar. De jeugdwerkloosheid in België zit daar met 23,9% net boven (Eurostat, 2014b). Het kan worden vastgesteld dat de Belgische werkloosheidscijfers zich steeds rond het EU-gemiddelde bevinden (Eurostat, 2014b). De laagste cijfers werden vastgesteld in Duitsland en Oostenrijk en Nederland en de hoogste cijfers in Griekenland, Spanje en Kroatië (Eurostat, 2014a).

Opgesplitst naar gewest was dat in het tweede kwartaal van dit jaar 16% voor **Vlaanderen**, 33,1% voor Wallonië en 36,2% voor Brussel (Statbel, 2014). Volgens het VDAB-werkloosheidsbericht van oktober 2014 was het aantal werkzoekende ingeschreven jongeren gedaald met 2,6% en bleef de jeugdwerkloosheid (onder 25 jaar) steken op 21,8% (VDAB, 2014). Dit is bijna een vierde van alle werkzoekenden (VDAB, 2014). Het verschil in cijfers wat Vlaanderen betreft tussen Statbel (2014), die gebaseerd zijn op Eurostat, en de VDAB (2014) gaat terug op de gehanteerde methode en definitie².

Naast dit louter kwantitatief aspect zijn er ook kwalitatieve elementen die de ernst van dit fenomeen onderstrepen. Vooreerst is er het hardnekkige probleem van de **ongekwalificeerde uitstroom** waarbij jongeren de school verlaten zonder diploma van het secundair onderwijs. Volgens de VDAB (2011) verlaat, afhankelijk van de bron en de methodologie, tussen 9% en 15% van de jongeren het **onderwijs zonder diploma** van het secundair onderwijs. Concreet wil dat zeggen dat ieder jaar meer dan 10.000 jongeren in Vlaanderen de school verlaten zonder een diploma secundair onderwijs (VDAB, 2011). In totaal behoort 42,9% van de jonge werklozen in Vlaanderen tot die categorie. Ze lopen ook het **risico om langdurig werkloos** te zijn. Deze groep vormt dan ook de kern van de hardnekkige werkloosheid. Omgekeerd: van de langdurig werkloze jongeren is 3 op 4 kortgeschoold (ABVV jongeren, 2013). Een kort scholingstraject bemoeilijkt dus de latere kans op tewerkstelling: in 2008 was bijna een kwart van de kortgeschoolde jongeren een jaar na afstuderen nog werkzoekend

² VDAB publiceert maandelijks werkzoekencijfers over de niet-werkende werkzoekenden (NWWZ). In Vlaanderen wordt het dossier van de werkzoekende, ingeschreven bij de VDAB, als basis genomen. Het gaat om de toestand van deze dossiers op het einde van de maand. Het betreft dus een momentopname. De NWWZ omvatten de ‘werkzoekenden met werkloosheidsuitkeringsaanvraag’ (WZUA), de werkzoekenden tijdens beroepsinschakelingstijd, de vrij ingeschrevenen en een reeks andere niet-werkende werkzoekenden.

Eurostat baseert zich op de Labour Force Survey (LFS), een door Eurostat gecoördineerde bevraging in de lidstaten van de Europese Unie. De uitvoering van de Belgische variant, de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), gebeurt onder de verantwoordelijkheid van de FOD Economie - Algemene Directie Statistiek. De ILO-werklozen zijn de niet-werkenden die afgelopen vier weken actief naar werk gezocht hebben en onmiddellijk beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (=binnen de twee weken een nieuwe job kunnen beginnen), samen met de niet-werkenden die een job hebben gevonden die binnen de drie maanden begint.

(VDAB, 2011). In 2013 liep dit aandeel op tot meer dan een derde (34,9%) (Unizo Kempen, 2013). De vraag is hoe deze kortgeschoolde jongeren kansen kunnen worden aangeboden om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.

1.2 Beleidsmaatregelen van de Vlaamse overheid

De **Vlaamse Overheid** probeert dan ook via **tewerkstellingsmaatregelen** in te zetten op deze kortgeschoolde jongeren (Securex, 2012). Een voorbeeld daarvan is de uitbreiding van het ACTIVA plan op juli 2013 gecombineerd met een doelgroepvermindering voor kortgeschoolden (Unizo Kempen, 2013). De Vlaamse regering wil (Securex, 2012):

- a. Inzetten op de leer- en beroepskeuze van de jongeren en op leerloopbaanbegeleiding;
- b. Inzetten op werkplekleren en op werkervaring;
- c. Het opleidingsaanbod afstemmen op de realiteit van de arbeidsmarkt;
- d. Ongekwalficeerde uitstroom voorkomen of remediëren en inzetten op het behalen van een startkwalificatie.

Hierbij wordt vooral gefocust op de **individuele beroepsopleiding (IBO)**, **werkervaringsprojecten (WEP+)**, **stages**, **alternerend leren en werken**, ... met als doel de jongeren nadien aan een duurzame tewerkstelling te helpen (Securex, 2012). Een ander voorbeeld is het **JoJo-project**, dat in het onderwijs is ingebed. Het wil jongeren een leerrijke, eerste werkervaring aanbieden (Onderwijs Vlaanderen, 2013). Er zijn ook de **werk- en welzijnstrajecten**. Deze methodiek is gegroeid vanuit praktijkervaring en samenwerking met de opgeleide ervaringsdeskundigen in armoede en sociale uitsluiting, in dienst bij de VDAB en samenwerking met het Vlaamse Netwerk van Verenigingen waar Armen het woord nemen in het kader van de stakeholderswerking.

1.3 Sport als alternatief middel

De bovenstaande maatregelen vanuit de Vlaamse Overheid zetten sterk, en meer direct, in op de reguliere arbeids- en onderwijskanalen. Dit is uiteraard meer dan nodig. Maar daarnaast is het eveneens van belang om het potentieel van een ander belangrijk levensdomein van jongeren ook ten volle te gaan aanwenden, met name dat van de **vrije tijd**. Diverse vrijetijdsactoren kunnen hierin immers een niet onbelangrijke rol spelen gezien de grote aantrekkingskracht van hun aanbod op jongeren (bv. eigentijdse cultuur, sport).

Hierbinnen neemt vooral de sport een bijzondere plaats in. De participatiecijfers over georganiseerde vrijetijdsbesteding van jongeren in Vlaanderen tonen immers steevast aan dat de deelname aan sport bij jongeren in Vlaanderen beduidend hoger ligt dan deelname aan andere georganiseerde vrijetijdsactiviteiten (Scheerder e.a., 2011). Er zijn ook aanwijzingen dat **sportpraktijken** er beter dan andere sociaal-culturele praktijken, zoals jeugdbewegingen of jeugdhuizen, in slagen om jongeren te bereiken ongeacht hun sociaal-economische positie (Vanhoutte, 2007). Sport oefent dus een **inherente aantrekkingskracht** uit op jongeren, ongeacht hun maatschappelijke achtergrond.

Praktijkwerkers wijzen dan ook al langer op de **waarde van sport** als een educatieve context die het faciliteren van de ontwikkeling van bepaalde eigenschappen en competenties bij jongeren, nodig voor persoonlijk succes, mogelijk maakt. In toenemende mate wordt sport dan ook gebruikt in **interventieprogramma's** gericht op het bereiken van ontwikkelingsdoelen zoals economische en sociale participatie, hoger opleidingsniveau of gezondheidsuitkomsten (Spaaij, 2013). Sinds enkele

jaren wordt deze meerwaarde van sport aangeduid als **'sport plus'** (sport+) (Coalter, 2007) en wordt gewezen op de capaciteit van sportgebaseerde interventieprogramma's om de opwaartse sociale mobiliteit van achtergestelde jongeren te faciliteren (Spaaij, 2013).

Sportcontexten bieden jongeren kansen om zich te kunnen toeleggen op het opnemen van **vrijwilligerstaken** (Coalter, 2013). Zoals bijvoorbeeld de begeleiding van jongere leden of actieve participatie in een jongerenraad, waarmee ze direct kunnen bijdragen aan het functioneren van de sportwerking en indirect verschillende **competenties** kunnen ontwikkelen. Hierbij kunnen we zeker ook verwijzen naar het Street Action project – powered by Buurtsport³. Dit project wil naast het stimuleren van jongeren uit een specifieke kwetsbare buurt of wijk om meer te sporten en bewegen ook verantwoordelijkheid over het aanbod laten het nemen.

Naast vrijwilligerswerk en het impliciet verwerven van competenties, biedt **sport ook tewerkstellingskansen** voor kortgeschoolde jongeren. Een voorbeeld van een dergelijk tewerkstellingstraject in de sport is ondermeer het project rond sport- en fietsmonitoren van Buurtsport Antwerpen als onderdeel van het voormalige proeftuinproject voor de opleiding, vorming en tewerkstelling van buurtsportbegeleiders⁴. Het proeftuinproject was een gezamenlijk initiatief vanuit de beleidsdomeinen 'Werk en Sociale economie' en 'Cultuur, Jeugd, Sport en Media' (Sociale Economie, 2013). Belangrijk is daarbij eveneens dat ook moet gekeken worden naar manieren om jongeren na een dergelijk traject te laten doorstromen naar andere tewerkstellingsmogelijkheden (binnen en buiten de sportsector). De opvangcapaciteit van de sportsector is immers niet oneindig. Daarnaast is het ook van belang dat dergelijke sociale tewerkstelling ook kan worden gestimuleerd door andere beleidsdomeinen zoals de sociaal-culturele sector. Ook zijn er ondermeer de tewerkstellingsinitiatieven binnen de 'community werking' van enkele eerste en tweede klasse voetbalclubs (ihkv. het voormalige Open Stadion proeftuinproject, nu Football+ Foundation⁵, waarbij er ook wordt samengewerkt met de VFV voor de lagere voetbalklassen).

Vaak wordt hierbij dan verondersteld dat het verhogen van competenties binnen of via de sportsector er kan voor zorgen dat **tewerkstellingskansen in andere domeinen** buiten de sport worden vergroot. In de ons omringende landen zijn bijvoorbeeld een aantal inspirerende praktijken die duidelijk verder gaan in het aanwenden van sport in functie van sociale en professionele integratie van kortgeschoolde jongeren (bv. Sport dans la Ville in Lyon⁶, CityStewards⁷ in Rotterdam).

Binnen de Franse organisatie **Sport dans la Ville**, bijvoorbeeld, wordt sport gebruikt om actief te werken rond de scholing en tewerkstelling van jongeren in sociaal kwetsbare situaties. Het programma zet in op drie grote pijlers: sport, educatie en tewerkstelling. Via de sportactiviteiten komen 'sportieve opvoeders' in contact met jongeren en hun families, waar wordt gewerkt rond verschillende pedagogische waarden (bv. goed gedrag, samenwerking, inzet). Jongeren die zich inzetten, worden beloond met een selectie voor zomer- en winterkampen, wat ook bijdraagt aan de verbreding van hun leefwereld. Vanaf de leeftijd van 12 jaar worden jongeren die moeilijkheden ervaren op de school toegeleid naar de 'lerende bus', die elke dag van de week in een andere wijk op

³ Zie: <http://streetaction.be/>.

⁴ Zie: http://lokalediensteneconomie.be/files/sportparticipatie%20artikel%20Vlaams%20Tijdschrift%20voor%20Sportbeheer_0.pdf.

⁵ Zie: <http://www.fplusf.be/>.

⁶ Zie: <http://www.sportdanslaville.com/>.

⁷ Vroeger: SportSteward. <http://www.citysteward.nl/>.

een aantrekkelijke manier aan de motivatie én de competenties van schoolse jongeren werkt. Vanaf 16 jaar kunnen jongeren dan coaching krijgen op vlak van sollicitatietechnieken of het opstellen van hun CV en zijn er mogelijkheden om stage te lopen bij privésponsors (bedrijven) die naast hun financiële ondersteuning dus ook een actief engagement opnemen. Binnen dit traject kunnen jongeren vrijwillig worden ondersteund door een peter-werknemer van het bedrijf. Voor de iets oudere jongeren (25+) zijn er mogelijkheden om onder systematische begeleiding een eigen onderneming op te starten. Dit gebeurt in samenwerking met een lokale 'Business School'. Met betrekking tot betaalde tewerkstelling bestaat er enerzijds voor sommige jongeren een mogelijkheid om binnen de organisatie tewerkgesteld te worden (bv. als sportieve opvoeder). Anderzijds hebben privébedrijven via de stages een pool van potentiële werknemers waaruit ze kunnen rekruteren. Op die manier wordt rekening gehouden met de relatief beperkte mogelijkheden voor jongeren met betrekking tot betaald werk in de sport.

Daarnaast kan het in kader van competentieverhoging van kortgeschoolde jongeren ook interessant zijn te kijken naar **andere vrijetijdsinitiatieven** (bv. C-stick⁸ van JES vzw binnen het jeugdwerklandschap). Dergelijke initiatieven van vrijetijdsactoren buiten de sport kunnen inspirerend werken.

1.4 Probleemstelling

Ondanks het potentieel van de Vlaamse en buitenlandse projecten waarbij sport wordt gebruikt met betrekking tot de **tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren**, blijven zulke projecten evenwel vaak onder de radar. Dit zorgt ervoor dat deze projecten vaak fragmentarisch en dus onderbenut blijven.

Bovendien was er vanwege de opdrachtgever **vraag naar meer inzicht** in welke initiatieven bestaan, welke kritieke succesfactoren vanuit succesvolle (maar ook minder succesvolle) initiatieven kunnen worden gedestilleerd en hoe dergelijke initiatieven kunnen worden betrokken en ondersteund. En dit ter versterking en inspiratie van het beleid en de praktijk in Vlaanderen.

⁸ Zie: <http://www.jes.be/algemeen/?project=C-Stick>.

2. Doelstelling onderzoek

De bedoeling van dit onderzoek is om **bestaande initiatieven** binnen Vlaanderen in kaart te brengen waarbij sport wordt aangewend in het kader van de tewerkstelling van kortgeschoolden, met een focus op jonge kortgeschoolden. Daarnaast wordt gekeken naar de settings waarin dit kan worden georganiseerd, de taken of functies die hierbij kunnen worden aangeboden en de competenties die kunnen worden ontwikkeld. Tevens wordt nagegaan wat de **kritieke succesfactoren** zijn van dergelijke initiatieven en hoe verworven competenties maximaal gevaloriseerd kunnen worden. Dit onderzoek wil nagaan wat de diverse **mogelijkheden en uitdagingen** zijn van dergelijke initiatieven.

2.1 Onderzoeksvragen

- Wat zijn de reeds **bestaande initiatieven binnen Vlaanderen** met betrekking tot de tewerkstelling van kortgeschoolden en hoe kan men hierop inspelen vanuit het sportbeleid?
- **Welke settings** zijn interessant voor het uitbouwen van proeftrajecten? (Hoe groot zijn de mogelijkheden?)
- Wat zijn de **voornaamste taken** die men (binnen en buiten de sportsector) kan aanbieden in dergelijke trajecten aan jonge kortgeschoolden en wat zijn de **competenties** die men hierdoor kan ontwikkelen?
- Wat zijn de **kritieke succesfactoren** van dergelijke initiatieven?
- Hoe kan men de verworven competenties uit een traject maximaal valoriseren met het oog op een **duurzame tewerkstelling** nadien? (met andere woorden, wat is de ‘formule’ waardoor competenties bij jonge kortgeschoolden effectief worden versterkt?)
- Welke **samenwerkingsverbanden** zijn nodig om dergelijke initiatieven op lange termijn te bevorderen? Welke andere sectoren en partners moeten betrokken zijn om initiatieven betreffende tewerkstelling van kortgeschoolde jongeren via sport te verhogen?

2.2 Onderzoekopzet

Het onderzoekopzet omvatte **vijf fasen**.

De **voorbereidende fase** bestond uit een gerichte literatuurstudie en een documentanalyse over sportgebaseerde en andere interventies met betrekking tot de tewerkstelling van kortgeschoolde jongeren. Er werden ook oriënterende gesprekken georganiseerd met bevoorrechte getuigen uit verschillende beleidsdomeinen (bv. via telefonisch onderhoud). Hierbij was het de bedoeling om tot een **inventarisatie** en bijgevolg selectie te komen van organisaties en sleutelfiguren in Vlaanderen. Deze organisaties en sleutelfiguren werden betrokken omwille van hun **expertise en affiniteit** met betrekking tot tewerkstelling, kortgeschoolden en/of sport, zowel binnen als buiten de sportsector. Hoewel een groot deel van de respondenten deel uitmaakte van tewerkstellingstrajecten die gebruik maakten van sport (zowel binnen als buiten de sportsector), werden ook respondenten bevroegd van tewerkstellingstrajecten die (nog) geen gebruik maakten van sport. In totaal werden **30 organisaties bevroegd (43 respondenten)**. Het betrof zowel beleids- als praktijkmedewerkers.

Contactpersoon	Organisatie
Benettoumi Hafi	vzw Jong - Project BOP en Jobkot
Bervoets Mieke en Dingenen Lene	TopCoaches CAW Antwerpen
Boumalek Rachid	Unizo - Unie Zelfstandige Ondernemers
Brebels Sarah en collega's	Algemeen Onderwijsbeleid - Project ComPas
Coussée Filip	UGent / OOOO De Luwte
Custers Goele en Cremers Lise	Randstad Diversity
De Clercq Lucienne	VDAB - Boks- en lasproject
Debognies Annick en Benoit Emiel	Groep Intro - WIJ!-project
Flachet Tom	Brussels Boxing Academy - Project Naar de Top
Ghysen Peter	Club Brugge - Diverse tewerkstellingsprojecten
Huibrechts Griet	vzw Antwerpen Sportstad
Kempenaers Farid	Project fitnessinstructeur
Lauriks Erwin	WerkMMAat
Lauwerys Patrick	Playing for Success - Project Back on Track
Mangelinckx Patrick	JES Stadslabo
Matthys Jan en Bogaerts Mark	Buurtsport Antwerpen
Meerschman Thierry en Vandamme Kris	Aktractie CAW Kortrijk
Pelckmans Kristel	KRC Genk - Project Score Your Goal
Philips Joris	Vlaamse Dienst Arbeidsbemiddeling (VDAB)
Ramboer Leslie	Sportdienst en KVK Kortrijk
Redig Guy	Vrije Universiteit Brussel (VUB)
Thuy Jan	Sportdienst Sint-Niklaas
Vander Steene Anneke en Smets Pieter	Buurtsport Brussel
Van der Sypt Piet	Vlaams Instituut voor Sportbeheer en Recreatiebeleid
Van Gucht Ria	Voka - Vlaams Netwerk van Ondernemingen
Van Herle Patrick	Werken en Lerend Antwerpen vzw (WeLA)
Van Kets Veerle	Zelfstandig consultant sociale economie
Van Leeuwen Arvid	CityCoach Antwerpen
Vereecken Gert en Van Impe Ruth	Skillbuilders - WIJ!-project
Wellens Dimmen en De Maeyer Margot	Fietschool Antwerpen

Tijdens de **dataverzameling** werden bij de geselecteerde initiatieven en sleutelfiguren gegevens verzameld via semi-gestructureerde interviews. Er werd gekozen voor dit type van interview omdat dit ruimte bood aan respondenten om bijkomende aspecten rond het onderwerp aan te brengen en te bespreken. Hieraan gekoppeld werd ook bijkomende documentatie verzameld in het kader van de bezochte initiatieven. Interviews met beleidsmedewerkers waren gericht op: beleidsprioriteiten, contacten met andere beleidsdomeinen, mogelijkheden betaalde tewerkstelling, moeilijkheden, ... Interviews met praktijkmedewerkers waren gericht op: doelstellingen, doelgroep, organisatorische aanpak en werkwijze, taakinhoud begeleider, omgang met jongeren, doorstromingsmogelijkheden voor jongeren (en transfers naar andere domeinen buiten sport), lokale netwerken en duurzame samenwerking, financiering, monitoring en evaluatie, mogelijkheden en moeilijkheden, ...

In de **analysefase** werden de verzamelde data geanalyseerd (handmatig gecodeerd).

Na de analysefase werd een **feedbackmoment** georganiseerd met een selectie van bevoorrechte getuigen om te reflecteren over de bevindingen van het onderzoek. Het bood meteen de kans om enkele relevante stakeholders rond de tafel te krijgen.

In een laatste fase werden op basis van de bevindingen van het onderzoek en het feedbackmoment **beleidsaanbevelingen** geformuleerd. In een interactief proces werd gereflecteerd over mogelijke maatregelen en beleidsscenario's. Het **rapport** bevat naast de inzichten verkregen uit de studie dan ook beleidsaanbevelingen.

3. Resultaten

3.1 Dé kortgeschoolde bestaat niet

Vanuit de gesprekken met de respondenten kwam naar voor dat kortgeschoolden zich vaak in een context van problematische randfactoren bevinden die ervoor zorgt dat ze een verhoogde kans hebben om in een **ongunstige arbeidssituatie terecht** te komen. Zo kon vanuit de gesprekken worden vastgesteld dat eventuele problemen die kortgeschoolde mensen ervaren zich op verschillende levensdomeinen manifesteren. Meermaals werd hierbij verwezen naar een **meervoudige problematiek** waar een groot deel van de kortgeschoolden mee te maken heeft: een problematische opvoedingssituatie, vroegtijdige onderwijsuitval (zie infra), armoede (niet enkel op financieel vlak), slechte huisvesting, sociaal-psychologische problemen (zie infra), (krediet)schulden, problematisch middelengebruik (bv. alcohol, drugs), ontoereikende kinderopvang, discriminatie en stigmatisering, in aanraking komen met justitie, enz. Daarnaast werd aangegeven dat bij een deel van de kortgeschoolden, zoals anderstalige nieuwkomers, de beheersing van de Nederlandse taal soms onvoldoende aanwezig is.

Vanuit de interviews kwam het (secundair) **onderwijs** naar voor als de plaats (of de periode) waar het voor kortgeschoolde mensen vaak fout begint te lopen of definitief fout loopt. Hierbij werd verwezen naar onderwijsuitdagingen zoals schoolmoeheid, spijbelen en, in meer algemene termen, het watervalstelsel⁹. Hierbij werd vermeld dat kortgeschooldheid vaak meer voorkomt bij mensen van etnisch diverse afkomst.

Volgens verschillende respondenten kampt een deel van de kortgeschoolden dus ook met **sociaal-psychologische problemen** zoals een laag of negatief zelfbeeld, een tekort aan structuur of gedrags- of emotionele stoornissen (bv. ADHD, impulse control disorder). Er werd door enkele respondenten ook vermeld dat vele kortgeschoolde jongeren **zoekend** zijn in het leven.

Eenzijds gaf een respondent in kader van deze meervoudige problematiek aan dat deze doelgroep in de eerste plaats een kwetsbare doelgroep is: *“Het gaat niet zozeer over kortgeschoolde jongeren maar eerder over jongeren die maatschappelijk kwetsbaar zijn en dat uit zich negatief in werk zoals weinig doorzettingsvermogen omdat er weinig succeservaringen zijn”*. Anderzijds wees een andere respondent op de noodzaak dat er heel voorzichtig moet worden geïnterpreteerd: sommige kortgeschoolden zijn niet maatschappelijk kwetsbaar en sommige maatschappelijk kwetsbare mensen zijn niet kortgeschoold. De grote analytische categorie van ‘kortgeschoolde’ kan noch de **diversiteit en de ambiguïteit** van het fenomeen kortgeschooldheid temmen.

De gevolgen van deze problematische randfactoren voor de **latere arbeidsloopbaan** zijn volgens de respondenten nefast. Vaak is ook het contact met arbeidsbemiddelaars zoek en is er een grote afstand met bemiddelende instanties. Deze zaken leiden volgens hen naar een zwakke positie op de reguliere arbeidsmarkt. Zo werd er door een VDAB-medewerker aangegeven dat er een **hoge werkloosheidsgraad** is onder kortgeschoolde jongeren: *“kortgeschoolde jongeren maken zo’n 40 à 50% uit van alle werkzoekende jongeren”*.

⁹ Het watervalstelsel, of watervalssyndroom, wijst naar het proces in het voortgezet of secundair onderwijs waarbij een leerling start in een moeilijkere (meer theoretische) studierichting (bv. ASO) en na één of meer mislukkingen kiest voor een makkelijkere, meer praktische studierichting. Dit systeem werkt demotivatie in de hand.

Wat de toekomst betreft, waren enkele respondenten behoorlijk **somber** over wat deze pool aan kortgeschoolde jongeren voor gevolgen kan hebben voor de ruimere samenleving. Zo gaf een respondent uit de sociale economie aan dat *“er vaak heel veel woede en je m’en foutisme [is] bij deze jongeren”* en wees een andere respondent op het feit dat *“de problemen [uitbreiden], en als we niet kiezen om in deze mensen te investeren, [er] keuzes voor ons gemaakt [gaan] worden”*.

3.2 Tewerkstellingstrajecten voor kortgeschoolden met sport

In het vorige deel werd vanuit de interviews met de respondenten een tastbaarder en veelzijdig beeld geschetst van het begrip ‘kortgeschoold’. In dit deel wordt ingegaan op de bevindingen rond bestaande tewerkstellingstrajecten met de focus op kortgeschoolden en sport. Een algemene vaststelling was dat er in Vlaanderen slechts een **beperkt aantal initiatieven** zijn die zowel inzetten op tewerkstelling als op sport. Er wordt ingegaan op die aspecten die belangrijk worden geacht bij het uitbouwen en managen van deze trajecten: doelstellingen; samenwerking; financiering; duur van het traject; rekrutering, screening en selectie; trajectbegeleiding; modules; potentiële settings; taken; competenties; bijdrage van sport; monitoring en evaluatie; en kritische succesfactoren. Verder kon worden vastgesteld dat er **veel variatie** bestaat tussen de verschillende trajecten wat de invulling van bovenstaande aspecten betreft.

3.2.1. De doelstellingen

Vanuit de interviews met de respondenten kon worden vastgesteld dat de uitbouw van het traject wordt bepaald door de doelstellingen die binnen een praktijk worden vooropgesteld ten aanzien van de deelnemers of ten aanzien van een partnerorganisatie waarmee wordt samengewerkt (zie verder: ‘samenwerking’). Wat dat betreft, kwamen **verschillende doelstellingen** naar voor:

- competentieversterking (nadruk op generieke competenties);
- toeleiding naar opleiding en kwalificering (nadruk op professionele competenties);
- toeleiding naar praktijkstage of een praktijkervaring;
- effectieve tewerkstelling aanbieden;
- doorstroming naar de arbeidsmarkt (toeleiden naar tewerkstelling).

Doelstellingen werden vaak **gecombineerd**. Bijvoorbeeld, deelnemers als werknemer tewerkstellen voor een langere periode en hen in zijtrajecten (of modules) de kans aanbieden om een opleiding te volgen en aan hun competenties te werken. Of deelnemers een specifieke (sport)opleiding laten doorlopen om hen daarna te laten doorstromen naar de arbeidsmarkt. Of deelnemers toeleiden naar een opleiding en hen ook een praktijkstage laten lopen. **De focus** lag bij de meeste praktijken, zeker deze vanuit de sport, *niet* op doorstroom maar eerder op empoweren. Doorstroom werd vaak gezien als een kers op de taart gezien dit werd beschouwd als iets dat niet evident is.

Vanuit de interviews kon worden vastgesteld dat de doelstellingen hun **doorwerking** hebben op verschillende aspecten van het traject zoals de duur, de rekrutering, de screening en de selectie, de aangeboden modules binnen het traject (m.n. intake en oriëntering, opleiding en kwalificering, praktijkcomponent, randactiviteiten, arbeidsmarktbegeleiding) met de begeleiding als rode draad. Vanuit de interviews kwam naar voor dat praktijken vaak een combinatie van modules binnen een traject aanbieden. Ook de **samenwerkingsverbanden en financiering** hebben, enerzijds door het op elkaar afstemmen van de doelstellingen van de partners en anderzijds door de financieringsvereisten, hun doorwerking op het traject.

3.2.2. Samenwerking

Binnen het onderzoek werd bevraagd welke samenwerkingsverbanden er volgens de respondenten nodig zijn om de slaagkansen van initiatieven betreffende de tewerkstelling van kortgeschoolde jongeren via (de) sport(sector) op lange termijn te bevorderen. Maar ook welke andere sectoren en partners betrokken moeten worden om de slaagkansen van dergelijke initiatieven te verhogen. Er kon vanuit de interviews met de respondenten reeds worden vastgesteld dat de **doelstellingen** binnen de meeste trajecten mede bepaald worden door de partners waarmee wordt samengewerkt. Andersom, werd bij een deel van de praktijken gekeken naar welke partners een rol kunnen spelen in het uitbouwen en/of versterken van het traject.

Uit de interviews kwam naar voor dat er **heel wat samenwerkingsverbanden** waren. Deze bestaan zowel op praktijkniveau als op hogere beleidsniveaus (waarbinnen praktijken opereren). Op beide niveaus gaat het volgens verschillende respondenten naast het delen van middelen over het delen van expertise omdat kortgeschooldheid vaak samenhangt met een meervoudigheid aan uitdagingen (multiproblematiek) en omdat binnen dergelijke trajecten verschillende domeinen (bv. begeleiding, opleiding, tewerkstelling, sport) met elkaar in aanraking komen.

Op **beleidsniveau** werd verwezen naar de gedeelde verantwoordelijkheid van verschillende beleidsdomeinen. De meerderheid van de respondenten was van mening dat dit nooit de bevoegdheid is van één sector en dat er nood is aan inter- of crosssectoraal samenwerken (ook met arbeidsmarktactoren zoals bedrijven).

Op **praktijkniveau** werd verwezen naar het maken van koppelingen tussen verschillende partners. Binnen de praktijken zijn er samenwerkingen tussen:

- overheid (bv. stad of gemeente, lokale diensteneconomie (LDE), sportdienst, VGC, OCMW, CAW);
- sociale, hulpverleningsorganisaties of doelgroeporganisaties (bv. JES, Formaat, Habbekrats, ACW, JKVG, GTB);
- arbeidsbemiddelaars (bv. VDAB, Randstad Diversity/Sport, Groep Intro, Skillbuilders, Actiris);
- opleidings- of competentiecentra (bv. VDAB, Syntra, CVO, JES, Agora vzw, Bloso/VTS);
- sportorganisaties (bv. professionele sportclubs, vrijwillige sportclubs)
- privébedrijven (bv. een lasbedrijf binnen het boks- en lasproject (VDAB) of fitnessbedrijven binnen het fitnessproject van De Fitness Organisatie (DFO))

Wat deze samenwerking betreft, komt het er volgens enkele respondenten op neer om **optimale partnerschappen te creëren** waarbij er een meerwaarde is voor elke partner en elke partner een relevante en specifieke inbreng heeft. Doelstellingen worden op elkaar afgestemd en partners worden mede-eigenaar van het traject.

Daarnaast moet er een blauwdruk of kader worden uitgetekend met een **duidelijke taakverdeling en een lijst van verantwoordelijkheden**. Tot slot is er volgens deze respondenten een behoefte aan (boven)lokale coördinatie en opvolging waarbij voldoende structurele middelen (in plaats van projectmatige middelen) worden voorzien.

3.2.3. Financiering

Met betrekking tot de financiering kon vanuit de interviews worden vastgesteld dat er door de praktijken **heel diverse financieringskanalen** werden aangeboord:

- klaverbladfinanciering¹⁰ bij initiatieven in de lokale diensteneconomie;
- tewerkstelling met DSP-contract¹¹;
- tewerkstelling met artikel 60-contract¹² vanuit het OCMW;
- andere financiering, vaak door slimme samenwerking:
 - vanuit de stad (verschillende departementen zoals OCMW, jeugd)
 - vanuit de non-profit (bv. Agora vzw, ACW, JES)
 - vanuit de VDAB (bv. innovatieve projecten, jongerenwerkplan, 50+ premie, tenders)
 - vanuit de sector (bv. De Fitness Organisatie (DFO))
 - vanuit de Vlaamse Overheid (bv. proeftuin buurtsportbegeleiders)
 - vanuit RVA (bv. ACTIVA)
 - vanuit de profit (bv. lasbedrijf, De Nationale Loterij, GFD Suez, Nike, professionele voetbalclubs (opmerking: deze laatste vaak (deels) via fondsen vanuit de Football+ Foundation)

De diverse financieringskanalen tonen aan dat er binnen de praktijken **naast kortgeschoolden ook met andere doelgroepen** worden gewerkt. Bijvoorbeeld, loonsubsidies voor doelgroepmedewerkers vanuit de Sociale Economie mogen enkel worden ingezet voor mensen die maximum een diploma hoger secundair onderwijs hebben en minstens één jaar zijn ingeschreven bij de VDAB als niet-werkend werkzoekende. Ook leefloongerechtigden en gerechtigden op financiële maatschappelijke hulp komen in aanmerking voor deze subsidie.

3.2.4. Duur van het traject

Wat de duur van het traject betreft, kon worden vastgesteld dat dit **sterk verschilde** per praktijk, de manier waarop deze praktijk werd gefinancierd en wat daarbij de voorwaarden waren. Zo kan een DSP-contract maximum twee jaar duren, terwijl een artikel 60-contract slechts één jaar duurt. De ene praktijk bood trajecten aan van 5 maanden, terwijl de andere praktijk er één van 10 weken aanbood. Daarnaast waren er ook trajecten die in de sociale economie waren ingebed waarbij deelnemers bijvoorbeeld konden worden aangesteld voor een aantal jaar (bv. vijf jaar).

Met betrekking tot de **vraag of een aangeboden traject voldoende lang** duurt in de tijd werd er door enkele respondenten aangegeven dat dit vaak afhangt van de 'rugzak' en de vooruitgang van de individuele deelnemers. Zo werd het voorbeeld gegeven van een deelnemer die na vijf jaar nog steeds extra begeleiding kon gebruiken, terwijl een ander voorbeeld aangaf dat een deelnemer zich na een paar maanden (of door sportactiviteiten) helemaal herboren voelde. Enerzijds werd door een

¹⁰ De financiering van de initiatieven in de lokale diensteneconomie verloopt volgens het principe van het klaverbladmodel. Het uitgangspunt bij het klaverbladmodel is dat iedereen die baat heeft bij de diensten die worden aangeboden, zijn steentje bijdraagt om het geheel te betalen. Het model is een flexibel gegeven, het kan bestaan uit meerdere klaverbladen: financiering vanuit het beleidsdomein Sociale Economie (loonsubsidie), federale tewerkstellingspremies (SINE), financiering vanuit het bevoegd Vlaams beleidsdomein, klanteninkomsten, lokale cofinanciering.

Zie: <http://www.lokalediensteneconomie.be/klaverbladfinanciering>.

¹¹ DSP = doorstromingscontract, zie: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=710#AutoAncher2>.

¹² Artikel 60 §7 OW biedt het OCMW de mogelijkheid om iemand aan te werven teneinde deze persoon de kans te bieden het recht op werkloosheidsuitkeringen te openen en/of beroepservaring te verwerven. Zie: <http://www.ocmw-info-cpas.be/>.

deel van de respondenten aangegeven dat er in de meeste gevallen pas **duurzame leereffecten ontstaan na een langdurig traject**. Anderzijds gaf een ander deel van de respondenten aan dat een middellang intensief traject met de focus op praktijkervaring even waardevol kan zijn (bv. 10 weken traject). Uiteraard hangt de duur van een traject ook mee af van de initiële doelstelling.

3.2.5. Rekrutering, screening en selectie

Uit de interviews kon worden vastgesteld dat de praktijken op verschillende manieren deelnemers **rekruteren**. Hiervoor werd vaak **samengewerkt met partners** zoals de VDAB, Actiris of het OCMW omdat deze zicht hebben op het statuut van potentiële deelnemers (bv. in aanmerking komen voor DSP of artikel 60). Deelnemers moeten dan wel zijn ingeschreven. Soms stonden praktijken zelf in voor de rekrutering. Een deel van deze praktijken, meestal vanuit de jeugd- en welzijnsector, gaven aan **outreaching** te werken en jongeren op straat aan te spreken, al dan niet gebruik makend van sport om een eerste contact te leggen. Een ander deel werkt **vindplaatsgericht**, vaak met de bedoeling om jongeren te bereiken die zelf niet zijn ingeschreven in bemiddelende instanties en daarom onder de radar blijven als werkzoekende.

Ook de **screening** gebeurt bij veel praktijken in samenwerking met een partner (bv. VDAB, Actiris, Randstad Diversity/Sport). Er werd vanuit de interviews aangegeven dat er bijvoorbeeld in het nieuwe decreet lokale diensteneconomie (LDE) wordt verplicht om de screening binnen een traject via de VDAB te laten verlopen. Hierbij uitte een respondent de bezorgdheid dat er mogelijk strenger zal worden gescreend omdat de financiering afhangt van het aantal succesvol beëindigde trajecten. Een deel van de praktijken staat zelf in voor de screening van deelnemers (bv. buurtsport: intake, sportmoment en sollicitatiegesprek). Hierbij werd door een respondent aangegeven dat er vaak meer **tijd en energie** wordt gestoken in het screenen van deze kortgeschoolde doelgroep dan in andere potentiële werknemers.

Wat de **selectie** betreft, gaven enkele respondenten aan dat dit afhangt van wat men ten aanzien van de deelnemers als einddoel voor ogen heeft (bv. bepaalde functie of opleiding). Er moet dan een zekere **'match'** zijn tussen het deelnemersprofiel en de trajectinhoud. In het project rond de opleiding van fitnessinstructeurs gaf de respondent bijvoorbeeld aan dat kandidaten een zekere mate van sociale competentie moeten bezitten gezien ze later met klanten in contact komen. Maar ook de individuele kenmerken van de kandidaat worden meegenomen in de selectieprocedure. Hierbij gaf een groot deel van de respondenten aan dat er een zekere mate van basisontwikkeling aanwezig moet zijn voor de start van het traject (bv. enige handigheid, een zekere leervaardigheid).

Het is dus van belang dat kandidaten een zeker **voortraject** hebben doorlopen en 'arbeids- of trajectklaar' zijn. Indien niet, is het volgens de respondenten aangewezen om kandidaten door te verwijzen naar andere (hulpverlenende) organisaties vanuit de gedachte dat het traject deze kandidaat niet het beste vooruit kan helpen. Dergelijke kandidaten hebben dan eerst nood aan een andere begeleiding.

Kandidaten die wel klaar zijn om in te stappen moeten binnen de praktijken voldoen aan enkele **technische vereisten** (vaak in het kader van financiering). Voorbeelden hiervan zijn SINE-gerechtigd of LDE-gerechtigd zijn (langdurige werkloos of weinig gewerkt hebben in een bepaalde periode), geen (middelbaar) diploma hebben, een wachtuitkering of leefloon hebben. Het gaat dus *niet* over vaktechnische vereisten. Dit speelt bij nagenoeg alle trajecten nauwelijks een rol.

Waar de praktijken een grote nadruk op legden, is de gepercipieerde **motivatie of engagement**. Er wordt van de kandidaten een zeker engagement gevraagd, soms onder vorm van een contract (indien het niet over tewerkstelling gaat). In deze fase is het belangrijk wederzijdse verwachtingen te verduidelijken. De deelnemer moet een duidelijk beeld hebben van het traject en de doelstelling.

Verder is het bij de selectie van belang om ook **praktische zaken** goed na te gaan zoals het potentieel verlies aan inkomen bij een kandidaat, de gezinssituatie, het taalniveau, enz. Tot slot, gaven enkele respondenten aan dat ze bij de selectie ook rekening houden met de groepssamenstelling. Hierbij werd gezocht naar een gemixte of evenwichtige groep (leerniveau, leeftijd, ...) om te kunnen werken rond groepsdynamica en teambuilding (bv. zekere stabiliteit, zich aan elkaar optrekken).

3.2.6. Trajectbegeleiding

Vanuit de interviews met de respondenten kwam naar boven dat het persoonlijk contact met de begeleidende figuren fundamenteel is om deelnemers blijvend te **motiveren en betrekken** binnen een traject. In een deel van de praktijken komen deelnemers met verschillende begeleiders in contact, vaak omdat er wordt gewerkt binnen een samenwerkingsverband waarbij elke partner een eigen inbreng heeft (bv. opvolging, activiteit, module). Deze begeleiders zijn vaak ook verschillend qua aard (bv. verschil tussen een buurtsportcoördinator en buurtsportcoach, verschil tussen een teambuilding- of attitudecoach en begeleider van een lasstage, verschil tussen een klantenconsulent van de VDAB en een coördinator).

Bij de meerderheid van de praktijken is er echter wel een centrale begeleider. De begeleider vormt dan **de rode draad** tussen verschillende partners. Hierbij is het volgens de respondenten van belang om duidelijk en tijdig te communiceren tussen de verschillende betrokkenen binnen de samenwerking maar ook naar de deelnemers toe. Tot slot werd aangegeven dat de werknemers, waar een deelnemer bijvoorbeeld stage loopt of tewerkgesteld is, op de hoogte zijn van het traject en vanuit de kantlijn mee kunnen zorgen voor een draagvlak rond dit traject. Deze gedragenheid is best aanwezig binnen elke geleiding van de organisatie.

Wat een begeleider betreft, werd aan de respondenten gevraagd wat deze volgens hen moet *doen*. Volgens hen moet een begeleider een deelnemer vooral kunnen **motiveren** en op sleeptouw nemen. Vaak werd hierbij verwezen naar het creëren van een groepsgevoel dat ervoor zorgt dat de individuele deelnemers door de deelnemersgroep worden meegetrokken. De begeleider moet volgens de respondenten ook duidelijkheid bieden over het traject zodat elke deelnemer weet wat van hem of haar wordt verwacht maar ook wat de **verwachting** mag zijn van de deelnemer. Het is volgens de respondenten heel belangrijk om duidelijk te communiceren over het doel van het traject en in welke mate dit niet of wel tot effectieve tewerkstelling leidt. Het komt erop neer geen loze beloftes te maken of ruimte voor interpretatie te laten met betrekking tot de opzet van het traject.

Daarnaast zorgt de begeleider voor **structuur** en worden (groeps)afspraken gemaakt. Verder werd aangegeven dat een begeleider enerzijds **perspectief** moet kunnen bieden aan de deelnemer, een toekomstbeeld creëren waarin ze kunnen geloven en naartoe kunnen werken. En anderzijds samen met de deelnemers kunnen reflecteren over het verloop van het traject en hier **feedback** op geven. Feedback gebeurt best direct. De begeleider moet een evenwicht vinden tussen zijn bijsturende en perspectiefbiedende opdracht. Verder kwam uit de interviews naar voor dat het observeren van en luisteren naar deelnemers belangrijke eigenschappen van de begeleider zijn.

Dit ligt in de lijn van het **werken op maat** van de individuele deelnemer, rekening houdend met zijn of haar leefwereld. Wat voor de ene deelnemer werkt, werkt niet per se voor de andere. Daarom moet een begeleider volgens een respondent verschillende coachingsstijlen kunnen beheersen. Enerzijds gaven enkele respondenten aan dat een begeleider deelnemers kort moet opvolgen en permanent coachen. Anderzijds gaven andere respondenten aan dat deelnemers naarmate zij gradueel vooruitgang boeken binnen hun traject minder kunnen worden begeleid.

Door enkele respondenten werd aangegeven dat een begeleider een **foutenmarge** moet kunnen toelaten zodat een deelnemer met vallen en opstaan kan bijleren. Anders dreigt er volgens deze respondenten een faalervaring. Volgens een respondent ontbreekt die foutenmarge vaak in andere (klassieke) contexten. Enkele respondenten sneden ook het onderwerp van **verantwoordelijkheid** aan: een deelnemer kan maar leren wat verantwoordelijkheid is wanneer deze ook daadwerkelijk aan hem of haar wordt gegeven. Een begeleider moet deelnemers dus stapsgewijs meer verantwoordelijkheid kunnen bieden.

Een respondent gaf ook aan dat deze begeleiding ook **soms heel praktische zaken** inhoudt zoals administratieve ondersteuning, opvolgen van deelnemersdossiers, evaluatiegesprekken, eventuele ondersteuning in leerproblemen of een plek zoeken waar deelnemer kan studeren. Afhankelijk van de inhoud van de begeleiding moet de begeleider op andere zaken focussen (bv. begeleiding op de werkvloer tijdens een stage). Daarnaast spelen ook de persoonlijke accenten van individuele begeleiders een rol.

Een deel van de respondenten gaf expliciet aan dat begeleiding **veel tijd en energie** vergt.

Tot slot werd tijdens de interviews gepeild naar hoe deze begeleider zich moet verhouden tegenover de deelnemers en hoe deze moet *zijn*. Het opbouwen van een **vertrouwensband** is de basis binnen de relatie tussen begeleider en deelnemer. Aandachtspunten voor de begeleider hierbij zijn openheid, echtheid, eerlijkheid en respect ten aanzien van de deelnemer. Maar er werd ook vermeld dat deze dan ook wordt verwacht van de deelnemer naar de begeleider toe. Verder staat een begeleider best niet te ver van de groep (nabijheid) maar is er toch ook een zekere **afstand** nodig om objectiviteit te bewaken en bewaren. Een begeleider moet ook concreet zijn en de 'taal' van de doelgroep spreken. Meerdere respondenten gaven aan een begeleider **streng maar rechtvaardig** moet zijn, een zekere autoriteit moet hebben, de leiding moet kunnen nemen, de juiste balans moet kunnen vinden tussen disciplineren en empoweren, moet durven confronteren, maar steeds op een sociale en menselijke manier. Een begeleider is volgens de respondenten ook een bemiddelaar die brandjes blust.

Een belangrijk punt is dat de begeleider een mogelijke **achtergrondproblematiek** een plaats moet kunnen geven binnen het traject. Verder werd aangegeven dat het een sterkte kan zijn indien de begeleider een doelgroepmedewerker is. Echter, een andere respondent gaf aan dat het meer wenselijk is dat een deelnemer ook mede kan worden begeleid door iemand die wat verder van hen staat en hen met een iets andere bril benadert.

Afhankelijk van het traject kon worden vastgesteld dat de meeste begeleiders een **profiel** hebben dat aanleunt bij de inhoud van het traject en de doelgroep die wordt beoogd (bv. sociaal profiel, kennis arbeidsbemiddeling, sportief). Dit hangt ook af van de mate waarin men met partners werkt (eigen expertise en werknemersprofiel).

3.2.7. De modules binnen een traject

Binnen het traject bieden de praktijken vaak **een combinatie van modules** aan: intake en oriëntering, opleiding en kwalificering, praktijkcomponent, randactiviteiten, arbeidsmarktbegeleiding. Hiervoor wordt samengewerkt met partners die elk hun expertise en inbreng hebben.

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de verschillende modules die binnen een traject kunnen worden aangeboden. Uit de interviews en analyse van de praktijkdocumenten kon worden vastgesteld dat niet elke module binnen elk traject werd aangeboden en dat verschillende modules door elkaar kunnen lopen in de tijd (bv. opleiding gelijktijdig met tewerkstelling). Het is de taak van de **trajectbegeleider** om de deelnemers te oriënteren en begeleiden binnen deze modules. Deze loopt als rode draad doorheen deze aangeboden activiteiten.

Binnen sommige trajecten is voor deelnemers een **verloning**, verhoogde tegemoetkoming of akkoord rond het behoud van de hoogte van de uitkering voorzien. Echter, volgens enkele respondenten is het inkomen van de deelnemer vaak nog relatief laag en is het nodig dat de begeleider voldoende perspectief kan bieden aan deelnemers om niet uit te stappen (bv. terug op werkloosheidsuitkering, ander werk dat iets beter betaalt). Er werd ook aangegeven dat met betrekking tot welke modules een deelnemer zou kunnen volgen, moet worden **gekeken naar de randvoorwaarden**: bv. bij de meeste deelnemers is werken en het hebben van een inkomen de prioriteit wat het volgen van een opleiding of vrijwilligerswerk met inkomensverlies niet interessant maakt.

Intake en oriëntering. Binnen de intake en (her)oriëntering maken praktijken meerdere zaken bespreekbaar. Er werd bijvoorbeeld verwezen naar het belang van een intakegesprek en kennismaking. Dit gebeurt in sommige praktijken samen met de partners (die bijvoorbeeld ook instaan voor de selectie). Tijdens de oriëntering verschaft de begeleider **informatie** over het traject, het verdere verloop daarvan en de eventuele mogelijkheden met betrekking tot (bij)scholing, opleiding, stages en tewerkstelling. Maar ook andersom werd vanuit deze oriëntering het perspectief van deelnemers bekeken. Hierbij is het aftoetsen en bijstellen van wederzijdse **verwachtingen** met betrekking tot het traject essentieel (bv. wel of niet doorstromen?) maar ook met betrekking tot het engagement van de deelnemer, alsook het maken van duidelijke afspraken. Verder gaven meerdere respondenten aan dat tijdens deze activiteit ook wordt gepolst naar en gewerkt aan bestaande opvattingen van deelnemers over de arbeidsmarkt (bv. zijn deze realistisch?). Tot slot kwam uit de interviews naar boven dat er vaak een **individueel trajectplan** wordt opgesteld (bv. persoonlijk ontwikkelingsplan, POP) dat wordt gehanteerd als monitorings- en begeleidingstool doorheen het traject van de deelnemer. Oriëntatiegesprekken kunnen voorkomen doorheen het hele traject.

Opleiding en kwalificering. Wat opleiding en kwalificering betreft, kwam tijdens de interviews naar voor dat een opleiding of kwalificering kan verschillen van inhoud, duur en wekelijkse tijdsbesteding. De opmerking werd gemaakt dat een opleiding best pas wordt gevolgd indien een deelnemer hier klaar voor is en niet omdat het contractueel moet binnen het traject. Wat **inhoud** betreft, zijn er bijvoorbeeld competentieversterkende opleidingen (bv. mental coaching rond assertiviteit, zelfbeeld), specifieke opleidingen om een deelnemer klaar te stomen voor een stage of tewerkstelling (bv. een vaktechnische (sport)opleiding) of bredere opleidingen (bv. een A2 of A1-opleiding). Dit kan een sportopleiding of een niet-sportopleiding zijn. Sommige opleidingen waren in het kader van het project verplicht te

volgen voor deelnemers, terwijl andere facultatief waren. Bijvoorbeeld Nederlandstalige les volgen, een voortraject in metaalarbeid, basisopleidingen van de VDAB (bv. boekhouding), animator jeugdwerk, bewegingsanimateur, fitnessinstructeur, opvoedend begeleider, jeugd- en gehandicaptenzorg of begeleiding buitenschoolse kinderopvang (IBO).

De **duur** is afhankelijk van de opleiding zelf. Zo krijgt een buurtsportbegeleider normaliter 2 jaar interne opleiding (met o.a. externe VTS-cursussen) en is er een mogelijkheid (vroeger was dit een verplichting) om 1/5 van de beschikbare werktijd aan externe opleidingen te besteden maar dit blijkt zeer moeilijk in de praktijk te verwezenlijken. Anderzijds werd door een respondent aangegeven dat sommige externe opleidingen 3 jaar duren terwijl een deelnemers maar twee jaar kan worden gefinancierd (bv. via DSP). Een ander voorbeeld is een praktijk waarbij de lasopleiding werd gegeven door één moest worden ingepast in de bedrijfsplanning. Ook de wekelijkse tijdsbesteding verschilt. Bij de buurtsportbegeleiders werd bijvoorbeeld verwacht dat 4/5^e van hun wekelijkse werktijd wordt gependend aan de interne (sport)opleiding en 1/5^e aan de externe opleiding.

Wat het aanbieden van deze opleidingen betreft, kon worden vastgesteld dat de praktijken hiervoor **al dan niet samenwerken met partners** (bv. JES, Syntra, CVO, VDAB). Sommige praktijken gaven aan de opleidingen zelf te organiseren en intern te houden (bv. Buurtsport Antwerpen) terwijl andere praktijken extern samenwerken met organisaties en centra die reeds een opgebouwde expertise hebben. Het werd door één van de respondenten van Buurtsport Antwerpen aangegeven dat het intern houden van opleiding ervoor zorgt dat de organisatie controle blijft hebben op het traject en op de relatie met de deelnemer, wat de deelnemers ten goede zou komen. Echter, het werd ook aangegeven dat een interne opleiding niet altijd leidt tot een erkend certificaat of diploma (bv. dagopleiding sport).

In de **wijze van aanbieden** van deze opleidingen dient volgens enkele respondenten rekening te worden gehouden met een aantal zaken: zorgen voor afwisseling tussen theorie en praktijk, meer praktijken aanbieden, wijze van examineren aanpassen (bv. direct afnemen na een module of 2^e zit slechts twee weken na de 1^e zit).

Praktijkcomponent. Binnen de meeste trajecten wordt geprobeerd een praktijkervaring aan de deelnemers te bieden. Dit varieert van een **project, een stage of een tewerkstelling**. Het belangrijkste was volgens enkele van de respondenten dat deelnemers ervaring kunnen opdoen. Daarom worden deze onderverdelingen hier samengenomen onder de noemer 'praktijkcomponent'.

Zo waren er enkele praktijken die rond **een concreet project** werkten zoals het maken van een tribune, het maken van een levensgroot voetbalspel of, niet sportgerelateerd, de voorbereiding op een groepsreis of het maken van een theaterpodium. Het werd door een respondent aangegeven dat het aanbieden van een concrete opdracht voor de deelnemers minder als werk wordt beschouwd en daarom meer deelnemers warm kan maken om hen hierin te engageren. Deze aanname vertrekt wel vanuit de veronderstelling dat iemand niet graag zou werken. De bedoeling is om jongeren toe te leiden naar relevant werk zonder dat ze het zich realiseren (omweg).

Daarnaast waren er ook praktijken die deelnemers **een stage** aanboden of hiernaar toeleiden (bv. stage fitnessinstructeur, stage IBO¹³, stage WEP+¹⁴, stage leerkracht LO, assisteren in wijkwerking). Via stage doet een deelnemer generieke en professionele competenties op (bv. bezig zijn, leren organiseren, de ervaring dat werk wordt beloond). Soms is deze stage een voorbereiding op een volgende stap in het traject (bv. een tewerkstelling), soms is het louter op competentiebevordering gericht waarbij er niet per se een vervolg aan wordt gebreid of loopt de stage gelijk met een parallelle opleiding. Binnen de stage kunnen er observaties zijn (kijkstage), kunnen deelnemers meedraaien als assistent of als volwaardig werknemer. Vaak verloopt dit in een gradueel proces naar steeds meer verantwoordelijkheid.

Verder waren er praktijken die een **tewerkstelling** aanbieden aan hun deelnemers. Soms gaat dit over tewerkstelling binnen de organisatie die het traject aanbiedt (bv. buurtsport, Werkvormm, Aktractie), soms over een (tijdelijke) tewerkstelling bij een partner (bv. bij een professionele voetbalclub via Back on Track). In een minderheid van de praktijken was het voorzien om, althans voor een deel van de deelnemers, vaste tewerkstelling na het traject aan te bieden door samenwerking met specifieke partners (bv. boks- en lasproject) of door in te spelen op een zeer concrete vacature nood (bv. DFO (De Fitnessorganisatie)). Wat betreft **de duur** van de tewerkstelling binnen het traject kon worden vastgesteld dat dit afhangt van de planning binnen het totale traject, de technische richtlijnen van tewerkstellingscontracten (bv. IBO, WEP) of de mogelijkheden van de tewerkstellingsplaatsen.

Andere randactiviteiten. Sommige praktijken bieden ook andere activiteiten aan naast opleiding, stage of tewerkstelling. **Voorbeelden** zijn de attestering van competenties, het organiseren van projectdagen, budgetbeheer, werken rond gezonde voeding en andere workshops zoals assertiviteitstraining.

Arbeidsmarktbegeleiding. Wat de eindfase van de deelnemerstrajecten betrof, kwam vanuit de interviews naar voor dat een deel van de praktijken arbeidsmarktbegeleiding aanbieden, vaak in samenwerking met partners (bv. VDAB, Groep Intro, Randstad). Het gaat dan vooral over **sollicitatietraining** (iets wat ook als randactiviteit kan worden aangeboden *tijdens* het traject), deelnemers in contact brengen met arbeidsbemiddelaars of specifieke bedrijven (bv. met aanbevelingsbrief), **opvolging of nabegeleiding** van deelnemers met betrekking tot hun positie op de arbeidsmarkt of op de werkvloer, het organiseren van een **jobmarkt of een afsluitweek** waar deelnemers hun geslaagd traject kunnen vieren met familie en vrienden (bv. Back on Track van Playing for Success). Een natraject kan bijvoorbeeld ook een snuffelstage inhouden op de VDAB met betrekking tot opleidingen. Of dat deelnemers in de eerste week van het traject hun CV leren opstellen en vervolgens moeten solliciteren bij een voorgeselecteerde stageplaats. Dit toont nogmaals aan dat deze **modules vaak door elkaar lopen**.

¹³ Individuele Beroepsopleiding. Tijdens een IBO-stage volg je gedurende 1 à 6 maanden een opleiding op de werkvloer. Voordelen: ervaring opdoen, inkomen dat normaal loon benadert, verlenging IBO-stage via contract van (on)bepaalde duur voor zelfde termijn als IBO-stage.

¹⁴ Een werkervaringsproject-plus (WEP+) bestaat uit twee modules die gelijktijdig lopen: een werkervaringsmodule en een inschakelingsmodule. De werkervaringsmodule omvat een leerwerkervaring op één of meer werkplekken, van minimaal 6 en maximaal 12 maanden, waarbij de werkzoekende op de werkvloer begeleid wordt door een werkervaringspromotor. De inschakelingsmodule, die complementair is met de werkervaringsmodule, is gericht op de versterking van de generieke competenties van de werkzoekende met het oog op uitstroom naar werk. Deze module wordt verzorgd door het leerwerkbedrijf.

3.2.8. De bijdrage van sport

Wanneer werd gekeken naar de rol van sport binnen de praktijken kon worden vastgesteld dat het gebruik ervan twee dimensies omvat. Enerzijds betreft dit het onderscheid tussen **hoofdactiviteit of nevenactiviteit**. Anderzijds is er een onderscheid tussen **actieve of passieve sportbetrokkenheid**.

Zo werd bij een praktijk sport gebruikt als één van de vele tewerkstellingscontexten (*nevenactiviteit*) door samen te werken met een professionele voetbalclub uit eerste klasse. Deze sportcontext had door haar uitstraling en de *passieve* betrokkenheid van de deelnemers bij voetbal, of de voetbalclub zelf, een effect op het bereiken, motiveren en behouden van deelnemers. Omgekeerd, werden deelnemers bij een andere praktijk opgeleid tot fitnessinstructeur (*hoofdactiviteit*) en, indien mogelijk, ook tewerkgesteld. Binnen deze praktijk kwamen deelnemers op een *actieve* manier in aanraking met sport (het sporten op zich en het organiseren/begeleiden, dus als deelnemer en als deelhebber). Maar sport werd bij enkele praktijken ook als *actieve nevenactiviteit* aangeboden (bv. sportactiviteit binnen totaalpakket van opleiding en arbeidsmarktbegeleiding). Deze **keuze** hangt enerzijds af van de voorkeuren binnen een samenwerkingsverband en anderzijds van de mate waarin sport beschikbaar is om als hoofdactiviteit of uitstralingscontext te worden aangewend.

Hieronder wordt een overzicht gegeven van wat volgens de respondenten de **verwachte bijdrage van sport** is.

Sport als aantrekkingspool. Op de eerste plaats kwam uit de interviews naar voor dat sport een **trigger** kan zijn om kortgeschoolden toe te leiden naar andere modules zoals opleiding, stage, werk, enz. Sport wordt dan een aantrekkingspool om deelnemers te bereiken en verder met hen aan de slag te gaan. Zeker wanneer dit via andere instanties (bv. VDAB, RVA, ...) niet meer mogelijk is omdat deelnemers zich nog maar weinig met dergelijke instanties verbonden voelen (sommige jongeren zijn zelfs niet ingeschreven in deze instanties). Enerzijds kan **actieve sportbetrokkenheid** als een laagdrempelig gegeven worden ingezet (als deelnemer (actief sporten) en/of deelhebber (taken opnemen)). Anderzijds kan sport op een **passieve manier** wordt gebruikt door de aantrekkingspool die bepaalde sportcontexten hebben bij deelnemers (bv. het stadion van een professionele voetbalclub en de uitstraling daarvan als niet-klassieke werksetting). Er kan zelfs aan actieve sportbeoefening worden gedaan binnen een professionele topsportsetting (bv. training in sportcomplex eersteklasser). Echter, enkele respondenten gaven aan dat sport, of bepaalde sporten, **niet iedereen aanspreekt**. Een andere respondent vulde aan door te zeggen dat naast sport ook kan gekeken worden naar cultuur, kunst, enz.

Fysieke en mentale gezondheid. Sporten biedt volgens de respondenten ook verscheidene fysieke en mentale **gezondheidsvoordelen** zoals werken aan de conditie, het bieden van een uitlaatklep, zich ontspannen, rust vinden, enz. Enkele respondenten gaven aan dat sommige deelnemers opfleuren en openbloeien.

Eigenwaarde. Volgens meerdere respondenten kan sporten ertoe bijdragen dat deelnemers (kleine) succeservaringen opdoen, meer **zelfvertrouwen** krijgen, zichzelf overstijgen, enz.

Generieke competenties. Nagenoeg alle respondenten wezen op de bijdrage van sport aan fair play, discipline, doorzettingsvermogen, enz. Echter, er kon worden vastgesteld dat dit voor sommige respondenten vooral een causaal verband is, terwijl andere respondenten

voorzichtiger waren in hun antwoorden en vooral wezen op het **potentieel van sport** hierbij. De respondenten verwezen ook naar competenties zoals op tijd komen, omgaan met verlies, sociale competenties (bv. communiceren, sociale contacten opbouwen, in (een diverse) groep zijn, samenwerken en verantwoordelijkheid hebben voor elkaar) en organisatorische competenties (bv. een taak opnemen, een activiteit organiseren). Wat dit laatste betreft kunnen deelnemers naast **'deelnemen'** in sport (sporten op zich) ook **'deelhebben'** in sport (taken opnemen). Samen aan sport doen, kan volgens enkele respondenten een bijdrage leveren aan het groepsgevoel onder de deelnemers.

Sportieve competenties. Een deel van de respondenten verwees tijdens de interviews naar het opdoen van **sportieve competenties** door te sporten, met andere woorden naar de mogelijkheid van deelnemers om in de sport een talent kunnen ontdekken en ontwikkelen. Het ontwikkelen van sportieve competenties werd beschouwd als een (deel)vereiste voor sportieve functies zoals buurtsportmedewerker, animator, instructeur, enz.

Met betrekking tot sport werd door een aantal respondenten ook gesproken over het potentieel van **andere vrijetijdscontexten** dan sport zoals jeugdwerk. Deze context kan dan eventueel als deel van een tewerkstellingstraject worden aangewend naast andere modules om jongeren een duw in de goede richting te geven (bv. informeel en non-formeel leren).

Verder biedt sport een **laagdrempelige context waarbinnen relaties** tussen begeleiders en deelnemers kunnen worden opgebouwd (bv. door mee te doen, op zoek naar leermomenten ten aanzien van deelnemers). Vanuit het standpunt van de begeleider werd door enkele respondenten aangegeven dat een sportsetting ideaal is om deelnemers te observeren tijdens het actief sporten (bv. Wie bijt door? Wie haakt af? Wie zijn leiders? Hoe wordt omgegaan met conflicten?).

Enkele respondenten gaven echter aan dat hoewel deelnemers in een sportcontext bepaalde competenties mogen bezitten of kunnen opbouwen, dit **niet altijd betekent dat deze competenties ook aanwezig zijn in andere contexten** (bv. werk). Hierbij werd de vraag gesteld op welke manier ervoor gezorgd kan worden dat competenties die deelnemers opdoen en aantonen in de sport, kunnen worden getransfereerd naar het dagelijkse (werk)leven. Jongeren kunnen bijvoorbeeld leren op tijd te komen voor een training of een wedstrijd maar dit betekent niet dat dit in een andere (werkgerelateerde) context ook noodzakelijk het geval is. Bovendien gaf een respondent aan dat competentiebevordering dan wel een nobel streefdoel is maar dat hierdoor nog **geen rechtstreekse link naar tewerkstelling** is.

3.2.9. Monitoring en evaluatie

Met betrekking tot monitoring en evaluatie werd aan de praktijken gevraagd of en op welke manier ze hier op inzetten. Een meerderheid van de respondenten verwees naar monitoring en evaluatie op deelnemersniveau. Een minderheid raakte ook even de evaluatie van dergelijke praktijken aan.

Vanuit de interviews met de praktijken werden verschillende monitoring- en evaluatietools besproken op **deelnemersniveau**. Bijna alle praktijken maakten vermelding van **evaluatiegesprekken** met de deelnemers. Hierbij werd meermaals verwezen naar een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) waarbinnen begeleiders zowel persoonlijke doelen kunnen uittekenen om op zo de vooruitgang van de deelnemers kunnen opvolgen. Dit laatste werd ook vastgesteld in de gesprekken met arbeidsbemiddelaars waar bijvoorbeeld wordt geëvalueerd aan de hand van leerdoelen, persoonlijke

werkpunten en verslagen van gesprekken. Daarnaast gaven respondenten aan te werken met deelnemersdossiers of logboeken waarin opmerkingen en verslagen werden bijgehouden van elke deelnemer. Bij een deel van de praktijken werd aangegeven dat er **wordt samengewerkt met arbeidsbemiddelaars** in het kader van dossieropvolging (bv. 'warme overdrachten' met betrekking tot de voortgang van een deelnemer).

Slechts enkele praktijken hanteren **competentierapporten of - modellen** (bv. JES, Buurtsport Brussel, Buurtsport Antwerpen). Bij Buurtsport Antwerpen, bijvoorbeeld, vormen competentiemodellen¹⁵ en functioneringsgesprekken onderdeel van het POP. Sommige praktijken houden ook het aantal behaalde getuigschriften bij (bv. VTS-cursus of bijscholing).

Er werd aangegeven dat monitoring en evaluatie vaak **afhangt van de opdracht en de vereisten** die de opdrachtgever hierbij vooropstelt (bv. werken met POP in de sociale economie, werken met Competent databank¹⁶ van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)).

Naast het monitoren en evalueren op deelnemersniveau werden ook **enkele algemene opmerkingen** gegeven met betrekking tot de evaluatie van praktijken of de manier waarop zij worden verwacht te evalueren. Zo gaf één respondent aan dat de vooropgestelde cijfers binnen hun tenderopdracht niet werden behaald omdat bepaalde cijfers omwille van hun **werkwijze moeilijk in kaart** waren te brengen (bv. in kaart brengen van het aantal doorverwijzingen naar een arbeidsbemiddelaar van jeugdwelzijnsorganisatie omdat dit soms op onrechtstreekse wijze gebeurt). Dit maakt het volgens deze respondent moeilijk om verantwoording af te leggen. Een andere respondent gaf aan dat hun praktijk door externe organisaties vooral **zware deelnemersprofielen** doorgestuurd krijgen maar dat de praktijk zelf op eenzelfde manier wordt gewogen als praktijken met minder zware profielen. Een dergelijke beoordeling was volgens deze respondent dan ook te resultaatgericht en houdt te weinig rekening met de achtergrond van deelnemers en het proces dat met hen wordt afgelegd. Tot slot, stelde een andere respondent aan de kaak dat er binnen de huidige tijdsgeest **teveel naar positivistische indicatoren** wordt gekeken (bv. 'nog aan het werk na een week') in plaats van ruimere outputindicatoren (bv. toename levenskwaliteit, levensvisie of algemeen functioneren). Sowieso mag het volgens een respondent niet worden vergeten dat het vaak gaat over erg volatiele jongeren.

3.2.10. Potentiële settings voor tewerkstellingstrajecten met sport

Met betrekking tot welke settings interessant zijn voor het uitbouwen van tewerkstellingstrajecten met sport, gaven de respondenten een veelheid van settings aan. Een veelheid aan respondenten verwees ook naar **publieke sportsettings** zoals sporthallen, zwembaden en pleintjes. Meermaals werd verwezen naar de capaciteit van gemeenten en steden (bv. op D-niveau) binnen de sociale economie of binnen sport- en jeugddiensten (bv. sportpromotie, breed beweegaanbod, werken in sportsetting). Daarnaast verwees een groot deel van de respondenten naar **private profit sportsettings** zoals Sportoase, S&R-Group, Centre Parks, Decathlon, Golazo of fitnessorganisaties.

¹⁵ Gebaseerd op een competentiewoordenboek (opgesteld in samenwerking met de8): competentiewoordenboek met een tiental competenties zoals lesgeven, voor een groep staan, instructie geven, samenwerken, communiceren, initiatief nemen, communiceren en resultaatgerichtheid.

¹⁶ Competent is een beroependatabank. Ze bevat fiches met informatie over de inhoud van beroepen, welke activiteiten je moet kunnen uitvoeren en wat je daarvoor moet kunnen en kennen, hoe het werk georganiseerd is, enz. Deze informatie is door de sociale partners goedgekeurd. Bv. de VDAB verankert zijn dienstverlening op Competent. Zie <http://www.serv.be/competentieteam> voor meer info en <http://www.serv.be/competentieteam/page/hoe-lees-ik-een-competentfiche-0> voor het lezen van competentfiches.

Verder werd ook verwezen naar de mogelijkheden binnen sportevenementen (bv. logistiek, opbouw, afbraak, security), al dan niet als vrijwilliger.

Andere zijn volgens de respondenten professionele voetbalclubs (via communitywerking of via sponsors), Instituut voor Buitenschoolse Opvang (IBO), Vlabus, Bloso-centra, Stichting Vlaamse Schoolsport (SVS), politie, brandweer of de school.

Hoewel verschillende arbeidsbemiddelaars betrokken waren in een partnerschap waar ook sport werd gebruikt, gaven slechts twee **arbeidsbemiddelaars** expliciet aan geïnteresseerd te zijn om zelf meer met sport te werken in kader van begeleiding.

Tot slot biedt de **sportclub** (deze in de private non-profit) volgens de respondenten een interessante setting om te werken rond motivatie, competentieontwikkeling, enz. Echter, er werden door de respondenten **vooral veel vragen** gesteld:

- *Zijn clubs wel bezig met dit onderwerp?*
- *Kan elke club dit oppakken?*
- *Wat is de clubcultuur?*
- *Wat staat tegenover de tijd en energie die de club hier aan wil spenderen?*
- *Wordt een eventuele financiële ondersteuning gekoppeld aan inhoudelijke ondersteuning?*
- *Welke jongere krijgt de club (qua competenties, sportkennis, ...)?*
- *Welke begeleiding wordt in de club aangeboden?*
- *Hoe lang moet een traject duren?*
- *Wat is de tijdsbesteding in uren?*
- *Welke functie, rol of taken krijgt een deelnemer?*
- *Wat gebeurt er na een traject binnen een sportclub?*
- *Is het duurzaam? (diploma? betaald werk?)*

Er werden ook enkele voorwaarden en valkuilen vermeld.

Voorwaarden:

- Er liggen kansen indien clubs worden ondersteund door de lokale overheid
- Het bestuur moet mee zijn qua visie
- Andere clubleden moeten worden overtuigd
- Samenwerking met jeugdwerk is gewenst omdat daar expertise zit
- Financiële ondersteuning via jeugdwerkorganisaties in plaats van de sportclubs zelf (dit zorgt ervoor dat het zwaartepunt met betrekking tot begeleiding bij jeugdwerk ligt)
- De club moet de beschikbare vrijwilligerstaken en het benodigde profiel in kaart brengen
- Deelnemers kunnen direct worden ingeschakeld (niet wachten op 'nieuw' seizoen)
- Deelnemers mogen niet te lang zonder inkomen of met inkomensverlies meedraaien
- Vrijwilligerswerk mag niet verplicht worden
- Er is een hogere motivatie van jongeren indien ze zelf in een dergelijke traject willen stappen en indien ze geloven dat het hun kansen op latere tewerkstelling verhoogt
- Indien inbedding in VDAB moet de jongere 18 jaar zijn
- De club moet zorgen voor een warm onthaalproces
- Er is nood aan een intensieve begeleiding
- De begeleiding van de deelnemer vraagt competenties van de club

- De knowhow binnen de sportsector ontbreekt en daarom is er nood aan mensen buiten de sportsector (bv. jeugdwerk, pedagogische achtergrond)
- Er kan vanuit de club worden toegeleid naar een laagdrempelige en indien mogelijk op maat aangepaste opleiding (ervaringstraject en leerprocessen voor deelnemers)
- Het geven van verantwoordelijkheid aan deelnemers stimuleert de ontwikkeling van competenties

Valkuilen:

- Er moet gestopt worden met projecten en eerder een structureel beleid voeren
- Clubs zijn grotendeels vrijwillig georganiseerd
- Bij de meeste clubs is de draagkracht onvoldoende (management, financieel, ...)
- De sportclub is slechts op beperkte tijdstippen actief
- De duur van het traject is afhankelijk van de deelnemer (soms zijn er na enkele maanden positieve uitkomsten, soms duurt dit 5 jaar)
- Vrijwillig en 'gratis' werken zijn niet evident voor vele jongeren
- Niet elke deelnemer is geschikt voor een club en elke deelnemer is anders (de ene is sportief aangelegd, de andere meer sociaal, taken moet hier op worden afgestemd)
- Deelnemers mogen geen negatieve ervaring opdoen in de club
- De omkadering voor deelnemers is niet altijd aanwezig
- Na een traject heb je nog altijd geen diploma
- Het biedt geen betaald werk maar zorgt voor een voorbereiding op de arbeidsloopbaan

3.2.11. Taken die jongeren binnen deze settings kunnen uitvoeren

Binnen het onderzoek werd gepeild naar welke de voornaamste taken zijn, zowel binnen als buiten de sportsector, die praktijken aan deelnemers in tewerkstellingstrajecten kunnen aanbieden. Vanuit de interviews met de respondenten werden heel wat taken (en functies) opgelijst. Er werden vooral taken vermeld die niet sectorspecifiek zijn zoals **onderhoudstaken** (bv. infrastructuur, publieke ruimte, groendienst, kleine herstellingen of klussen), **uitvoerende taken** (bv. bouw, logistiek, horeca, belichting, opbouw, afbraak, opzichter, security, ICT-medewerker, strijken, poetsen), en **organisatorische zaken** (bv. wedstrijd, benefiet). Meer sportspecifieke taken zijn het beheren van sportmateriaal of functies zoals fitnessinstructeur, sportanimator, zaalwachter, redder of penningmeester, ploegverantwoordelijke of kapitein in een sportclub.

Wel werd door enkele respondenten aangegeven dat het wenselijk is dat deelnemers stap voor stap van meer uitvoerende (bv. logistiek, materiaalbeheer) naar meer organisatorische en sociale taken kunnen **doorgroeien**. Taken moeten volgens de respondenten perspectief bieden (bv. taakvariatie, relevant zijn) en verantwoordelijkheid van deelnemers stimuleren.

3.2.12. Competenties die jongeren kunnen opdoen

Tijdens de interviews werd aan de respondenten gevraagd welke competenties kunnen worden ontwikkeld, al dan niet vanuit de hiervoor aangegeven taken, en welke competenties belangrijk zijn.

Een voorname bevinding was dat het volgens enkele respondenten in de eerste plaats vooral gaat over het opdoen van ervaringen en dat hierdoor de **eigenwaarde en het zelfvertrouwen** worden opgekrikt.

Er werd verwezen naar generieke en professionele competenties. Onder de **generieke competenties** vallen volgens de respondenten bijvoorbeeld gemotiveerd zijn, arbeidsopvatting, bewust zijn van de eigen competenties, op tijd komen, flexibel zijn, afspraken nakomen, verwittigen bij afwezigheid, communiceren, feedback krijgen, diplomatisch zijn, sociale competenties, in team kunnen werken en zelfstandigheid.

Onder de **professionele competenties** gaat het volgens de respondenten om specifieke, technische competenties ten aanzien van een welbepaalde functie. Vanuit de gesprekken met de respondenten werd meermaals aangegeven dat de belangrijkheid van dergelijke competenties afhankelijk is van de sector, de job, de functie, enz. en dus meer **relatief** is. Hoe dan ook werd door enkele respondenten aangegeven dat het essentieel is dat een kortgeschoolde kandidaat sterk in zijn of haar schoenen staat wat solliciteren betreft (bv. goede voorbereiding, gepaste kledij, zichzelf kunnen verkopen).

Daarnaast werd aangegeven dat er ook kan gewerkt worden rond bepaalde **kennis** (bv. zicht op de arbeidsmarkt, maar ook kennis over de sociale zekerheid, sociale kaart, gezonde voeding) waarbij enkele respondenten ook naar taalaspecten verwezen.

Volgens een respondent was het van **belang een dynamisch evenwicht** te vinden tussen het aanleren van deze verschillende soorten van competenties. Enkele andere respondenten gaven aan dat er vooral rond attitudes moet worden gewerkt. Een respondent gaf daarbij aan dat er bij elk individu grenzen aan de (competentie)groei zijn.

Via de interviews werd ook gepolst naar wat volgens de respondenten **dé basiscompetenties** zijn waaraan een kandidaat moet voldoen. De volgende competenties werden opgegeven, hier geordend naar mate van belangrijkheid: motivatie, op tijd komen (stiptheid), flexibel zijn, afspraken nakomen, communiceren, organiseren, samenwerken, omgaan met feedback, sociale competenties.

Tot slot werd aan de respondenten gevraagd welke competenties **werkgevers** volgens hen het meest waarderen. Er werd aangegeven dat de gevraagde expertise en knowhow afhangt van de sector, de functie en de werkgever. In het algemeen werd verwezen naar stiptheid, flexibiliteit, plichtsbewustheid, correctheid, engagement, ... In mindere mate werd door de respondenten verwezen naar motivatie en gedrevenheid (passie).

3.3 De brug naar de arbeidsmarkt

Tijdens de interviews werd aan de respondenten gevraagd hoe de verworven competenties van deelnemers uit een tewerkstellingstraject maximaal gevaloriseerd kunnen worden met het oog op een duurzame tewerkstelling nadien. Hierbij kwamen **verscheidene antwoorden en onderwerpen** naar boven die vervolgens besproken zullen worden: het valoriseren van competenties, het belang van een diploma, de sociale economie, het normaal economisch circuit (NEC) en het activeren van arbeidsmarktactoren.

3.3.1 Valoriseren van competenties

Met betrekking tot het valoriseren van competenties verwees een groot deel van de respondenten naar **tools waarmee competenties kunnen worden gevaloriseerd**. Meermaals werd hierbij verwezen naar het systeem van elders verworven competenties (EVC), terwijl andere respondenten meer specifieke tools aangaven zoals het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) waarbinnen verschillende competenties worden vooropgesteld waarop de deelnemer wordt geëvalueerd (bv. Buurtsport Brussel en Antwerpen). Daarnaast werd melding gemaakt van de competentiestick (C-stick) en competentierapporten van JES vzw, het Competentiepaspoort (COMPAS¹⁷) vanuit Stad Antwerpen en competentietool OSCAR¹⁸.

Hierbij werd door enkele respondenten wel de opmerking gemaakt dat deze tools ervoor kunnen zorgen dat kortgeschoolden een getuigschrift in handen krijgen maar dat dit op zich in principe geen waarde heeft. Enerzijds werd wel vermeld dat een traject of behaald getuigschrift op zich wel een grote **morele waarde** kan hebben voor de deelnemer zelf, los van de waardering ervan op de arbeidsmarkt. Anderzijds gaven enkele andere respondenten aan dat het afleggen van een bepaald traject (bv. met een positieve referentie van een stageplaats) een **goede indruk** kan geven aan een werkgever. Daarnaast werd opgemerkt dat de meeste praktijken vaak niet de mogelijkheid hebben om competenties te attesteren. Eén respondent gaf aan dat organisaties daarom moeten proberen deze competenties te **attesteren via externe organisaties**. Verder is het volgens de respondenten belangrijk dat deelnemers hun competenties leren benoemen.

Tot slot werden ook bedenkingen geuit over het competentiedenken ten aanzien van de arbeidsmarkt. Enerzijds gaf een deel van de respondenten aan dat veel organisaties, en specifiek de werkgevers, **niet altijd klaar zijn voor een dergelijke mind set**. Anderzijds gaf een ander deel van de respondenten aan dat er een steeds grotere beweging bestaat die in termen van competenties in plaats van diploma's denkt. Volgens een respondent is ook de overheid een gesloten systeem waar geen competentiegerichte benadering is en waar vooral wordt gekeken naar het behaalde diploma.

¹⁷ Het COMPAS is een accreditatie voor organisaties en scholen die trajecten voor vrijwillige jongeren in peerwerking inrichten. Daarnaast is het ook een certificaat dat uitgereikt kan worden aan jongeren door de geaccrediteerde organisatie wanneer (minstens) 5 (basis)competenties zijn verworven. Deze zijn: kunnen samenwerken, contactvaardig zijn, inlevingsvermogen en empathie hebben, zelfreflectie en omgaan met feedback. Daarnaast is er nog een competentiepool van 8 andere competenties die ook gescoord kunnen worden: initiatief nemen, organisatiebetrokkenheid, zelfstandigheid, omgaan met verandering, doorzetten, verantwoordelijkheidszin, leergierigheid, omgaan met diversiteit.

¹⁸ Via www.oscaronline.be maken organisaties uit het sociaal-cultureel werk competentiedocumenten aan voor hun cursisten of vrijwilligers. Organisaties uit het sociaal-cultureel werk reiken deze documenten vervolgens uit aan hun cursisten of vrijwilligers. De basislijst houdt onder andere persoonlijk functioneren, manier van werken, omgaan met aderen, leiding nemen, organiseren en communicatie in.

Tot slot werd vermeld dat de meeste bedrijven in België (70 à 80%) kleine KMO's zijn die geen uitgebreid human resource beleid hebben om hier mogelijk op in te spelen.

3.3.2 Diploma als vertrekpunt

Naast de verwijzing naar het valoriseren van competenties, verwees een deel van de respondenten echter naar het **belang van het behalen van een diploma** (bv. via opleiding of stage). Een aantal respondenten was van mening dat kortgeschoolden nog altijd sterker staan op de arbeidsmarkt met een volwaardig diploma op zak. Volgens enkele respondenten gaan werkgevers toch vaak op zoek naar een kandidaat met een diploma. Ook enkele respondenten die werken rond competentie-valorisering erkenden dat een diploma belangrijk is, maar gaven tegelijkertijd ook aan dat een kandidaat met competentierapport nog altijd een streepje voor heeft op een kandidaat zonder competentierapport.

Daarnaast werd de opmerking gemaakt dat het **behalen van een diploma moeilijk** is, zeker in een traject waar dit wordt gecombineerd met een tewerkstelling (opleidings- en tewerkstellingstraject). Ook werd door een respondent vermeld dat opleidingen van de VDAB en Syntra ook **niet altijd gewaardeerd** worden door werkgevers, zelfs in de publieke sector. Verder verwezen een paar respondenten naar diplomering via VTS (Vlaamse Trainersschool) of buurtsport (buurtsport-begeleider). Hierbij werd vermeld dat deze geen volwaardige diploma's zijn en in die zin dergelijke diploma's slecht **beperkt inzetbaar** zijn. Een respondent gaf aan dat het interessant zou zijn om binnen het beroepsonderwijs te gaan kijken in welke mate het mogelijk zou zijn om een opleiding rond sport te installeren.

Tot slot werd opgemerkt dat hoewel deelnemers dan wel een diploma mogen hebben behaald, dit nog niet betekent dat deze deelnemers **klaar zijn** om op de arbeidsmarkt aan de slag te gaan (bv. tekorten in generieke competenties zoals omgaan feedback, assertiviteit, voor groep staan).

3.3.3 De sociale economie

Met betrekking tot de doorstroming naar de arbeidsmarkt kwam het onderwerp van de sociale economie naar boven. Enkele respondenten gaven aan dat een deel van de praktijken sowieso via de sociale economie zal moeten worden georganiseerd omdat dit nu eenmaal de beste garantie biedt op een langdurig en intensief traject **waar een deel van de deelnemers juist nood** aan hebben. De doelstelling van een traject kan doorstroming naar het normaal economisch circuit (NEC) zijn (als een volgende, logische 'stap') maar is voor een deel van de deelnemers niet **haalbaar**. Die kloof is volgens enkele respondenten te groot. Het werd ook aangegeven dat een groot deel van de mensen die uit de sociale economie stromen vaak 'gedoemd' zijn om in de werkloosheid te belanden en daar voor langere tijd te verblijven.

3.3.4 Het normaal economisch circuit

Bij een groot deel van de praktijken werd aangegeven dat de kans op **doorstroom van deelnemers naar het normaal economisch circuit (NEC) moeilijk is in te schatten**. Soms lukt dit (meteen), soms ook niet. En bij diegene waar het lukt, is het afwachten hoe lang de aanstelling duurt. Er werd aangegeven dat het daarom belangrijk is om niet enkel in een laatste fase van het traject rond doorstroming te werken (CV, sollicitatietraining, solliciteren, enz.).

Uit de interviews kon worden vastgesteld dat **bij een deel van de praktijken doorstroming naar het NEC wel degelijk mogelijk** is. Een deel van deze trajecten biedt daartoe mogelijkheden via arbeidsmarktbegeleiding. Een ander deel gaat echter nog systematischer te werk. Hierbij kan bijvoorbeeld worden verwezen naar het boks- en lasproject (VDAB) waarbij kortgeschoolde jongeren een lasopleiding en -stage volgen, met medewerking van een bedrijf in de metaalsector, waar ze later ook tewerkgesteld kunnen worden. Boksen zorgt daarbij voor ontspanning en teambuilding. Een ander voorbeeld is het project van De Fitnessorganisatie (DFO) waarbij kortgeschoolden werden opgeleid tot fitnessinstructeur in een relatief kortlopend traject en voor een groot deel konden worden tewerkgesteld binnen fitnessorganisaties. Het vooruitzicht op een job was volgens deze respondent een grote motivatie. Beide projecten spelen in op een **duidelijke vraag vanuit de praktijk**. In lijn hiervan werd door enkele respondenten vermeld dat trajecten best kunnen worden afgestemd op de beschikbare vacatures (bv. knelpuntberoep zoals redder). Een respondent vulde aan dat kan worden gekeken in welke mate samenwerking met de privésector interessant is (bv. hotels, McDonald's, NMBS, kinderopvang,...) waarbij de privésector mee financiert of bijvoorbeeld voor een (interne) opleiding zorgt.

Indien echter wordt gekeken naar de tewerkstelling van hoofdzakelijk **sportief opgeleide deelnemers blijkt dat doorstroming naar een externe organisatie relatief moeizaam** verloopt, zeker wat niet-sportieve functies betreft. Enerzijds komt dit volgens enkele respondenten door het feit dat de sportsector grotendeels op vrijwilligersbasis wordt georganiseerd. Anderzijds ligt volgens andere respondenten de drempel voor sommige sportvacatures relatief hoog (bv. master LO of VTS). Daarnaast kunnen deelnemers volgens de respondenten ook doorstromen naar sportieve functies buiten de sport. Maar door een paar respondenten werd aangegeven dat de betaalde tewerkstelling binnen de sociaal-culturele sector relatief beperkt is.

Echter, ook **nadelen van sommige sportvacatures** werden aangegeven: slechte verloning, ongunstige uren, ...), wat zorgt voor een groot verloop binnen dergelijke functies. Het is volgens de respondenten dus zeker van belang niet enkel rond sport te gaan opleiden maar een poule op te bouwen van 'allrounders'.

Het werd vermeld dat een **interne doorstroom** (d.w.z. binnen de eigen organisatie) ook mogelijk is om ruimte te creëren voor een nieuwe lichter, maar dat het aan de organisatie zelf is om deze keuze te maken (indien de capaciteit dit toelaat ten minste). Vanuit de interviews kon worden vastgesteld dat de optie van intern laten doorstromen wellicht meer haalbaar is voor praktijken vanuit de publieke overheid dan voor privé-initiatieven.

3.3.5 Het activeren van arbeidsmarktactoren

Uit de interviews kwam naar voor dat de nadruk niet enkel zou mogen liggen op het activeren van kortgeschoolden, maar ook op het **activeren van arbeidsmarktactoren** en de samenleving in het algemeen. Een respondent gaf hierbij aan dat de samenleving opener moet zijn, meer kansen moet bieden en meer geduld moet opbrengen ten aanzien van kortgeschoolden.

Uit de interviews kon worden vastgesteld dat er met betrekking tot kortgeschoolden, en meer specifiek kortgeschoolde jongeren in het kader van de hoge jeugdwerkloosheid, **ruimere beleidsinitiatieven** worden genomen. Zo worden vanuit de VDAB werkbevorderende maatregelen voor jongeren onder 26 jaar naar verschillende actoren op de arbeidsmarkt gecommuniceerd. Daarnaast is er het Werkgelegenheidsinvesteringsplan (WIP) dat behalve ouderen, kansengroepen en

kwetsbare werknemers (waaronder in armoede) ook jongeren voor ogen heeft. Binnen het WIP brengt bijvoorbeeld het project Kortgeschoolde Jongeren, een initiatief vanuit de Jobkanaal-partners (Voka, Unizo, Verso en VKW), kortgeschoolde jongeren in contact met bedrijven, uitzendkantoren en opleidingsaanbieders op een niet-klassieke manier. Maar ook het WIJ!-project (Werkinleving voor Jongeren!) wil inspelen op kortgeschoolde jongeren en moet ertoe leiden dat jongeren uitstromen naar werk of beter technisch/praktisch gekwalificeerd zijn om de arbeidsmarkt te kunnen betreden. Hierbij doet de VDAB voor alle aspecten van de begeleiding en opleiding een beroep op niet-commerciële en commerciële begeleidingsorganisaties (bv. Groep Intro, Randstad Diversity, Skillbuilders). De hierboven aangegeven maatregelen, plannen en projecten zijn zeker geen volledige oplijsting, maar toont aan dat er door heel wat actoren op kortgeschoolden wordt ingezet.

Een deel van de respondenten gaf aan dat **werkgevers moeten worden gesensibiliseerd** met betrekking tot kortgeschoolden en hoe zij kunnen inspelen op deze doelgroep. Zo wezen enkele respondenten op de mismatch tussen het hoog aantal werkloze jongeren en de niet ingevulde vacatures. Hierbij gaf een respondent aan dat werkgevers zelf meer kunnen investeren in opleiding voor toekomstige werknemers. Daarnaast zijn heel wat volgens de respondenten werkbevorderende **maatregelen voor jongeren nog niet of onvoldoende bekend** bij de werkgevers (bv. Individuele Beroepsopleiding). Verder vonden enkele respondenten dat werkgevers jongeren meer kansen moeten geven. Enkele respondenten gaven aan dat er nog steeds **gediscrimineerd** wordt op basis van etnische afkomst.

Echter, vanuit de interviews werd de bedenking gemaakt dat hoewel het investeren in kortgeschoolde jongeren een goede zaak is, er ook **voldoende jobs** voor kortgeschoolden moeten zijn op de arbeidsmarkt. Wat tewerkstelling in bv. de sport betreft, werd vermeld dat betaalde tewerkstelling schaars zijn, zeker wat functies betreft waar geen lange scholing voor nodig is.

Verder werd gewezen op het bestaan van een **precaire interim-markt** en de werkwijze binnen sommige tenders. Enerzijds gaven enkele respondenten aan dat sommige tenders vaak snel maar niet duurzaam toeleiden naar de arbeidsmarkt (in tegenstelling tot meer langdurige en intensieve trajecten). Volgens een respondent ligt de **oorzaak vooral bij de beschikbare job die bedrijven** via interims aanbieden. Anderzijds kon vanuit de interviews met de verschillende respondenten worden vastgesteld dat de wijze waarop een tender wordt uitgeschreven in grote mate bepalend is voor hoe het begeleidingstraject eruit zal zien.

Tot slot kon worden vastgesteld dat de meeste **arbeidsbemiddelaars zo goed als geen gebruik maken van sport** (buiten enkele uitzonderingen zoals het innovatief boks- en lasproject project vanuit de VDAB), zeker niet op een structurele manier, maar dat sommigen van hen de mogelijkheden van sport binnen arbeidsmarktbegeleiding met interesse bekijken. Vaak komt het deze bemiddelaars tekort aan beschikbare ruimte (budget, inzet personeel) om dit te doen.

4. Conclusie en aanbevelingen

De jeugdwerkloosheid is historisch hoog. De vraag is hoe kortgeschoolde jongeren kansen kunnen worden aangeboden om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Als reactie op de hoge jeugdwerkloosheid worden er vanuit de Vlaamse Overheid een aantal beleidsinitiatieven genomen, ten dele gericht op kortgeschoolde jongeren. Deze initiatieven zetten sterk en meer direct in op de reguliere arbeids- en onderwijskanalen. Dit is uiteraard meer dan nodig. Maar daarnaast is het eveneens van belang om het potentieel van de vrije tijd ten volle aan te wenden.

Binnen de vrije tijd neemt vooral de sport een bijzondere plaats in. Sport lijkt immers een inherente aantrekkingskracht uit te oefenen op jongeren, ongeacht hun maatschappelijke achtergrond (Vanhoutte, 2007). In toenemende mate bijvoorbeeld wordt sport zowel in binnen- als buitenland gebruikt binnen interventieprogramma's gericht op het bereiken van ontwikkelingsdoelen (zoals met betrekking tot economische en sociale participatie, opleidingsniveau of gezondheidsuitkomsten). Sportcontexten bieden jongeren kansen om direct of indirect verschillende competenties te kunnen ontwikkelen. Het wordt verondersteld dat het verhogen van competenties binnen of via de sport ervoor kan zorgen dat tewerkstellingskansen worden vergroot, ook buiten de sportsector.

Ondanks het potentieel van de Vlaamse en buitenlandse initiatieven blijven zulke initiatieven echter vaak onder de radar. Dit was de aanleiding voor dit onderzoek.

Dé kortgeschoolde bestaat niet

De grote analytische categorie van 'kortgeschoolde' kan de **diversiteit noch de ambiguïteit van het fenomeen kortgeschooldheid** temmen. Niet iedere kortgeschoolde is even kwetsbaar ten aanzien van de arbeidsmarkt. Omgekeerd is (of wordt) niet iedereen in een maatschappelijk kwetsbare situatie kortgeschoold. Toch kan worden gesteld dat kortgeschoolden kwetsbaarder zijn ten aanzien van de arbeidsmarkt dan niet-kortgeschoolden. Daarnaast is het hebben van een maatschappelijke kwetsbaarheid ten aanzien van instituties geen statisch gegeven. De laatste editie van het Jaarboek Armoede en Sociale Uitsluiting geeft dit ook aan, verwijzend naar de in- en uitstroombewegingen van diverse groepen werklozen, waaronder kortgeschoolden (Coene, 2013). Dit toont aan dat **dé kortgeschoolde op zich niet bestaat**. Verder onderstreept dit het belang van maatwerk in het aanbod, de organisatie en de omkadering van een initiatief of traject.

Ondanks deze nuance hebben vele kortgeschoolden volgens de bevroegde respondenten een verhoogde kans om kortgeschoold of ongeschoold het onderwijs te verlaten omwille van een context van problematische randfactoren. Deze **meervoudige problematiek** manifesteert zich volgens de respondenten op verschillende levensdomeinen. Deze problematiek kan worden beschouwd als een veelvoud van verstoorde relaties met instituties van verschillende levensdomeinen zoals gezin, onderwijs, arbeidsmarkt, gezondheidszorg en justitie. Dit kan worden gerelateerd aan Vettenburgs (1998) theorie van maatschappelijke kwetsbaarheid. Binnen deze context lijkt de school de plaats (of periode) te zijn waar het voor vele kortgeschoolden fout is beginnen lopen (bv. schoolmoeheid, spijbelen, waterval). Op zijn beurt kan kortgeschooldheid volgens de respondenten een voorspoedige arbeidsloopbaan bemoeilijken. Bovendien is er dikwijls een grote afstand tussen een deel van deze kortgeschoolden en de arbeidsbemiddelende instanties.

De bijdrage van sport

In dit onderzoek kon worden vastgesteld dat sport een **meerwaarde kan hebben** met betrekking tot tewerkstellingskansen voor kortgeschoolde jongeren indien rekening wordt gehouden met enkele voorwaarden.

Met betrekking tot de **verwachte bijdrage van sport** op zich, werd verwezen naar de versterking van de eigenwaarde, de verbetering van de fysieke en mentale gezondheid, het werken aan generieke competenties (bv. ook sociale en organisatorische) en sportieve competenties. Met betrekking tot de bijdrage van sport aan tewerkstelling wordt sport veeleer als een indirecte tool beschouwd.

- Sport is **in eerste instantie een aantrekkingspool** om deelnemers verder te oriënteren en begeleiden in een traject waarbinnen ook andere modules worden aangeboden.
- Sport zelf kan op **twee manieren** worden aangewend. Enerzijds kan sport worden ingezet als een actieve activiteit op zich ('deelnemen'). Anderzijds biedt sport ook extrasportieve mogelijkheden om verschillende organisatorische taken op zich te nemen zoals het beheren van sportmateriaal of ploegverantwoordelijke zijn ('deelhebben'). Hierbij is het wenselijk dat deelnemers stap voor stap kunnen doorgroeien van uitvoerende naar meer organisatorische en/of sociaalgerichte taken in functie van hun persoonlijke ontwikkeling. Deze taken moeten perspectief bieden, relevant zijn en verantwoordelijkheid stimuleren.

Wat het 'deelnemen' betreft, moet voorzichtig worden omgegaan met het **aspect van causaliteit**: dat een competentie in sport aanwezig is, betekent niet noodzakelijk dat het sporten de oorzaak is van deze competentie. Men kan immers deze competenties eerder of elders hebben verworven en/of stoppen met sport indien men deze niet heeft. Volgens Coakley (1998) kan sport trouwens eerder worden beschouwd als *een plek* voor socialiserende ervaringen in plaats van als *oorzaak* van socialisatie-uitkomsten.

Tot slot, werd de bedenking gemaakt dat ondanks deelnemers in een sportcontext bepaalde competenties kunnen bezitten of opbouwen, dit op zich **geen garantie** is dat deze competenties ook in andere contexten aanwezig zijn of worden toegepast (bv. transfer naar werkcontext).

Potentieel interessante settings

Met betrekking tot welke settings interessant zijn voor het uitbouwen van tewerkstellingstrajecten met sport gaven de respondenten een **veelheid van settings** aan zoals stedelijke en gemeentelijke diensten en sportsettings (bv. sporthallen, zwembaden en pleintjes, sportevenementen), private profit sportsetting (bv. fitnessorganisatie, Sportoase, S&R-Group, Golazo), private non-profit (bv. de sportclub) en een bredere waaier aan organisaties (bv. Bloso-centra, Vlabus, Instituut Buitenschoolse Opvang, brandweer, politie, school).

- Met betrekking tot de **potentiële settings** waarbinnen tewerkstellingstrajecten met sport kunnen worden opgezet, kan dus een grote variatie worden opgemerkt binnen en buiten de sportsector. Deze oplijsting toont aan dat naast reguliere sportcontexten (bv. sportdienst, sportclub) ook kan worden gedacht aan niet-reguliere, andersgeorganiseerde sportcontexten (bv. vanuit het onderwijs, jeugdwerk, welzijn, werk). Er kan dus binnen meerdere settings op initiatieven worden ingezet.

Ook de **sportclub** biedt volgens een groot deel van de respondenten een duidelijk potentieel maar hierbij werden heel wat vragen, voorwaarden en valkuilen geformuleerd zoals de vrijheid van clubs om hier wel of niet op in te tekenen, de ondersteuning naar clubs toe, de nood aan professionele en specifieke begeleiding binnen deze meestal door vrijwilligers gerunde clubs of het profiel van de deelnemer aan een dergelijk sportclubtraject.

- **Sportclubs** bieden dus weliswaar interessante mogelijkheden, maar hebben meestal niet de expertise en capaciteit. Dit is zeker het geval bij vrijwillig georganiseerde sportclubs. Er is dus nood om te bekijken hoe dit tekort kan worden opgevangen (zie verder).
- Een interessante piste die met betrekking tot potentiële settings verder kan worden bekeken tussen de bevoegde ministers van onderwijs en sport is het ontwikkelen van een **sport georiënteerde opleiding binnen het beroepsonderwijs** (zie o.a. Haudenhuyse, 2011). Op die manier kunnen kansen geboden worden aan jongeren om beroepscompetenties op te doen in een schoolcontext die tegelijkertijd een sportcontext is. Praktijkgerichte beroepscompetenties kunnen bijvoorbeeld te maken hebben met het organiseren van activiteiten, het maken promotiematerialen, instaan voor materiaalbeheer, veiligheid, logistiek of onderhoud van sportmaterialen en accommodaties. Echter, een dergelijk proeftraject moet evenwel goed worden doordacht in functie van de vakoverschrijdende eindtermen voor het secundair onderwijs.

Met betrekking tot de settings moet er aandacht worden geschonken aan het onderscheid tussen **sport-plus en plus-sport** (Coalter, 2007, 2008). Binnen een sport-plusbenadering ligt de focus van de organisatie op de ontwikkeling van sportieve doelstellingen maar wordt ook bewust ingezet op extrasportieve doelstellingen zoals het werken rond waarden, attitudes en gedrag. Binnen een plus-sportbenadering ligt de focus van een organisatie op extrasportieve ontwikkelingsdoelstellingen waarbij sport wordt gebruikt als 'aantrekkingspool' of breed gedefinieerd en gebruikt wordt als een beloning en een sociale context om intensief met deelnemers aan de slag te gaan. Deze plus-sportbenadering wordt georganiseerd vanuit niet-sportsectoren zoals het jeugdwerk, welzijnswerk, onderwijs, werk, ...

Met betrekking tot de **selectie** van initiatieven binnen de potentiële settings:

- kan worden gedacht aan bestaande initiatieven die reeds inzetten op de tewerkstelling van kortgeschoolde jongeren en hierin dus een '**track record**' hebben.
- De selectie kan naast het track record gebeuren op basis van verschillende **kwaliteitscriteria** zoals de vooropgestelde visie, wederzijds versterkende samenwerkingsverbanden met andere organisaties, leefwereldgerichte houding naar jongeren toe (zie o.a. Haudenhuyse, Nols, Coussée, Theeboom 2013).
- Deze initiatieven kunnen dienen als **modelinitiatieven** die kunnen worden verspreid binnen lerende netwerken waar praktijkmedewerkers en beleidsmakers elkaar kunnen ontmoeten (bv. studiedagen).

Noodzakelijke en voldoende voorwaarden

In dit onderzoek werden heel wat aspecten binnen de bevraagde trajecten onderzocht zoals de doelstellingen, samenwerking, financiering, begeleiding, aangeboden modules, bijdrage van sport en potentiële settings. Wat de gemaakte keuzes binnen deze aspecten betreft, kon er **veel variatie** worden waargenomen tussen de verschillende trajecten. Binnen het traject bieden praktijken dan ook vaak een **combinatie van modules** aan: intake en oriëntering, opleiding en kwalificering, een praktijkcomponent, randactiviteiten en arbeidsmarktbegeleiding. Binnen deze modules zijn de opties qua duur, inhoud, tijdsbesteding, enz. talrijk. Echter, het is niet zo dat binnen elk traject elke module wordt aangeboden. Daarnaast kunnen modules ook naast elkaar lopen in de tijd. De intake en de oriëntering zijn van uiterst belang voor het traject (zie ook rekrutering, screening en selectie).

Voorzichtigheid is gewenst met betrekking tot het uitbouwen van deze initiatieven. Er moet worden gekeken naar wat de **noodzakelijke en voldoende voorwaarden** zijn (Coalter, 2007). Noodzakelijke voorwaarden kunnen worden beschouwd als die voorwaarden die nodig zijn om in de eerste plaats deelnemers aan sport te laten doen (bv. sportaanbod hebben, infrastructuur, materiaal, deelnemers zelf). Voldoende voorwaarden zijn die voorwaarden die ervoor zorgen dat sport sociale uitkomsten kan genereren bij deelnemers (samenwerkingen, de begeleiding, het specifieke gebruik van sport, ...).

Hieronder worden aanbevelingen rond de **noodzakelijke voorwaarden** geformuleerd:

- De geselecteerde initiatieven zouden optimaal moeten worden **omkaderd en ondersteund** waardoor ze op verschillende vlakken kunnen worden verbeterd (zie verder: samenwerking, begeleiding, gebruik van sport, ...).
- Meer **innoverende financieringsmogelijkheden** zoals het samenwerken met bedrijven in kader van werknemeropleiding – en rekrutering (bv. VDAB boks- en lasproject) of sponsoring (bv. Back on Track Playing for Success) kunnen worden verkend.
- Sport kan worden ingezet binnen een begeleidingstraject indien de **deelnemer** zich voelt aangetrokken tot sport.

Hieronder worden aanbevelingen rond de **voldoende voorwaarden** geformuleerd:

- Wederzijds versterkende **samenwerking** tussen relevante beleidsdomeinen en -actoren vanuit verschillende sectoren (bv. werk, sport, onderwijs, welzijn, ...) zijn nodig om kennis, ervaring en expertise te delen. Deze samenwerking moet:
 - complementair zijn (elkaar aanvullen)
 - een meerwaarde vormen voor elke partner en
 - in duidelijk gedefinieerde afspraken uitmonden met betrekking tot de taakverdeling en verantwoordelijkheden binnen dit samenwerkingsverband.
- Met betrekking tot de planning, organisatie en evaluatie van het traject kan de actieve **betrokkenheid en inspraak van deelnemers** worden aangemoedigd.
- Daarnaast moet rekening worden gehouden met het **statuut waarin deelnemers** zich bevinden en meer specifiek de mate waarin zij in aanmerking komen voor een traject zonder

daarbij bijvoorbeeld aan verplichtingen te verzaken met betrekking tot hun uitkeringsgerechtigheid (RVA).

- Sport kan een **aparte module vormen in een ruimer geheel** (totaalpakket) waarbinnen deelnemers worden toegeleid, begeleid en ondersteund in kader van hun tewerkstellings-traject (oriëntatie, opleiding, stage, tewerkstelling, enz.).
 - Indien sport als een aparte module binnen een totaalpakket wordt georganiseerd kan worden geprobeerd het traject zodanig te organiseren dat jongeren buiten hun 'verplichte' trajecturen ook in hun vrije tijd op de sportsetting terecht kunnen indien zij dit willen. Op die manier kan ook worden gewerkt aan de vrijetijdsbesteding van kortgeschoolde jongeren op lange termijn.
- De begeleiding van deelnemers is een belangrijk aspect binnen de trajecten. Het is de taak van de trajectbegeleider om de deelnemers te oriënteren en begeleiden met betrekking tot de aangeboden modules binnen het traject. De **begeleiding** kan zowel op het niveau van het initiatief als op het niveau van de deelnemer. Op vlak van de begeleiding van de initiatief kan bijvoorbeeld worden nagegaan in welke mate één of meerdere ondersteuners ondersteuning kunnen bieden in meerdere initiatieven.
- Verder toont dit onderzoek aan dat de kans op **doorstroom** van deelnemers vanuit de trajecten naar het normaal economisch circuit (NEC) volgens de respondenten moeilijk is in te schatten. Het waren vooral de trajecten die op een duidelijke vraag vanuit de praktijk inspelen waar doorstroom systematischer verloopt. Zeker binnen de tewerkstellingstrajecten waar de nadruk ligt op sportopleiding blijkt dat doorstroming naar externe organisaties moeizaam verloopt. Daarom is het met betrekking tot **opleiding** wenselijk dat deelnemers niet enkel worden toegeleid naar sportopleidingen maar ook naar niet-sportopleidingen zoals basisopleidingen van de VDAB (bv. boekhouding), jeugd- en gehandicaptenzorg, buitenschoolse opvang, ...
- Het behalen van een **diploma** is nog steeds wenselijk.
- Het is belangrijk om niet enkel in een latere fase van een traject op **arbeidsmarktbegeleiding** (bv. hulp bij solliciteren) in te zetten.
- **Interne doorstroom** binnen de organisatie kan een optie zijn indien de organisatie daar echter de capaciteit voor heeft.

Competenties

Met betrekking tot **welke competenties** kunnen worden ontwikkeld, werd door de respondenten verwezen naar generieke competenties (zich inzetten, samenwerking, communiceren), professionele competenties (specifieke competenties ten aanzien van een welbepaalde functie) en naar bepaalde kennis (over arbeidsmarkt, sociale zekerheid). Het is goed dat er vandaag veel aandacht naar **competentieontwikkeling** gaat, omdat er daardoor meer wordt gefocust op de bekwaamheid en de talenten van mensen (Pille, 2008). Het competentiedenken heeft het grote voordeel dat het een

waarderende benadering kan zijn. Maar het kan ook demotiverend werken, vooral bij mensen met een negatief leerverleden (Pille, 2008).

Verder kan ook een perspectiefverschuiving worden waargenomen van competenties naar **talent** (Dewulf, 2011). In dit perspectief is het belangrijk te kijken naar andere voorwaarden die belangrijk zijn om aan competenties te werken zoals het inzetten op die zaken waar iemand juist goed in is en die voldoening geven in plaats van die zaken die iemand (nog) niet goed kan maar ook de context waarin dit gebeurt.

Wat dat betreft, kan ook worden gekeken naar de literatuur die beschikbaar is rond **youth development** (bv. Hartmann en Kwauk, 2011) of **positive youth development** (bv. Lerner e.a., 2005). Centraal binnen dit concept van positive youth development (of positieve jeugdontwikkeling) is de gedachte dat jongeren positieve bijdragen zullen maken aan zichzelf, hun familie, de buurt en de bredere samenleving indien zij wederzijds voordelige relaties hebben met mensen en instituties binnen hun sociale omgeving die kansen hen bieden om hun interesses, vaardigheden en mogelijkheden verbeteren. Dit perspectief vertrekt dus van het potentieel en de capaciteit van elke individuele jongere en werkt rond competentie, vertrouwen, verbinding, karakter en zorg (Lerner e.a., 2005).

Binnen de literatuur wordt ook gewezen op de mogelijkheden met betrekking tot het aanleren van zogenaamde **life skills** via sport. Zo beargumenteerden Gould en Carson (2008) dat de ontwikkeling van life skills van jongeren via sport sterk afhangt van de manier waarop coaches geschikte omgevingen en strategieën creëren, het type sportprogramma en de manier waarop wordt geprobeerd deze life skills te transfereren naar andere levensdomeinen.

De manier waarop een initiatief wordt uitgebouwd, en de bredere context waarin dit initiatief is ingebed is dus primordiaal voor jongeren om zich te ontwikkelen.

Hoewel enkele respondenten de moeilijkheden aangaven van een te outputgerichte en 'one size fits all'-benadering¹⁹ van evaluatie, toont dit onderzoek aan dat een deel van de praktijken **verschillende monitoring- en evaluatietools** hanteren om de vooruitgang van deelnemers in kaart te brengen (bv. persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), evaluatiegesprekken, getuigschriften). Slechts enkele praktijken hanteren ook competentiemodellen of –rapporten. Een deel van deze tools wordt ook gebruikt om competenties te **valoriseren**. Naast de competentierapporten, vaak binnen een POP, zijn de C-stick, het COMPAS, OSCAR en Competent interessante pistes om verder te bekijken.

- Binnen deze initiatieven kan worden ingezet op het **valoriseren van competenties** die deelnemers opbouwen en vergaren tijdens hun traject.
- De meeste van de bovenstaande tools wordt ontwikkeld buiten de sportsector (bv. algemeen onderwijsbeleid Stad Antwerpen, De Ambrassade, Jes vzw).
 - Bv. tools zoals Oscar en COMPAS kunnen ondersteunend werken naar de initiatieven toe met het in kaart brengen van enkele gemeenschappelijke competenties bij deelnemers.

¹⁹ Zie Pawson en Tilley, 2004. *Realist evaluation*. In: Paper prepared for the British Cabinet Office. (online), gelezen op 1/11/2014, http://www.communitymatters.com.au/RE_chapter.pdf

Monitoring en evaluatie

De **bedoeling van dit kortlopend onderzoek** was het in kaart brengen van bestaande initiatieven in Vlaanderen waarbij sport wordt aangewend in kader van de tewerkstelling van kortgeschoolden (met de focus op jongeren).

- Maar ook het systematisch, objectief en onafhankelijk **monitoren en evalueren van de geselecteerde initiatieven (modelsettings)** is nodig om na te gaan wat de outcome is van de doelstellingen die worden beoogd vanuit het beleid en hoe dit kan worden verbeterd. Monitoring en evaluatie is een essentieel onderdeel van beleid en praktijkimplementatie.
- Hiervoor kan het best worden samengewerkt met een **kennispartner**.
- Hierbij kan worden gedacht aan het ontluiken van programmatheorieën binnen een **realistic evaluation** benadering (Pawson en Tilley, 2004). Binnen deze benadering wordt getracht om te expliciteren welke de stappen en veronderstellingen zijn binnen een traject die moeten worden doorlopen opdat deelnemers dit succesvol kunnen beëindigen. Dit laat toe te onderzoeken wat de verbeterpunten en kritieke succesfactoren zijn van de geselecteerde initiatieven om ervoor te zorgen dat de kansen van de deelnemers op vlak van tewerkstelling worden verhoogd. Daarnaast kunnen naast procesindicatoren ook productindicatoren (dus kwalitatief én kwantitatief) in rekening worden gebracht.
- Omdat dit onderzoek focuste op het in kaart brengen van initiatieven die werken rond tewerkstellingstrajecten met sport, werden respondenten op een beleidsniveau en organisatieniveau gecontacteerd en bevraagd. Bijkomend en verdiepend onderzoek kan daarom bijvoorbeeld ook de perspectieven, ervaringen en noden van de **deelnemers** detecteren en/of de impact nagaan van dergelijke trajecten op deelnemers.
- Daarnaast kan onderzoek bij **buitenlandse initiatieven** (bv. Sport dans la Ville, SportSteward, Sport beweegt naar werk) aanvullende informatie en inspiratie bieden. In de ons omringende landen zijn er een aantal praktijken die duidelijk verder gaan in het aanwenden van sport in functie van sociale en professionele integratie van jongeren.
 - Binnen de Franse organisatie **Sport dans la Ville**, bijvoorbeeld, wordt sport gebruikt om naargelang de leeftijd actief te werken rond de pedagogische waarden, scholing, stages, ondernemerschap en tewerkstelling van jongeren. Via de sportactiviteiten werken coaches met jongeren rond verschillende pedagogische waarden (bv. goed gedrag, samenwerking, inzet). Vanaf 12 jaar worden jongeren die moeilijkheden ervaren op de school toegeleid naar de 'lerende bus', die elke dag van de week in een andere wijk op een aantrekkelijke manier aan de motivatie én de competenties van jongeren werkt. Vanaf 16 jaar kunnen jongeren ondersteuning krijgen op vlak van solliciteren of zijn er mogelijkheden om stage te lopen bij privésponsors. Voor de iets oudere jongeren (25+) zijn er mogelijkheden om onder begeleiding een eigen onderneming op te starten. Met betrekking tot betaalde tewerkstelling bestaat er enerzijds voor sommige jongeren een mogelijkheid om binnen de organisatie tewerkgesteld te worden (bv. als coach). Anderzijds hebben privébedrijven via de stages een poel van potentiële werknemers waaruit ze kunnen rekruteren.

Het ruimere beleidsplaatje

De focus op kortgeschoolden is maar één aspect van een beleidsaanpak die zelf probeert in te spelen op een ruimere realiteit. Volgens de respondenten moeten ook andere actoren worden beschouwd als stakeholder met betrekking tot het thema van kortgeschoolden. Tewerkstellingstrajecten met sport bestaan nu eenmaal **niet in een vacuüm**. Noch worden mensen in een vacuüm kortgeschoold. Volgens de respondenten moet ook worden gekeken naar de **ruimere arbeidsmarktcontext** waar jobs in deze tijden van crisis helaas niet in overvloed zijn, zeker in de nog grotendeels vrijwillig georganiseerde sportsector. In dit onderzoek wordt daarbij ook verwezen naar het bestaan van preciaire arbeid. Werkgevers zouden verder gesensibiliseerd en geïnformeerd moeten worden over (het aannemen en begeleiden van) kortgeschoolden en over de bestaande werkbevorderende maatregelen. Hoewel het stilaan een platgelopen deur wordt, is het werken aan het bestrijden en voorkomen van structurele oorzaken die tot kortgeschooldheid leiden volgens de respondenten een gedeelde verantwoordelijkheid. **Preventief, structureel en integraal beleid** is nodig om vicieuze cirkels te doorbreken. Het gaat over het aan de wortel aanpakken van structurele oorzaken op vlak van armoede, wonen, welzijn, onderwijs, werk, enz. door de bevoegde ministers vanuit verschillende beleidsdomeinen en op verschillende politieke niveaus, ook internationaal. Een fundamentele shift in beleidsdiscours is noodzakelijk om mogelijk te maken dat duurzame positieve uitkomsten worden bereikt voor kortgeschoolde jongeren die vaak worden geconfronteerd met een multiproblematiek.

- Een beleid dat wil inzetten op het gebruik van sport met betrekking tot de tewerkstelling van kortgeschoolde jongeren kan het best **samen** worden uitgebouwd met de ministers van andere bevoegde beleidsdomeinen dan werk en sport (bv. onderwijs, welzijn, jeugd, ...) met elk hun specifieke kennis, ervaring en expertise om vicieuze cirkels op vlak van armoede, welzijn, onderwijs, ... te doorbreken. Daarbij is de ontwikkeling van een langetermijnvisie wenselijk.

Referenties

- ABVV jongeren (2013). *Jeugdwerkloosheid onderneem iets*. (online), gelezen op 3/12/2013, <http://www.abvvjongeren.be/art/pid/27817/JeugdWERKLOOSHEID-onderneem-iets-.htm>
- Coakley, J. (1998). *Sport in Society: Issues and Controversies*. 6th ed. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Coalter, F. (2007). *A wider social role for sport: who's keeping the score?* Abingdon: Routledge
- Coalter, F. (2008). *Sport in development. A monitoring and evaluation tool*. University of Sterling
- Coalter, F. (2013). *Sport for development. What game are we playing?* Abingdon: Routledge
- Coene, J. (2013). Is er ruimte voor kansengroepen op de arbeidsmarkt? In: In: D. Dierckx, S. Oosterlynck, J. Coene & A. Van Haarlem (2012). *Armoede en sociale uitsluiting*. Leuven: Acco.
- Dewulf, L. (2011). *Ik kies voor mijn talent*. Uitgeverij lannoo/Campus
- Eurostat (2014a). *March 2014. Euro area unemployment rate at 11,8%*. Eurostat Newsrelease Euro Indicators (online), gelezen op 10/11/2014, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02052014-AP/EN/3-02052014-AP-EN.PDF
- Eurostat (2014b). *Unemployment statistics*. (online), gelezen op 10/11/2014, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics
- Gould, D. en Carson, S. (2008). Life skills development through sport: current status and future directions, *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1 (1), 58-78
- Hartmann, D. and Kwauk, C. (2011). Sport and development: An overview, critique and reconstruction, *Journal of Sport & Social Issues*, 35(3): 284–305.
- Haudenhuyse, R. (2011). Sport voor Allen 2.0. Nabeschouwing door Rein Haudenhuyse –Vakgroep Sportbeleid en Management – VUB op het Congres Sport Beweegt, 6 december 2011, Brussel – Vlaams Parlement. Op te vragen via: rein.haudenhuyse@vub.ac.be
- Haudenhuyse, Nols, Coussée, Theeboom (2013). *Wij Sporten Mee. Verkennend onderzoek naar de rol van sportclubs in het leven van maatschappelijk kwetsbare jongeren*. Demos
- Lerner, R.M., Almerigi, J.B., Theokas, C., Lerner, J.V. (2005). Positive Youth Development, *Journal of Early Adolescence*, 25 (1): 10–16
- Pille, J. Competentiegericht opleiden. Interview met Herman Baert. In: J. Pille en M. van der Maele (eds.) (2008). *De C-stick. Werken rond competenties met jongeren*. JES vzw: <http://www.jesexpertise.be/downloads/021.pdf>
- Onderwijs Vlaanderen (2013). *Startbanenprojecten JoJo en VeVe*. (online), gelezen op 29/11/2013, <http://www.ond.vlaanderen.be/jojo/>
- Pawson, R. e Tilley, I. (2004). *Realist evaluation*. In: Paper prepared for the British Cabinet Office. (online), gelezen op 1/11/2014, http://www.communitymatters.com.au/RE_chapter.pdf
- Scheerder, J., Vos, S., Pabian, S., De Martelaer, K., Lefevre, J. en Philippaerts, R. (2011). Actieve

vrijtijdssport in Vlaanderen. Trends, profielen en settings. In J. Lievens en H. Waege (Eds.). *Participatie in Vlaanderen 2. Eerste analyse van de Participatiesurvey 2009* (pp. 43-82). Leuven/Den Haag: Acco.

Securex (2012). *Vlaanderen zet in op de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren en oudere werklozen*. (online), gelezen op 29/11/2013, <http://www.securex.eu/lex-go.nsf/wHomeWG?OpenForm&Lang=nl>

Sociale Economie (2013). *Buurtsport*. (online), gelezen op 29/11/2013, <http://www.socialeconomie.be/buurtsport>

Spaaij, R. (2013). Changing People's lives for the better? Social Mobility through sport-based intervention programmes: opportunities and constraints, *European Journal for Sport and Society*, 10 (1), 53-73

Statistics Belgium (2014). *Arbeidsmarktindicatoren volgens leeftijd en geslacht (1999-2^e kwartaal 2014)*, (online), gelezen op 10/11/2014, http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/

Unizo Kempen (2013). *Vanaf juli nieuwe tewerkstellingsmaatregelen voor laaggeschoolde jongeren*. (online), gelezen op 29/11/2013, <http://www.unizo.be/kempen/index.jsp>

Vanhoutte, B. (2007). Doe je mee? Jongeren en participatie aan het verenigingsleven. In N. Vettenburg, M. Elchardus en L. Walgrave (eds.), *Jongeren in cijfers en letters. Bevindingen uit de JOP-monitor 1*. (pp. 175-187). Leuven: Lannoo

VDAB (2011). *Kansengroepen in kaart. Jongeren op de Vlaamse arbeidsmarkt. Laaggeschoolde jongeren in nood*. VDAB studiedienst

VDAB (2014). *Werkloosheidsbericht oktober 2014*. (pdf)

Vettenburg, N. (1998). Juvenile delinquency and the cultural characteristics of the family, *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 3: 193–209.

Bijlagen

Onderzoek 'Tewerkstelling in de sport – Traject kortgeschoolden'

Beste,

De onderzoeksgroep Sport and Society (SASO) van de Vrije universiteit Brussel (VUB) voert in opdracht van het Kabinet Sport (Minister Ph. Muyters) een **onderzoek** rond tewerkstellingstrajecten voor (jonge) kortgeschoolden in/via de sport.

In een **eerste fase** werd reeds een gerichte literatuurstudie en documentanalyse gemaakt van (sportgebaseerde) interventies met betrekking tot de tewerkstelling van (jonge) kortgeschoolden in Vlaanderen. In deze **tweede fase** is het de bedoeling om informatie te verzamelen bij diverse relevante stakeholders van een selectie van deze interessante (sportgebaseerde) interventies. **Wij willen weten hoe deze initiatieven werken met betrekking tot de versterking van kortgeschoolden** (en naast sportgerelateerde interventies ook vanuit een algemeen perspectief van organisaties die op deze doelgroep of thematiek inzetten). Daarom hadden wij graag van u een interview afgenomen.

De bedoeling is dat dit onderzoek de inhoud aanlevert voor een soortgelijk **project** dat vanuit het Kabinet Sport wordt gecoördineerd. Het onderzoek zelf wordt afgerond tegen november 2014.

Wij danken u alvast voor uw medewerking en houden u graag op de hoogte van het verdere verloop van het onderzoek.

Met vriendelijke groeten,
Zeno Nols & Marc Theeboom
Onderzoeksgroep Sport and Society - Vrije Universiteit Brussel

Naam geïnterviewde(n):

Organisatie / initiatief:

Duur interview (op basis van dictafoon):

DEEL 1: Trajectbegeleiding kortgeschoolden (het initiatief)

Organisatie en doelgroep

- 1) Wat is **uw functie** binnen de organisatie?
- 2) Wat doet **uw organisatie**?
- 3) Naar welke **doelgroep** richt de organisatie zich?
 - a. Welk initiatief richt zich specifiek tot **kortgeschoolde jongeren**?
 - i. Wat was hiervoor de reden? (waarom)

Doelstelling en werkwijze

- 4) Wat is de **doelstelling** van het initiatief met betrekking tot deze doelgroep?
- 5) **Wat doet** het initiatief **precies**?
 - a. Tot waar gaat het initiatief? (bv. voorbereiden op job of daadwerkelijk job?)
 - b. Wat is de verwachting naar de jongeren toe na het volgen van het initiatief?
- 6) **Hoe** probeert het initiatief dit te doen? (**werkwijze**)
 - a. In welk aanbod voorziet dit initiatief?
 - b. Waarom juist dit aanbod? (veronderstellingen, sport?)
 - c. Hoe is het initiatief geëvolueerd? Wat is er tussentijds geleerd?
 - i. Wat zijn de moeilijkheden?
 - ii. Wat zijn de mogelijkheden?

7) Wat zijn de **kritieke succesfactoren**?

a. **Traject**

- i. Hoe trekken jullie de doelgroep aan? Hoeveel jongeren? (**toeleiding**)
- ii. **Hoe lang** duurt het traject?
- iii. **Wanneer** wordt dit traject aangeboden? (bv. overdag, 's avonds)
- iv. Werken jullie rond **competenties**?
 1. Zo ja, wat zijn de competenties die men hierdoor kan ontwikkelen?
 - a. *Generieke competenties*
 - b. *Professionele competenties*
 2. Naar welke competenties zijn werkgevers op zoek? Wat verwachten zij van werknemers?
- v. Wat zijn de **voornaamste taken** die men kan aanbieden in dergelijke trajecten aan jonge kortgeschoolden (functies)

b. **Begeleiding**

- i. Hoe wordt er begeleid?
- ii. Wat is de taakinhoud van de begeleider?
- iii. Welke expertise heeft deze begeleider nodig?
- iv. Hoe kan de doelgroep maximaal worden gemotiveerd om het traject te volgen en gemotiveerd te blijven tijdens het traject?
- v. Hoe wordt omgegaan met drop-outs? (opvolging)

c. **Natraject**

- i. Wat zijn de doorstromingsmogelijkheden van jongeren en transfers naar andere beleidsdomeinen? Hoe wordt dit gefaciliteerd? Opgevolgd?
- ii. Hoe kan men de verworven competenties uit een dergelijk traject maximaal valideren met oog op een duurzame tewerkstelling? (m.a.w., wat is de 'formule' waardoor competenties bij jonge kortgeschoolden effectief worden versterkt?)

Lokale netwerken en duurzame samenwerking

- 8) Met **welke partners/beleidsdomeinen** werkt de organisatie samen?
 - a. Samenwerking bedrijfswereld? Wat is het belang voor hen?
- 9) **Waarom** deze partners?
 - a. Wie doet wat in het initiatief / traject? (taak- en rolverdeling)
- 10) Wie **coördineert** deze samenwerking? ('koepel- of brugfiguur')

Financiering

- 11) Op welke manier wordt dit initiatief **gefinancierd**?
 - a. Bv. diensteneconomie, inschakelingseconomie, lokale overheid, ...
- 12) Zijn de **maatregelen en tegemoetkomingen** rond de tewerkstelling van kortgeschoolde jongeren gekend? (zie VDAB document: IBO's, WEP's, inloopstages, ...)

Monitoring en evaluatie

- 13) Wordt er aan **monitoring en evaluatie** gedaan? (effectmeting)
 - a. Zo ja, wat wordt er gemonitord en geëvalueerd?
 - i. Op welke manier probeert de organisatie dit te doen? Op welk niveau?
 - b. Zo niet, waarom niet?
 - i. Wat zou geëvalueerd moeten worden?
 - ii. Op welke manier?

DEEL 2: Trajectbegeleiding kortgeschoolden ... en sport (algemene reflecties)

- 1) Wat is volgens u het **potentieel** van tewerkstellingstrajecten via de sport? Welke mogelijkheden ziet u daar wel of niet in?
- 2) **Hoe kunnen er via of in de sport mogelijkheden worden gecreëerd** om de tewerkstellingskansen van kortgeschoolden te bevorderen?
 - a. **Hoe kan sport worden gebruikt?** Wat is de **specifieke rol** van sport?
 - i. Invulling van sport? → 1) leerwerkervaring binnen de sport (integratie), 2) leerervaring ingehaakt op sportsetting (inhaken), 3) leerervaring buiten sport via de sport (doorverwijzing), ...)
 - ii. Wat dan precies bereiken? Tot waar kan men gaan met gebruik van sport?
 1. Ervaring, opleiding, stage, betaald werk, ... ?
 - b. **Welke settings** komen hiervoor in aanmerking? (bedrijven, sportclubs, sportdiensten, sportcentra, fitness, samenwerkingsverbanden, ...)
- 3) Welke **samenwerkingsverbanden** zijn nodig om de slaagkansen van dergelijke initiatieven op lange termijn te bevorderen? (andere sectoren en partners)
- 4) Wat is nodig om de **sportsector** (administratie, federaties, clubs) **mee te krijgen**?
- 5) Kent u nog **andere initiatieven** (binnen of buiten) de sport in Vlaanderen (of buitenland) waarbij aan trajectbegeleiding van kortgeschoolden wordt gedaan?

Zijn er nog **andere zaken** die niet aan bod kwamen tijdens dit interview en volgens u zeker besproken moeten worden?

Laatste woord?

Bedankt voor uw medewerking !