

■ Trainerskracht in beweging

De zoektocht van een sportproject in een complex en veranderend werkveld

Bas van Nierop

November 2018

© Hogeschool Utrecht, 2018

Bronvermelding is verplicht
Vereenvoudigen voor eigen gebruik
of intern gebruik is toegestaan



COLOFON

Het Kenniscentrum Sociale Innovatie van de Hogeschool Utrecht is een bundeling van een aantal lectoraten op gebied van zorg en welzijn, sociaal beleid, maatschappelijke participatie, ondersteuning en dienstverlening, arbeid, recht en veiligheid.

Het KSI heeft zich als doel gesteld een bijdrage te leveren aan een inclusieve, rechtvaardige en veilige samenleving waarbij de waarden van de democratische rechtsstaat centraal staan. Dit doen wij door praktijkgericht onderzoek, ontwikkeling en agendering van actuele maatschappelijke en sociale vraagstukken, vanuit verschillende perspectieven en disciplines. We werken hierbij samen met onderwijs, werkveld en kennisinstituten.

Auteurs

Bas van Nierop

Lector

Stijn Verhagen

Onderzoekers

Bas van Nierop

Studentonderzoekers

Irene Schellens

Noortje van Manen

Ilse van der Leun

Ellen Kroonenberg

Malou van der Laan

Jaar van uitgave

2018

Contact en adres

Kenniscentrum Sociale Innovatie, Hogeschool Utrecht

Lectoraat: Participatie en Stedelijke Ontwikkeling

Postbus 85397- 3508 AJ Utrecht

Padualaan 101 – 3584 CS Utrecht

Telefoon secretariaat: 088-4819222

Email: ksi@hu.nl

www.socialeinnovatie.hu.nl /www.hu.nl

Inhoudsopgave

1.	INLEIDING.....	3
2.	WERVING VAN DEELNEMERS.....	5
2.1	INSTROOM.....	5
2.2	CONTACT MET ORGANISATIES	5
2.3	LAAGDREMPELIG CONTACT.....	6
2.4	MONDELINGE RECLAME.....	7
2.5	ZAAVOETBALACTIVITEIT	8
3.	SOCIALE ACTIVERING EN TALENTONTWIKKELING.....	9
2.6	MAATWERK	9
2.7	DAGBESTEDING	10
2.8	SCHOOL.....	10
2.9	WERK	11
2.10	PERSOONLIJKE ONTWIKKELING	12
2.11	BELONINGEN	12
2.12	SOMS LOOPT HET ANDERS.....	12
4.	CONCLUSIE EN DISCUSSIE	14
5.	LITERATUUR	15

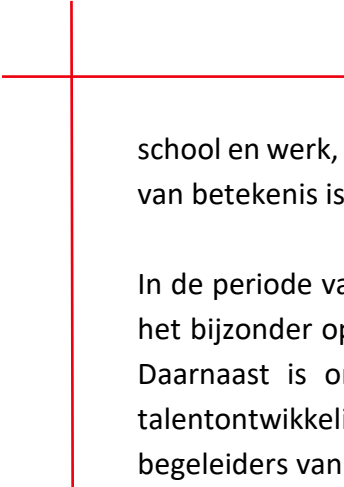
1. Inleiding

Een coalitie van V.V. De Meern, Hogeschool Utrecht en sportwelzijnsorganisatie Harten voor Sport heeft in 2014 het project Trainerskracht opgezet. Per september 2016 zijn omnivereniging Zwaluwen Utrecht 1911 en korfbalvereniging Synergo aangesloten. Bij dit project worden deelnemers met passie voor sport, maar met problemen op andere leefgebieden opgeleid als trainer. Het doel is dat deelnemende jongeren¹ een groei doormaken op andere leefgebieden, zoals school of werk.

In samenwerking met onder andere jongerenwerk, welzijnsinstellingen en scholen in de gemeente Utrecht bereikt Trainerskracht een brede doelgroep. In de eerste fase van het traject geven ze voetbal- of korfbaltraining aan kinderen. Dit zijn bijvoorbeeld kinderen die op de wachtlijst staan van de sportvereniging. Daarnaast participeren de deelnemers als begeleider in de door Harten voor Sport georganiseerde activiteiten in verschillende wijken van Utrecht. Zo hebben verschillende deelnemers sportactiviteiten begeleid tijdens de Koningsspelen van 2017 en 2018 en tijdens de winterclinics van V.V. de Meern. Het project is afgerond in augustus 2018, echter betekende dit niet het einde van de ondersteuning vanuit Trainerskracht voor de deelnemers. Zo zijn vijf oud-deelnemers nog steeds betrokken bij diverse verenigingen als trainer, zijn een drietal ex-stagiaires nog actief binnen de verenigingen en zijn drie combinatiefunctionarissen die betrokken waren bij Trainerskracht actief in het werkveld waarin ze met de doelgroep van Trainerskracht in contact blijven. Tevens is het project DURF in september 2018 van start gegaan, dat raakvlakken heeft met Trainerskracht, waarbij een van de eerste activiteiten het organiseren van een sportdag voor en door jongeren wordt.

Het lectoraat Participatie en Stedelijke Ontwikkeling van de Hogeschool Utrecht is vanaf de start betrokken bij Trainerskracht. De eerste [rapportage](#) (Scheijmans, 2015) onderzocht de maatschappelijke waarde van het project. Op basis van de bevindingen van Scheijmans (2015) kan gesteld worden dat *Trainerskracht* vanuit maatschappelijk oogpunt een project is dat voor de verschillende betrokken partijen een positieve bijdrage heeft geleverd en handvatten biedt om preventieve jeugdzorg vorm te geven in de transitie van het huidige sociale beleid. Zo concludeert Scheijmans (2015): *“Trainerskracht is een plek waar deelnemers zich hebben kunnen ontwikkelen. Ze geven aan beter te zijn geworden in het geven van training. De meesten hebben meer vertrouwen in zichzelf en een aantal voelen zich sociaal vaardiger”*. Vooral deelnemers die op andere leefgebieden, zoals

¹ In de rapportage worden deelnemende jongeren ‘deelnemers’ genoemd



school en werk, begeleiding hebben ontvangen geven aan dat dat Trainerskracht voor hen van betekenis is geweest voor hun schoolloopbaan en welbevinden.

In de periode van september 2016 tot en met augustus 2018 richt het onderzoek zich in het bijzonder op de vragen hoe de instroom van deelnemers kan worden gestimuleerd. Daarnaast is onderzocht hoe Trainerskracht bijdraagt aan de sociale activering en talentontwikkeling van deelnemers. Tijdens interviews en focusgroepen is gesproken met begeleiders van Trainerskracht en betrokken organisaties uit het vrijwillig en gedwongen kader. In totaal zijn gesprekken gevoerd met de projectleider, twee combinatie-functionarissen, twee medewerkers van de gemeente Utrecht, dertien HBO stagiaires en drie deelnemers. Ook is gesproken met zeven medewerkers van vijf verschillende (jeugd)zorgorganisaties. Deze (jeugd)zorgorganisaties zijn Jelinek, Buurtteam Utrecht, Reclassering Nederland, Lister en Stichting Desalniettemin. Tot slot hebben HBO-stagiaires en deelnemers portretten geschreven over het traject en het leven van de deelnemer.

Deze rapportage is bedoeld om te laten zien hoe Trainerskracht zich als project heeft ontwikkeld. Het betreft een exemplarische studie, waarin wordt besproken wat vermoedelijk werkzame elementen zijn en hoe Trainerskracht een project is met verschillende spanningsvelden. Hierin krijgt Trainerskracht de rol van een voorbeeld voor andere projecten en organisaties die zich bezig houden met sociale activering en talentontwikkeling van (kwetsbare) jongeren.

2. Werving van deelnemers

Aan de hand van vijf onderwerpen wordt in dit hoofdstuk uiteengezet hoe de werving van deelnemers voor Trainerskracht in de periode van september 2016 tot en met juni 2018 is verlopen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een lijst van do's op het gebied van werving, die voortkomen uit het onderzoek.

2.1 Instroom

Doordat Trainerskracht een brede doelgroep probeert aan te spreken, kunnen deelnemers op verschillende manieren instromen. Een grove verdeling kan gemaakt worden door onderscheid te maken tussen formele en informele instroom. Hierbij verwijst de formele instroom naar deelnemers die door samenwerkingspartners worden doorverwezen of deelnemers die actief door combinatiefunctionarissen worden aangesproken. Informele instroom vindt bijvoorbeeld plaats doordat huidige deelnemers hun vrienden aanbevelen om ook deel te nemen. De manier waarop instroom plaatsvindt is in de periode van 2016 tot en met 2018 aantoonbaar veranderd.

2.2 Contact met organisaties

De projectleider stimuleert de formele instroom door op managementniveau met verschillende (jeugd)zorgorganisaties aan tafel te zitten. Tijdens deze bijeenkomsten 'pitch' hij het project en tracht op deze wijze Trainerskracht onder de aandacht te brengen. Hierbij geeft hij aan te merken dat organisaties vanwege de transformatie van de jeugdzorg nog zoekende zijn: *"Ik heb al verteld dat ... die transitie, dat bijvoorbeeld buurtteams nog een beetje hun weg moeten moeten vinden"*. Deze ervaring wordt gedeeld door de combinatiefunctionaris die zich op begeleidersniveau bezig houdt met het contact met organisaties. Veel begeleiders geven aan dat er vanuit hun organisatie interesse is om samen te werken met Trainerskracht, maar dat het voor hun niet altijd duidelijk is hoe deze samenwerking geconcretiseerd kan worden.

Een invloedrijke verandering heeft plaatsgevonden in september 2017. Er heeft destijds een wisseling plaatsgevonden van combinatiefunctionarissen. Een van de nieuwe combinatiefunctionarissen is tevens werkzaam als buurtteammedewerker in de gemeente Utrecht. Deze dubbelfunctie biedt veel nieuwe ingangen voor Trainerskracht. Zo zijn er sinds zijn aantreden bij Trainerkracht verschillende deelnemers via buurtteams ingestroomd. De bekendheid van deze combinatiefunctionaris met Trainerskracht zorgt ervoor dat hij zijn collega's bij het Buurtteam goed kan informeren over het project. Daarnaast heeft hij cliënten uit zijn eigen caseload weten te enthousiasmeren om deelnemer te worden van Trainerskracht.

Ten opzichte van 2016 is in 2017 het aantal deelnemers ongeveer verdubbeld. Een belangrijke oorzaak van deze groei aan deelnemers is het verwelkomen van een groep vluchtelingen die in 2017 hebben deelgenomen aan Trainerskracht. Door de samenwerking aan te gaan met New Dutch Connections (NDC) en een nabij gelegen asielzoekerscentrum heeft een groep alleenstaande mannelijke statushouders een trainerscursus gevolgd van een gekwalificeerde KNVB trainer en heeft een aantal van hen trainingen verzorgt. Deze samenwerking heeft een half jaar geduurd. Vanuit NDC werd de aandacht op andere projecten gericht en daarnaast is een aantal deelnemers verhuisd naar andere steden nadat zij een eigen woning toegewezen kregen.

De organisaties waarmee wordt samengewerkt zijn divers. Het betreffen onderwijsinstellingen, jeugdzorgorganisaties en organisaties uit de maatschappelijke opvang. Een van de samenwerkingspartners geeft aan dat het project soms nog wat vrijblijvend overkomt. Bijvoorbeeld doordat er in de beleving van deze organisatie weinig op papier wordt vastgelegd als het aankomt op de begeleiding. Daarnaast wordt opgemerkt dat de breedte van de doelgroep belemmerend kan werken om deelnemers enthousiast te krijgen. Doordat onder andere vluchtelingen, schoolverlaters en deelnemers met een strafblad kunnen deelnemen wijst deze samenwerkingspartner op het gevaar van stigmatisering omdat: *“Sommige deelnemers het ook niet leuk vinden om geassocieerd te worden met bepaalde doelgroepen”*. Een wijkadviseur van de gemeente Utrecht vult aan door te stellen dat bij projecten voor risicodeelnemers vaak door deelnemers zelf wordt gezegd: *“Het is ook een risico of de realiteit. Als je werkt met een bepaalde doelgroep, veel deelnemers of ouders willen daar niet bij horen, dat is gewoon de realiteit. Dan krijg je van: ja, maar dat zijn van die risicodeelnemers”*. Deze opmerking over het stigmatiserende effect van Trainerskracht wordt door andere organisaties waarmee wordt samengewerkt niet gedeeld. Ook hebben de combinatiefunctionarissen en begeleidende studenten hier geen signalen over opgevangen. Veel organisaties zijn juist tevreden over de eenvoudige, flexibele en laagdrempelige wijze waarop Trainerskracht deelnemers wist op te nemen in het project.

2.3 Laagdrempelig contact

Wanneer vanuit organisaties deelnemers worden doorverwezen naar Trainerskracht is het volgens de combinatiefunctionarissen van belang om snel persoonlijk contact te hebben. Hiermee proberen ze de deelnemers een fijn gevoel te geven en willen ze het vertrouwen opbouwen. Dit contact verloopt regelmatig moeizaam, waarbij het hebben van ‘een lange adem’ door beide combinatiefunctionarissen als essentieel wordt gezien.

Een andere vorm van instroom is het werk dat de combinatiefunctionarissen doen in de wijk. Een van de combinatiefunctionarissen geeft aan dat hij in het seizoen 2016/2017 vaak op pleintjes komt die bekend staan als plekken waar veel overlast van jongeren is. Zijn eerste stap is om: *“Daar gewoon lekker te gaan voetballen”*, waar het op laagdrempelige manier in contact komen met deelnemers centraal staat. Hij vertelt dat hij zelf ‘van de straat’ komt en dat het ‘levelen’ met deze deelnemers een belangrijke kwaliteit is. Dit doet hij door met de deelnemers te chillen om zo rustig het vertrouwen op te bouwen. Wanneer de vertrouwensband is opgebouwd, probeert hij deelnemers te stimuleren om aan Trainerskracht deel te nemen. Wanneer een jongere in persoon aanwezig is bij een Trainerskrachtactiviteit resulteert dit in vrijwel alle gevallen in een deelname aan het project, of zoals een combinatiefunctionaris stelt: *“Vaak, wanneer zij de eerste keer zijn geweest, hebben we ze ook echt binnen”*. Een organisatie die zich inzet voor schoolverlaters onderstreept het belang van laagdrempelig contact, waarbij een jongere eerst de kans moeten krijgen om mee te kijken alvorens hij: *“In het systeem wordt gezet”*. Dit laatste vraagt om een geduldige maar ook doortastende houding bij de begeleiders van Trainerskracht.

Sinds september 2017 is de doelgroep van Trainerskracht verder verbreed doordat ook een aantal volwassenen begeleiding hebben ontvangen. Dit ging om deelnemers met een verslavingsachtergrond waarbij sociale activering het centrale thema was. Twee van deze deelnemers training inmiddels zelfstandig een jeugdteam bij een Utrechtse voetbalvereniging. Ook hierbij was het laagdrempelige contact tussen Trainerkracht en de deelnemers onderdeel van het succes. Bijzonder in één specifieke situatie was de begeleiding door een 20-jarige student aan een 38-jarige deelnemer.

2.4 Mondelinge reclame

Door zowel samenwerkingspartners als de combinatiefunctionarissen wordt het belang van mondelinge reclame genoemd. Hierbij doelen zij op huidige deelnemers van Trainerskracht die leeftijdsgenoten uit hun eigen netwerk stimuleren om ook deelnemer te worden. Zo zegt een medewerker van een jeugdzorginstelling: *“Dat deelnemers zelf reclame maken onder soortgenoten zal ik maar zeggen. D. is iemand die wel heel enthousiast is dus die zal het wel aan anderen vertellen, dat hij dat doet. Hij vindt het ook heel leuk dat hij trainer is”*. Een combinatiefunctionaris bevestigt dit: *“Je hebt ook jongens rondlopen die zeggen ‘ik heb nog wel een vriend die niks doet thuis. Misschien kan hij hier ook wel komen’, ze helpen dan ook weer andere jongens”*. Regelmatig zorgt dit voor een komen en gaan van potentiële deelnemers.

2.5 Zaalvoetbalactiviteit

Vanaf het seizoen 2017/2018 organiseert Trainerskracht op vrijdagmiddag zaalvoetbalactiviteiten voor een groep jongeren (14-16 jaar) die voornamelijk afkomstig zijn uit de Meern. Deze jongeren hingen veel rond bij het plaatselijke winkelcentrum en zijn door de combinatiefunctionaris uitgenodigd om deel te nemen aan het zaalvoetbal. Deze zaalvoetbalactiviteiten hebben een laagdrempelig karakter en zijn in eerste bedoeld om een groepsgevoel te creëren. Vervolgens is het streven om deze jongeren te begeleiden naar school, werk en studie. De combinatiefunctionaris begeleidt deze jongeren samen met twee stagiaires van Trainerskracht. De vrijdagmiddagen worden drukbezocht door een vaste groep van 13 jongeren tussen de 14 en 16 jaar oud. Een aantal jongens uit deze groep draaien incidenteel mee bij Trainerskrachtactiviteiten op woensdagmiddag, waarbij zij trainingen aan de jeugd van vv de Meern ondersteunen. Deze jongeren worden niet gezien als volwaardige deelnemers aan Trainerskracht, omdat zij met name worden begeleid tijdens de vrijdagmiddagen en niet in het bijzonder worden ondersteund bij het geven van trainingen, zoals Trainerskracht van origine is opzet.

Do's Instroom
Formuleer richting organisaties een heldere doelstelling en werkwijze. Roman en Vijfeijken (2011) stellen hierover dat samenwerkingsnetwerken moeten kunnen uitgaan van eenduidige informatie.
Verklein de vrijblijvendheid door afspraken te maken over verslaglegging richting samenwerkingspartners.
Maak de mogelijkheid om een Trainerskrachtactiviteit te bezoeken laagdrempelig. Door laagdrempelig te werken, kan er vroegtijdig contact zijn met jongeren en steun worden geboden (Pels & de Gruijter, 2014).
Stimuleer mondelinge reclame via deelnemers in hun eigen netwerk. Door Manders, Metz en Sonneveld (2017) ook wel <i>peer activation</i> genoemd. Waarbij positieve rolmodellen van meerwaarde kunnen zijn (van Hoorik, 2016).
Werk outreachend. Benader jongeren actief, in hun leefomgeving (IZI Solutions, 2016).

3. Sociale activering en talentontwikkeling

Aan de hand van zeven onderwerpen wordt in dit hoofdstuk uiteengezet hoe de sociale activering en talentontwikkeling van Trainerskrachtdeelnemers in de periode van september 2016 tot en met juni 2018 is verlopen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een lijst van do's op het gebied van sociale activering en talentontwikkeling, die voortkomen uit het onderzoek.

Waar in het begin van het project de deelnemers tussen de 13 en 27 jaar oud waren, is er in 2017 en 2018 een uitbreiding van de doelgroep ontstaan. Verschillende deelnemers van 35 tot 40 jaar zijn in deze periode aangesloten bij Trainerskracht. Dit laat zien dat Trainerskracht op verschillende niveaus inzet op maatwerk. Het handboek van Trainerskracht stelt dan ook: *“Hier is maatwerk de sleutel tot een succesvolle aanpak!”*. Dit wil zeggen dat per deelnemer wordt gekeken wat zijn leerdoelen zijn en welke ondersteuning nodig is. Vervolgens gaat de deelnemer aan de slag als trainer en ontvangt hij feedback op zijn houding en handelen. De begeleiders van Trainerskracht leggen hier continue de relatie met andere leefgebieden. De twee belangrijkste leefgebieden zijn hierbij school en/of werk. In deze paragraaf worden voorbeelden genoemd die laten zien hoe Trainerskracht bijdraagt aan de sociale activering en talentontwikkeling van deelnemers op de leefgebieden school en werk. Tevens wordt de rol die stagiaires spelen besproken.

2.6 Maatwerk

Iedere deelnemer wordt begeleid door een HBO-stagiair. Deze HBO-stagiaires studeren Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD), Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) of Ecologische Pedagogiek aan de Hogeschool Utrecht. Wanneer een potentiële deelnemer zich aanmeldt als deelnemer, wordt door de combinatiefunctionaris gekeken welke stagiair past bij deze persoon. Wanneer er een match is, worden deelnemer en stagiair aan elkaar gekoppeld. Volgens de stagiaires gaat dit verder dan een maatjesproject. Over de gesprekken die een stagiair met 'zijn' deelnemer voert, vertelt hij: *“Je zegt dan: ‘je doet nu dit in deze situatie en hoe zou je dat de volgende keer anders kunnen doen?’ Je bent samen aan het reflecteren en evalueren. Ik denk dat het wel echt wat dieper gaat dan een maatjesproject”*. Het contact dat stagiaires hebben met de deelnemers gaat verder dan de contactmomenten tijdens de training. Een van de stagiaires vertelt: *“Mijn deelnemer zou me altijd kunnen appen. Ik zeg niet dat ik altijd kan komen, maar ik ben wel altijd bereikbaar”*. Dit kan gaan over vragen met betrekking tot huiswerk, (bij)baantjes tot het bespreken van de thuissituatie van desbetreffende

deelnemer. Hierbij lopen stagiaires soms tegen opvallende manieren van communicatie aan, zo vertelt een stagiair dat: *“Ik kan alleen contact hebben met hem via snapchat”*. Het vergt van stagiaires dat zij op de hoogte zijn van de leefwereld van deelnemers en flexibel zijn in de manier waarop het contact plaatsvindt.

Onder begeleiding van een combinatiefunctionaris hebben de stagiaires in 2018 ook huisbezoeken afgelegd bij hun deelnemers. De stagiaires zijn unaniem in de positieve bijdrage die deze huisbezoeken hebben geleverd aan het contact met hun deelnemer en het vervolg van de begeleiding. Meerdere stagiaires vertellen dat het gesprek in een voor de deelnemer vertrouwde omgeving heeft gezorgd voor een betere vertrouwensband waardoor de begeleidingsgesprekken meer diepgang hebben gekregen. Ook heeft het de stagiaires inzicht gegeven in de soms lastige omstandigheden waarin deelnemers leven. Zo ontdekte een stagiair dat zijn deelnemer het financieel nog veel minder breed had dan bij hem bekend was.

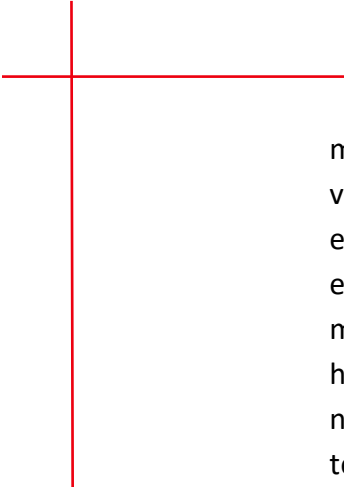
2.7 Dagbesteding

Dagbesteding is een veelgenoemd doel van Trainerskracht. *“Als zij alleen dagbesteding willen, kunnen wij ervoor zorgen dat ze uit een bepaald isolement komen”*, aldus een van de stagiaires. Hiermee lijkt Trainerskracht in te spelen op een van de aandachtspunten in de Sportnota 2017-2020 (Gemeente Utrecht, 2016) waarin gesteld wordt dat de sport- en bewegingssector kan bijdragen aan het in beweging brengen van mensen zonder werk of zinvolle dagbesteding. Vormen van dagbesteding die genoemd worden in de interviews zijn vrijetijdsbesteding, school en werk. Een van de deelnemers zit volgens de stagiair die hem begeleidt normaal gesproken de hele dag thuis, alwaar hij spelletjes speelt op zijn computer of sport kijkt op tv. De woensdagmiddag is voor deze deelnemer een van de enige momenten dat hij in contact is met andere mensen en zijn buiten zijn kamer begeeft.

2.8 School

Een groot gedeelte van de deelnemers gaat naar school of heeft de ambitie om (weer) naar school te gaan. Een combinatiefunctionaris benoemt het belang van contact blijven houden met deelnemers. Hij vertelt:

Er is een jongen die op een zwarte lijst stond, hij was van school gestuurd, van de sportvereniging en zat thuis. Hij werd nergens in de stad meer toegelaten. Deze jongen wilde een niveau 1 opleiding gaan doen, het kost dan drie jaar om door te stromen naar een niveau 4 opleiding. Toen zijn we gaan kijken of dat niet anders kon, het ging nog om een



middelbare school, deze jongen zat in het laatste jaar, het vierde. En dan inhameren op iemands talenten, want hij had echt talent. Die kon goed leren, communiceren, enthousiasmeren, voor een groep staan, leiding geven, maar hij was gewoon van school gestuurd. Maar uiteindelijk heeft hij zijn VMBO diploma gehaald en doet nu een MBO niveau vier opleiding. Zo'n jongen probeer je niet uit het oog te verliezen.

Bovenstaand voorbeeld biedt inzicht in de begeleiding op maat die Trainerskracht biedt aan deelnemers. Daarnaast laat het zien dat er vanuit Trainerskracht een hoge mate van betrokkenheid is bij de deelnemers.

2.9 Werk

Naast school is het vinden en behouden van een (bij)baan een belangrijk doel voor deelnemers. Dit vormt een belangrijk onderdeel van de begeleiding vanuit Trainerskracht. Een voorbeeld is een jongen die moeite had om zich langdurig aan een werkgever te verbinden.

Zijn jobcoach vertelt:

Het grappige was wel dat ik die jongen dan begeleidt op het werk. Als jobcoach sta ik er echt naast, om hem te helpen met vakken te vullen. Toen ben ik een keer gaan kijken bij Trainerskracht, omdat ik hier vlakbij woon. Bij een training stond hij gewoon in z'n eentje die gastjes training te geven. En dat is wel heel grappig, wel een tegenstelling dan ook, want hij leek gewoon zelfstandig, zal ik maar zeggen. ... dus dat vind ik wel heel mooi om te zien, dat is kennelijk ook zijn kwaliteit.

Dit voorbeeld is illustratief voor de invloed die Trainerskracht kan hebben op deelnemers. Een ander voorbeeld is de sollicitatietraining die verschillende deelnemers hebben gevolgd via Trainerskracht. Hierbij leerde de deelnemers hoe zij een CV kunnen schrijven en hoe zij zich kunnen presenteren tijdens een sollicitatiegesprek. Voor veel deelnemers was dit de eerste keer dat zij begeleiding kregen in het schrijven van een CV en het voeren van een sollicitatiegesprek.

2.10 Persoonlijke ontwikkeling

Een ander belangrijke doelstelling van Trainerskracht is de aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van deelnemers. De focus ligt niet op het worden van een goede trainer, de insteek is ook niet om de nieuwe bondscoach van Nederland op te leiden.

De stagiaires proberen met de deelnemers continue de vertaling te maken van voetbalveld naar andere leefgebieden. Hierbij staan reflectieve gesprekken centraal. Samen met de deelnemers wordt besproken hoe elementen uit de voetbaltraining gebruikt kunnen worden in het dagelijks leven. In de rapportage van Scheijmans (2015) wordt hierover een deelnemer geciteerd die aangeeft geleerd te hebben om situaties vanuit meerdere perspectieven te bekijken. Deze deelnemer is mede door de begeleiding tijdens Trainerskracht tot inzicht gekomen dat een opleiding tot sportleraar voor hem de volgende stap is.

Een deelnemer die zelf aangeeft vroeger foute vrienden te hebben gehad en mede daardoor regelmatig in vechtpartijen terecht kwam, heeft dankzij Trainerskracht en de begeleiding aldaar ontdekt waar zijn talenten liggen. Zelf zegt hij hierover: *“Door Trainerskracht ben ik rustiger geworden en ben ik meer gaan nadenken over wat ik wil in het leven.”* Hij geeft daarnaast aan dat hij nu een positief voorbeeld wil zijn voor jonge kinderen. Zo heeft deze deelnemer tijdens een Culturele Zondag in Utrecht zijn verhaal verteld. Hij vertelde dat het zijn droom is geworden om ooit in Afrika een soort Trainerskracht op te zetten.

2.11 Beloningen

In 2017 heeft Trainerskracht middels een subsidie van sportmerk NIKE de mogelijkheid gecreëert om deelnemers op gepaste wijze te belonen voor hun deelname en positieve ontwikkeling. Een belangrijk onderdeel van deze nieuwe aanpak was dat deelnemers gericht een beloning konden verdienen, maar dat dit niet van tevoren bekend was bij deelnemers. Een combinatiefunctionaris zegt hierover: *“Deelnemers weten niet dat er een mogelijkheid bestaat om beloond te worden. Hun intrinsieke motivatie blijft het belangrijkste. Het is meer een cadeau dan een beloning”.* Voorbeelden van beloningen zijn het krijgen van een volledige trainingsoutfit of een jas.

2.12 Soms loopt het anders

Naast een aantal succesverhalen kent Trainerskracht ook minder succesvolle voorbeelden. De projectleider geeft als voorbeeld een zeer gemotiveerde jongen die als vluchteling uit Liberia naar Nederland is gekomen. Via de reclassering was hij actief bij Trainerskracht, om zo een fors mindere straf te krijgen. Opeens mocht hij zelf meetrainer

met de jeugdselectie van zijn geboorteland. Hij stopte abrupt met Trainerskracht en ging volledig voor zijn voetbalcarrière. Bij Trainerskracht hebben ze deze jongen nooit meer teruggezien en hij is uiteindelijk ook niet in het Liberiaanse jeugdteam terechtgekomen.

Do's Sociale activering en talentontwikkeling

Verplaats je in de leefwereld van de deelnemer. In haar literatuurstudie beschrijft Metz (2011) onder andere het centraal zetten van de leefwereld van de jongere en de jongere eigenaar laten zijn in het contact met jongerenwerk als pedagogische uitgangspunten van ambulante jongerenwerk.

Lever maatwerk vanuit een betrokken, open en gelijkwaardige houding. Dudevszky en Witte (2017) benoemen dat, in het bijzonder jongeren met met psychische kwetsbaarheden, het belang van laagdrempelige ervaringsdeskundigen (bijvoorbeeld coachende peers) een belangrijke leerbron zijn.

Level met deelnemers en bouw zo het vertrouwen op. Door Kooijmans (2017) omschreven als aansluiten en meebewegen. Dit wakkert het vuurtje bij jongeren aan.

4. Conclusie en discussie

In vier jaar tijd is Trainerskracht uitgegroeid van een project dat zich specifiek richtte op kwetsbare jongeren naar een project dat een brede leeftijdscategorie en doelgroep heeft bereikt. De breedte van de doelgroep is zowel bepaald door de breder wordende leeftijdsrange van deelnemers als de diversiteit aan hulpvragen: van pubers die problemen hebben met het schoolsysteem tot volwassen deelnemers met verslavingsproblematiek. Trainerskracht is in staat gebleken zich continue aan te passen aan de wisselende vraag van deelnemers en het werkveld, echter is het verduurzamen van het project een grote uitdaging gebleken. Trainerskracht beweegt zich hierbij in de vaak onvoorspelbare wereld van sportverenigingen. Opvallend is dat Trainerskracht verschillende spanningsvelden kent en continue op zoek is gegaan naar de juiste balans. Zo is het leveren maatwerk een kracht van de aangeboden begeleiding, maar zorgt dit soms ook voor een gebrek aan uniformiteit en duidelijkheid over de werkwijze. Ook is de inzet van combinatiefunctionarissen een sleutel tot succes gebleken, maar is gebleken dat bijvoorbeeld de instroom van nieuwe deelnemers sterk afhankelijk is van het professionele netwerk van de combinatiefunctionaris. Daarnaast is de informele, outreachende aanpak een manier om op een laagdrempelige manier jongeren te laten deelnemen, maar werkt deze werkwijze ook in de hand dat deelnemers plotseling afhaken en uit beeld raken. Wanneer Trainerskracht wordt gezien als exemplarisch voor projecten in het sociale domein, toont het aan dat er sprake is van een complex speelveld waarin verschillende partijen actief zijn. Wat Trainerskracht op dit speelveld in ieder geval laat zien is dat het getransformeerde sociale domein een beroep doet op de flexibiliteit en het doorzettingsvermogen van betrokken projecten en organisaties. Een les die geleerd kan worden uit het proces dat Trainerskracht heeft doorlopen is het grote belang om te investeren in duurzame samenwerkingsrelaties met betrokken organisaties. Dit kan ervoor zorgen dat een project als Trainerskracht niet ophoudt te bestaan op het moment dat de subsidie stopt. Daarnaast levert Trainerskracht het inzicht op dat er onder de doelgroep, die steeds breder werd, behoefte is aan projecten waarin sport een centrale rol speelt. Tot slot is het interessant om op te merken dat Trainerskracht met de keuze om deelnemers niet zelf te laten sporten, maar ze heeft opgeleid tot trainers, laat zien dat sport een breed en divers instrument is in het sociale domein.

5. Literatuur

Dudevszky, S., & Witte, T. (2017). Participatie en inclusie van jongeren met psychische kwetsbaarheid. *Jeugdbeleid*, 11(2), 113-118. <https://doi-org.hu.idm.oclc.org/10.1007/s12451-017-0145-y>

Gemeente Utrecht (2016). *Sportnota 2017-2020: Utrecht, sportief en gezond*. Geraadpleegd op 10 februari 2018, via <https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/9.digitaaloket/Subsidies/2016-08-Sportnota-Utrecht-sportief-engezond.pdf>.

Hoorik, van. I. (2016). *Rolmodellen onder de loep: Perspectieven op rolmodelwerking in praktijken voor talentontwikkeling*. In Abdallah, S., Kooijmans, M., & Sonneveld, J. (2016). (Red.), *Talentgericht werken met kwetsbare jongeren: Ontwikkelwerk, Erkenningswerk,Verbindingswerk*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

IZI Solutions (2016). *Do's en dont's voor het bereiken en activeren van jongeren*. geraadpleegd op 5 oktober 2018, via: <https://www.aanpakjeugdwerkloosheid.nl/binaries/aanpak-jeugdwerkloosheid/documenten/rapporten/2016/10/13/do-s-en-don-ts-voor-het-bereiken-en-activeren-van-jongeren/13-10+Totaalrapportage+SZW+-+Bereiken+en+Activeren+van+Jongeren.pdf>

Kooijmans, M. (2016). *Talent van de straat. Hoe je jongeren kunt verleiden uit de criminaliteit te blijven*. Amsterdam: Van Genneep.

Metz, J. (2011). *Ambulant jongerenwerk. Vinden, binden, motiveren en doorleiden. De actuele relevantie van de klassieker*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam/Lectoraat Youth Spot.

Pels, T. & Gruijter, de. M. (2014). *Jongerenwerk als schakel in positief jeugdbeleid*. Amsterdam/Utrecht : Kenniswerkplaats Tienplus/ Verwey-Jonker Instituut.

Roman, B. & Vijfeijken, M., van (2011). *Aan het werk in de Liemers. Onderzoek naar een netwerk gericht op het bewerkstelligen van duurzame arbeidsparticipatie van (oud) leerlingen van het VSO en praktijkonderwijs*. Tilburg: IVA beleidsonderzoek en advies.

Scheijmans, I. (2015) *Geeft Trainerskracht kracht?* Utrecht: Hogeschool Utrecht.