

# **DE COMBINATIEFUNCTIONARIS ARBEID**

EVALUATIEVERSLAG 2020 - 2023

# Inhoud

	<b>Blz.</b>
<b>1.    Introductie</b>	<b>2</b>
<b>2.    Aanleiding</b>	<b>3</b>
<b>3.    Doelgroep</b>	<b>4</b>
<b>4.    Werkwijze</b>	<b>5</b>
<b>5.    Interventies</b>	<b>6</b>
<b>6.    Opbrengsten</b>	<b>7</b>
<b>7.    Samenvatting en conclusies</b>	<b>10</b>
<b>8.    Aanbevelingen</b>	<b>11</b>
<b>9.    Bijlagen</b>	<b>12</b>
•    Enquête combinatiefunctionaris arbeid	
•    Bekostiging en realisatie project	
•    Meerwaarde van de combinatiefunctionaris arbeid	
•    Naadloze aansluiting van school naar werk	
•    Infographic combinatiefunctionaris arbeid	
•    Gelrepect, combinatiefunctionaris	
•    De combinatiefunctionaris aan het woord	
•    Ingrado	
•    Sectorraad GO	

## 1. Introductie

Voor u ligt het evaluatieverslag van het project 'De Combinatiefunctionaris arbeid', dat in de periode 2020 – 2023 met financiële ondersteuning van de Gemeente Arnhem is uitgevoerd door stichting De Onderwijsspecialisten.

De Onderwijsspecialisten is een organisatie met 26 scholen voor speciaal- en voortgezet speciaal onderwijs. De Onderwijsspecialisten investeert reeds geruime tijd in het onderdeel arbeidstoeleiding voor haar schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso). Dit doet zij op een breed terrein. Zo wordt binnen het onderwijscurriculum ruim aandacht besteed aan een zo drempelloos mogelijke overgang van school naar o.a. werk, zijn er zo'n 40 medewerkers mede verantwoordelijk voor stage- en trajectbegeleiding en is er een fulltime arbeidsdeskundige aangetrokken om dit geheel te coördineren. Daarnaast richt de arbeidsdeskundige zich ook nadrukkelijk op externe partners en stakeholders: werkgevers, collega-scholen, het praktijkonderwijs (Pro), etc.

De resultaten van deze aanpak en dan met name de resultaten voor de leerlingen voor wie het vso of Pro eindonderwijs is, zijn hoopgevend. Steeds meer leerlingen slagen er in om vanuit een intensieve stageperiode door te stromen naar een vaste arbeidsplek, veelal binnen het stagebedrijf. De ervaring leert echter ook dat oud-leerlingen uit het vso en Pro bij het toetreden op de arbeidsmarkt in meer of mindere mate ondersteuning nodig hebben om ook daadwerkelijk aan het werk te blijven.

Zo is het risico op uitval van voormalige vso- en Pro-leerlingen groot en leren de landelijke cijfers dat circa drie jaar na uitstroom tussen de 35 en 60 procent van de oud-leerlingen geen werk meer heeft. Dit heeft o.a. te maken met het feit dat veel leerlingen in de transitie van school naar werk op meerdere levensdomeinen begeleiding nodig blijken te hebben. Denk hierbij aan ondersteuning ten aanzien van hun woonsituatie, financiën en bij het behouden van hun positie op de arbeidsmarkt.

De ervaring binnen het vso en Pro leert dat een lichte vorm van ondersteuning, welke vanuit de vertrouwde schoolsituatie wordt georganiseerd, de eerste jaren na het verlaten van de school erg effectief kan zijn. Deze lichte ondersteuning door de schoolprofessionals (ook wel 'waakvlam'-ondersteuning genoemd) kan voorzien in de behoefte van de jongeren om op hun werkplek ondersteund te worden, maar ook in hun doorontwikkeling op andere persoonlijke vlakken zoals financiën, gezondheid en wonen. Dit kan het risico op uitval aanzienlijk verkleinen.

In het project 'De Combinatiefunctionaris arbeid' is in de periode 2020 – 2023 invulling gegeven aan deze gewenste ondersteuning door te experimenteren met een zogenaamde combinatiefunctionaris. Het resultaat van dit experiment leest u in deze verantwoording.

Veel leesplezier gewenst!

Richard Brenkman, projectcoördinator.

## 2. Aanleiding

De Arnhemse scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (vso) van De Onderwijsspecialisten en Praktijkonderwijs (Pro) zien het als hun taak om hun leerlingen op een adequate wijze voor te bereiden op en toe te leiden naar betaalde arbeid. Hiervoor hebben zij binnen hun eigen organisaties een professioneel systeem van coaching, praktijkbegeleiding en stages opgezet. De functionarissen die hiermee belast zijn (traject- en stagebegeleiders) hebben hiervoor binnen de eigen organisaties formatieruimte en tijd gekregen.

Echter: bij de overgang van school naar werk ontstaat echter voor een deel van de leerlingen een hiaat in de begeleiding. Hoewel deze behoefte bestaat ontvangt de school van rijkswege geen middelen meer om de begeleiding en ondersteuning te kunnen continueren aangezien betreffende leerlingen uitgeschreven worden bij de school.

Die begeleiding wordt vervolgens in de meeste gevallen overgenomen door externe partijen (gemeenten, re-integratie organisaties, etc.). Dit gaat in veel gevallen goed, maar de ervaring leert dat de onderbreking van begeleidingscontinuïteit door de (vertrouwde) schoolfunctionarissen negatieve effecten kent. Zo voelt de ex-leerling zich onzeker en is de ingezette externe ondersteuning onbekend met de jongere. In tegenstelling tot de school, die in de stageperiode veelal een goede band met de werkgever heeft opgebouwd, is de externe partij daarnaast ook onbekend met de toekomstige werkgever van de jongere. Deze factoren zorgen ervoor dat het risico van uitval op de loer ligt.

Uit een recent uitgevoerd interdepartementaal beleidsonderzoek naar jongeren met (risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt (in opdracht van het ministerie van financiën) wordt ook signaleerd dat juist bij transitie problemen in het leven van jongeren kunnen ontstaan. Begeleiding bij de transitie van de ene fase naar de andere fase wordt ook in dit onderzoek als bepalend beschouwd.

Uit een analyse van het CPB inzake de knelpunten in de begeleiding van jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt blijkt dat investeringen in vroege interventies als hulpverlening, scholing- en arbeidstoeleiding te weinig tot stand komen. Dat bijvoorbeeld de nazorgplicht beperkt is, bemoeilijkt de transitie van school naar werk en van werkloosheid naar werk. Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt raken hierdoor vaak uit beeld. Ook wordt aangegeven dat de inzet vaak te eenzijdig vanuit één domein is ingericht, waardoor problemen die ontstaan na transitie, bijvoorbeeld rond inkomensbesteding, schulden en het regelen van huisvesting, te laat worden opgepakt. Verder wordt regelmatig te weinig maatwerk geboden.

Tot slot is ook de politiek inmiddels overtuigd van de noodzaak om knelpunten van integrale voorzieningen op het gebied van onderwijs, zorg en het vinden van werk op te lossen. De ondersteuning van minder zelfredzame leerlingen in het onderwijs, maar ook bij het vinden en behouden van werk (waardoor mede hoge kosten kunnen worden vermeden) is één van de drie landelijke speerpunten in de kwaliteitsafspraken.

### 3. Doelgroep

Zoals reeds aangegeven bestaat de doelgroep van dit project uit de leerlingen van het vso en Pro die aan het einde van hun opleiding zijn gekomen en ondersteuning nodig hebben bij hun transitie naar arbeid. Overigens ondervinden niet alle leerlingen problemen bij het toetreden tot de arbeidsmarkt. Grofweg kan de doelgroep in drie categorieën worden verdeeld:

1. Leerlingen met een goed netwerk die geen bijkomende problemen ervaren. Deze leerlingen hebben over het algemeen voldoende ondersteuning en begeleiding om hun overgang naar de arbeidsmarkt met succes te maken.
2. Leerlingen die minder stabiel zijn en een minder goed of zelfs slecht netwerk hebben. Deze groep leerlingen heeft een verhoogd risico op uitval tijdens hun transitie naar arbeid. Ze zijn gevoeliger voor bijkomende problemen, waardoor extra begeleiding en ondersteuning nodig is.
3. Leerlingen met een grote behoefte aan ondersteuning in de volle breedte. Deze leerlingen hebben extra ondersteuning nodig op alle gebieden om hun overgang naar de arbeidsmarkt te kunnen maken.

In het project is er voor gekozen om de tweede groep centraal te stellen (i.e. leerlingen met een verhoogd risico op uitval). Dit betekende dat gedurende de projectperiode er in totaal 69 jongeren gebruik hebben kunnen maken van een specifieke vorm van begeleiding en ondersteuning. In het eerste jaar was er sprake van 20 trajecten, in het tweede jaar waren dit 35 trajecten en in het derde jaar konden in totaal 69 jongeren van een speciaal begeleidingstraject gebruik maken.

Het ging hierbij om leerlingen die uitstroomden uit vijf Pro-scholen en twee vso-scholen, zie ook figuur 1.

School	Trajecten 1e jaar	Trajecten 2e jaar	Trajecten 3e jaar
Tender	4	8	11
Symbion	-	2	5
Pro Bemmelen	-	2	3
Vierbeek College	4	6	12
Prisma College	3	7	12
Probus	5	10	15
Leerpark Arnhem	4	0	11
<b>Totaal Trajecten</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>69</b>

Figuur 1: overzicht trajecten

## 4. Werkwijze

Er is voor gekozen om de rol van combinatiefunctionaris arbeid te beleggen bij de professionals die binnen het onderwijs al ruime ervaring hebben in het begeleiden en ondersteunen van deze trajecten: de stage- en trajectbegeleiders. Zij kennen de jongeren en weten waar hun kwetsbaarheid en daarmee hun begeleidingsbehoefte ligt. Ervaring in het begeleiden van risico-gevoelige leerlingen is noodzaak. Daarnaast zijn de combinatiefunctionarissen geselecteerd op hun vaardigheden om de juiste balans te kunnen aanbrengen tussen enerzijds ondersteuning en anderzijds het stimuleren van de zelfstandigheid van de cliënt. Een gezonde balans hiertussen zorgt ervoor dat het 'pamperen' van deelnemers wordt voorkomen.

De ondersteuning was hoofdzakelijk gericht op het in beeld houden en het monitoren van de geselecteerde risico-gevoelige jongeren, zodat escalatie en verslechtering van mogelijke risico's niet alleen tot nul wordt gereduceerd, maar ook een eventuele terugval in de ontwikkeling wordt voorkomen. Kenmerkend voor de begeleiding was het laagdrempelige, vinger-aan-de-polscontact en het inspelen op situaties waarin snel op- dan wel afgeschaald diende te worden.

De ontwikkeling van de deelnemers stond uiteraard steeds centraal. Daarvoor is er maximaal ingezet op het vergroten van de kennis en vaardigheden van de deelnemers, zodat zij zichzelf verder kunnen ontwikkelen en hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot worden. Deze werkwijze had tot doel om de deelnemers flexibeler en breder inzetbaar te maken voor de arbeidsmarkt. Dit vergroot niet alleen hun kansen op het vinden van passend werk, maar ook de kans op behoud van werk op de lange termijn. Het monitoren van de ontwikkeling gebeurt actief en in nauwe samenwerking met de werkgever zodat op maat kan worden gewerkt.

Daarnaast is er binnen de trajecten ingezet op certificering van de deelnemers, hetgeen betekende dat de deelnemers werden opgeleid en getraind in specifieke vaardigheden en kennis die vereist zijn voor bepaalde functies op de arbeidsmarkt. In de praktijk betekende dit dat de volgende certificaten of examens behaald zijn door de deelnemers:

- een heftruckcertificaat;
- een certificaat voor Mig en Tig lassen;
- een theorie-examen voor de vrachtauto;
- deelname aan de drivers academie;
- een B-VCA diploma.

Daarnaast richtte de ondersteuning zich niet alleen op zaken als school en werk, maar ook op de thuissituatie. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan het eigen netwerk, financiën, relaties, de woonsituatie en vrije tijdsbesteding. Hier is voor gekozen omdat de oorzaak van veel problemen op de werkvloer hun oorzaak kennen in een ander levensdomein van de deelnemer.

In het project heeft de combinatiefunctionaris arbeid zich vooral gericht op de transitie van school naar een toekomstige werkplek. Daarin vervulde hij zowel de rol van trajectbegeleider als die van jobcoach. Door deze werkwijze konden de arbeidsvoorbereidende activiteiten van de school naadloos aansluiten bij begeleidingsactiviteiten op de werkplek. Het onderwijs fungeerde daarin als een voorbereidende werkomgeving, waarbij het accent geleidelijk verschuift van al werkend leren door middel van stages naar al werkend leren op de werkplek. Hierdoor werd een knip in de transitie van onderwijs naar arbeid voorkomen en was er sprake van een doorlopend begeleidingstraject.

Uit het project is gebleken dat de inzet van deskundige functionarissen die de leerling goed kennen essentieel is voor de realisatie van een efficiënte en adequate begeleiding op de werkplek. De

combinatiefunctionarissen fungeerde als bruggenbouwers door het inzetten van zijn of haar specifieke expertise en het samenwerken met netwerkpartners zoals het WSP, de gemeente en werkgever om zodoende leerlingen te begeleiden voor wie het niet vanzelfsprekend is dat zij direct optimaal zullen functioneren op hun toekomstige werkplek. Met deze aanpak wordt er een soepele overgang van onderwijs naar een duurzame werkplek gerealiseerd.

Uit een enquête onder de combinatiefunctionarissen arbeid bleek dat de hoeveelheid contactmomenten met de deelnemers en de wijze waarop dat gebeurde varieerden. In sommige trajecten bestond de begeleiding uit een-op-een gesprekken en in andere gevallen vond begeleiding ook telefonisch of via WhatsApp plaats. De frequentie van het contact varieerde van eens per week tot eens in de zes weken.

Binnen het project is gekozen voor een maximale ondersteuning van de jongere van drie jaar, gericht op meerdere domeinen (zorg, thuissituatie, hulpverlening, etc.).

## 5. Interventies

Gedurende de loop van het project vinden er uiteraard veelvuldig interventies van de combinatiefunctionaris arbeid op onderdelen van het traject plaats. De meest voorkomende waren de volgende:

- **Reizen:** Er zijn verschillende interventies gedaan om de reismogelijkheden van de jongeren te verbeteren, waarbij met name een focus lag op zelfstandig kunnen reizen. Zo zijn er bijvoorbeeld aanpassingen gedaan in de reisroutes of zijn er reiskostenvergoedingen aangevraagd. Ook is er gekeken naar alternatieve vervoersmogelijkheden zoals fietsen, scooters of carpoolen.
- **Woonsituatie:** Bij problemen in de woonsituatie is ondersteuning geboden bij het regelen van financiën of huursubsidies. Ook zijn er afspraken gemaakt met instanties zoals jeugdzorg in gevallen waarbij sprake was van specifieke problemen in de thuissituatie.
- **Ziekmeldingen:** Bij ziekmeldingen is er allereerst gekeken naar de oorzaak van de ziekmelding. Indien dit bijvoorbeeld te maken had met problemen op het werk, is er begeleiding geboden bij het oplossen van deze problemen. Ook is er ondersteuning geboden bij het vinden van passende hulpverlening en is er eventueel bemiddeld bij het maken van afspraken met werkgevers of onderwijsinstellingen.
- **Miscommunicatie:** Om miscommunicatie te voorkomen is er onder andere gezorgd voor een duidelijke communicatiestructuur tussen alle betrokken partijen. Er zijn afspraken gemaakt over wie verantwoordelijk is voor welke communicatie en er is voldoende tijd genomen om de communicatie goed te laten verlopen.
- **Mismatch ondersteuning:** Wanneer bleek dat de ondersteuning die geboden werd niet passend was voor de jongere werd gezocht naar alternatieve vormen van ondersteuning. Hierbij is gekeken naar de individuele behoeften en wensen van de jongere en is er eventueel geschakeld met andere professionals.
- **Voorzieningen:** Bij problemen met voorzieningen is gezocht naar passende oplossingen. Hierbij is er gekeken naar eventuele subsidies of regelingen en is hulp geboden bij het aanvragen hiervan. In sommige gevallen is gekeken naar de mogelijkheid om tijdelijk voorzieningen uit te lenen.

## 6. Opbrengsten van het project

Uit het project is gebleken dat een combinatiefunctionaris arbeid van zeer grote waarde kan zijn in het goed laten 'landen' van risico-gevoelige jongeren binnen een structurele arbeidssituatie. Daarnaast heeft de inzet en begeleiding van de combinatiefunctionaris arbeid geleid tot het maximaal kunnen vergroten van de kennis en vaardigheden van de deelnemers, zodat zij zich verder hebben kunnen ontwikkelen en hun kansen op de arbeidsmarkt hebben kunnen vergroten. Tevens bleek een belangrijke meerwaarde te zijn dat de deelnemers flexibeler en breder inzetbaar werden op de arbeidsmarkt. Dit vergrootte niet alleen hun kansen op het vinden van passend werk, maar ook de kans op behoud van werk op de lange termijn.

De opbrengsten van het project kunnen worden onderscheiden in enerzijds 'harde' financieel kwantificeerbare opbrengsten en anderzijds 'zachtere' opbrengsten.

Onder de harde opbrengsten rekenen we een succesvolle uitstroom naar werk en daarmee het voorkomen van een structurele financiële afhankelijkheid van uitkeringen. Daarnaast behoren tot de harde opbrengsten de ingeschatte neven-kosten die gepaard gaan met uitkeringen en/of het niet hebben van werk.

Op 31 maart 2023 bleken er van de 69 deelnemers 59 aan betaald werk te zijn geholpen, hetgeen een besparing op uitkeringskosten van maar liefst € 564.696,- oplevert. Daarvan hadden op dat moment 11 deelnemers een vast contract voor onbepaalde tijd. De overige 48 deelnemers hadden op de peildatum een contract voor bepaalde tijd. De relatie en contacten van de combinatiefunctionarissen arbeid met de werkgevers van die laatste groep zijn dusdanig dat een omzetting van een contract voor bepaalde tijd naar een contract voor onbepaalde tijd voor een deel van hen als zeer realistisch kan worden gekwalificeerd. Verder zitten 10 deelnemers momenteel in perspectief biedende trajecten.

Situatie Q1 2023			Opmerking
Betaald werk / totaal	59		
Contract (tijdelijk)		48	
Contract (onbepaald)		11	
Activerend werk		2	Ontwikkel arrangement via de gemeente
Beschut werk		1	
Sociale onderneming		4	
Tijdelijk geen werk		2	W&I en re-integratie in beeld
Anders		1	behandeltraject

Figuur 2: Uitstroomcijfers maart 2023



<b>Totaal projectbudget 2020 - 2023</b>	<b>€ 366.000,00</b>
<b>Overboeking subsidie van GB 15081 jeugdwerkloosheid</b>	<b>€ 55.800,00</b>
<b>Gemeente Arnhem begeleiding, coaching</b>	<b>€ 16.200,00</b>
<b>Totaal</b>	<b>€ 438.000,00</b>

## Kosten

Kosten 1e jaar	€ 57.240,00
Kosten 2e jaar	€ 97.620,00
Kosten 3e jaar	€ 208.650,00

<b>Totaal projectkosten 2020 - 2023</b>	<b>€ 363.510,00</b>
---	---------------------



## Maatschappelijke opbrengsten

59 jongeren participeren in arbeid en 10 jongeren in een ontwikkeltraject naar arbeid

### Financiële besparing (59 trajecten / werk)

	Gemeente uitkering	Gemeente uitvoeringskosten	Gemeente besparing WMO	Gemeente schulden	Zorg welbevinden
1 traject / jaar	€ 3.264,00	€ 750,00	€ 330,00	€ 210,00	€ 780,00
Besparing 1e jaar (20 Trajecten)	€ 65.280,00	€ 15.000,00	€ 6.600,00	€ 4.200,00	€ 15.600,00
Besparing 2e jaar (35 trajecten)	€ 114.240,00	€ 26.250,00	€ 11.550,00	€ 7.350,00	€ 27.300,00
Besparing 3e jaar (69 trajecten)	€ 225.216,00	€ 51.750,00	€ 22.770,00	€ 14.490,00	€ 53.820,00
<b>Totaal</b>	<b>€ 404.736,00</b>	<b>€ 93.000,00</b>	<b>€ 40.920,00</b>	<b>€ 26.040,00</b>	<b>€ 96.720,00</b>

<b>Totale besparing voor de gemeente (zorgkosten niet meegenomen) 2020-2023</b>	<b>€ 564.696,00</b>
---	---------------------

Figuur 3: kosten project vs. opbrengsten

Onder de 'zachtere' opbrengsten verstaan wij in dit kader de positieve invloed van een baan op het zelfvertrouwen en eigenwaarde van de deelnemers. Daarnaast vergroot het hebben van een baan de financiële stabiliteit van de jongere, hetgeen 'rust' in de gezinssituatie oplevert.

Verder leert het project ons het volgende:

- Het project laat zien dat het vormen van een netwerk tussen combinatiefunctionaris arbeid, ouders, verzorgers en werkgevers kan worden bewerkstelligd. De betrokken partijen raakten tijdens de uitvoering steeds beter op elkaar ingespeeld. De nazorg toont daarmee voldoende aan dat de monitoring goed is verlopen;
- Alle partijen zien bij de meeste deelnemers een positieve groei in hun ontwikkeling. De betrokken partijen hebben ook concrete voorbeelden van toegenomen zelfredzaamheid genoemd. Daarnaast helpt het als een deelnemer inziet en focust op wat hij wel kan, in plaats van wat (nog) niet lukt. Dit kan leiden tot nieuwe kansen en inzichten in het verdere (arbeids)leven. Deze ontwikkeling heeft zeker een positieve uitwerking op de zelfredzaamheid en eigenwaarde van de deelnemer;
- Door de inzet van de combinatiefunctionaris arbeid zijn bij een aantal trajecten problemen niet verder geëscaleerd. Een belangrijke indicator voor het voorkomen van verdere problematiek is de waardering van de deelnemer zelf, die in dit geval hoog is. Deelnemers ervaren steun en hulp van de combinatiefunctionaris arbeid, wat suggereert dat er een

dempende werking is op problemen die zich in het dagelijks leven voordoen. Dit komt doordat de deelnemer in gesprek gaat met de combinatiefunctionaris arbeid over vragen, problemen en aandachtspunten waar hij of zij mee geholpen is. Hierdoor kunnen problemen tijdig worden aangepakt en worden verdere escalaties voorkomen;

- In enkele gevallen is er sprake geweest van opgeschaalde hulp. Zonder combinatiefunctionaris arbeid is het mogelijk dat de deelnemer pas in een later stadium om extra hulp had gevraagd of dat deze hulp volledig achterwege zou blijven. Doorgaans versterkt dit de problemen die de deelnemer ervaart, waardoor de combinatiefunctionaris arbeid een belangrijke rol kan spelen in het verschaffen/coördineren van de gewenste ondersteuning. Bovendien bieden de gesprekken met de combinatiefunctionaris arbeid steun in de overbruggingsperiode naar zwaardere zorg of ondersteuning.

## 7. Samenvatting en conclusies

Het project leert ons dat de combinatiefunctionaris een belangrijke rol vervult bij het ondersteunen van leerlingen bij de overgang naar een passende arbeidsplek. Door zijn ervaring, kennis en netwerk kan hij gerichte ondersteuning bieden en zorgen voor een soepele overgang.

Uit het project kunnen onder andere de volgende conclusies worden afgeleid:

- De combinatiefunctionaris heeft veel meerwaarde bij het ondersteunen van leerlingen in het voortgezet speciaal onderwijs en het Praktijkonderwijs. Doordat de combinatiefunctionaris al over een groot netwerk van stage- en werkgevers beschikt, wordt de kans op uitstroom naar en plaatsing binnen een regulier betaalde baan sterk vergroot;
- De combinatiefunctionaris werkt aantoonbaar kostenbesparend en efficiënt. Dit komt doordat hij al bekend is met de leerlingen en hun behoeften, waardoor er minder tijd en geld verloren gaat aan het opnieuw in kaart brengen van de situatie;
- Doordat de combinatiefunctionaris reeds bekend is met de leerlingen en hun specifieke begeleidingsbehoefte kan er gerichtere ondersteuning geboden worden en wordt er aangesloten bij de individuele behoeften van de leerling. Ook is de functionaris vanuit zijn functie bekend met wet- en regelgeving en voorzieningen, wat ervoor zorgt dat er snel kan worden geschakeld en de juiste ondersteuning geboden kan worden;
- Daarnaast heeft de combinatiefunctionaris jarenlange ervaring in het organiseren van stages en aansluitende plaatsingen naar betaald werk. Op de werkvloer verbindt hij de pedagogische kwaliteiten van school met zijn eigen, aan arbeid gerelateerde expertise. Hierdoor biedt hij op verschillende leefgebieden, zoals wonen, werken en vrije tijd, de juiste ondersteuning;
- Mocht er onverhoopt toch uitval optreden, dan behoudt de combinatiefunctionaris de regie en zet samen met netwerkpartners een vervolgtraject in. Dit zorgt voor een soepele overgang en voorkomt dat de leerling tussen wal en schip valt;
- De combinatiefunctionaris heeft ook regie over tijdelijke ontwikkeltrajecten, die uiteindelijk moeten resulteren in arbeidsplaatsing. Hierdoor wordt er al in een vroeg stadium gewerkt aan de ontwikkeling van vaardigheden die nodig zijn om te kunnen werken;
- De functie van combinatiefunctionaris arbeid vormt een aanvulling op bestaande zorg en ondersteuning en is van belang voor degenen met een die tussen wal en schip (dreigen te) vallen. Regelmatig heeft de combinatiefunctionaris arbeid met de deelnemer tijdig problemen kunnen oplossen of meer hulp kunnen inschakelen.

## 8. Aanbevelingen

De volgende aanbevelingen kunnen worden gedestilleerd uit het project:

- Voor een soepele overgang van school naar werk moet worden voorbereid op en begeleid in veranderingen op verschillende levensgebieden;
- Het is noodzakelijk dat persoonlijke begeleiding wordt verschaft waarbij de leerdoelen worden afgestemd op het individu;
- De begeleiding dient flexibel te zijn en aan te sluiten bij en rekening houdend met de wensen van de jongere. De jongere moet eigenaar en regisseur zijn over zijn eigen leer- en transitieproces;
- De begeleiding houdt niet op bij plaatsing, ook tijdens werk en bij uitval is er ondersteuning nodig. Deze begeleiding dient in nauwe samenwerking met de jongere, de ouders/verzorgers en eventueel derden in het traject te gebeuren;
- De aanpak moet oplossingsgericht zijn en er moet gelijktijdig aan problemen in verschillende domeinen gewerkt worden, waarbij vanuit verschillende disciplines zoals onderwijs, zorg, re-integratie wordt samengewerkt;
- Uit voornoemde aanbevelingen blijkt dat het van belang is dat ook wordt gefocust op het creëren van een goed netwerk;
- Verder is het van belang dat de combinatiefunctionaris arbeid de jongere persoonlijk kent, maar ook weet welke vormen van ondersteuning beschikbaar zijn en in staat is om andere professionals in te schakelen. Het netwerk moet nauw met elkaar verbonden zijn en de combinatiefunctionaris arbeid moet proactief reageren bij (dreigende) uitval.

Uit de afgelopen drie jaar blijkt dat de functie van de combinatiefunctionaris voldoet aan de verwachtingen wat betreft de nazorg. Dit is een positief eindresultaat, maar zorgt ook voor een nieuwe uitdaging. De vraag is namelijk hoe we ervoor kunnen zorgen dat dit initiatief structureel wordt geborgd?

Om dit te bewerkstelligen is het noodzakelijk dat alle partijen het belang van het waarborgen van de nazorg erkennen. Uit het project volgt dat de combinatiefunctionaris arbeid een belangrijke rol speelt bij het ondersteunen van mensen die een bepaalde vorm van ondersteuning nodig hebben. Het initiatief laat daarnaast zien dat de combinatiefunctionaris arbeid een cruciale rol speelt bij het bevorderen van de arbeidsparticipatie en doorontwikkeling van kwetsbare jongeren. Het is van groot belang dat we blijvend investeren in de ondersteuning van deze groepen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en hun zelfredzaamheid bevorderen.

Daarnaast moeten we aandacht besteden aan de samenwerking tussen de combinatiefunctionaris arbeid en andere instanties, zoals werkgevers en sociale diensten. Deze samenwerking kan bijdragen aan een betere afstemming van de ondersteuning op de behoeften van de doelgroep en aan het creëren van duurzame arbeidsrelaties.

De inzichten en opbrengsten zijn door middel van dit project in kaart gebracht, nu is het moment voor een ieder om proactief zijn of haar verantwoordelijkheid te dragen en te kijken naar duurzame financieringsmogelijkheden.

“Nazorg in het vso en Pro in de vorm van de combinatiefunctionaris arbeid”

## Bijlagen

### Enquête combinatiefunctionaris arbeid

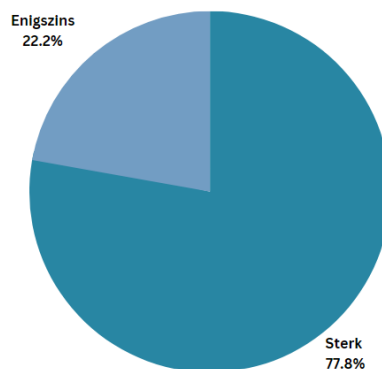
#### Inleiding

In maart 2023 is een enquête afgenomen onder combinatiefunctionarissen arbeid. Hieronder staan, per vraag, de resultaten weergegeven.

#### Wat is voor u de meerwaarde geweest m.b.t. de inzet van de combinatiefunctionaris arbeid?

De respondenten noemen diverse manieren waarop de combinatiefunctionaris van meerwaarde is. Zo wordt genoemd dat het fijn is om actieve betrokkenheid te houden, dat er op tijd kan worden bijgestuurd en dat het fijn is voor oud-leerlingen om een vertrouwd gezicht te hebben waar ze van op aan kunnen. Daarnaast noemt een respondent dat de meerwaarde ligt in de inzet van het juiste netwerk.

#### In welke mate heeft de inzet van de combinatiefunctionaris arbeid volgens u bijgedragen aan de nazorg en het in beeld houden van jongeren?



#### De pilot loopt nu bijna ten einde. Hoe tevreden bent u met het project van de combinatiefunctionaris arbeid, op een schaal van 1 tot 10?



#### Waar bent u tevreden mee?

De respondenten zijn met name tevreden over de goede balans in flexibiliteit en controle; enerzijds worden oud-leerlingen losgelaten, anderzijds is het nog welk mogelijk om controle te houden en op tijd in te grijpen. Sommige respondenten noemen dat deze combinatie van flexibiliteit en controle als erg prettig wordt ervaren door ouders. Daarnaast wordt genoemd dat het fijn is om een goed netwerk in te zetten en de leerlingen op de juiste plek te krijgen.

### **Wat kan volgens u beter?**

Sommige respondenten zijn niet tevreden over het feit dat er een aantal uur aan een leerling is gekoppeld. Het zou hen helpen als zij een totaal aantal uur krijgen voor een aantal leerlingen. Zo kunnen ze soms wat meer tijd aan de ene leerling besteden en op andere momenten wat meer tijd aan de andere leerling. Eén respondent zou graag willen dat alle leerlingen zo'n traject aangeboden krijgen. Een ander ziet verbetering in de voorselectie op school.

### **Hoe geeft u uw functie van combinatiefunctionaris arbeid in de praktijk vorm?**

Alle respondenten hebben regelmatig telefonisch contact met de oud leerling en sommigen ook met de ouders. De respondenten noemen dat het contact maatwerk is; soms is een telefoontje genoeg, soms is een bezoek aan de ouders of werkplek wenselijk. Bij dringende zaken wordt een face-to-face afspraak gemaakt. Het houden van korte lijntjes met alle betrokkenen is daarbij essentieel. Daarnaast wordt genoemd dat er contact is met bedrijven om hen handelingsadviezen te geven.

### **Zijn uw verwachtingen waargemaakt rondom de functie combinatiefunctionaris arbeid?**



**Rapportcijfer: 8,1**

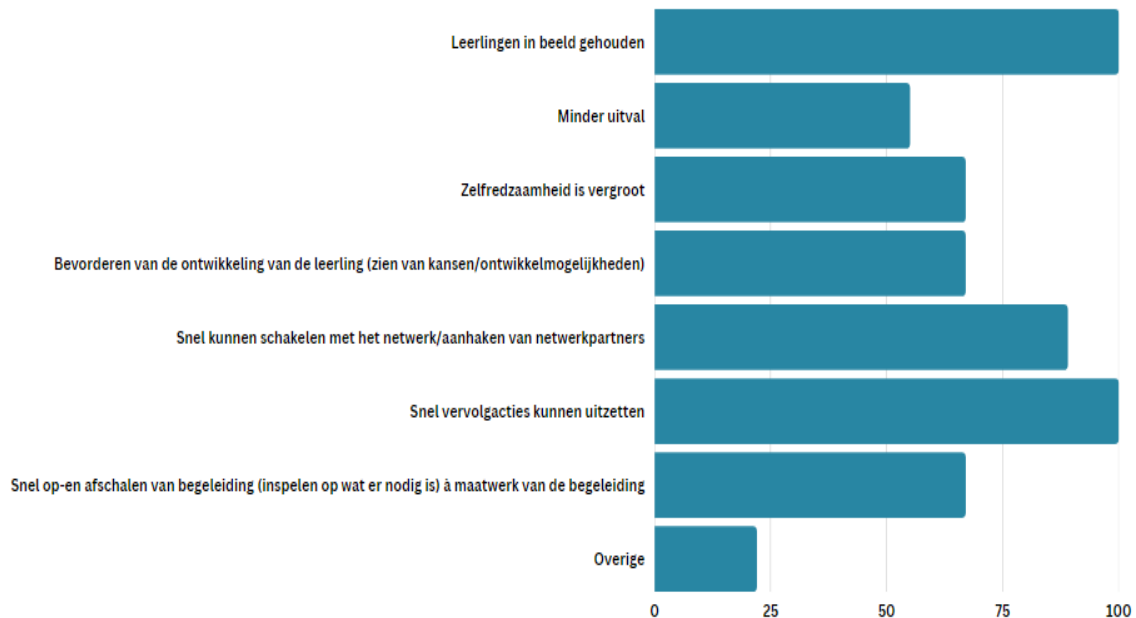
### **Waarom zijn uw verwachtingen wel of niet waargemaakt?**

Geen van de respondenten geeft een onvoldoende rapportcijfer op de vraag in hoeverre de verwachtingen zijn waargemaakt. Bij de meesten gaat het invullen van de functie (precies) zoals ze zich hadden voorgesteld. Bij één respondent waren de verwachtingen van tevoren niet helder. Eén respondent geeft aan dat sommige leerlingen enthousiast begonnen, maar nu niet meer op de hulp zitten te wachten.

### **Als zij niet zijn waargemaakt, wat is ervoor nodig om ze wel waar te maken?**

Een respondent noemt dat het van belang is om duidelijk te communiceren over het bestaan en de taken van de combinatiefunctionaris arbeid. Deze respondent loopt ertegenaan dat hij of zij steeds moet uitleggen wat zijn of haar rol is. Een andere respondent noemt datzelfde probleem, maar dan specifiek binnen de eigen school. Het probleempunt op deze school ligt bij de selectie van leerlingen die gaan deelnemen aan het traject. Hier zijn, aldus de respondent, nu goede afspraken over gemaakt.

**Welk effect heeft het krijgen van ondersteuning van een combinatie functionaris arbeid op de leerlingen volgens u? (weergegeven in percentages, er waren meerdere antwoorden mogelijk)**



Bij overige wordt genoemd dat het traject een veilig vangnet is en ouders een prettig gevoel geeft. Ook wordt maatwerk leveren genoemd.

**Wat zeggen de cliënten/deelnemers over de effecten?**

De meeste respondenten krijgen positieve berichten van oud-leerlingen en ouders. Het regelmatige contact wordt als prettig ervaren; oud-leerlingen zijn blij dat ze bij een vertrouwd persoon terecht kunnen en/of school nog niet helemaal los hoeven te laten. Eén van de respondenten noemt dat snel schakelen een direct zichtbaar effect heeft. Drie respondent noemen dat niet iedere leerling uitgesproken enthousiast is.

**Stel, de pilot krijgt een vervolg: wat vindt u dat hierin verbeterd kan worden?**

Twee respondenten vinden dat er betere keuzes gemaakt moeten worden wat betreft welke oud-leerlingen mogen deelnemen. Eén van de respondenten vindt dat 75 procent van de oud-leerlingen baat zouden hebben bij het traject. Ook het verbeteren van randvoorwaarden wordt genoemd; zo is het wenselijk om de rapportage frequentie omlaag te schroeven en om de mogelijkheid te geven wat flexibeler met de uren om te gaan. Ook noemt een respondent de wens om met andere functionarissen in contact te komen en te bespreken waar ze tegenaan lopen. Een andere respondent schrijft de wens op dat één persoon binnen de school verantwoordelijk is voor het traject, waardoor hij of zij er echt de tijd voor heeft.

**Wat is volgens u de meerwaarde van de functie van een combinatie functionaris arbeid ten opzichte van andere (reeds bestaande) functies?**

Uit de antwoorden komen twee sleutelwoorden naar voren: vertrouwen en helicopterview. De respondent noemen dat het feit dat de oud-leerling begeleid wordt door iemand met een vertrouwd gezicht die alles overziet, de duidelijke meerwaarde is van het traject. Daarnaast wordt genoemd dat de functionaris het systeem om de oud-leerling kent en de functionaris daarom goede adviezen kan geven.

## Hoe tevreden bent u met de inbreng van de projectleider (Richard Brenkman)?



Rapportcijfer: 9,4

### Waar bent u tevreden mee?

De respondenten ervaren Richard als zeer betrokken. Hij wordt ervaren als hulpvaardig, goed bereikbaar en fijne sparringpartner. Eén respondent noemt dat contact met hem open en oprecht aanvoelt.

### Wat kan volgens u beter?

Er is slechts één suggestie voor wat er beter kan, namelijk dat het fijn zou zijn als de functionarissen aan elkaar verbonden zouden worden om zo ervaringen uit te wisselen. Deze respondent zou tevens graag willen dat het fijn zou zijn om feedback te krijgen op de logboeken.

### Welke veranderingen merkt u in de zelfredzaamheid van de scholieren/cliënten die zijn ondersteund door de combinatiefunctionaris arbeid?

De respondenten noemen dat ze de leerlingen zien groeien, van kind naar jongvolwassenen. Ze hebben in de loop der tijd ook minder hulp nodig. Ze leren steeds beter om zelf de weg te vinden. Ook wordt genoemd dat er een groei plaatsvindt in het zelfvertrouwen.

### Vindt u dat de combinatie functionaris arbeid bijdraagt aan het voorkomen van escalatie van problemen bij scholieren/cliënten tot nu toe?

Behalve één, antwoordden alle respondenten volmondig: ja! Hierbij wordt genoemd dat de functionaris preventief werkt, snel schakelt en waar nodig brandjes blust. Omdat de lijntjes kort zijn, weet de functionaris meestal snel of er iets speelt. Eén van de respondenten noemt wel dat dit alleen slaagt als de oud-leerling dit zelf ook wil.

### In hoeverre komt dit overeen met uw verwachtingen aan het begin van de pilot?

De verwachtingen zijn bij ruim de helft van de respondent uitgekomen. Eén van de respondenten had geen verwachtingen van tevoren. Eén respondent had gehoopt om meer invloed te kunnen hebben bij oud-leerlingen; het is eenvoudig om de functionaris buitenspel te zetten als je niet op de bemoeienis zit te wachten.

### Hoe moet de waakvlamvoorziening volgens u worden voortgezet: op dezelfde manier of in een andere vorm? Kunt u dit ook uitleggen?

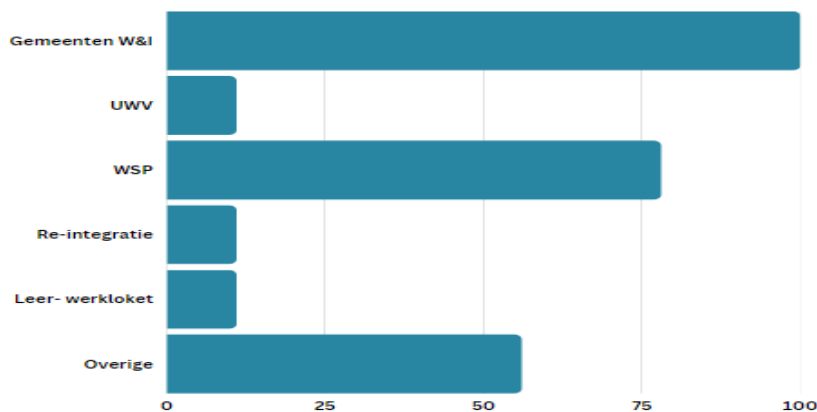
Vrijwel alle respondenten geven aan dat deze manier van werken prima is omdat deze lijkt te werken. Eén respondent noemt daarbij wel dat het wenselijk is om de functie bij één persoon binnen de school te beleggen, zodat het geen extra taak is naast een reguliere functie. Eén respondent zou graag meer flexibiliteit hebben bij de inzet van zijn of haar uren (niet: 1 leerling 1 uur, maar bijvoorbeeld 5 uur voor 7 leerlingen).



### Heeft u tips voor eventuele voortzetting van de waakvlamvoorziening in de toekomst?

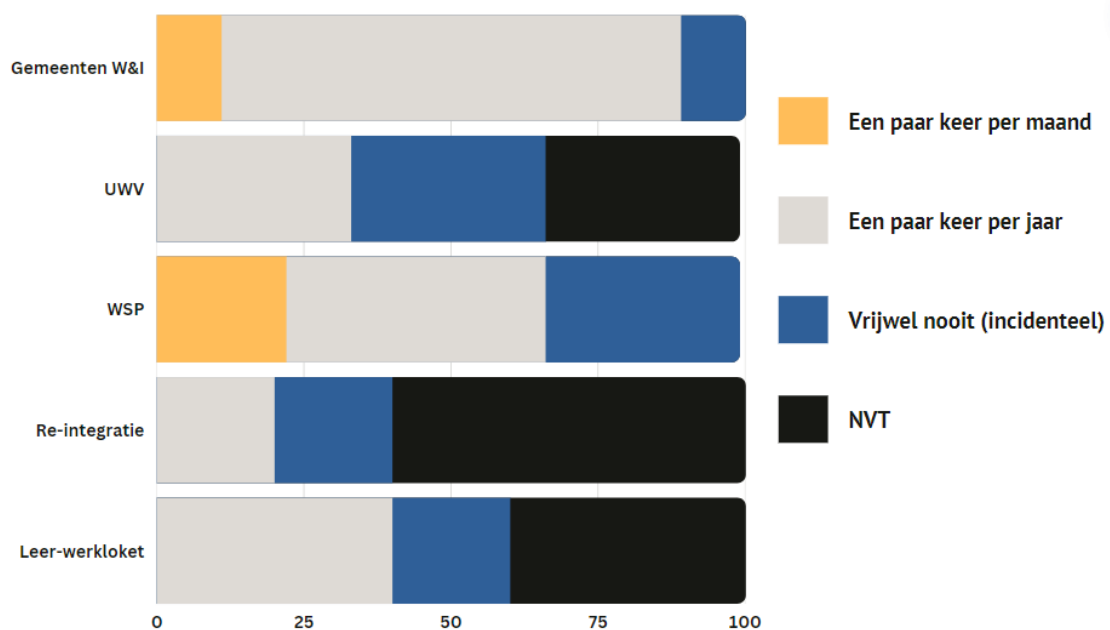
Eén respondent heeft als tip om minder frequent te moeten rapporteren. Een ander noemt dat de voorziening voor meer leerlingen beschikbaar moet zijn. Nog een respondent noemt dat het handig is om een standaardbrief op te stellen waarin de rol van de functionaris wordt uitgelegd, zowel aan ouders als instanties.

### Met welke instanties heeft u contact als combinatiefunctionaris? (weergegeven in percentages en er waren meerdere antwoorden mogelijk)



Bij de antwoordoptie 'overige' worden genoemd: ouders of leerling zelf, job coach, wijkteams Humanitas, huisarts.

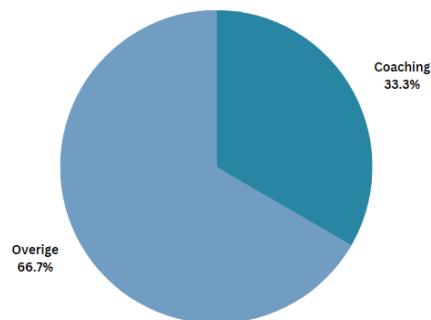
### Hoe vaak heeft u gemiddeld contact met de instanties? (weergegeven in percentages)



Kunt u een rapportcijfer geven voor hoe u de samenwerking met andere instanties hebt ervaren?



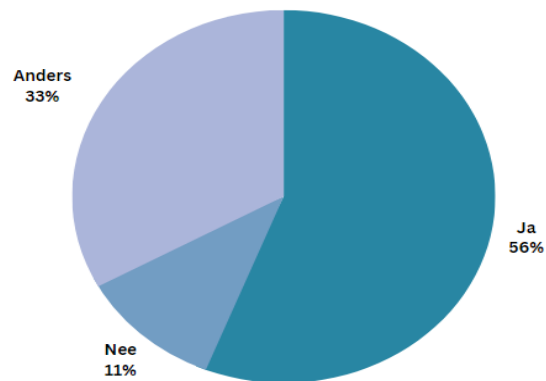
Welke voorzieningen zijn er ingezet gedurende de trajecten?



Er waren nog vijf andere opties, maar de respondenten hebben hier niet voor gekozen. Bij overige wordt genoemd: coaching en vervoermiddelen, wonen en rijbewijs B.

**Wat is de gemiddelde urenbesteding per traject per cliënt? Maak alstublieft een grove schatting.**  
Alle respondenten geven circa 1 uur per week aan. Eén respondent kies voor anders en vult daarbij 2 uur per maand aan.

**Is er behoefte om tevens nazorg te geven voor trajecten die naar het MBO gaan?**



Bij anders wordt genoemd dat er maatwerk nodig is.

**Slotopmerkingen: de respondenten kregen de gelegenheid om slotopmerkingen in te vullen.**

Eén respondent geeft het advies om het traject uit te breiden omdat het goed werkt. Een ander wijst op de problemen die ontstaan wanneer de functionaris uitvalt door ziekte. Als laatste noemt een respondent dat de overgang naar het mbo kwetsbaar is en daar dus meer op ingezet moet worden.

## Bekostiging en realisatie project

Subsidie	2020-2021		2021-2022		2022-2023		
Gemeente Arnhem		€ 122.000,00		€ 122.000,00		€ 122.000,00	
Overboeking subsidie van GB 15081 jeugdwerkloosheid				€ 10.800,00		€ 45.000,00	
Gemeente Arnhem begeleiding, jobcoaching						€ 16.200,00	
<b>Subtotaal per jaar:</b>		<b>€ 122.000,00</b>		<b>€ 132.800,00</b>		<b>€ 183.200,00</b>	
<b>Leerlinggebonden kosten</b>							
<b>Kosten per jaar per leerling:</b>		<b>€ 2.700,00</b>					
Deelnemende School	Aantal leerlingen CF	Kosten	Aantal leerlingen CF	Kosten	Aantal leerlingen CF	Kosten	Extra trajecten kosten
	2020-2021	2020-2021	2021-2022	2021-2022	2022-2023	2022-2023	2022-2023
Vierbeek College	4	€ 10.800,00	6	€ 16.200,00	12	€ 32.400,00	€ 5.400,00
Prisma	3	€ 8.100,00	7	€ 18.900,00	12	€ 32.400,00	€ 5.400,00
Arentheem/Leerpark/Chr Onderwijsgr VGM	4	€ 10.800,00		€ 0,00	11	€ 29.700,00	
Probus/Quadraam	5	€ 13.500,00	10	€ 27.000,00	15	€ 43.200,00	
Tender/Rhedens College	4	€ 10.800,00	8	€ 21.600,00	11	€ 29.700,00	
Symbion/Quadraam			2	€ 5.400,00	5	€ 13.500,00	€ 2.700,00
Pro College Bemmel/Praktijkonderw Nijmegen			2	€ 5.400,00	3	€ 8.100,00	€ 2.700,00
<b>Subtotaal per jaar:</b>	<b>20</b>	<b>€ 54.000,00</b>	<b>35</b>	<b>€ 94.500,00</b>	<b>69</b>	<b>€ 189.000,00</b>	<b>€ 16.200,00</b>
<b>Coördinatie kosten</b>							
<b>Kosten per uur:</b>		<b>€ 60,00</b>					
Coördinatiekosten	Aantal uren	Kosten	Aantal uren	Kosten	Aantal uren	Kosten	
	2020-2021	2020-2021	2021-2022	2021-2022	2022-2023	2022-2023	
106 uur per jaar (12 mnd x 8 uur)	54	€ 3.240,00	52	€ 3.120,00	57,5	€ 3.450,00	
<b>Subtotaal per jaar:</b>		<b>€ 3.240,00</b>		<b>€ 3.120,00</b>		<b>3450</b>	
<b>Algemene kosten</b>							
		Kosten		Kosten		Kosten	
		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
Materiele kosten (o.a PR, drukwerk, bijeenkomsten)							
Onvoorziene kosten							
<b>Subtotaal per jaar:</b>		<b>€ 0,00</b>		<b>€ 0,00</b>		<b>0</b>	
<b>Totale kosten per jaar</b>							
		<b>€ 57.240,00</b>		<b>€ 97.620,00</b>		<b>€ 208.650,00</b>	
<b>Totale subsidie per jaar</b>							
		<b>€ 122.000,00</b>		<b>€ 132.800,00</b>		<b>€ 183.200,00</b>	
<b>RESULTAAT PER JAAR</b>							
		<b>€ 64.760,00</b>		<b>€ 35.180,00</b>		<b>-25450</b>	
						<b>Totaal project 2020-2023</b>	
						<b>€ 74.490,00</b>	

fig. 4 overzicht en realisatie project

## Meerwaarde combinatiefunctionaris arbeid

- **Tijd voor luisterend oor en kan vertrouwensband opbouwen.**

Combinatiefunctionarissen arbeid hebben een luisterend oor en de band is al vanuit het onderwijs opgebouwd. Het contact heeft als doel de deelnemer te ondersteunen bij het ondernemen van acties of activiteiten die hem of haar helpen in het dagelijks leven en problemen te voorkomen. Dit geeft de deelnemer de ruimte om zaken die in het dagelijks leven aandacht vragen te bespreken en (waar mogelijk) aan te pakken. De combinatiefunctionaris arbeid heeft de ruimte om zoveel mogelijk aan te sluiten bij en in te spelen op wat de deelnemer nodig heeft. Uit het project komt naar voren dat deze werkwijze maatwerk mogelijk maakt.
- **Onafhankelijkheid.**

De combinatiefunctionaris arbeid ligt in het verlengde van het onderwijs maar is niet gebonden of verbonden aan een bepaalde organisatie. Deze onafhankelijkheid geeft de deelnemer en de combinatiefunctionaris arbeid de gelegenheid om hun relatie zelf op passende wijze in te vullen. Het maakt daarnaast dat de deelnemer minder bevooroordeeld is en open kan staan voor contact.
- **Holistische benadering.**

De combinatiefunctionaris arbeid kan vanuit een brede blik naar de deelnemer kijken en coacht deze op uiteenlopende levensdomeinen (i.e. een holistische benadering). Hierdoor kan de combinatiefunctionaris arbeid een goed beeld vormen van wie de deelnemer is, welke bejegening bij iemand past en hoe in te gaan op wat er nodig is.
- **Groot gedeelte tijd naar contacten met deelnemer.**

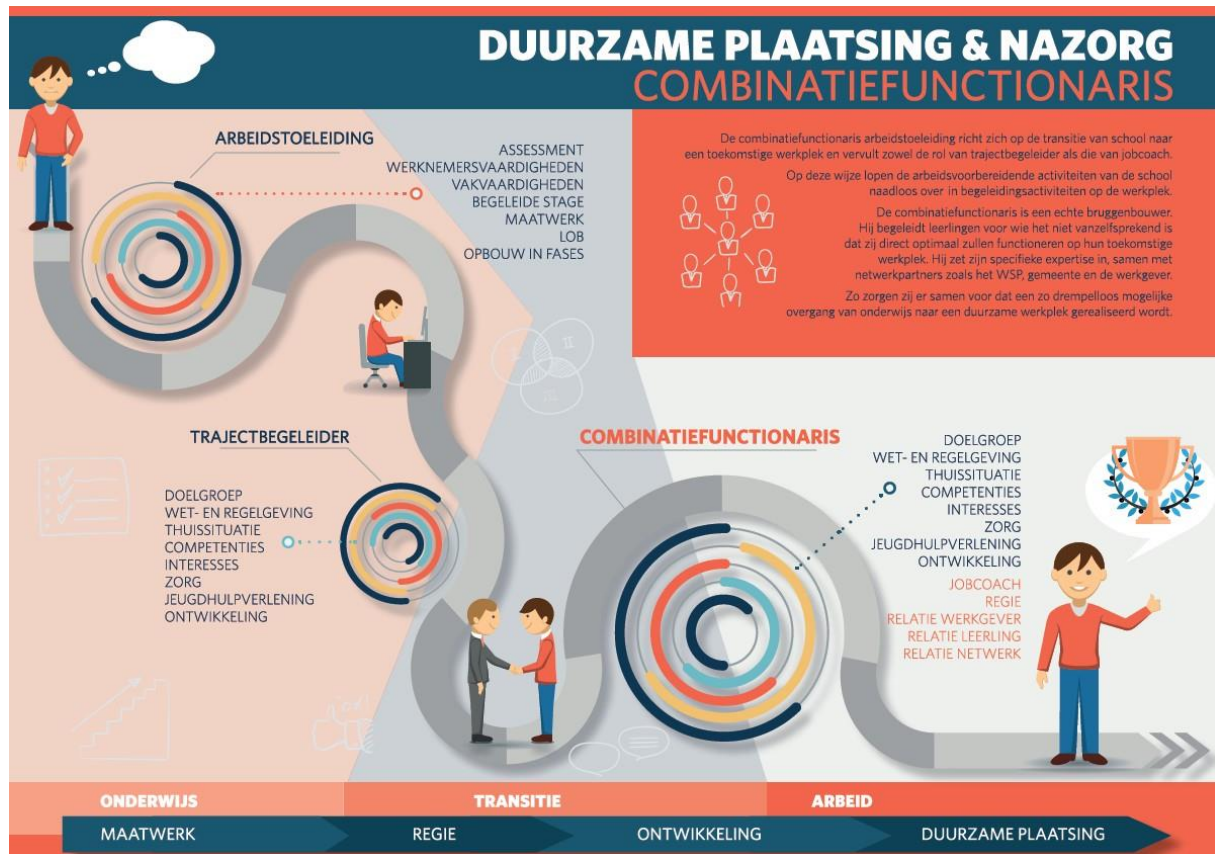
De schatting is dat 90% van de tijd van de combinatiefunctionaris arbeid is besteed aan contact met de deelnemer. De deelnemer heeft derhalve voldoende persoonlijke aandacht en ondersteuning gekregen. De overige tijd zit met name in registreren middels de logboeken.
- **Vaardigheden combinatiefunctionaris arbeid belangrijk voor groei deelnemers.**

Er wordt waargenomen dat de deelnemers een persoonlijke groei of ontwikkeling hebben doorgemaakt. Dit is gestoeld op de waarneming van ervaren combinatiefunctionarissen arbeid, welke beschikken over een breed arsenaal aan vaardigheden en kennis over de doelgroep, leefgebieden en voorzieningen. Daarnaast blijkt dat 'relatie' met de deelnemer, en daarmee hoe je het traject aanpakt belangrijk is.

## Naadloze aansluiting van school naar werk

<https://gespecialiseerdonderwijs.nl/blog/2020/12/02/naadloze-aansluiting-van-school-naar-werk-in-arnhem-door-combinatiefunctionaris/>

## Infographic combinatiefunctionaris arbeid



## Gelrepect, combinatiefunctionaris

<https://vimeo.com/753798046/b61955f9cc>

## De combinatiefunctionaris aan het woord

<https://www.youtube.com/watch?v=7t6WeSqPBMk>

## Ingrado

<https://ingrado.nl/kennisbank/items/combinatiefunctionaris-arbeidstoeleiding>

## Sectorraad GO

Combinatiefunctionaris arbeid helpt jongeren aan het werk te houden.

<https://gespecialiseerdonderwijs.nl/kennisbank/combinatiefunctionaris/>