

Feyenoord Jobscorer (Rotterdam)

We geven Wajonger positieve werkervaring mee

Feyenoord is Rotterdam, een sterk merk waar deuren voor opengaan, zeker 'op Zuid', waar stadion De Kuip staat. Met Jobscorer laat Feyenoord haar sociale gezicht zien: de club als strenge en loyale leermeester. Een werkervaringsplek voor jongeren met een beperking, op weg naar de arbeidsmarkt. "We zien dat 80% van de jongeren na zo'n intensief jaar ook echt aan de slag wil."

De doelgroep van Jobscorer is niet de makkelijkste: jongeren met een Wajong-uitkering, niet zelden met een sociale achtergrond die hun start op de arbeidsmarkt extra bemoeilijkt. Maar ook: jongeren die enorm opkijken tegen eredivisievoetbalclub Feyenoord. Hún club, uit hún wijk. Die verbondenheid is wederzijds: vertelt Mark Smit, coördinator van Feyenoord Jobscorer. Feyenoord wil meer zijn dan een voetbalclub en heeft verschillende MVO-programma's gericht op Rotterdam, in het bijzonder op de zuidelijke stadswijken. "Het merk Feyenoord betekent veel voor de mensen hier. Die wederzijdse verbondenheid, onze organisatie en ons netwerk zetten we in voor Jobscorer."

Topclub motiveert doelgroep

De jongeren – meisjes zijn welkom maar in de praktijk zijn het vaak jongens die bij een voetbalclub willen werken – die geselecteerd worden voor het project, hebben vaak een verstandelijke beperking in combinatie met gedragsproblemen en ontwikkelingsstoornissen, vertelt Didier Lit, arbeidsdeskundige bij UWV. Autisme en ADHD zijn veelvoorkomend, daarnaast is er bij deelnemers ook vaak sprake van schulden en een moeilijke thuissituatie. Lit: "UWV financiert het project en doet de intake. We letten er onder meer op dat de jongere het traject aan kan. Veel jongeren willen heel graag werken bij Feyenoord, maar ook wij moeten het in hen zien zitten. Ze moeten het werk fysiek aankunnen, tussen de 18 en 27 jaar oud

zijn en De Kuip moet voor hen bereikbaar zijn met het OV. Ze moeten in een groep kunnen functioneren en in staat zijn om zich werknemersvaardigheden eigen te maken. Verder is het belangrijk dat ze ervan doordrongen zijn dat het gaat om een tijdelijke werkervaringsplek. Het is geen opstapje naar een vaste baan bij Feyenoord, want daar hopen veel jongens wel op. We moeten daarom een realistisch beeld schetsen van de mogelijkheden die Jobscorer hen biedt."

In vier stappen naar werk

Jobscorer is ontwikkeld door Feyenoord zelf en wordt uitgevoerd in samenwerking met UWV. In het programma gaat clubtrots naadloos over in trots zijn op je werk voor de club. En dat is een eerste stap op weg naar arbeidsethos: trots zijn op je werk en trots op jezelf. Arbeidsritme opbouwen, goed kunnen omgaan met collega's en luisteren naar leidinggevers, deze vaste ingrediënten in het programma zijn enorm belangrijk voor de toekomst van de jongere. Elk jaar stromen minimaal elf Wajongers het programma in, waarna ze ieder kwartaal opschuiven naar een volgende fase. Het eerste





kwartaal helpt de hele groep met allerlei karweitjes in een klushuis op het terrein van trainingscomplex Varkenoord. In tijdblokken van drie maanden werken ze vervolgens bij steeds een ander onderdeel van de organisatie, van onderhoudsklussen tot schoonmaken, van gasten ontvangen tot licht administratief werk. In dit jaar wordt gekeken wat voor soort werk de deelnemer aankan. Smit zoekt in het netwerk van Feyenoord naar een werkgever die passend werk heeft voor de jongere. “Het hele traject is gericht op succes, op positieve ervaringen op het gebied van werk en collega’s. De deelnemers hebben vaak minder goede ervaringen en zelfs teleurstellingen gehad op het gebied van school en werk. Ze hebben vooral gehoord wat ze niet kunnen. Dat gemis aan positieve feedback willen we zoveel mogelijk goedmaken in het jaar dat ze voor Feyenoord werken.”

Succesfactor: jongere beter in beeld

De meeste deelnemers van Jobscorer komen uit het praktijkonderwijs en zijn jongeren die vooral willen ‘doen’. “We zetten ze daarom meteen aan het werk, met collega’s en taken op maat”, vertelt Smit. “De eerste drie maanden in het klushuis zijn ze nog onder elkaar en werken onder begeleiding aan allerlei voor komende klussen zoals schilderen en elektra. In deze periode krijgen we een beeld van hen. We zien hoe sociaalvaardig ze zijn en of ze op een bepaald terrein extra ondersteuning nodig hebben. Sommige deelnemers lukt het om een maand lang een masker op te zetten. Ze doen zich anders voor dan ze zijn en dat kan een te

positief beeld, maar ook een te negatief beeld opleveren. De ervaring leert dat ze dat geen drie maanden volhouden. Zo leren we de deelnemers goed kennen en weten wat voor soort werk ze aankunnen en hoeveel begeleiding ze nodig hebben.”

Naast werkervaring krijgen de deelnemers sollicitatietraining en leren ze brieven schrijven, praktische vaardigheden die ze later nodig zullen hebben. Ook mogen ze allemaal voor iedere thuiswedstrijd in het stadion werken, om vervolgens met elkaar de wedstrijd van het eerste

“Het hele traject is gericht op succes, op positieve ervaringen op het gebied van werk en collega’s”

elftal te bekijken. Na deze eerste fase zwermen de jongeren uit door de organisatie om op verschillende plekken bij Feyenoord werkervaring op te doen. Ook daar blijft Smit ze begeleiden. De deelnemers krijgen taken in een realistische werksetting en on the job coaching van Feyenoordmedewerkers, die daarover geïnstrueerd zijn. Smit is en blijft het eerste aanspreekpunt over het project en over de individuele deelnemers. “Onze medewerkers zijn inmiddels goed ingevoerd en getraind om deze begeleiding te kunnen geven.” Gedurende elke fase van drie maanden kijkt Smit waar een deelnemer in de volgende fase het beste op zijn plek zou zijn.

Dreigende uitval, en dan?

Geen zin, niet op tijd uit bed kunnen komen, brutaal tegen collega’s of leidinggevende, er zijn verschillende redenen waarom een deelnemer na verloop van tijd uit het project kan vallen. En dan? Smit: “Het is niet de makkelijkste doelgroep en dat vraagt maatwerk, ook in de begeleiding. Je moet een deelnemer door een moeilijke periode heen helpen, en zeker niet opgeven bij de eerste de beste tegenwind. Dat is bij veel van deze jongeren al veel vaker gebeurd en het bevestigt bij hen alleen maar

het idee dat het toch niet gaat lukken. Je kunt ze motiveren door ze een spiegel voor te houden en te laten zien dat je in de topsport ook niet zomaar opgeeft. Als je hier werkt ben je onderdeel van topclub Feyenoord en dat vraagt iets extra’s. Dat gegeven gebruiken we heel veel, we vragen bijvoorbeeld wat Koeman zou vinden van hun gedrag. Zo kun je ze motiveren om weer hun best te doen.”

Deelnemers die te gemakkelijk opgeven, vinden Didier Lit op hun pad. “Ik ben een soort boeman, als er sprake is van onwil. Als een deelnemer bijvoorbeeld zijn afspraken niet nakomt. Vanuit het UWV kan ik hem uit het traject

zetten of een korting op de uikering toepassen. Uiteraard altijd in overleg met Mark. Maar in de praktijk is verwijtbaarheid lastig aan te tonen. Deze jongeren overzien niet altijd de gevolgen van hun handelen, ze hebben niet voor niets een Wajong-uitkering.”

Aan het werk; de cijfers

Sinds de start in 2012 hebben 35 jongeren deelgenomen aan Feyenoord Jobscorer. Van deze groep is na 2,5 jaar nog steeds 55% geplaatst. Smit: “Deze jongeren hebben een contract gekregen na afloop van Jobscorer - de één voor een half jaar en de ander voor een jaar - of het eerste contract is na het eerste half jaar verlengd. We zien ook dat 80% van

“Als iemand uitvalt is dat heel jammer: iemand anders had die kans kunnen krijgen”

de jongeren na zo’n intensief jaar ook echt aan de slag wil. De bedrijven waar de deelnemers gaan werken, komen vaak uit het netwerk van Feyenoord. Denk aan sponsors en de business-

club. Dat zijn bij elkaar meer dan 400 bedrijven. Maar we hebben contact met veel meer Rotterdamse bedrijven en zoeken een werkgever waar de jongere op zijn plek is. Dat is het belangrijkste”, vertelt Smit.

Smit geeft onder meer presentaties om bedrijven te informeren en enthousiast te maken over Jobscorer. “Mijn boodschap aan hen is: ik kom niet halen maar brengen. We leveren goede medewerkers af met een jaar werkervaring. We kennen ze goed, zijn heel eerlijk én kunnen adviseren over regelingen voor werkgevers die een Wajonger in dienst willen nemen.”

Leermoment: casemanagers laten meekijken
Heeft het project in de afgelopen 2,5 jaar ook nog een leermomentje opgeleverd voor UWV of voor Feyenoord Jobscorer? Lit: “In het begin was het best lastig voor UWV om voldoende kandidaten te selecteren. Het bleek dat de casemanagers niet goed wisten welke jongeren voor Jobscorer in aanmerking kwamen, het project was nog niet bekend genoeg.” Smit vult aan: “We hebben daarom rondleidingen georganiseerd zodat de casemanagers zelf konden zien wat Jobscorer inhield. Ook hebben we de media opgezocht om aandacht te krijgen voor dit project en nu komen de aanmeldingen vanzelf. We moeten zelfs selectief zijn want we hebben maar elf plaatsen per jaar. Als we iemand selecteren die later uitvalt, vinden we dat heel jammer: iemand anders had die kans kunnen krijgen. Dat zeggen we ook tegen de deelnemers.”

Samenvatting

Elf jongeren met een Wajong-uitkering doen werkervaring op bij Feyenoord Jobscorer gedurende een jaar, op verschillende plekken in de organisatie. Vervolgens wordt een werkgever gezocht die passend werk heeft voor de jongere, vaak binnen het netwerk van Feyenoord.

Doelgroep

Wajongers in Rotterdam en omliggende gemeenten: jongeren met een verstandelijke beperking, vaak in combinatie met gedragsproblemen en ontwikkelingsstoornissen zoals autisme en ADHD en/of een moeilijke privésituatie.

Doel

De jongeren voorbereiden op een echte baan en bijbrengen dat werken ook leuk en zinvol kan zijn. Werken voor een topclub als Feyenoord – de doelgroep is niet zelden supporter – is de eerste stap.

Resultaten

Sinds de start in 2012 hebben 35 jongeren deelgenomen aan Feyenoord Jobscorer. Van deze groep is na 2,5 jaar nog steeds 55% geplaatst, ook door contractverlening.