



# Praktijkleren met praktijkverklaring

Evaluatie van de pilots

17 maart 2021

Ton Eimers  
Annet Jager  
Jan Raaijman

Eimers, T., Jager, A. & Raaijman, J. (2021) Praktijkleren met praktijkverklaring. Evaluatie van de pilots. Nijmegen: KBA Nijmegen.

Dit onderzoek is gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek.  
NRO-projectnummer: 405-10-480-001.



© 2021 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

## Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1 Pilots praktijkleren met praktijkverklaring	4
1.1 Ontstaan van de pilot	4
1.2 Het concept praktijkleren met de praktijkverklaring	5
1.3 Pilots	6
2 Onderzoek en leeswijzer	9
2.1 Onderzoek	9
2.2 Leeswijzer	12
3 De pilots	13
3.1 Overzicht pilots	13
3.2 Betrokken partijen	14
3.3 Doelgroepen en deelnemers	15
3.4 Verloop van de pilots	18
3.5 Conclusies	18
4 Werving en selectie van deelnemers	25
4.1 Deelnemers	25
4.2 Werving van deelnemers	28
4.3 Procedure en inclusieve adviesfunctie	31
4.4 Conclusies	33
5 Trajecten praktijkleren	39
5.1 Werkprocessen	39
5.2 Leerbedrijven	42
5.3 Ervaringen van bedrijven	44
5.4 Ervaringen van deelnemers	52
5.5 Conclusies	55
6 Resultaten	57
6.1 De praktijkverklaring	57
6.2 Meerwaarde voor de deelnemers	59
6.3 Naar werk	60
6.4 Conclusies	63
7 Betrokken partijen en samenwerking	67
7.1 Betrokken partijen en taakverdeling	67
7.2 Samenwerking en verloop van de pilots	71
7.3 Financiën	72
7.4 Conclusies	72
8 Conclusies	75
Bijlage: overzichten	79



# Samenvatting

## *Praktijkleren met praktijkverklaring*

Praktijkleren met praktijkverklaring is een laagdrempelige vorm van vakgerichte scholing. Deelnemers leren in de praktijk bij een leerbedrijf werkprocessen te beheersen en kunnen daarmee een praktijkverklaring verwerven. De doelgroep bestaat uit werkzoekenden en werkenden zonder startkwalificatie, voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma (incl. entreeopleiding) of een mbo-certificaat vooralsnog niet haalbaar lijkt. Bij praktijkleren leert de kandidaat, onder begeleiding, van tevoren afgesproken werkprocessen uit een mbo-opleiding. De invulling van praktijkleren met de praktijkverklaring is maatwerk, maar vaste onderdelen zijn begeleiding, een leerbaan en een vorm van inkomen. Voor de werkprocessen die de deelnemer heeft leren uitvoeren ontvangt hij een praktijkverklaring. In de praktijkverklaring geeft een praktijkopleider aan welke werkprocessen de student in het leerbedrijf heeft leren uitvoeren.

## *Onderzoek*

In opdracht van het Nationaal Regieorgaan (NRO) heeft KBA Nijmegen onderzoek gedaan naar de pilots praktijkleren met praktijkverklaring. Het onderzoek is uitgevoerd op verzoek van de ministeries van OCW en SZW. Het onderzoek had tot doel om het verloop van de pilots te beschrijven en analyseren en om het effect van het praktijkleren op de loopbanen van deelnemers vast te stellen. Het eerste deel, over het verloop van de pilots, is uitgevoerd en daarvan wordt in deze rapportage verslag gedaan. Het tweede deel, de effectmeting, kon door omstandigheden niet worden uitgevoerd. Op basis van het uitgevoerde onderzoek kan dan ook geen uitspraak gedaan worden over de effecten van het praktijkleren op loopbanen van de deelnemers. Inmiddels is besloten praktijkleren met praktijkverklaring landelijk in te voeren, bevindingen van het onderzoek bieden handreikingen om de implementatie van deze nieuwe aanpak succesvol te laten verlopen.

## *Vertraging door Corona*

In 23 regionale en drie landelijke pilots is ervaring opgedaan met praktijkleren met praktijkverklaring. Vijftien pilots zijn gestart in november 2018 en in april 2019 is een tweede groep van elf pilots van start gegaan. Mede door de Corona-crisis, vanaf medio maart 2020, werden veel pilots gedwongen geheel of gedeeltelijk te stoppen. In het najaar van 2020 zijn de pilots weer opgestart. Het effect van de vertraging is vooral dat relatief weinig personen een traject hebben afgerond en dat er nog weinig zicht is op de waarde van het praktijkleren met praktijkverklaring op de verdere loopbaan van de deelnemers.

## *Grote belangstelling voor praktijkleren*

De start van de pilots heeft laten zien dat er grote belangstelling is voor de mogelijkheid om het praktijkleren met praktijkverklaring in te zetten voor volwassenen, zowel voor werkenden als werkzoekenden. Dat blijkt niet alleen uit het grote aantal van 23 regionale en drie landelijke pilots die zijn gestart, maar ook uit de brede samenwerkingsverbanden binnen de pilots.

## *Brede samenwerkingsverbanden. Lange aanloopfase*

In bijna alle regionale pilots werken gemeenten, UWV en mbo-instellingen samen, met daarnaast verschillende andere soorten organisaties, waaronder sw-bedrijven, re-integratiebedrijven, leerwerkloketten en werkgeversservicepunten. Bijna alle pilots hebben een lange aanlooptijd nodig

gehad voor men daadwerkelijk met deelnemers kon starten. Dat had deels te maken met de Corona-crisis, maar daarnaast ook met de complexiteit van de brede samenwerking en de noodzaak om eerst gezamenlijk over processen en taakverdeling na te denken. De pilots laten zien dat het proces van voorbereiding versneld kan worden als er landelijk meer richtlijnen, instrumenten, voorlichtingsmateriaal en voorbeelden beschikbaar zijn.

#### *Aanmelding deelnemers door gemeenten en UWV komt onvoldoende op gang*

De meeste pilots zijn gestart met kleine aantallen deelnemers. Ondanks pogingen daartoe lukte het in de meeste pilots niet om de aanmelding van kandidaten door gemeenten en UWV op gang te brengen. De belangrijkste oorzaak is dat uitvoerende professionals van gemeenten en UWV, zoals jobcoaches, werkconsulenten en klantmanagers onvoldoende bekend zijn met het praktijkleren met praktijkverklaring en nog onvoldoende overtuigd van de meerwaarde daarvan.

In de pilots is op verschillende manieren geprobeerd om het praktijkleren onder de aandacht te brengen bij de uitvoerende professionals. De ervaringen daarmee laten zien dat alleen vergroten van bekendheid onvoldoende tot resultaat leidt.

#### *Aanmelding is sleutel naar succes praktijkleren*

De pilots zijn kleinschalig gestart. Daarmee blijft ook de uitstraling en de bekendheid van het praktijkleren met praktijkverklaring beperkt en is er weinig zicht op de meerwaarde die het voor de werkloopbaan kan hebben. Meer deelnemers, betekent meer betrokken bedrijven, meer exposure, meer bekendheid en meer aantoonbare resultaten. Het vergroten van de aantallen aanmeldingen vormt daarom de sleutel naar het slagen van het praktijkleren.

#### *Inclusieve adviesfunctie*

De inclusieve adviesfunctie heeft tot doel om de geschiktheid van de kandidaat voor het praktijkleren te bepalen en om hem of haar een passend advies te geven. De praktijk van de pilots laat zien dat de inclusieve adviesfunctie in de kern functioneert zoals het bedoeld is. Mbo-instellingen zijn in nagenoeg alle gevallen, samen met andere partijen, betrokken bij de inclusieve adviesfunctie.

#### *Criteria voor geschiktheid*

Er zijn in de pilots 'harde' criteria toegepast voor de toelating tot praktijkleren met de praktijkverklaring, zoals de leeftijdsgrens van 18 jaar en (aanvankelijk) het niet hebben van een startkwalificatie. Dit werd soms als te beperkend ervaren. Andere criteria die in de pilots zijn gehanteerd, zoals schoolbaarheid en leerbaarheid, motivatie en geschiktheid, leiden tot verschillende interpretaties. Hoewel daardoor in de praktijk vooralsnog weinig problemen ontstaan, bemoeilijkt het wel de communicatie over praktijkleren met de praktijkverklaring. Ook op dit punt is er de roep om landelijke richtlijnen.

#### *Bedrijven en deelnemers tevreden*

Hoewel er geen grootschalig onderzoek gedaan kon worden naar tevredenheid van deelnemers en bedrijven, geven de afgenomen interviews een positief beeld over hun ervaringen. Deelnemers waarderen de begeleiding en ervaring op de werkplek en zijn uitgesproken positief over de erkenning en waardering die zij krijgen, met name door het behalen van de praktijkverklaring. Bedrijven zien mogelijkheden om via praktijkleren met praktijkverklaring zittend of nieuw personeel zich op een laagdrempelige manier te laten ontwikkelen.

### *Belangstelling van bedrijven is aanwezig*

Verscheidende pilots hebben op grotere schaal bedrijven benaderd om mee te doen in de pilot of om belangstelling daarvoor te pijken. Op een enkele uitzondering na hebben de pilots daarmee positieve ervaringen opgedaan: de bereidheid van bedrijven om praktijkleren met praktijkverklaring in te zetten lijkt groot.

### *Inbedding in het mbo*

Mbo-instellingen spelen in alle pilots een – vaak ook belangrijke – rol. Tegelijkertijd is er grote behoefte is aan meer duidelijkheid over de plaats van praktijkleren met de praktijkverklaring in het middelbaar beroepsonderwijs. Het praktijkleren met de praktijkverklaring is nog onvoldoende ingebed in het mbo: er bleek in de pilots bij de verschillende partijen vaak geen duidelijkheid over de rol die het mbo kan of moet spelen in de borging van de begeleiding van deelnemers, in de bewaking van de kwaliteit van het leerproces en de beoordeling.

### *De potentie zichtbaar maken*

De ervaringen in de pilots laten zien dat het praktijkleren met praktijkverklaring, gedragen door een breed regionaal samenwerkingsverband, kan functioneren en door deelnemers, begeleiders en bedrijven positief wordt gewaardeerd. Om het praktijkleren met praktijkverklaring, na afronding van de pilots, een stap verder te brengen en het potentieel te benutten, is een betere landelijke inkadering en grotere bekendheid nodig. Alle inspanning om het praktijkleren beter uit te dragen, staan of vallen uiteindelijk met aantoonbaarheid van de meerwaarde voor loopbanen van deelnemers. Er is snel zicht nodig op de effecten van het praktijkleren met praktijkverklaring op de (werk)loopbanen van deelnemers.

# 1 Pilots praktijkleren met praktijkverklaring

Voor een deel van de werkzoekenden en werkenden, die nog geen sterkqualificatie hebben behaald, is de stap naar het volgen van een volledige mbo-opleiding (nog) te groot. Het mbo vervult een belangrijke taak als initieel onderwijs voor jongeren, die doorgaans een volledige mbo-opleiding willen volgen. Het mbo wil echter ook een grotere betekenis krijgen voor groepen die zijn aangewezen op een meer flexibel aanbod, waardoor werken beter gecombineerd kan worden met leren en het mogelijk is om delen van een mbo-opleiding te doen. Daarmee kan worden bijgedragen aan verbetering van de directe en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt van werkzoekenden en werkenden.

Een van de vormen van flexibilisering is de introductie van het *praktijkleren met praktijkverklaring*. Het gaat om een laagdrempelige vorm van vakgerichte scholing. Deelnemers leren in de praktijk bij een leerbedrijf werkprocessen te beheersen en kunnen daarmee een praktijkverklaring verwerven. De werkprocessen zijn afkomstig uit mbo-kwalificatiedossiers.

## 1.1 Ontstaan van de pilot

### *Inspiratie vanuit de Boris aanpak*

De aanpak voor deze vorm van praktijkleren met de praktijkverklaring is geïnspireerd door de ervaringen die Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en partners hebben opgedaan in de zogenoemde Boris-aanpak. Deze aanpak was in eerste instantie ontwikkeld voor het praktijkonderwijs en later ook het voortgezet speciaal onderwijs. De kern van de aanpak is het leren in de praktijk (bij een erkend leerbedrijf) gebaseerd op werkprocessen uit de kwalificatiestructuur van het mbo. Deze maatwerk aanpak voor de stages in arbeidstoeleidend trajecten van het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs gebeurt op basis van werkprocessen van de mbo-kwalificatiestructuur en met het afgeven van een praktijkverklaring voor geleerde werkprocessen, werd als zeer waardevol ervaren. De Boris-aanpak voorzag in een duidelijke behoefte om praktijkgerichte maatwerk scholing aan te bieden waardoor leerlingen, die geen vervolgopleiding gaan doen, meer kans zouden krijgen op baan,

De pilot praktijkleren met de praktijkverklaring breidt de scope van deze aanpak verder uit door te onderzoeken of deze aanpak ook zou kunnen werken bij werkenden en werkzoekenden in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Door praktijkleren met de praktijkverklaring ontstaat nu een gestructureerde begeleiding van het leren op de werkvloer, die kan worden afgerond met een herkenbaar document van het mbo waarmee het perspectief op duurzaam werk wordt vergroot voor werkenden en werkzoekenden.

### *Verkenningen uitbreiding Boris-aanpak naar volwassenen*

Vooraf aan de pilot heeft SBB zes verkenningen uitgevoerd om te kijken of de Boris-aanpak ook ingezet zou kunnen worden om volwassen werkenden en werkzoekenden zonder startkwalificatie aan duurzaam werk te helpen. Deze verkenningen werden onder meer uitgevoerd met gemeente Groningen, SBCM/Cedris, VOORdeel & VERVOLG, STOOF, VGN/ActiZ en het ministerie van Justitie en Veiligheid. Mede naar aanleiding van deze succesvol verlopen verkenningen besloten OCW en SZW opdracht te geven aan SBB en de Programmaraad de een pilot te starten voor praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo.



## 1.2 Het concept praktijkleren met de praktijkverklaring

Doelgroep van de pilots Praktijkleren met de praktijkverklaring zijn werkzoekenden en werkenden zonder startkwalificatie, voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma (incl. entreeopleiding) of een mbo-certificaat vooralsnog niet haalbaar lijkt.

Het praktijkleren omvat een praktijkleerroute met van tevoren afgesproken delen (werkprocessen) van een mbo-opleiding. Bij praktijkleren met de praktijkverklaring volgt de kandidaat een deel van een mbo-opleiding in de praktijk van het leerbedrijf. De kandidaat leert, onder begeleiding, van tevoren afgesproken werkprocessen van een mbo-opleiding. De invulling van praktijkleren met de praktijkverklaring is maatwerk, maar vaste onderdelen zijn begeleiding, een leerbaan en een vorm van inkomen.

De mbo-school schrijft de deelnemer in de derde leerweg in, en ontvangt voor deze deelnemer geen bekostiging uit de lumpsum van OCW. De mbo-school voert, net zoals bij reguliere mbo-opleidingen, de voor de beroepspraktijkvorming relevante taken uit zoals het vastleggen van de met het leerbedrijf en deelnemer gemaakte afspraken voor de uitvoering van de beroepspraktijkvorming, het afsluiten van een onderwijs- en praktijkleervereenkomst en het bewaken van de voortgang. Er hoeven geen afspraken te worden gemaakt over het afleggen van examens of lessen (desgewenst mag dit wel).

Voor de werkprocessen die de deelnemer heeft leren uitvoeren ontvangt hij een praktijkverklaring. In de praktijkverklaring geeft een praktijkopleider aan welke werkprocessen de student in het leerbedrijf heeft leren uitvoeren. Met steun van brancheorganisaties is een landelijk model voor de praktijkverklaring opgesteld. Deze is te genereren via het Praktijkloket van SBB. De praktijkverklaring wordt afgegeven door de betrokken mbo-instelling.<sup>1</sup>

### *Derde leerweg*

De derde leerweg in het mbo bestaat naast de bol en de bbl. Zowel bekostigde als niet-bekostigde instellingen kunnen opleidingen in de derde leerweg uitvoeren. Studenten kunnen in de derde leerweg een onderdeel van een mbo-opleiding volgen, dat bijvoorbeeld met een mbo-certificaat of een praktijkverklaring kan worden afgerond. Bekostigde instellingen ontvangen daarvoor geen bekostiging van OCW. Voor een opleiding in de derde leerweg gelden dezelfde wettelijke kwaliteitseisen voor het onderwijs en de examinering. De Inspectie van het Onderwijs ziet toe op de uitvoering daarvan. Ook wordt met de student een onderwijs- en praktijkovereenkomst afgesloten en wordt de beroepspraktijkvorming uitgevoerd in een erkend leerbedrijf.<sup>2</sup>

### *Inclusief adviesfunctie*

De eerste keus en het eerste doel bij de start van leven lang ontwikkelen blijft het behalen van een volledig mbo-diploma. Het mbo-diploma is breder van opzet, met onder meer ook burgerschap en taal. Het diploma maakt het bovendien mogelijk om door te stromen naar een vervolgopleiding. Maar als een diploma of mbo-certificaat niet of nog niet mogelijk blijkt te zijn, is de praktijkverklaring een waardevol alternatief.

---

<sup>1</sup> Bron: [Praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo | SBB \(s-bb.nl\)](#).

Zie voor een uitgebreidere procesbeschrijving: [Processtappen praktijkleren met de 'praktijkverklaring' | Samen voor de klant](#)

<sup>2</sup> Bron: Brochure OCW: Ruimte in de regels voor een flexibel mbo, p. 19.

Betrokken partijen kunnen op basis van eigen intake-instrumenten beoordelen welke potentiële deelnemers het traject praktijkleren met de praktijkverklaring zouden kunnen volgen. Hierbij moet goed gekeken worden of voorliggende voorzieningen zoals de bbl met mbo-diploma (incl. entreeopleiding) of mbo-certificaat route al dan niet haalbaar is voor de kandidaat. In de pilots wordt dit onderzocht door na te gaan wat de leerbaarheid, ontwikkelbaarheid en schoolbaarheid van de kandidaat is.

Op basis van de intake volgt een niet-bindend advies aan de potentiële deelnemer. Deze 'inclusieve adviesfunctie' kan per samenwerkingsverband verschillend worden ingevuld. Vast onderdeel is de structurele betrokkenheid van een mbo-instelling bij het opstellen van het advies. Ten behoeve van de leerdoelstelling van de pilots wordt wel gewerkt met een format waarbinnen keuzes mogelijk zijn.

### 1.3 Pilots

Om in de praktijk te kunnen onderzoeken of praktijkleren met praktijkverklaring een manier kan zijn om het perspectief op (duurzaam) werk te vergroten, zijn de pilots praktijkleren opgezet. Hieraan werden de volgende subvragen gesteld <sup>3</sup>:

- Welke aanpak is het meest passend per doelgroep?
- Welke regionale samenwerking van welke partijen is hiervoor nodig?
- Hoe kan deze samenwerking het beste vorm worden gegeven?
- Welke landelijke ondersteuning, zowel inhoudelijk als financieel, is hierbij wenselijk?

Een aantal van de bestaande verkenningen waarbij de Borisaanpak werd uitgetest voor werkenden en werkzoekenden, werden uitgenodigd deel te nemen aan de pilots. Daarnaast werd de deelname opgesteld voor nieuwe, regionale initiatieven. In het totaal hebben 23 regionale en 3 landelijke pilots meegedaan. In hoofdstuk 3 geven we een overzicht van alle deelnemende pilots.

#### *Ondersteuning pilots*

De pilots zijn uitgevoerd in opdracht van de ministeries van SZW en OCW. Zij hebben SBB en de Programmaraad (waarin Divosa, de VNG, Cedris en UWV vertegenwoordigd zijn) gevraagd de regionale en landelijke samenwerkingsverbanden te ondersteunen door onder andere te voorzien in kennisdeling. Er is een landelijke werkgroep en een coördinerend overleg op managementniveau, waaraan de ministeries van SZW en OCW, MBO Raad, NRTO, sociale partners, SBB, VNG, Divosa, UWV, Cedris, Programmaraad, Doorzaam en DJI deelnemen.

---

<sup>3</sup> Plan van aanpak pilots Praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo, SBB, november 2018





## 2 Onderzoek en leeswijzer

In dit hoofdstuk worden de opzet en uitvoering van het onderzoek besproken. Het onderzoek had tot doel om het verloop van de pilots te beschrijven en analyseren en om het effect van het praktijkleren op de loopbanen van deelnemers vast te stellen. Het eerste deel, over het verloop van de pilots, is uitgevoerd en daarvan wordt in deze rapportage verslag gedaan. Het tweede deel, de effectmeting, kon door omstandigheden niet worden uitgevoerd. Op basis van het uitgevoerde onderzoek kan dan ook geen uitspraak gedaan worden over de effecten van het praktijkleren op loopbanen van de deelnemers. Inmiddels is besloten praktijkleren met praktijkverklaring landelijk in te voeren, bevindingen van het onderzoek bieden handreikingen om de implementatie van deze nieuwe aanpak succesvol te laten verlopen.

### 2.1 Onderzoek

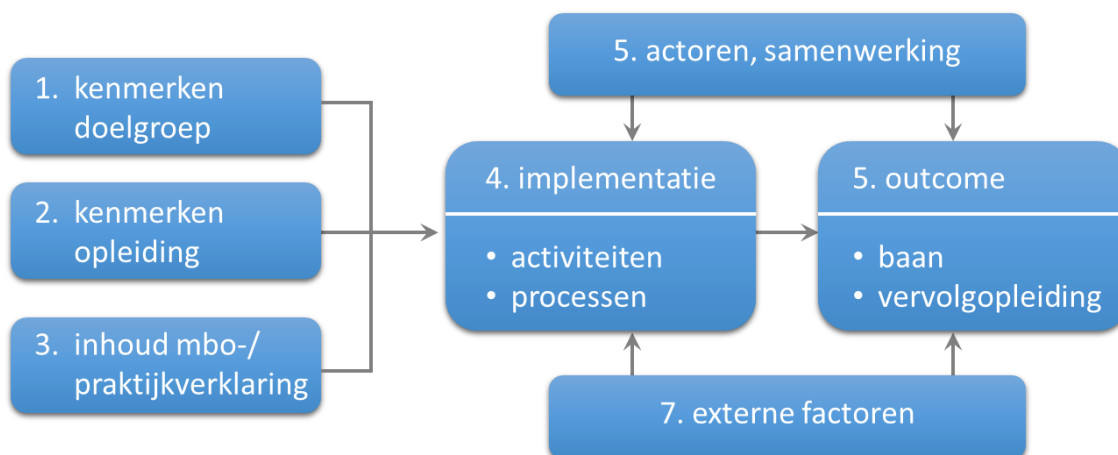
In opdracht van het Nationaal Regieorgaan (NRO) heeft KBA Nijmegen onderzoek gedaan naar de pilots praktijkleren met praktijkverklaring. Het onderzoek is uitgevoerd op verzoek van de ministeries van OCW en SZW.

#### *Doel en onderzoeksvragen*

Het onderzoek naar de pilots praktijkleren was gericht op de volgende vragen:

1. Vragen over het verloop van de pilots: d.w.z. welke doelgroepen, inrichting van de praktijkleerroutes, verloop van de regionale en landelijke samenwerking en kritische succesfactoren;
2. Vragen over de selectie van de deelnemers: Welke doelgroepen werden geselecteerd?
3. Vragen over de arbeidsmarkt- en scholingspositie van de deelnemers: Welk percentage krijgt na de pilots een (betere) baan en welk percentage is na de pilots doorgegaan met een (mbo)-opleiding?
4. Vragen over de uiteindelijke effecten van de nieuwe vorm van praktijkleren: Vinden deelnemers gemakkelijker (duurzaam) werk en stromen ze gemakkelijker door naar een vervolgopleiding?

De aanpak van het onderzoek vond plaats volgens onderstaand analysekader:



Toelichting op de belangrijkste elementen uit dit analyseschema:

1. Kenmerken doelgroep. Bij de pilot praktijkleren gaat het om werkenden en werkzoekenden, met verschillende achtergronden en kenmerken.
2. Kenmerken opleiding. Bij welke mbo-opleiding is de deelnemer in de derde leerweg ingeschreven.
3. Inhoud praktijkverklaring. De praktijkverklaring is per definitie een individueel, maatwerkdokument, gebaseerd op individueel overeengekomen werkprocessen.
4. Implementatie. Het betreft hier de inrichting van de pilot en de keuzes die worden gemaakt bij de vormgeving van de leertrajecten.
5. Actoren en hun samenwerking. Bij de pilots praktijkleren zijn altijd werkgevers, mbo-instellingen en gemeente/UWV betrokken, en daarnaast per pilot wisselende partijen. Bij de samenwerking maken we onderscheid tussen het beleids- of bestuurlijk niveau en het operationele of uitvoerende niveau.
6. Outcome. Het doel van de nieuwe vorm van praktijkleren is het verbeteren van de arbeidsmarktsituatie van werkenden en werkzoekenden zonder startkwalificatie.
7. Externe factoren. Tenslotte wordt gekeken naar externe omstandigheden (zowel landelijk als regionaal) die de implementatie en de uitkomst van de pilots kunnen beïnvloeden.

#### *Dataverzameling*

Er zijn totaal 26 pilots praktijkleren die in twee tranches van start zijn gegaan. De pilots verschillen in samenstelling, ambitie en doelstelling, voorgestelde aanpak en tempo waarin de activiteiten worden opgepakt. Uitgangspunt van het onderzoek was een zo compleet mogelijk beeld te verkrijgen van al deze pilots. Daartoe zijn verschillende onderzoeksinstrumenten ingezet, die we hieronder kort toelichten.

#### *Monitoring pilots in samenwerking met SBB*

Van alle pilots verzamelde SBB in samenwerking met KBA Nijmegen elke twee maanden basisinformatie over de voortgang en aantallen deelnemers. Er hebben zes metingen plaats gevonden over de perioden jul-augustus 2019 tot en met november-december 2020. In verband met Corona hebben in de periode maart-augustus geen metingen plaats gevonden. In deze monitor werd per pilot de volgende informatie verzameld: aantal deelnemers in de pilot, aantal afgegeven praktijkverklaringen, eventuele verschillen tussen verwachtingen en realisatie en eventuele aanpassingen in de samenstelling en aanpak van het samenwerkingsverband.

### *Beschrijvingen per pilot (foto's)*

Alle pilots zijn telefonisch en schriftelijk per email benaderd om aanvullende informatie te verstrekken om een beschrijving van de aanpak en uitvoering per pilotregio te kunnen maken. Hiervoor werden beleidsstukken en regionale informatie verzameld en werden gesprekken gevoerd met in ieder geval de projectleiders van de pilots. Gemiddeld zijn voor het opstellen van deze foto's een tot twee gesprekken gevoerd. Daar waar bleek dat pilots nog in een opstartfase verkeerden en nog geen deelnemers hadden geselecteerd. In overleg met de opdrachtgever is besloten te wachten met het opstellen van deze beschrijving totdat er ook echt met deelnemers gestart in trajecten praktijkleren gestart was. Uiteindelijk zijn voor 24 van de 26 pilots beschrijvingen opgesteld met informatie over betrokken partijen, deelnemers, trajecten, praktijkverklaring en werk, taken en rollen, financiering en ervaringen met beleid en wet- en regelgeving. Van twee pilots zijn geen beschrijvingen opgesteld aangezien deze pilots gedurende de looptijd van het onderzoek nog geen deelnemers actief in traject hadden.

### *Casestudies*

In overleg met de landelijke werkgroep zijn acht pilots geselecteerd voor een nadere verkenning. Bij de selectie van deze acht casestudies werd gekozen voor een mix van landelijke en regionale pilots. Op deze wijze kon meer inzicht worden verkregen in de achtergronden, de aanpak en het verloop van de pilots. Voor de casestudies werden verdiepende gesprekken gevoerd o.a. met projectleiding van de pilots (n=8), betrokken mbo-instellingen (n=6), gemeenten (n=4) en bedrijven (n=19), om op die manier vanuit verschillende perspectieven het verloop van de pilots in beeld te kunnen brengen. De casestudies werden uitgevoerd bij de volgende pilots: Doorzaam, Foodvalley, Friesland, Groningen, Haaglanden, Midden-Limburg, Rijnmond en West-Brabant. Drie van de casestudies (Doorzaam, Groningen en West-Brabant) zijn gezien de looptijd tweemaal benaderd, te weten in 2019 en 2020.

### *Deelnemersenquêtes*

De onderzoeksopzet voorzag erin dat deelnemers met een praktijkverklaring benaderd zouden worden om deel te nemen aan een telefonisch interview. De betrokken pilots werden daarbij gevraagd om contactgegevens en achtergrondinformatie over deze deelnemers aan de onderzoekers beschikbaar te stellen. KBA Nijmegen heeft vervolgens deelnemers benaderd voor deelname aan het onderzoek. Uiteindelijk zijn van zeven pilots in totaal 20 deelnemers met een praktijkverklaring geïnterviewd. De interviews gingen in op de achtergronden van de deelnemers, de redenen om deel te nemen aan dit traject, de ervaringen met het praktijkleren en de (verwachte) effecten op de (toekomstige) loopbaan.

De uitvoering van deze enquêtes werd door een aantal factoren beïnvloed:

- Lange opstartfase bij de pilots. Een groot aantal pilots is niet eerder dan medio 2020 gestart met de eerste kandidaten. Daardoor werden de eerste praktijkverklaringen pas tegen het einde van de projectperiode afgegeven.
- Corona periode. In de periode vanaf maart 2020 zijn veel trajecten vertraagd, nog niet opgestart of zelfs stopgezet. Ook hierdoor bleef het aantal praktijkverklaringen achter bij de verwachtingen.
- Goedkeuringsverklaringen. Deelnemers werden vooraf gevraagd om goedkeuring te verlenen voor een telefonisch interview. Daarnaast moesten er verwerkingsovereenkomsten worden opgesteld tussen de regio's en KBA-Nijmegen om achtergrondinformatie over de deelnemers te kunnen delen. Verschillende regio's hadden hier bezwaar tegen, zagen hierbij organisatorische problemen of wilden hun deelnemers hier niet mee lastig vallen. De zorgvuldigheid die

de AVG-richtlijnen voorschrijven, bleken niet bevorderlijk voor het aantal deelnemers die benaderd kon worden.

- De communicatie met enkele pilots verliep lastig, onder meer door wisselende contactpersonen, doordat niet direct de meerwaarde van het onderzoek erkend werd en soms ook door tijdgebrek en miscommunicatie.
- Ook in de uitvoering van de enquêtes zijn kandidaten afgevallen omdat ze uiteindelijk toch niet benaderbaar (o.a. taalproblemen) of niet bereikbaar bleken of alsnog geen goedkeuring gaven voor een interview.

#### *Terugblik dataverzameling*

Een belangrijk onderdeel van het onderzoek had betrekking op de onderzoeksvragen naar het effect van het praktijkleren met praktijkverklaring. Omdat de deelnemersenquête, met name het volgen van de deelnemers na afronding van hun traject, niet is uitgevoerd zoals beoogd, is het op basis van dit onderzoek niet mogelijk om inzicht te bieden in de meerwaarde van het praktijkleren met praktijkverklaring voor de verdere loopbaan van de deelnemers. Op basis van de gehouden interviews met deelnemers en betrokken bedrijven kan wel, meer anekdotisch beschreven worden hoe zij het praktijkleren hebben ervaren en hoe zij de (potentiële) waarde beoordelen.

## 2.2 Leeswijzer

Hoofdstuk 3 geeft de lezer een totaaloverzicht over de pilots en de belangrijkste aspecten, zoals aantallen deelnemers, betrokken partijen en het algemene verloop van de pilots. Omdat in de hoofdstukken 4-7 ingezoomd wordt op specifieke thema's rondom het praktijkleren, kan het hoofdstuk 3 helpen om eerst het geheel van de pilots te overzien.

In de hoofdstukken 4 tot en met 7 komen respectievelijk de werving en aanname van deelnemers, de trajecten praktijkleren, de resultaten en de betrokken partijen en samenwerking aan de orde. Het slothoofdstuk 8 omvat de conclusies.

Door het rapport heen zijn vijftien korte portretten opgenomen van de pilots (4), bedrijven (3) en deelnemers (7). De namen van de deelnemers zijn gefingeerd voor hun anonimiteit. De overige namen van bedrijven en pilots zijn werkelijke namen en worden gepubliceerd met toestemming van betrokkenen.

#### *Terminologie*

**In dit rapport gebruiken we de term *praktijkleren* uitsluitend in de beperkte betekenis van het *praktijkleren gericht op de praktijkverklaring*, zoals het doel was in de pilots. Om misverstand te voorkomen herhalen we regelmatig de term *praktijkleren met praktijkverklaring*.**



## 3 De pilots

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de pilots praktijkkieren met de praktijkverklaring. Aan de orde komen de start van de pilots, de betrokken partijen en deelnemers en een korte beschrijving van het verloop van de pilots als geheel. Het doel van dit hoofdstuk is om een totaaloverzicht te geven. Aan het einde van het hoofdstuk zijn een viertal korte portretten van pilots opgenomen. De navolgende hoofdstukken gaan dieper in op de afzonderlijke aspecten van de pilots.

### 3.1 Overzicht pilots

Er zijn in het totaal 26 initiatieven aangemeld en geaccepteerd als pilot praktijkkieren. Daarvan zijn er 23 regionale pilots en drie landelijke pilots, die zich op een specifieke doelgroep richten. De pilots zijn gestart in twee tranches, de eerste tranche startte in november 2018 met in vijftien pilots. In april 2019 is een tweede tranche opengesteld. Hiervoor hebben zich nog eens elf pilots aangemeld.

Terwijl sommige pilots konden voortborduren op al lopende initiatieven (onder meer met de Boris-aanpak en de eerdergenoemde verkenningen) hebben veruit de meeste pilots een lange aanloopfase gekend voor zij daadwerkelijk konden starten met deelnemers. Mede door de Coronacrisis, vanaf medio maart 2020, werden veel pilots gedwongen geheel of gedeeltelijk te stoppen met de voorbereidingen. In het onderzoek is ervoor gekozen om de pilots pas te benaderen voor interviews en aanleveren van gegevens op het moment dat daadwerkelijk werd gestart met het selecteren en plaatsen van deelnemers. In de gezamenlijk met SBB uitgevoerde monitor is het moment van starten van de pilots in kaart gebracht. Overzicht 3.1 geeft een beschrijving van de pilots, in welke tranche zij zijn opgenomen en vanaf welke periode er actief deelnemers in trajecten zijn genomen. In de periode maart-augustus is de monitor niet uitgevoerd omdat de pilots vrijwel geheel stillagen.

Overzicht 3.1 – Pilots met deelnemers in praktijkleerroutes (bron: Monitor praktijkleren)

Regio/monitor SBB	Tranche	Deelnemers actief in pilot					
		jul-aug 2019	sept-okt 2019	nov-dec 2019	jan-feb 2020	sept-okt 2020	nov-dec 2020
1. Drenthe	1	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja
2. Flevoland	2	Nee	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja
3. Foodvalley	2	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja	Ja
4. Friesland	1	Nee	Ja	-	Nee	Ja	Ja
5. Groningen	1	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
6. Groot-Amsterdam	2	Nee	-	Nee	-	Ja	Ja
7. Haaglanden	2	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja
8. Helmond-de Peel	2	-	-	Ja	-	-	-
9. Holland-Rijnland	1	-	-	-	Ja	-	-
10. Doorzaam (landelijke pilot)	1	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
11. J&V (DJI) (landelijke pilot)	1	Nee	Nee	Nee	Ja	Ja	Ja
12. VGN/ActiZ (landelijke pilot)	1	Nee	-	-	-	-	-
13. Midden-Gelderland	2	-	-	Nee	Nee	Ja	Ja
14. Midden-Holland	2	Nee	Nee	Ja	-	Ja	Ja
15. Midden-Limburg	1	Nee	Ja	Ja	Ja	-	Ja
16. Noord-Holland Noord	1	Nee	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja
17. Noord-Limburg	2	Nee	Ja	Ja	-	-	-
18. Noordoost-Brabant	1	Nee	Ja	Ja	Nee	Nee	-
19. Rijnmond	1	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	-
20. Stedendriehoek & Noordwest-Veluwe	2	Nee	Nee	Nee	Ja	Ja	-
21. Twente	1	Ja	Ja	Ja	-	-	-
22. West-Brabant	1	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	-
23. Zaanstreek-Waterland	2	Nee	Nee	Nee	Nee	-	-
24. Zuid-Limburg	1	Nee	Nee	Nee	Ja	Ja	Ja
25. Zuidoost-Brabant	2	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja	-
26. Zwolle	1	Nee	Nee	Nee	-	-	-
Gestart met deelnemers		7	8	14	13	17	14
Niet gestart met deelnemers		16	12	9	6	1	0
Geen informatie bekend		3	5	3	7	8	12

Het overzicht laat zien dat in september 2020 de meeste pilots (opnieuw) met deelnemers waren gestart. Ook is te zien dat een aantal pilots gestart, gestopt en weer opnieuw gestart is. Dat heeft er mee te maken dat het de pilots vaak moeite kostte om daadwerkelijk deelnemers in trajecten te plaatsen. Meer daarover in hoofdstuk 4, als de werving van deelnemers aan de orde komt. De regionale pilots zijn verschillend wat betreft omvang. Sommige pilots, zoals Groningen, Friesland en Rijnmond kennen meerdere subregio's binnen de pilot. Veel pilots sluiten in de afbakening aan bij de grenzen van de arbeidsmarktregio.

### 3.2 Betrokken partijen

Alle regionale pilots kennen een breed samenwerkingsverband. Bij bijna alle regionale pilots zijn (een of meer) gemeenten, mbo-instellingen en UWV betrokken. Daarnaast maken vaak sw-

bedrijven<sup>4</sup> en re-integratiebedrijven deel uit van de samenwerkingsverbanden. Partijen die in enkele van de pilots betrokken zijn, zijn onder meer de leerwerkloketten, werkgeversservicepunten (WSP), werkbedrijven<sup>5</sup>, externe adviseurs, voortgezet onderwijs en individuele bedrijven en instellingen.

Gemiddeld zijn per samenwerkingsverband 5-6 verschillende soorten partijen betrokken. Het aantal betrokken partijen ligt hoger, want meestal gaat het om meerdere gemeenten en mbo-instellingen binnen een samenwerkingsverband.

De omvang van de samenwerkingsverbanden geeft aan dat de belangstelling om deel te nemen aan de pilots bij de genoemde partijen groot is. Tegelijkertijd geven de meeste pilots aan dat het veel tijd kost om met alle partijen op één lijn te komen als het gaat om werkafspraken, bekostiging en het inrichten van de uitvoeringsorganisatie. In hoofdstuk 7 worden de samenwerking en de rol van de verschillende partijen besproken.

Naast de regionale initiatieven zijn drie landelijke pilots aangemeld. Deze hebben een andere samenstelling dan de regionale pilots.

- Pilot DJI (Dienst Justitiële Instellingen, ministerie van Justitie en Veiligheid). Justitiële instellingen kennen re-integratieprogramma's voor gedetineerden bij de overgang van detentie naar werk. Via de zogenaamde In-made Praktijkschool kunnen gedetineerden al tijdens hun detentie werkervaring opdoen. Daarbij werd al gewerkt met eigen, interne certificering. Ook is hier een van de zes verkenningen uitgevoerd naar de bruikbaarheid van de Boris-aanpak voor volwassenen. In de pilot wil men het gebruik van praktijkleren met de praktijkverklaring verder uitbreiden en ervaring op doen met de nieuwe systematiek.
- Pilot VGN/Actiz. Brancheorganisaties VGN en Actiz voeren de pilot praktijkleren met de praktijkverklaring uit, als aanvulling op het Branchediploma Woonhulp aan de arbeidsinpassing van schoolverlaters vso/pro/entree, cliënten van de gehandicaptenzorg (o.a. van dagbesteding naar werk) en werkzoekenden zonder startkwalificatie in de eigen organisaties en bij andere werkgevers.<sup>6</sup>
- Pilot Doorzaam. Doorzaam is het opleidingsfonds van de uitzendbranche. In samenwerking met enkele brancheorganisaties en twee uitzendorganisaties wil men praktijkleren met de praktijkverklaring voor werkenden in de uitzendbranches verder ontwikkelen en toepassen.

### 3.3 Doelgroepen en deelnemers

#### *Aantal deelnemers per pilot*

Gedurende de looptijd van de pilots zijn er 784 deelnemers in het Praktijkloket MBO geregistreerd. Veruit de meeste deelnemers zijn geregistreerd door de landelijke pilot van J&V (DJI), de pilot in de regio West-Brabant en de pilot in Groningen. Deze drie pilots uit de eerste tranche hebben tezamen 62 procent van het totaal aantal geregistreerde deelnemers.

---

<sup>4</sup> In deze rapportage hanteren we de aanduiding sw-bedrijf voor de organisaties die zijn voortgekomen uit de voormalige sociale werkvoorziening. Deze gaan nu onder verschillende constructies en namen verder, onder meer als (mens)ontwikkelbedrijf of als leerwerkbedrijf.

<sup>5</sup> Het regionale Werkbedrijf is een (bestuurlijk) netwerk/platform en wordt gevormd door minimaal de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties.

<sup>6</sup> De pilot van VGN/Actiz was binnen de looptijd van het onderzoek nog niet gestart met deelnemers (wel met voorbereidingen) en is daarom niet meegenomen in de interviews en pilotbeschrijvingen. Dat geldt ook voor de regionale pilot Zwolle.

Twaalf van de 26 pilots hebben tien of minder deelnemers. Van de 26 pilots hebben er 21 minder dan vijftientig deelnemers. Dat geeft aan dat de pilots, op enkele uitzonderingen na, kleinschalig zijn begonnen.

In de regio Noordoost-Brabant zijn volgens het Praktijkloket MBO medio januari 2021 nog geen deelnemers in praktijkleerroutes actief. Zie overzicht 3.2 voor een verdeling van de deelnemers over de pilots.

Overzicht 3.2 – Aantal deelnemers per pilot (Bron: SBB, Praktijkloket MBO)<sup>7</sup>

Tranche Pilot		Deelnemers Aantal	Deelnemers %
<i>&gt; 50 deelnemers</i>		485	62%
1	J&V (DJI) (landelijke pilot)	241	31%
1	West-Brabant	150	19%
1	Groningen	94	12%
<i>26-50 deelnemers</i>		85	10%
2	Noord-Limburg	43	5%
2	Flevoland	42	5%
<i>11-25 deelnemers</i>		156	22%
2	Haaglanden	23	3%
1	Doorzaam (landelijke pilot)	22	3%
1	Twente	22	3%
2	Helmond-de Peel	20	3%
1	Zuid-Limburg	20	3%
2	Stedendriehoek & Noordwest-Veluwe	14	2%
1	VGN/ActiZ (landelijke pilot)	12	2%
1	Midden-Limburg	12	2%
1	Noord-Holland Noord	11	1%
<i>0-10 deelnemers</i>		58	6%
1	Holland-Rijnland	10	1%
2	Zuidoost-Brabant	10	1%
1	Drenthe	9	1%
2	Groot-Amsterdam	8	1%
1	Zwolle	8	1%
1	Rijnmond	4	1%
2	Zaanstreek-Waterland	3	0%
2	Foodvalley	2	0%
2	Midden-Holland	2	0%
1	Friesland	1	0%
2	Midden-Gelderland	1	0%
1	Noordoost-Brabant	0	0%
<b>Totaal</b>		<b>784</b>	<b>100%</b>

#### Onzekerheid over deelnemersaantallen

Om een eenduidig beeld te kunnen geven van het aantal deelnemers in de pilots (en ook het aantal verstrekte praktijkverklaringen) wordt gebruik gemaakt van de registratie in het Praktijkloket MBO van SBB. Volgens afspraak melden de pilots daar hun deelnemers aan en worden in het Loket de praktijkverklaringen geregistreerd. In het onderzoek is gebleken dat er enige

<sup>7</sup> Aantallen gemeten op 13 januari 2021.

onzekerheid is over de precieze aantallen deelnemers (en praktijkverklaringen) in de pilots. Zo wijken de opgaven door de contactpersonen in de Monitor (laatste meting november/december 2020) en de inschattingen op basis van interviews met de contactpersonen van de pilots (augustus t/m november 2020) vaak af van de registraties in het Praktijkloket MBO.

De verschillen met de geschatte aantallen op basis van de interviews kunnen gedeeltelijk verklaard worden doordat pilots na de interviews nog een groei in het aantal deelnemers hebben doorgemaakt. Daar waar het gaat om hoger ingeschatte aantallen kan het gaan om het meetellen van mogelijke potentiële deelnemers waarvan het feitelijke traject praktijkleren nog niet gestart is, deelnemers die wel in traject zijn maar waarbij de inschrijving in het Praktijkloket MBO nog niet geregeld is, of deelnemers die in de eerste fase van de pilot hebben deelgenomen, maar waar de inschrijving in het Praktijkloket MBO toen nog niet goed geregeld kon worden. Mogelijk zijn er ook deelnemers ingeschreven bij het Praktijkloket MBO die gebruik maken van de Boris-aanpak voor het vso en praktijkonderwijs. Dat zou een verklaring kunnen zijn voor de geregistreerde deelnemers bij de regionale pilot Zwolle en de landelijke pilot VGN/Actiz. Beide pilots waren ten tijde van het onderzoek, naar eigen zeggen nog niet gestart met deelnemers. Uit de Monitor en interviews kwam ook naar voren dat de pilots, in de startfase, hun deelnemersadministratie nog moesten opbouwen.

De pilot J&V (DJI) heeft een geheel eigen werkwijze (de In-Made praktijkschool). Vanuit de pilot wordt aangegeven dat er jaarlijks een paar duizend gedetineerden aan een leertraject starten. Een deel van hen neemt deel aan een traject praktijkleren met praktijkverklaring. Zo zijn er volgens het Praktijkloket MBO 241 praktijkverklaringen uitgereikt.

In hoofdstuk 4 wordt aandacht besteed aan de deelnemersaantallen en -kenmerken. In hoofdstuk 6 wordt een overzicht van de behaalde praktijkverklaringen gegeven.

### *Beoogde doelgroep*

De meeste regionale pilots zijn gestart met de intentie op het praktijkleren voor een brede doelgroep van zowel werkzoekenden als werkenden in te zetten. In de beschrijving van de doelgroep maken de meeste pilots dan ook een brede keuze. Genoemd worden onder meer uitkeringsgerechtigden (participatiewet, WW, WIA), voortijdig schoolverlaters, verschillende categorieën nieuwkomers (inburgeraars, anderstaligen, statushouders, migranten) en oud-leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs en de entree-opleiding in het mbo. Daarnaast worden ook werkenden vaak expliciet genoemd.

Enkele pilots zijn erin geslaagd om de beoogde doelgroep te bereiken. Dat geldt voor de pilots van DJI (gedetineerden) en Doorzaam (werkenden) en enkele regionale pilots zoals West-Brabant. Veruit de meeste pilots zijn echter gestart met een klein aantal deelnemers en met deelnemers die al bekend waren in bestaande trajecten en voorzieningen. Zo is vaak een start gemaakt met deelnemers die al in dienst waren van een sw-bedrijf of al deelnamen aan een loopbaan- of re-integratietraject. Dat had voor de pilots het voordeel direct te kunnen starten met bekende partijen in het eigen samenwerkingsverband. Achttien van de 22 regionale pilots zijn gestart met deelnemers bij sw-bedrijven (en leerwerkbedrijven). Dat heeft tot gevolg dat de meeste deelnemers werkenden waren, zij het veelal afkomstig uit een van de genoemde doelgroepen. De volle breedte, zoals beoogd, hebben de meeste pilots, ook door de beperkte aantallen, (nog) niet kunnen bereiken.

### 3.4 Verloop van de pilots

In de eerste tranche zijn vijftien pilots vanaf november 2018 gestart met hun werkzaamheden. In april 2019 zijn nog eens elf pilots in de tweede tranche van start gegaan. Bijna alle pilots kennen een lange aanloopfase om afspraken te maken en om de organisatie en processen in te richten. In maart 2020 komen de meeste pilots grotendeels tot stilstand. De voorbereidingen lopen deels nog wel door, maar de start met deelnemers moet worden uitgesteld. Sommige bedrijven waar deelnemers geplaatst waren of zouden worden, moeten tijdelijk sluiten. Andere kunnen niet de capaciteit inzetten om deelnemers te begeleiden.

Niet alleen aan de kant van de bedrijven wordt het lastig, ook de samenwerking tussen partijen binnen de pilot heeft te maken met de Corona-gevolgen. Zo loopt de communicatie stroever (door thuiswerken) en hebben partijen in de crisis andere prioriteiten dan de pilot. De pilot van Doorzaam, die zich richt op werknemers in de uitzendbranches, krijgt te maken met een sterke terugval. Noodgedwongen moeten twee van de drie deelnemende bedrijven zich (tijdelijk) terugtrekken.

Niet alle activiteiten binnen de pilots vielen in de periode maart-augustus 2020 helemaal stil. Veel pilots konden gaandeweg de voorbereidende activiteiten weer oppakken. Dat leidde er mede toe dat na de zomer veel pilots (opnieuw) konden starten met de werving, selectie en plaatsing van deelnemers. In de periode vanaf september 2020 groeide het aantal pilots met deelnemers in trajecten en nam het aantal geregistreerde deelnemers sterk toe van 338 naar 784.

#### *Nog weinig uitstroom van deelnemers naar betaald werk*

Door de lange aanloop, door de gevolgen van de Corona-crisis en door de start met kleine aantallen deelnemers is er in de pilots relatief weinig ervaring opgedaan met de uitstroom naar betaald werk. De meeste deelnemers van de regionale pilots hadden al een aanstelling (vaak bij een sw-bedrijf) en de meeste regio's konden slechts beperkt voorbeelden noemen van deelnemers die na het praktijklerentraject zijn doorgestroomd naar (ander) betaald werk. Vooraf werd gedacht dat de meeste pilots 100-150 deelnemers zouden hebben. In werkelijkheid hadden de pilots gemiddeld 30 deelnemers (waarvan 12 regionale pilots met gemiddeld 5 deelnemers). Niet alleen is het aantal deelnemers beperkt dat het traject heeft afgerond (met uitzondering van DJI en West-Brabant), ook hebben de meeste pilots nog niet of nauwelijks gewerkt aan de fase na het praktijkleren.

In het onderzoek was voorzien in het volgen van de deelnemers in hun loopbaan na afloop van het traject praktijkleren met de praktijkverklaring om zicht te krijgen op de mate waarin het opleidingstraject bijdraagt aan het verkrijgen en behouden van betaald werk. Dat onderdeel kon niet worden uitgevoerd, met uitzondering van interviews met deelnemers van enkele pilots die wel meer uitstroom hadden. De pilots hebben geen goed inzicht kunnen geven in effecten op de verdere loopbaan van deelnemers. De interviews met bedrijven, professionals in de pilots en met deelnemers zelf geven wel een beeld van de meerwaarde die het praktijkleren met de praktijkverklaring kan hebben. In hoofdstuk 6 wordt dit verder uitgewerkt.

### 3.5 Conclusies

De mogelijkheid om het praktijkleren met de praktijkverklaring in te zetten voor werkzoekenden en werkenden voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma vooralsnog niet haalbaar lijkt, heeft tot veel belangstelling geleid. Zo veel regio's meldden zich aan voor een pilot, dat besloten

werd om een tweede tranche pilots te starten. Dat leidde ertoe dat 23 regionale en drie landelijke pilots zijn gestart.

De pilots zijn op verschillende momenten gestart en kenden meestal een lange fase van voorbereidingen. In de periode maart-augustus hebben de meeste pilots ernstige vertraging ondervonden door de Corona-crisis. In het laatste kwartaal van 2020 waren bijna alle pilots weer opgestart en actief met deelnemers.

Op enkele uitzonderingen na zijn de pilots gestart met kleine aantallen deelnemers, vaak vanuit aangesloten sw-bedrijven en bestaande trajecten. De pilots konden mede daardoor nog niet de beoogde brede doelgroep van werkenden en werkzoekenden bereiken.

Enkele pilots, waarbij al samenwerkingsverbanden bestonden in verband met de al uitgevoerde verkenningen met de Boris-aanpak, hadden wel hogere deelnemersaantallen. Dat geldt voor de regionale pilot in West-Brabant en Groningen en de landelijke pilot van DJI.

De meeste pilots hebben weinig ervaring kunnen op doen met deelnemers die hun traject praktijkleren met de praktijkverklaring hebben afgerond en doorstromen naar werk, of naar een vervolgopleiding. De pilots geven dan ook geen (kwantitatief) zicht op de effecten van het praktijkleren met de praktijkverklaring op de verdere loopbaan van deelnemers.

### *De pilot bij DJI*

De Dienst Justitiële Inrichtingen (ministerie van Justitie en Veiligheid) is verantwoordelijk voor de dagelijkse verzorging van de volwassenen en jongeren binnen haar inrichtingen. Men werkt op vele manieren aan voorbereiding op hun terugkeer in de maatschappij. Daarbij heeft de dienst een landelijk beleid om gedetineerden zich tijdens detentie hun te laten ontwikkelen. De landelijk pilot praktijkleren is daar onderdeel van en heeft hierbij een geheel eigen werkwijze die voortbordurt op eerdere ervaringen die DJI met de Boris praktijkverklaring heeft opgegaan.

In de meeste locaties zijn er door SBB erkende praktijkwerkplaatsen beschikbaar, zogenaamde In-Made praktijkscholen. De deelname aan de pilot praktijkleren één van de prestatie-indicatoren van deze praktijkwerkplaatsen. Per locatie hangt het echter af van werkdruk, management en gemotiveerdheid van leermeesters hoeveel energie in praktijkleren wordt gestoken en hoeveel deelnemers er worden geworven.

#### *Deelnemers en trajecten*

Gedetineerden komen in eerste instantie als een vorm van dagbesteding met deze praktijkwerkplaatsen in aanraking en werken daar circa 20 uur per week. Degenen die geen startkwalificatie hebben, niet schoolbaar maar wel leerbaar zijn en gemotiveerd zijn om te leren, komen in aanmerking voor een traject praktijkleren. Er wordt bovendien gekeken naar de werknemersvaardigheden van de kandidaat, een basisvoorwaarde voor een eventueel dienstverband na afloop van de detentieperiode. Vervolgens wordt per deelnemer een opleidingsprofiel gekozen en een opleidingsplan opgesteld dat onderdeel is van het re-integratieplan van de gedetineerde.

Binnen de penitentiaire inrichtingen kunnen alle werkprocessen tot en met niveau 2 doorlopen worden. Afhankelijk van de duur van de detentie worden meerdere werkprocessen in detentie binnen de praktijkwerkplaatsen uitgevoerd. Wanneer een gedetineerde al deels voorwaardelijk vrij is, wordt het programma praktijkleren echter afgerond in een open setting in opleidingsplaatsen. Een traject kan zelfs doorlopen na afloop van de detentieperiode.

Hier gaat het bijvoorbeeld om gedetineerden die bezig zijn met het opleidingsprogramma rijwielhersteller in bij een fietswinkel onder meer de werkprocessen rondom klantcontacten kunnen uitvoeren.

Deze opleidingsplaatsen worden door casemanagers van de penitentiaire inrichtingen gezocht. Met diverse regio's zijn afspraken gemaakt over de ondersteuning van gemeenten hierin. Afspraken de financiering en ondersteuning vanuit gemeenten zijn met de VNG in een convenant vastgelegd.

#### *Afgifte praktijkverklaring*

Vanuit de pilot wordt aangegeven dat er jaarlijks een paar duizend gedetineerden aan een leertraject starten. Een deel van hen start met een traject praktijkleren met praktijkverklaring. Zo zijn er volgens het praktijkkloket mbo 241 praktijkverklaringen uitgereikt.

#### *Betrokken onderwijsinstellingen*

Er zijn, na een openbare aanbesteding, met twee mbo-instellingen afspraken gemaakt over het afgeven van de praktijkverklaring. Alleen de mbo-instellingen die al ervaring hadden met het uitvoeren de een derde leerweg kwamen hiervoor in aanmerking: Mbo 'Andere Start' en de Marlijn Academie.

#### *Praktijkverklaring en werk/scholing*

De gedwongen structuur van deze detentieperiode leidt ertoe dat kandidaten zich positief ontwikkelen en zeer succesvol zijn in de scholing die ze volgen. Doorstroom naar een niveau 2 opleiding of hoger komt dan ook regelmatig voor, alhoewel cijfers daarover ontbreken. Wel is volgens DJI duidelijk dat deze praktijkleertrajecten hiervoor een goede opstap bieden, vooral ook vanwege het laagdrempelige karakter ervan. Er is onderzoek gedaan naar effecten van scholing binnen DJI op de arbeidsparticipatie na detentie. Dit is een positief effect. Het onderzoek is nog niet uitgevoerd voor de trajecten praktijkleren, maar daarvan wordt volgens DJI hetzelfde verwacht.



### *De pilot in de regio West-Brabant*

De pilot in West-Brabant is in februari 2019 gestart in gemeente Breda en daarna verder uitgerold. De niet bekostigde mbo-instelling Marlijn Academie heeft een voortrekkersrol vervuld: in gemeentelijk overleg, samenwerking in de regio en in uitvoering. Inmiddels is er een groot netwerk aan betrokken partijen: zoals re-integratiebedrijven, jobcoaches, het speciaal onderwijs en de werkgevers. Belangrijk daarbij is het aanhaken van 'Participeren loont', een initiatief van VNO-NCW met sociaal betrokken werkgevers. Er is een omvangrijk aantal bedrijven aan de pilot verbonden - 60 eind van 2020 - en de interesse blijft groeien.

#### *De aanpak*

Doelgroep voor het opleiden zijn mensen van 16 tot 67 jaar, die al werken of die nog werkzoekend zijn en alle kwetsbare doelgroepen die dreigen uit te vallen in het traditioneel onderwijssysteem. Men geeft eigen wijze uitvoering aan de pilot. Het leren wordt vormgegeven door de praktijkopleiders en kandidaten zelf, ondersteunt met instrumenten en deskundigheidsbevordering. Scholen, gemeenten en bedrijven leveren kandidaten. De gemeente regisseert de samenwerking. Marlijn Academie levert het mbo-kader waarbinnen dit gebeurt en beoordeelt en certificeert de resultaten. De pilot is ingekaderd in de aanpak die 'de werkende weg, de mbo-aanpak die werkt!' wordt genoemd. Praktijkleren ligt in handen van de bedrijven zelf en wordt vooral gezien als een werkgeversinstrument; een instrument om personeel in te werken, in te investeren, aan het bedrijf te binden en hun potentieel te zien en te ontwikkelen. Het leren vindt in de werkomgeving plaats volgens het leermeester/gezel principe. De praktijkopleider wordt door Marlijn Academie ondersteund in de keuze van de meest geschikte mbo-kwalificatie en werkprocessen en krijgt beoordelingsinstrumenten aangereikt. De instelling heeft 144 mbo-opleidingen in de derde leerweg (OVO), waaruit werkgevers kunnen kiezen.

*"Leid de werkgever en praktijkopleider van het bedrijf op zodat zij zien wat voor potentieel zij in huis hebben. Zij leren hun eigen c.q. aankomend personeel begeleiden en beoordelen en geven hen zo de kans een mbo-praktijkverklaring te behalen."* (Marlijn Academie)

#### *Training van praktijkopleiders en reflecteren van deelnemers op hun werk en taak in het bedrijf.*

Wat als een van grootste succesfactoren wordt gezien is de verplichte aanvullende training tot praktijkopleider+. Marlijn Academie verplicht de betrokken personen uit de omgeving (werkgevers, jobcoaches, bijna-baanlocaties, werkbegeleiders) tot het volgen van deze opleiding. Er wordt kennis aangereikt van het mbo-taal, van de doelgroepen en van de aanpak. Zij leren een 'samenvattend oordeel' over een deelnemer te schrijven en krijgen de opdracht om binnen vier weken met een deelnemer een traject op te starten en worden daarin begeleid door de Marlijn Academie. Een bijzonder plaats daarin krijgen de zogenaamde 6K's (Kennis, Kwaliteit, Kwantiteit, Kosten en Klant), STARR-reflectie en de beoordelingsgesprekken als handvatten voor het beoordelen of iemand voldoet aan de beroeps- gedragscriteria in een werkproces. Zo wordt iedere deelnemer geleerd ook zelf te reflecteren op zijn taak, verantwoordelijkheden en competenties om hem daarmee eigenaar van zijn eigen ontwikkelingsproces te laten zijn.

#### *De duur trajecten praktijkleren*

Voordat met een traject praktijkleren wordt gestart beoordeelt een praktijkopleider of iemand binnen 6-9 maanden succesvol kan participeren en in voldoende mate over basis-beroepsvaardigheden beschikt. Er wordt dan gestart met de werkprocessen die de deelnemer het beste liggen en daarop wordt verder gebouwd. Deelnemers volgen hun trajecten in hun eigen tempo. De tijdsduur op derde leerweg onderwijs-overeenkomst is meestal 1 jaar, maar soms is er meer tijd nodig omdat er bij deelnemers nog andere problematiek een rol speelt. Anderen behalen in korte tijd een praktijkverklaring en worden hierdoor gestimuleerd om meer werkprocessen onder de knie te krijgen.

Er zijn tot eind 2020 in totaal 150 mbo-praktijkverklaringen uitgereikt aan 110 kandidaten. De beoogde doelstelling van de pilot-praktijkleren is daarmee behaald.

*"De mbo-praktijkverklaring geeft trots en zelfvertrouwen aan deelnemer en werkgever, is een opstap naar participatie en mogelijk mbo-diploma, dat men nooit meer verwacht had te halen."* (Marlijn Academie)

### *De pilot in de regio Groningen en Noord-Drenthe*

In de regio is in 2017-18 meegedaan aan de 'verkenning praktijkkieren'. De sw-bedrijven Afeer en Wedeka in Oost-Groningen zijn zich aan het ontwikkelen tot leerwerkbedrijven en hebben i.s.m. SBB een cruciale rol gespeeld in het bereiden van de weg naar praktijkkieren. In de gemeente Groningen ging het om ervaringen met de Boris aanpak. Op basis hiervan heeft het samenwerkingsverband (Werk in Zicht) van gemeenten, UWV en sw-bedrijven in de arbeidsmarktregio in januari 2019 een aanvraag ingediend voor de uitvoering van de pilot praktijkkieren. Er wordt samengewerkt met de vier mbo-instellingen Noorderpoort, Alfa-college, Terra MBO en het Drenthe college.

De pilot is dan ook in de sw-bedrijven en gemeenten Oost-Groningen en in de gemeente Groningen (Directie Werk & Participatie) gestart en het meest ver ontwikkeld. Men werkt vanuit een gezamenlijk perspectief, met dezelfde instrumenten, maar met elk hun eigen karakter en dynamiek. Sinds november 2019 is de pilot verder uitgezet in de gehele arbeidsmarktregio, maar de mate waarin dat lukt is verschillend en is mede afhankelijk van de prioriteit die aan praktijkkieren wordt gegeven (o.a. door gemeentelijke herindeling en reorganisaties).

In de eerste fase is er al sprake van een goede onderlinge samenwerking als gevolg van traditie en intensieve en persoonlijke onderlinge communicatie. Gedurende de looptijd van de pilot zijn rollen en taken duidelijker geworden en is het proces (van aanmelding tot afronding) operationeel.

*"Per 1-1-2021 is er geen sprake meer van een pilot, maar is Praktijkkieren een methodiek die regulier en structureel ingebed is in onze organisaties."* (Voorzitter stuurgroep)

#### *Deelnemers*

De pilot richt zich op werkenden en niet-werkenden zonder startkwalificatie en voor wie het behalen van een volledig mbo-diploma vooralsnog niet haalbaar is. Er zijn verschillende doelgroepen: bijstandsgerechtigden, cliënten in kader van de participatiewet, statushouders/migranten, WW'ers, wajongers, personen in de WIA, medewerkers zonder startkwalificatie die al bij een bedrijf werkzaam zijn en voortijdig schoolverlaters. Doel is mensen een kans geven die ze nooit hebben gehad. Dat praktijkkieren een reguliere vorm van opleiden wordt voor degenen die het niet lukt om een startkwalificatie te behalen. Als een persoon cognitief geen mbo-2 opleiding aan kan, dan wordt praktijkkieren als een goed alternatief gezien.

*"Het is zo jammer als mensen tussen wal en schip raken en thuis komen te zitten, terwijl ze zo vakvaardig zijn. Geef die mensen de kans om te laten zien wat ze kunnen. Het gaat niet om kennis, maar om kunde."* (Projectleider)

De oorspronkelijke doelgroep in de eerste fase van de pilot 'verruimd' en is de pilot in eerste instantie gericht op personen die werkzaam zijn bij de sw-bedrijven. Dat komt omdat er in de eerste fase, maar ook in begin 2020 nog, de toestroom en aanlevering vanuit gemeentes, RMC en UWV achter blijft. Oorzaken liggen in meer prioriteit voor organisatie, afstemming en inrichting bij aanmelding, sturing en betrokkenheid, omgang met de doelgroep en dat praktijkkieren nog te weinig bij de klantmanagers, jobcoaches en accountteam op het netvlies staat.

*"De doelgroep bestaat o.a. uit mensen die al langere tijd een uitkering ontvangen, met wie eerst een vertrouwensband opgebouwd moet worden voordat praktijkkieren geïntroduceerd kan worden; dat vergt tijd..."* "Het moet een extra instrument worden voor werkconsulenten/jobcoaches om in te zetten in situaties waarin iemand geen mbo-opleiding kan doen." (Projectleider)

Er zijn daarom in de gemeente Groningen zogenaamde Ambassadeurs voor praktijkkieren ingezet en specifieke speerpunten benoemd. Ook heeft elke subregio eind 2020 een sturende projectgroep, een werkgroep voor de uitvoering en een beheerder. De projectleiders van praktijkkieren mbo en PrO/vso maken gezamenlijk een plan om de werkgevers in de regio eenduidig over de mogelijkheden van praktijkkieren te informeren. Tevens werken de mbo-instellingen samen aan een objectief, neutraal, flexibel en snel intake-team t.b.v. de inclusieve adviesfunctie dat geen portier is maar een gids, met voor iedereen binnen een week een goed advies: praktijkkieren of een alternatief als dat beter past.

De nieuwe strategieën blijken goed te werken en zorgen voor een groei van aanmeldingen in de laatste maanden van 2020. Medio januari 2021 zijn er 94 deelnemers in het praktijkklok MBO geregistreerd.

## De pilot in de regio Foodvalley

### Verloop van de pilot

De pilot in de regio Foodvalley valt in de zogenaamde tweede tranche van pilots praktijkleren. De werkgroep van de pilot bestaat uit het Leerwerkloket, vijf regionale werkgevers Dulon College (ROC A12) en Aeres (AOC), Werkkracht, reïntegratiebedrijven, UWV en regionale gemeenten (centrumgemeente Ede). Binnen het leerwerkloket zijn medewerkers vanuit verschillende organisaties werkzaam (onderwijs, Werkkracht, Gemeente, UWV), daarmee heeft het een verbindende en initiërende werking.

De werkgroep is gezamenlijk aan de slag gegaan om de pilot vorm te geven en praktijkleren in de regio te ontwikkelen. Men heeft ervoor gekozen om zaken, werkwijzen en procedures eerst samen goed te ontwikkelen alvorens met deelnemers te starten. Daartoe is in het voortraject eerst onderzocht wat de waarde van de pilot praktijkleren en het instrument is. Door te weinig landelijke concrete richtlijnen was het begin nog wel onduidelijk wat er met de pilots praktijkleren precies beoogd werd. Werkgroepen gingen aan de slag en afspraken werden gemaakt.

Toen de pilot in maart 2020 echt met deelnemers zou starten kreeg men te maken met de Corona-crisis. Men kreeg iedereen in de zomer weer aangehaakt.

### Deelnemers

De pilot richt zich in principe op iedereen waar regulier onderwijs niet van toepassing is: 18 jaar en ouder, wel toelaatbaar op het mbo maar niet in staat zijn om een startkwalificatie te behalen, en wel geschikt/in staat zijn om te werken. Het gaat om trajecten voor zowel werkzoekenden als werkenden. In september 2020 ligt de nadruk op werkzoekenden. Dat komt ook door de betrokken werkgevers die zich meer richten op de re-integratie van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

De pilot heeft als doelstelling 30-35 deelnemers (maar de wens ligt hoger). Het potentieel van mensen in de regio – degenen zonder startkwalificatie – is groot. Een belangrijke voorwaarde is dat men goed weet wat de doelgroep is en hoe groot die is. Men heeft hiertoe vanuit het Leerwerkloket ingezet op een analyse van de bestanden bij gemeente en UWV. Vervolgens worden betrokken verwijzers – accountmanagers, trajectbegeleiders – hierin meegenomen.

### Rol van de mbo-instellingen

Een belangrijk discussiepunt in de ontwikkeling van de pilot betrof de inzet van de mbo-instellingen en de hoogte van de opleidingskosten. Vanuit de landelijke kaders werd aangegeven van het onderwijs verantwoordelijk is voor de uitgifte van de mbo-praktijkverklaringen. Over hoe de mbo-instellingen dat vervolgens doen bestaan geen landelijke concrete heldere richtlijnen. Wel is men gestuurd in de adviezen vanuit landelijke bijeenkomsten in met name de borging door het onderwijs. Pilots kunnen daar in de regio hun eigen weg in zoeken. Zo gaat het onder meer om vragen als:

- Hoe kunnen de werkprocessen als losstaande onderdelen getoetst worden terwijl ze toch onderdeel uitmaken van een totale opleiding waarin een bepaalde opbouw zit? Het vraagt van de werkplekbegeleiders en de school een aanpassing van denken om deze werkprocessen als losstaande onderdelen te zien en te beoordelen.
- Wie bepaalt wanneer een werkproces beheerst wordt? Ligt hier een rol van de school of juist van het bedrijf?

*“Als erkend leerbedrijf wil en kan ik zelf garant staan voor de kwaliteit van de werkzaamheden die worden uitgevoerd. Daarom is het voor ook logisch dat wij deze beoordeling zelf doen. Wij verbinden er immers hun naam aan.” (Leerbedrijf)*

Uiteindelijk is besloten aan de slag te gaan. De mbo-instellingen hebben een administratieve, adviserende en borgende rol. Wel wordt de inzet van de verschillende partijen gemonitord en zal de gekozen procedure worden geëvalueerd.



## 4 Werving en selectie van deelnemers

In dit hoofdstuk worden de deelnemers van de pilots nader omschreven en gaan we in op de werving van deelnemers en de procedures en criteria die worden gehanteerd voor selectie en toelating van de deelnemers. Daarbij komt ook de zogenaamde inclusieve adviesfunctie aan de orde, die onderdeel uitmaakt van de pilot.

### 4.1 Deelnemers

#### *Doelgroepen*

De meeste regionale pilots kozen er bij aanvang (aanvraag van de pilot) voor om een brede doelgroep te definiëren waarop zij zich zouden willen richten. In de opsommingen werden zowel werkenden als werkzoekenden genoemd. De specifieke doelgroepen worden op verschillende manieren aangeduid:

- Op basis van het type uitkering (werkzoekenden): Participatiewet, WIA, WW, ook wel Wajong en ook wel niet-uitkeringsgerechtigden (NUG'ers).
- Op basis van het type onderwijs waar de kandidaten vandaan komen: praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, entree-opleiding, eerste opvangonderwijs (voorheen internationale schakelklas, ISK).
- Op basis van registratiesystemen waarin de kandidaten mogelijk voorkomen: RMC (voortijdig schoolverlaters), Doelgroepenregister.
- Op basis van gemeenschappelijke kenmerken van de doelgroep: nieuwkomers, migranten, anderstaligen, inburgeraars.
- Op basis van de selectiecriteria voor praktijkleren: geen startkwalificatie, niet schoolbaar, wel of niet leerbaar, afstand tot de arbeidsmarkt, motivatie, geschiktheid.

Uit de interviews met de projectleiders van de pilots blijkt dat de brede opsomming van doelgroepen vaak bedoeld is als het niet op voorhand uitsluiten van doelgroepen. Vaak geeft men aan nog niet een beredeneerde keuze gemaakt te hebben.

Bij het instellen van de pilots werd gedacht dat relatief grote aantallen deelnemers gehaald konden worden. Men ging uit van grote aantallen potentiële kandidaten binnen de genoemde doelgroepen. Sommige pilots deden vooraf een verkenning aan de hand van bestanden bij gemeenten (participatiewet, RMC) en UWV en kwamen tot enkele duizenden potentiële deelnemers.

De meeste pilots noemden dan ook 100-150 deelnemers als streven. Gemiddeld wilden de regionale pilots bijna 130 deelnemers bedienen. Die aantallen zijn, met uitzondering van DJI en West-Brabant, om verschillende redenen waaronder de gevolgen van de Corona-crisis, niet gehaald.

### Aantal deelnemers

In paragraaf 3.3 hebben we een overzicht gegeven van de deelnemersaantallen per pilot, op basis van de inschrijvingen bij het centrale Praktijkloket MBO van SBB.<sup>8</sup> De meeste pilots hebben gewerkt met een relatief klein aantal deelnemers.

Overzicht 4.1 – Aantal deelnemers per pilot (Bron: SBB, Praktijkloket MBO)

Aantal deelnemers	Aantal pilots	Totaal aantal	% van totaal	Gemiddeld per pilot
> 50 deelnemers	2 regionaal en 1 landelijk	485	62%	162
26-50 deelnemers	2 regionaal	85	10%	43
11-25 deelnemers	7 regionaal, 2 landelijk	156	22%	17
0-10 deelnemers	12 regionaal	58	6%	5
<b>Totaal</b>		<b>784</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>

Twaalf van de regionale pilots hadden tien of minder deelnemers, gemiddeld vijf. Nog eens zeven regionale pilots hadden gemiddeld 17 deelnemers. De cijfers laten zien dat de meeste pilots gestart zijn met relatief kleine groepjes deelnemers. Zoals aangegeven speelden daarbij verschillende factoren een rol:

- Door de Corona-crisis liepen de pilots vertraging op bij het opstarten, waardoor een aantal pas relatief laat (najaar 2020) is begonnen met het plaatsen van deelnemers. Andere pilots, die al eerder begonnen waren, vielen stil en konden lang geen deelnemers plaatsen.
- Ook los van de Corona-crisis kostte het de meeste pilots veel tijd om de samenwerking tussen partijen op gang te brengen en de uitvoering voor te bereiden (werkafspraken, taakverdeling, procedures, bekostiging). Daardoor startten de pilots vaak pas maanden na de kick-off daadwerkelijk met deelnemers.
- De meeste pilots konden bij de start niet beschikken over een ‘reservoir’ aan kandidaten. Veelal maakte men de pragmatische en praktische afweging om te starten met bestaande groepjes deelnemers in trajecten van deelnemende partijen (vaak sw-bedrijven).
- Enkele pilots geven aan dat het een bewuste keuze was om kleinschalig te beginnen en eerst ervaringen op te doen.
- De drie pilots die wel goeddeels de beoogde aantallen hebben gehaald zijn West Brabant Groningen en DJI. Deze pilots kwamen voort uit de verkenningen met de Boris aanpak en konden een vliegende start maken in de eerste tranche van de pilots.

In de interviews komt naar voren dat een deel van de pilots wel had willen opschalen naar meer deelnemers, maar dat het ontbrak aan kandidaten. In paragraaf 4.2 komen we terug op de werking van deelnemers.

### Kenmerken van de deelnemers

De drie grootste pilots nemen 62 procent van alle deelnemers voor hun rekening. Bijna een derde van alle deelnemers zat in de pilot van DJI. Het grote aantal DJI-deelnemers vertekent het gemiddelde beeld van de pilotdeelnemer. Zo is veruit het grootste deel van de deelnemers man

<sup>8</sup> De aantallen geregistreerd in het Praktijkloket komen niet altijd overeen met de door de pilots in het onderzoek opgegeven aantallen (Monitor, interviews). Zie toelichting in paragraaf 3.2.

(80%). Dat wordt enigszins vertekend door de deelnemerspopulatie van de pilot bij DJI, die bijna in het geheel uit mannen bestaat. Echter, ook als deze groep buiten beschouwing wordt gelaten, is er nog steeds sprake van een oververtegenwoordiging van het aandeel mannelijke deelnemers (71%).

Overzicht 4.2 – Deelnemers pilots praktijkleren naar geslacht, per pilot (Bron: SBB, Praktijkloket MBO)

Pilot	Man		Vrouw	
	Aantal	%	Aantal	%
1. Drenthe	8	89%	1	11%
2. Flevoland	31	74%	11	26%
3. Foodvalley	2	100%	0	0%
4. Friesland	1	100%	0	0%
5. Groningen	67	71%	27	29%
6. Groot-Amsterdam	3	38%	5	63%
7. Haaglanden	14	61%	9	39%
8. Helmond-de Peel	17	85%	3	15%
9. Holland-Rijnland	9	90%	1	10%
10. Doorzaam (landelijke pilot)	13	59%	9	41%
11. J&V (DJI) (landelijke pilot)	240	100%	1	0%
12. VGN/ActiZ (landelijke pilot)	3	25%	9	75%
13. Midden-Gelderland	1	100%		0%
14. Midden-Holland	0	0%	2	100%
15. Midden-Limburg	10	83%	2	17%
16. Noord-Holland Noord	7	64%	4	36%
17. Noord-Limburg	40	93%	3	7%
18. Noordoost-Brabant	0	0%	0	0%
19. Rijnmond	2	50%	2	50%
20. Stedendriehoek & Noordwest-Veluwe	6	43%	8	57%
21. Twente	14	64%	8	36%
22. West-Brabant	102	68%	48	32%
23. Zaanstreek-Waterland	2	67%	1	33%
24. Zuid-Limburg	15	75%	5	25%
25. Zuidoost-Brabant	9	90%	1	10%
26. Zwolle	8	100%	0	0%
<b>Totaal</b>	<b>624</b>	<b>80%</b>	<b>160</b>	<b>20%</b>

De jongste deelnemer aan de pilots is bij inschrijving in het Praktijkloket MBO 15 jaar. Een kleine groep van 4 procent van de deelnemers is jonger dan 18 jaar en is daarmee leer- of kwalificatieplichtig. Van een van de pilots is bekend dat zij expliciet ook jongeren van 16 jaar en ouder (willen) toelaten. De pilot in de regio West-Brabant heeft naar verhouding een groter aandeel deelnemers jonger dan 23 jaar dan de andere pilots (47%).

De inschrijving van deelnemers jonger dan achttien jaar doet vermoeden dat er in sommige gevallen een grijs gebied tussen de Boris-aanpak voor stages van leerlingen van het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs en het Praktijkleren met de praktijkverklaring voor

werkenden en werkzoekenden bestaat, waarbij mogelijk verwarring en ruis optreden bij de registratie.

Bijna een vijfde (18%) van de deelnemers zijn jongeren tussen de 18 en 23 jaar die bij het ontbreken van een startkwalificatie tot de doelgroep van voortijdig schoolverlaters zouden kunnen worden gerekend.

Een klein deel (6%) van de deelnemers is 55 jaar of ouder, waarbij de daarbij de oudste deelnemer 77 jaar oud is.

Overzicht 4.3 – Deelnemers pilots praktijkleren naar leeftijdsgroep (Bron: Praktijkloket MBO)

Leeftijdsgroep	Aantal	%
17 jaar en jonger	29	4%
18-22 jaar	145	18%
23-27 jaar	102	13%
28-54 jaar	460	59%
55 jaar en ouder	48	6%
<b>Totaal</b>	<b>784</b>	<b>100%</b>

In het Praktijkloket MBO zijn geen verdere gegevens over de achtergrond van deelnemers opgenomen zoals de migratieachtergrond van deelnemers, of deelnemers al werkzaam waren voor deelname aan de pilot, of zij een uitkering hadden en via welk kanaal zij voor de pilot zijn aangemeld. Informatie over hierover is wel bij de pilots opgevraagd, maar door een deel van de pilots – en soms in beperkte mate – aangeleverd en geeft daarmee slechts een indicatie en een ruwe schatting. De pilots hebben zowel deelnemers met een Nederlandse achtergrond als een niet-westerse migratieachtergrond, waarbij het om een gelijke verdeling tussen deze groepen lijkt te gaan.

Een groot deel van de deelnemers in de regionale pilots was voor deelname al werkzaam, in de meeste gevallen bij een sw-bedrijf. Dat was bij achttien van de 22 onderzochte regionale pilots het geval. Bij zes van de regionale pilots was er expliciet ook sprake van werkzoekende deelnemers (waarvan bij drie aanmeldingen van voortijdig schoolverlaters via het RMC). Verder wordt in de interviews incidenteel melding gemaakt deelnemers uit specifieke doelgroepen (nieuwkomers, inburgeraar, dak/thuisloze, statushouders).

## 4.2 Werving van deelnemers

Zoals beschreven hebben de meeste pilots zich bij de start gericht op kandidaten in reeds bestaande trajecten, met name bij sw-bedrijven en re-integratiebedrijven. Enkele pilots hadden een andere, afwijkende start:

- In de landelijke pilot DJI kon worden voortgebouwd op de eerdere ervaringen in de verkenning van de inzet van de Boris-aanpak voor gedetineerden en de grote deelname aan bredere vormen van praktijkgericht leren in het kader van de re-integratie van gedetineerden.
- In de landelijke pilot Doorzaam in de uitzendbranche werd al voor de start van de pilots gekeken naar mogelijkheden om samen met de uitzendbureaus en bedrijven werknemers te interesseren voor scholingstrajecten. De pilot praktijkleren met de praktijkverklaring was daarop een vervolg.



- In de regio Groningen hadden partijen al meegedaan aan een voorloper van de pilots, waarin gekeken werd of de Boris-aanpak breder ingezet kon worden.
- In de regio West-Brabant is de niet-bekostigde mbo-instelling Marlijn Academie al jaren actief op het gebied van scholing voor laagopgeleiden. De mbo-instelling is trekker van de pilot kon bestaande kennis, ervaring en netwerken voor de pilot inzetten en verder uitbouwen.

Veel pilots zijn gestart met een breed samenwerkingsverband van partijen, waaronder ook gemeenten en UWV. De intentie en verwachting was dat de pilots vooral zouden gaan functioneren voor kandidaten vanuit de bestanden van werkzoekenden van gemeenten en UWV. Ondanks de keuze van sommige pilots om kleinschalig te starten, hebben bijna alle regionale pilots geprobeerd de aanmelding vanuit gemeenten en UWV op gang te brengen. In de meeste gevallen heeft dat (nog) niet tot succes geleid. Aanlevering van kandidaten door gemeenten en UWV – en ook door RMC of door individuele bedrijven – is bijna nergens op grotere schaal van de grond gekomen.

Belangrijk is om te vermelden dat gemeenten en UWV in nagenoeg alle regionale pilots participeren en dat in de meeste gevallen zij in de pilots ook een actieve rol hebben. Vaak nemen zij deel aan de overleggen (stuurgroep, werkgroepen), hebben zij een aandeel in de financiering van de pilot en werken zij mee aan de uitwerking van procedures en instrumenten. De mate van betrokkenheid verschilt per pilot. Centrumgemeenten zijn vaak actiever betrokken dan regiogemeenten. Gemeenten zijn vaker actief betrokken dan UWV.

Terwijl gemeenten en UWV dus partner en vaak ook mede-initiator zijn in de pilots, lukt het meestal niet om de aanmelding van kandidaten op gang te brengen. In de interviews worden daarvoor verschillende oorzaken genoemd:

- De feitelijke keuze en het voordragen van potentiële kandidaten moet gebeuren door de uitvoerende professionals binnen gemeenten en UWV: jobcoaches, accountmanagers, klantmanagers, werkconsulenten. Zij moeten de voorselectie maken, cliënten voor het praktijkleren interesseren en hen vervolgens aanmelden voor toelating. Als deze professionals geen kandidaten aandragen, dan komt de aanmelding niet op gang. In sommige pilots hebben gemeenten of UWV screenings uitgevoerd op cliëntbestanden om potentiële kandidaten in beeld te brengen, maar ook dan moeten de uitvoerende professionals met die gegevens aan de slag en de personen in kwestie benaderen.
- Bij veel van deze professionals is de mogelijkheid tot praktijkleren met de praktijkverklaring nog niet of onvoldoende bekend. Zij zijn nog onbekend met het fenomeen, kennen de procedures onvoldoende, weten niet goed welke kandidaten wel of niet geschikt zijn, of omgekeerd voor welke kandidaten praktijkleren met de praktijkverklaring een aantrekkelijke optie zou zijn.
- Onderdeel van de onbekendheid is de beeldvorming dat praktijkleren met praktijkverklaring eerder een scholingstraject is, dan een instrument voor toeleiding naar werk. Meer passend in leven lang ontwikkelen, dan in re-integratie.
- Een belangrijk en terugkerend aspect in de interviews is dat de uitvoerende professionals bij gemeenten en UWV nog onvoldoende overtuigd zijn van de meerwaarde van het praktijkleren met praktijkverklaring. Dat geldt enerzijds voor de meerwaarde voor hun cliënten: wat is het perspectief dat praktijkleren hen biedt? Het geldt anderzijds ook voor de professionals zelf: hun opdracht is om cliënten naar werk (en uit de uitkering) te helpen en de concrete meerwaarde van het praktijkleren daarbij is hen nog onvoldoende duidelijk.
- Daarbij moet meegewogen worden dat de professionals al beschikken over een gereedschapskist met instrumenten, waarvan sommige sterk gelijkend op het praktijkleren. Het

nieuwe instrument van praktijkleren moet zich nog bewijzen en een plek krijgen in het instrumentarium.

- Tot slot spelen, aldus de respondenten, ook praktische factoren zoals de werkdruk waarmee de professionals te maken hebben en de gevolgen voor hen van de Corona-crisis.

Specifiek voor UWV worden nog enkele andere aspecten genoemd:

- De cliëntenpopulatie van UWV zou minder geschikt zijn voor het praktijkleren. De doelgroepen van UWV zouden minder goed aansluiten bij het profiel voor praktijkleren. Enerzijds gaat het vaker om cliënten die al over een startkwalificatie beschikken of cliënten die juist te grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben (onvoldoende werkfit voor praktijkleren). In enkele pilots heeft men deze ervaring en in een geval heeft men er daarom voor gekozen UWV niet in de pilot te betrekken.
- UWV werkt vaak met commerciële re-integratiebedrijven die minder snel de stap naar praktijkleren maken. UWV heeft de focus meer op de vraag naar personeel met minimaal mbo-niveau 3. Ook deze signalen komen incidenteel voor, maar lijken wel te illustreren dat in veel pilots het UWV nog relatief op afstand staat in de uitvoering.

Een belangrijke factor is dus de onbekendheid van het praktijkleren bij de uitvoerende professionals van gemeenten en UWV. Verschillende pilots hebben actie ondernomen om de bekendheid ervan te vergroten. Voorbeelden zijn grootschalige voorlichtingsbijeenkomsten en workshops voor professionals, flyers en ander informatiemateriaal, informatiepunten en voorlichting door mbo-instellingen. In sommige pilots bieden mbo-instellingen trainingen en advisering aan voor de uitvoerende professionals bij gemeenten en UWV. In veel pilots is gewerkt aan instrumenten die gebruikt kunnen worden bij de voorselectie of screening van kandidaten (checklist, formulier). Het is zeker niet zo dat al deze vormen in alle pilots zijn toegepast, vaak kiest men voor de ene of andere strategie. Duidelijk is echter wel dat de acties gericht op vergroten van de bekendheid niet tot het gewenste resultaat, namelijk meer aanmeldingen, hebben geleid.

De factor onbekendheid alleen verklaart niet het uitblijven van aanmeldingen.

Met de ontwikkeling van voorlichtingsmateriaal en instrumenten voor screening hopen de pilots een deel van de drempels voor de uitvoerende professionals weg te nemen. Het moet de procedurestappen voor hen eenvoudiger maken en hen ontlasten bij het aanmelden van de kandidaat. Hoewel nuttig lijken ook deze initiatieven op zichzelf niet voldoende geweest om de aanmeldingen op gang te brengen

Het aspect, dat waarschijnlijk het meest doorslaggevend is, is de overtuiging van de meerwaarde van het praktijkleren bij de uitvoerende professionals. Het moet zich nog bewijzen. Het feit dat de pilots relatief langzaam op gang zijn gekomen en de professionals zijn benaderd in die fase van opstarten, heeft ertoe bijgedragen dat men nog niet met concrete casussen kon aantonen wat de meerwaarde is. Pilots die daarin al verder waren, zoals hiervoor genoemd, slagen er beter in jobcoaches, werkconsulenten en klantmanagers te betrekken. In sommige pilots slaagt men erin, op beperkte schaal, de uitvoerende professionals van gemeenten en UWV actief bij de pilot te betrekken. Zij nemen deel aan de intakegesprekken, waarbij ook het leerbedrijf en de mbo-instelling aanwezig zijn. Of zij volgen een training gericht op het selecteren en enthousiasmeren van cliënten voor het praktijkleren. Actieve betrokkenheid heeft in die voorbeelden tot meer kennis en ervaring en dan ook tot aanmeldingen geleid.

Terwijl actieve betrokkenheid dus een belangrijke succesfactor lijkt, blijft ook daarbij het probleem bestaan hoe grote groepen van de uitvoerende professionals bereikt kunnen worden en kunnen worden gemotiveerd om betrokken te raken.

Uiteindelijk zal de aantoonbare meerwaarde van praktijkleren met praktijkverklaring voor professionals en cliënten de doorslag moeten geven. In de interviews wordt erop gewezen dat alle partijen daarin een verantwoordelijkheid hebben.

### 4.3 Procedure en inclusieve adviesfunctie

#### *Inclusieve adviesfunctie*

De procedure voor selectie en toelating van deelnemers tot praktijkleren met de praktijkverklaring is deels gebaseerd op landelijke richtlijnen en wordt deels binnen de pilots zelf ingevuld. Verplicht onderdeel van de procedure is de zogenaamde inclusieve adviesfunctie. Deze is opgenomen in de procedure om te toetsen of kandidaten voor het praktijkleren voldoen aan het belangrijkste criterium, namelijk dat praktijkleren met de praktijkverklaring de meest geschikte route is omdat zij niet in staat zijn een mbo-opleiding te volgen gericht op het behalen van een diploma of certificaat. Het moet kandidaten ervoor beschermen om niet 'te laag in te zetten'. De inclusieve adviesfunctie is voor de mbo-instellingen een vorm van bescherming die ervoor moet zorgen dat het praktijkleren geen 'concurrerende' route wordt.

Bijna alle regionale pilots hebben een vorm van inclusieve adviesfunctie ingericht en in alle gevallen speelt het mbo daarin een rol. Wel verschilt de rol en inbreng van het mbo tussen de pilots. In de meeste gevallen is de inclusieve adviesfunctie ingericht als een intakegesprek of startgesprek, waarbij naast het mbo vaak ook de verwijzer (jobcoach gemeente, sw-bedrijf) en de kandidaat zelf betrokken zijn. Soms zijn er andere deelnemers, zoals iemand vanuit de projectorganisatie van de pilot of vertegenwoordigers van een betrokken leerbedrijf (werkgever) of re-integratiebedrijf.

Veel pilots hebben de procedure van het inclusieve adviesgesprek vastgelegd en werken ook met formulieren en checklists, maar het komt ook voor dat er geen vast format is of dat de werkwijze verschilt per subregio of per mbo-instelling. Enkele pilots geven aan dat de inclusieve adviesfunctie nog in ontwikkeling is of dat men er nog niet aan toegekomen is. Daarnaast komt het voor dat men wel een procedure kent, inclusief intakegesprek met het mbo erbij, maar dit niet expliciet de inclusief adviesfunctie noemt.

Zoals gezegd verschilt de rol van het mbo in de inclusieve adviesfunctie. In de meeste gevallen is het mbo (vaak meerdere mbo-instellingen) een actief deelnemende partij met een duidelijke eigen rol. In die gevallen is het mbo vaak ook al betrokken geweest bij het inrichten van de procedures en het maken van de instrumenten. Het komt ook voor dat het mbo meer achter in de procedure een rol heeft. De selectie en intake van de kandidaat wordt dan door andere partijen gedaan en het mbo wordt pas in een later stadium ingeschakeld, wanneer de inschrijving plaatsvindt. Het mbo doet dan vaak nog wel een formele check – de zogenaamde DUO-check – om te kijken of de kandidaat geen mbo-inschrijving of startkwalificatie heeft, maar is verder niet inhoudelijk bij de uitvoering van de selectie en intake betrokken. Een en ander hangt samen met de bredere rol die het mbo heeft in de pilot. In sommige gevallen is de pilot ontstaan bij andere partijen en is het mbo pas na de start van de pilot echt aangehaakt. Meer over de rol van het mbo komt in hoofdstuk 7 aan de orde.

### *Criteria voor selectie en toelating*

Voor toelating tot het praktijkleren geldt het criterium dat de kandidaat (nog) niet in staat is een mbo-opleiding te doen gericht op het behalen van een diploma of en niet al een mbo-opleiding volgt. Dit worden in de pilots vaak de 'harde criteria' genoemd. De mbo-instelling kan aan de hand van inschrijvingsgegevens bij DUO controleren of de kandidaat voldoet aan deze criteria. In sommige pilots wordt deze toets bij DUO ook daadwerkelijk gedaan.

Om in aanmerking te komen voor het opleidingstraject Praktijkleren met de praktijkverklaring, moet de kandidaat ingeschreven worden door de mbo-instelling, in een mbo-opleiding in de derde leerweg. Voor deze niet-bekostigde opleidingen gelden afwijkende regels.<sup>9</sup>

De eis dat de kandidaat geen startkwalificatie mag hebben, wordt in enkele pilots ter discussie gesteld. Men wil graag de mogelijkheid hebben om ook kandidaten toe te laten die een verouderde of niet langer relevante startkwalificatie hebben. Dat kan bijvoorbeeld gaan om een eerder afgeronde opleiding in een richting die nu weinig arbeidsmarktkansen biedt, of om een opleiding voor een beroep dat de kandidaat vanwege fysieke of psychische problemen nu niet meer kan uitoefenen. Het praktijkleren zou bij verruiming van dit criterium beter ingezet kunnen worden voor omscholing en daarmee, zo wordt opgemerkt, ook voor bedrijven aantrekkelijker worden. Vanuit verschillende pilots wordt daarom gepleit voor meer ruimte om van het criterium startkwalificatie af te wijken in individuele gevallen. Gedurende de pilots is dit criterium landelijk aangepast, waardoor er meer ruimte wordt geboden.

Zoals aangegeven, is een belangrijk criterium voor toelating dat de kandidaat (nog) niet in staat is een mbo-opleiding te doen gericht op het behalen van een diploma of certificaat. Hiertoe wordt getoetst op leerbaarheid en schoolbaarheid. Leerbaarheid verwijst naar het cognitieve vermogen van de kandidaat om een mbo-opleiding te kunnen volgen en afronden. Schoolbaarheid betreft het gedrag dat noodzakelijk is om binnen een onderwijsinstelling een opleiding te kunnen volgen. Daarbij kan het gaan om gedrag dat problemen veroorzaakt voor de persoon zelf of voor anderen. Het kan ook verwijzen naar onvoldoende motivatie. Hoewel de bedoeling van deze criteria in grote lijn wel duidelijk is, namelijk het toetsen of de kandidaat niet in staat is om een mbo-opleiding te gaan volgen, leveren de begrippen in de praktijk toch vaak onduidelijkheid op. In veel pilots geeft men aan te worstelen met de operationalisering van deze begrippen en met name van het begrip schoolbaarheid. Daarnaast zijn er ook voorbeelden waar het begrippenpaar juist wordt gebruikt om de geschiktheid voor het praktijkleren te bepalen. Leerbaarheid verwijst dan naar het vermogen om een traject van praktijkleren af te ronden en schoolbaarheid naar de motivatie en het gedrag dat daarvoor nodig is. Meermaals werd in de interviews de wens geuit om voor deze twee begrippen meer houvast te krijgen in de vorm van landelijke richtlijnen.

Omdat praktijkleren ook een vorm van werken in een bedrijf is, wordt bij de toelating ook gekeken naar geschiktheid van de kandidaat vanuit dat perspectief. Het gaat dan om de vraag of de kandidaat werkfit is, of de afstand tot werk (arbeidsmarkt) niet te groot is en of de kandidaat over voldoende werknemersvaardigheden beschikt. Op dit punt zijn er duidelijke verschillen te zien tussen de pilots. In sommige pilots wordt sterk de nadruk gelegd op de geschiktheid vanuit het belang dat het leerbedrijf heeft om een goed inzetbare en leerbare kracht aan te nemen. In andere pilots wordt het praktijkleren ook gezien als een mogelijkheid om juist de geschiktheid te vergroten. Het aanleren van werknemersvaardigheden is dan onderdeel van het praktijkleren.

---

<sup>9</sup> Zie de toelichting in hoofdstuk 1.

Geschiktheid is, zo blijkt in het onderzoek, een rekbaar begrip, dat behalve naar werknemersvaardigheden ook kan verwijzen naar motivatie. In alle pilots is deelname aan het praktijkleren een vrijwillige keuze van de kandidaat. Dat geldt ook voor de pilot met gedetineerden en ook voor pilots waarin (nog beperkt) met uitkeringsgerechtigden wordt gewerkt. De meeste deelnemers zijn zeer gemotiveerd, maar tegelijk komen er ook signalen van jobcoaches en klantmanagers dat het hen moeite kost om cliënten over te halen om een praktijkleerroute te starten.

Veel gehoord is de vraag of en in welke mate de pilots bij het hanteren van de criteria persoonlijke kenmerken van de kandidaat en zijn situatie moeten of mogen laten meewegen. In de meeste pilots hebben partijen dat met elkaar besproken en uitgewerkt in procedures en werkwijzen. Veelal kijkt men gezamenlijk naar de toelaatbaarheid en geschiktheid van de kandidaat. Enerzijds worden op die manier, door onderling overleg, de grenzen bepaald en de onduidelijkheid in de criteria 'opgelost'. Anderzijds leidt deze vorm van eigen interpretatie en oplossingen er ook toe dat de criteria en spelregels voor het praktijkleren zijn opgerekt. Zo zijn er voorbeelden aangekomen van toelating van kandidaten jonger dan 18 jaar, kandidaten met een startkwalificatie en kandidaten voor wie het praktijkleren als opstap naar een entree-opleiding werd gebruikt.

#### 4.4 Conclusies

Op enkele uitzonderingen na zijn de pilots van start gegaan met kleine aantallen deelnemers, veelal afkomstig uit bestaande trajecten of voorzieningen van bij de pilot betrokken partijen, met sw-bedrijven. De kleinschalige start was deels een bewuste keuze van pilots, die eerst ervaringen op wilden doen. Vaker was het noodgedwongen omdat het lang duurde voor men kon starten met deelnemers (lange voorbereiding, verstoring door de Corona-crisis) en omdat er weinig kandidaten beschikbaar waren.

Door de kleinschalige start in de meeste pilots zijn niet de beoogde aantallen gehaald. Gemiddeld hadden de regionale en landelijke pilots dertig deelnemers. Twaalf van de 26 pilots hadden gemiddeld vijf deelnemers. De wijze van starten – met kleine aantallen, 'bekende' deelnemers – leidt ertoe dat de pilots niet de vooraf beoogde brede doelgroep van kandidaten hebben kunnen bereiken. Met name de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden zijn nog beperkt bereikt in de pilots.

Een belangrijke ervaring in de pilots is, dat de aanlevering van kandidaten door gemeenten en UWV niet of nauwelijks van de grond is gekomen. Ook hier spelen de lange opstartperiode van de pilots en de Corona-crisis weer een rol, maar de werkelijke oorzaken liggen dieper:

- Voor de selectie en aanmelding van kandidaten zijn de pilots afhankelijk van de uitvoerende professionals (jobcoaches, werkconsulenten, klantmanagers, accountmanagers) bij gemeenten en UWV. Bij deze professionals is er nog onvoldoende bekendheid met het praktijkleren. Zij kunnen onvoldoende inschatten voor welke cliënten praktijkleren een optie is, welke cliënten geschikt en toelaatbaar zijn voor praktijkleren en hoe procedures en processen werken.
- Belangrijker is dat de uitvoerende professionals van gemeenten en UWV nog niet de meerwaarde van praktijkleren met praktijkverklaring onderkennen. Zij kunnen hun cliënt niet overtuigen van de meerwaarde en zien zelf niet hoe praktijkleren hen helpt in hun opdracht om cliënten naar werk te helpen. Voor de professionals is praktijkleren met praktijkverklaring één van de inzetbare instrumenten en een instrument dat zijn waarde nog moet bewijzen.

Het bereiken en overtuigen van deze groep uitvoerende professionals bij gemeenten en UWV is de sleutel naar toekomstige opschaling van de pilots (op opvolgers daarvan).

Ervaringen in de pilots laten zien dat voorlichting en informatievoorziening alleen daarbij niet voldoende zijn. Er zijn veel inspanningen gedaan om de uitvoerende professionals te informeren en te voorzien van voorlichtingsmateriaal en mogelijkheden voor training. Die hebben er vooralsnog echter niet toe geleid dat de aanmeldingen op gang zijn gekomen.

Er zijn voorbeelden van pilots waar men geprobeerd heeft de betreffende professionals actief te benaderen en te betrekken bij de uitvoering van de pilot. Dat heeft in die voorbeelden tot meer kennis en ervaring en ook tot aanmeldingen geleid. Terwijl actieve betrokkenheid dus een belangrijke succesfactor lijkt, blijft ook daarbij het probleem bestaan hoe grote groepen van de uitvoerende professionals bereikt kunnen worden en kunnen worden gemotiveerd om betrokken te raken.

In bijna alle pilots is een vorm van de inclusieve adviesfunctie ingericht, bedoeld om de geschiktheid van de kandidaat te bepalen en om het vervolgtraject (het feitelijke praktijkleren met praktijkverklaring) te bespreken. Mbo-instellingen zijn daarbij altijd, veelal in een actieve rol betrokken. Wel verschilt de rol tussen pilots, waarbij er ook voorbeelden zijn waarin de mbo-instelling pas op het laatst van de procedure een meer administratieve rol heeft. In de meeste gevallen is de inclusieve adviesfunctie ingericht als een intake- of startgesprek tussen kandidaat, verwijzer en mbo-instelling, soms ook met het leerbedrijf erbij. Het gesprek heeft ook tot doel om de invulling van het traject te bepalen (de keuze van te leren werkprocessen in het leerbedrijf).

Hoewel de criteria voor toelaatbaarheid en geschiktheid in de praktijk niet tot grote problemen lijken te leiden, is er bij partijen wel onduidelijkheid over bepaalde criteria en behoefte aan duidelijkheid over de mogelijkheden om van criteria af te wijken.

### *De ervaring van Marianne bij een kwekerij*

De vijftig jarige Marianne heeft haar traject praktijkleren bij een kwekerij van een sociaal werkbedrijf gevolgd dat gericht is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer aan het werk te helpen. Daarvoor werkte ze niet en ontving ze een uitkering. Voor Marianne was de belangrijkste reden om aan praktijkleren mee te doen om weer werk te krijgen (kans op werk, werkervaring, wennen aan werk). Marianne werkte in haar traject gemiddeld 28 uur per week. Tijdens haar traject werd ze begeleid door haar werkcoach arbeidsontwikkeling en haar praktijkopleider. Ze heeft gewerkt aan drie werkprocessen van de kwalificatie Assistent plant of (groene) leefomgeving. Daarbij moet gedacht worden aan werkzaamheden in het kader van tuin- en groenonderhoud zoals het gebruik van materialen en apparatuur als bosmaaier, bladblazer en grasmaaier. Haar traject praktijkleren heeft in totaal 3 maanden geduurd.

Marianne is positief over veel aspecten van haar traject praktijkleren en als rapportcijfer voor praktijkleren geeft ze een 8. Wel heeft ze enkele kritische noten en had het traject voor haarzelf wel wat zwaarder gemogen

*“Ik vond het fijn dat ik de vrijheid en tijd kreeg om de werkprocessen en werkzaamheden eigen te maken. De werkprocessen zijn in overleg bepaald en ik heb werkprocessen gedaan waar ik gemotiveerd/geënthousiasmeerd voor was.”*

*“Ik heb het traject praktijkleren een zeer waardevolle manier gevonden om aan het werk te kunnen in een andere sector. Gezien mijn leeftijd was het niet mogelijk om weer in de schoolbanken te gaan zitten tussen de jonge leerlingen.”*

*“Ik heb zelf meer uitdaging gezocht door op eigen initiatief bijvoorbeeld meer plantenkennis op te doen, zonder dat dit vanuit het bedrijf werd voorgesteld en zonder dat ik hier een diploma of verklaring voor heb ontvangen.”*

Marianne was een van de eersten in de regio die een praktijkverklaring heeft behaald. Ze vond de uitreiking erg leuk. Daarbij was een wethouder van een van de participerende gemeenten aanwezig die haar trots uitsprak richting de deelnemers en de samenwerkende partijen die dit mogelijk maakten.

*“Met deze pilot laten we zien dat we niemand aan de kant laten staan. Iedereen die wil, kan ondersteund worden. Er wordt gekeken naar de mogelijkheden van de kandidaat” (wethouder gemeente)*

Marianne heeft nu een tijdelijk contract bij het bedrijf waar zij haar traject praktijkleren heeft gevolgd, maar zou in de toekomst wel in een andere functie willen werken.

*“Ik zou graag een functie bekleden waarin ik mijn eerdere ervaring en achtergrond kan combineren met de werkervaring die ik nu in het groen heb opgedaan, bijvoorbeeld in de vorm van praktijkopleider/-begeleider praktijkleren bij een groenbedrijf, of vertrouwenspersoon bij een bedrijf in het groen”.*

### *De ervaring van Selina bij een zorginstelling*

De Eritrese Selina van 35 jaar oud, heeft een traject praktijkleren bij een zorginstelling gedaan. Ze is stasthoudster en had een uitkering in kader van de Participatiewet. Ze wil graag in de zorg werken, maar had nooit een diploma gehaald en was mede als gevolg van haar problemen met de Nederlandse taal niet in staat om een opleiding op niveau van Entree of niveau 2 te doen.

Via het re-integratiebureau is ze voorgesteld voor een traject praktijkleren bij een zorginstelling. Selina wilde graag meedoen aan praktijkleren, omdat ze het belangrijk vindt voor haar eigen ontwikkeling (nieuwe dingen leren, erkenning van wat ze kan). In haar traject werkte ze 20 uur per week en daarbij werkte ze aan twee werkprocessen van de kwalificatie Zorgassistent. Haar traject heeft vier maanden geduurd, maar daarbij heeft ze vanwege Corona enige vertraging opgelopen.

*“Ik verrichte verschillende werkzaamheden zoals eten klaarmaken, wandelen of spelletjes spelen met bewoners”.*

Selina is heel positief over alle aspecten van haar traject praktijkleren en ze vond het vooral leuk om te leren in de praktijk en de werkopdrachten te doen, want ze wil graag verder in de zorg. Als rapportcijfer voor praktijkleren geeft ze een 9.

Na afloop van haar traject was het de bedoeling dat Selina haar stage bij de zorginstelling zou vervolgen. Toen er echter een openstaande vacature was, kwam er vanuit de zorginstelling de vraag of het mogelijk was dat ze een aanvullend opleidingstraject voor de betreffende functie zou doen. Selina volgt nu een bbl-traject op niveau Entree en heeft een vaste aanstelling.

Selina heeft de ambitie om door te leren, maar daar heeft ze wel ondersteuning bij nodig.

*“Ik vind werken in de zorg erg leuk en zou graag doorleren om uiteindelijk een niveau 2-diploma te kunnen behalen. Hier heb ik echter wel hulp bij nodig als het gaat om taal. Ik zou graag bij de zorginstelling blijven werken.”*



### *De ervaring van Quinty bij een groothandel*

Quinty van 31 jaar heeft toen ze veel jonger was een mbo-opleiding secretariaeel medewerker gevolgd. Daar heeft ze toen ook korte tijd mee gewerkt. Echter, door omstandigheden is ze lange tijd uit het arbeidsproces geweest. Ze wilde graag weer aan het werk om uit haar uitkering te komen. Daarvoor had ze echter een opstap nodig. Via de sociale dienst van haar woongemeente is ze door een jobcoach bemiddeld naar werk bij een groothandel waar ze de mogelijkheid kreeg om een traject praktijkleren te volgen. Quinty wilde dat graag, ze denkt dat praktijkleren en praktijkverklaring haar kunnen helpen om weer werk te kunnen krijgen.

Bij de groothandel heeft ze op de versafdeling aan vier werkprocessen van twee kwalificaties gewerkt: Assistent Verkoop en Assistent Horeca, voeding of voedingsindustrie. Quinty werkte gemiddeld 24 uur per week en heeft in 8 maanden haar beide praktijkverklaringen behaald. Door Corona heeft het langer geduurd voordat haar traject was afgerond.

Quinty is positief over veel aspecten van haar traject praktijkleren en als rapportcijfer voor praktijkleren geeft ze een 8.

*“Ik ben erg tevreden over het traject praktijkleren zelf, dus de begeleiding en taken die ik moest doen.” .....“Ik vind het leren in de praktijk erg prettig. Ik leer sneller in de praktijk omdat ik moeite heb met theorie.”*

De insteek van de trajecten praktijkleren bij de groothandel is dat deelnemers na hun traject uitstromen naar werk bij een andere werkgever en daarin worden ondersteund door een jobcoach. Deze bemiddeling is onderdeel van het traject. Totdat een deelnemer succesvol is uitgestroomd, kan hij of zij nog bij de groothandel aan het werk blijven om in het werkproces te blijven.

Zo kreeg Quinty na haar traject het aanbod om op zaterdag te werken bij de groothandel te werken. Daar kan ze echter niet voldoende van rondkomen om haar gezin met drie kinderen te onderhouden.

Daarom staat ze nu weer ingeschreven bij de gemeente om ofwel een andere werkgever voor betaald werk te vinden, ofwel om een nieuw traject praktijkleren te starten bij een bedrijf waar ze wel geplaatst kan worden.

*“Ik vind mijn huidige functie leuk, ik zou best verder willen op het gebied van de verkoop van vis, maar als ik werk kan vinden in een andere functie is dat ook goed. Het belangrijkste is namelijk dat ik werk heb om mezelf en mijn gezin te onderhouden.*

*Ik sta zeker open voor verdere ontwikkeling/scholing/opleiding, maar financieel kan ik een voltijdopleiding niet betalen. Ook ik leer sneller in de praktijk dan via theorie, dus ik sta open voor een ander traject praktijkleren.”*



## 5 Trajecten praktijkleren

Bij praktijkleren met de praktijkverklaring werken de deelnemers, onder begeleiding van de praktijkopleider, in een leerbedrijf aan vooraf afgesproken werkprocessen. Het doel is dat zij deze werkprocessen leren uit te voeren. Als de praktijkopleider van oordeel is dat de deelnemer de werkprocessen in het leerbedrijf kan uitvoeren, kan de deelnemer daarvoor een praktijkverklaring krijgen.

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de inhoud van de trajecten en met name de werkprocessen die daarin een rol spelen. We kijken naar de betrokken bedrijven waar het praktijkleren in de pilots is uitgevoerd en laten zien wat de ervaringen van de deelnemers en leerbedrijven zijn. De weergegeven ervaringen van bedrijven en deelnemers zijn, vanwege het beperkte aantal interviews en spreiding over de pilots, geen representatieve afspiegeling van wat zich in alle pilots heeft afgespeeld. Wel illustreren de ervaringen waar deelnemers en bedrijven mee te maken krijgen en hoe zij het praktijkleren waarderen.

### 5.1 Werkprocessen

#### *Derde leerweg*

De kern van het praktijkleren met de praktijkverklaring bestaat uit het, onder begeleiding van de praktijkopleider, leren van een aantal werkprocessen in het leerbedrijf. Deze werkprocessen zijn omschreven in de kwalificatiedossiers waarop de mbo-opleidingen gebaseerd zijn. Elke kwalificatie omvat de kerntaken van een beroep en elke kerntaak bestaat uit verschillende handelingen, die werkprocessen worden genoemd. Werkzaamheden in een bedrijf kunnen in de vorm van deze werkprocessen worden geformuleerd. Als een deelnemer aangetoond heeft bepaalde werkprocessen te beheersen kan hij of zij, bij afronding van het traject, daarvoor een praktijkverklaring krijgen, een document waarin de praktijkopleider van het leerbedrijf verklaart dat de deelnemer het werkproces kan uitvoeren. Om in aanmerking te komen voor praktijkleren met de praktijkverklaring moet de deelnemer worden ingeschreven bij een mbo-instelling voor een bepaalde opleiding in de derde leerweg. Hij of zij volgt dan een deel van de beroepspraktijkvorming van deze opleiding in het leerbedrijf.

Voor uitvoering van de pilot hebben mbo-instellingen een erkenning voor de derde leerweg nodig. Deze erkenning dient per beroepsopleiding (crebo-nummer) te worden aangevraagd bij DUO. De mbo-instellingen bepalen zelf, vaak in overleg met de samenwerkingspartners in de pilot, voor welke beroepsopleidingen zij een derde leerweg aanvragen. Bij de keuze kijken zij naar het niveau (entree, mbo-niveau 2-4) en naar de sector. Pilots maken daarin verschillende keuzes. Soms kiest men bewust voor alleen het entree-niveau of voor een beperkt aantal crebo's. In andere pilots kiest men juist voor een zo breed mogelijk aanbod. Men kijkt daarbij naar wat past bij de (beoogde) doelgroep van deelnemers en leerbedrijven en naar aansluiting op de arbeidsmarkt (kansrijke opleidingen).

Partijen in de pilots ervaren de procedure voor aanvraag van een derde leerweg bij DUO als traag en langdurig. Dat maakt dat een keuze van opleidingen waarvoor de derde leerweg erkenning is aangevraagd niet makkelijk en snel aangepast kan worden. Dat wordt soms als een belemmering ervaren als men een bedrijf bereid vindt om een kandidaat op te nemen, maar de mogelijkheden

in het bedrijf niet aansluiten bij de bij de mbo-instelling beschikbare erkenningen voor de derde leerweg.

In pilots werken meestal meerdere mbo-instellingen samen. Zij bepalen onderling welke derde leerweg opties gekozen worden.

#### *Keuze werkprocessen*

Iedere deelnemer werkt in zijn of haar traject aan meestal meerdere werkprocessen. Over het algemeen zijn die bij de meeste deelnemers gekoppeld aan één specifieke kwalificatie (crebonummer), maar het is ook mogelijk werkprocessen uit verschillende kwalificatiedossiers te combineren. In het Praktijkloket MBO zijn gegevens over deze werkprocessen opgenomen. We baseren ons hier op de gegevens van de deelnemers die een praktijkverklaring hebben behaald en hun traject hebben afgerond.<sup>10</sup>

Overzicht 5.1 laat een gevarieerd beeld zien van het aantal werkprocessen waar deelnemers met een behaalde praktijkverklaring aan hebben gewerkt. Het aantal werkprocessen van de 405 deelnemers met hun praktijkverklaring varieert van één tot negen werkprocessen met enkele uitschieters daarboven. Ruim een kwart van de deelnemers heeft aan negen werkprocessen gewerkt. Alleen bij de Marlijn Academie in de pilots West-Brabant en Holland-Rijnland komen praktijkverklaringen met één werkproces voor. Ook maakt deze instelling vaker gebruik van de mogelijkheid van het 'stapelen' van meerdere praktijkverklaringen.

Deelnemers die een tweede praktijkverklaring hebben behaald, hebben over het algemeen aan minder werkprocessen gewerkt, het gaat veelal om één tot drie werkprocessen.

Uit de gegevens blijkt tenslotte dat 14 (van de 458) deelnemers binnen hun traject hebben gewerkt aan werkprocessen van twee, en in een enkel geval drie, kwalificaties (op hetzelfde mbo-niveau, dan wel een hoger niveau).

*Overzicht 5.1 – Aantal werkprocessen per behaalde praktijkverklaringen (Bron: SBB, Praktijkloket MBO)*

	Aantal werkprocessen	Aantal	%
Praktijkverklaring (n=405)	1	50	12%
	2	29	7%
	3	40	10%
	4	21	5%
	5	26	6%
	6	78	19%
	7	30	7%
	8	3	1%
	9	109	27%
	11	3	1%
	12	14	3%
	13	1	0%
	14	1	0%
	9	2	4%

<sup>10</sup> Er wordt alleen gerapporteerd over deelnemers met een praktijkverklaring aangezien niet van alle deelnemers (in lopende dan wel afgebroken trajecten) de werkprocessen zijn geregisterd in het Praktijkloket MBO.

De meeste trajecten praktijkleren richten zich op branches waar veel laaggeschoold werk voorkomt, zoals de logistiek, techniek en procesindustrie, zorg en welzijn, horeca en handel.

Overzicht 5.2 – Domein mbo van de behaalde praktijkverklaringen (Bron: SBB, Praktijkloket MBO)

Domein mbo	Aantal	%
Transport, scheepvaart en logistiek	157	34%
Zorg en welzijn	80	17%
Techniek en procesindustrie	79	17%
Horeca en bakkerij	46	10%
Handel en ondernemerschap	33	7%
Afbouw, hout en onderhoud	28	6%
Voedsel, natuur en leefomgeving	16	3%
Informatie en communicatietechnologie	6	1%
Economie en administratie	5	1%
Media en vormgeving	4	1%
Mobiliteit en voertuigen	4	1%
<b>Totaal</b>	<b>458</b>	<b>100%</b>

In de meeste pilots is de keuze van de werkprocessen maatwerk, waarbij wordt gekeken naar de interesses en mogelijkheden van de kandidaat en naar de mogelijkheden binnen het leerbedrijf. In enkele pilots wordt gewerkt met leerlijnen, een didactisch hulpmiddel met vaste sets van werkprocessen met ondersteunend materiaal zoals praktijkopdrachten en werkinstructies. De kandidaat en het bedrijf kiezen daar niet voor een eigen combinatie van werkprocessen, maar voor een bepaalde leerlijn met vaste werkprocessen.

In de keuze van de te leren werkprocessen spelen de mbo-instellingen een grote rol. Vaak zijn zij de enige partij met expertise op het gebied van kwalificatiedossiers en werkprocessen. De mbo-instellingen worden daarom ook vaak gevraagd om niet alleen de kandidaten en leerbedrijven, maar ook de aanleverende jobcoaches of klantmanagers te adviseren. Als jobcoaches of klantmanagers inzicht hebben in welke (combinaties van) werkprocessen beschikbaar zijn, kunnen zij hun cliënten (kandidaten en bedrijven) beter adviseren in de keuze voor praktijkleren.

#### *Begeleiding tijdens praktijkleren*

De trajecten hebben een verschillende duur. In veel pilots gaat men uit van een duur van drie maanden, waarbij het in individuele gevallen voorkomt dat het traject langer duurt. In andere pilots rekent men met een duur van 6-9 maanden of soms een jaar. De duur van het traject hangt samen met het gekozen aantal werkprocessen, de eventueel gebruikte leerlijn met vaste onderdelen en de individuele voortgang van de deelnemer.

De persoon die in het leerbedrijf de begeleiding van de deelnemer verzorgt, de praktijkopleider, is de belangrijkste persoon in het begeleidingsproces. In bijna alle pilots ligt de primaire verantwoordelijkheid voor de begeleiding bij de praktijkopleider. Hetzelfde geldt voor de beoordeling van de deelnemer (waarover meer in hoofdstuk 7 bij de rol van het mbo).

In verschillende pilots is gekozen voor een constructie waarbij de praktijkopleider ondersteuning krijgt. Dat kan zijn vanuit de mbo-instelling. In een pilot kiest men ervoor om een bpv-docent vanuit de mbo-instelling regelmatig contact te laten hebben met de praktijkopleiders. In een

andere pilot krijgen praktijkopleiders een specifieke training gericht op praktijkleren en hun rol daarin. In weer een ander voorbeeld bezoekt de jobcoach vanuit de aanleverende organisatie het leerbedrijf om zo nodig advies of ondersteuning te bieden. In de meeste gevallen ligt de hoofdtaak en -verantwoordelijkheid, zoals bedoeld, bij de praktijkopleider.

In enkele pilots ontstond er discussie over de invulling van rol die de mbo-instellingen in de begeleiding van de deelnemers, de borging van de kwaliteit van de trajecten en in de beoordeling van deelnemers. Daarbij speelde ook de kosten voor de inzet van de mbo-instelling een rol. De rol van de mbo-instellingen in de pilots bespreken we als afzonderlijk punt in hoofdstuk 7.

## 5.2 Leerbedrijven

In het Praktijkloket MBO is ook informatie opgenomen over de leerbedrijven waar de deelnemers hun trajecten volgen. Deze informatie is echter door de pilots nog niet bij alle deelnemers gedurende de looptijd van de trajecten ingevuld. De gegevens zijn wel volledig beschikbaar voor deelnemers die een praktijkverklaring hebben behaald, aangezien het leerbedrijf op de praktijkverklaring wordt vermeld. Dat geldt eveneens voor informatie over de betrokken brancheorganisaties.

Overzicht 5.3 laat zien dat er bij de trajecten van de 784 deelnemers - voor de inschrijving van hun praktijkverklaring - minimaal 189 leerbedrijven betrokken waren. Bij 94 deelnemers (12%) is er geen informatie over het leerbedrijf in het Praktijkloket MBO opgenomen.<sup>11</sup>

Het aantal leerbedrijven is vanzelfsprekend afhankelijk van het aantal deelnemers binnen een pilot, maar ook van de opzet van de pilot. Zo kunnen bij één leerbedrijf meerdere deelnemers tegelijkertijd een traject volgen. Dat komt vaak voor bij de sw-bedrijven, ontwikkelbedrijven en werkbedrijven in de regionale pilots in Groningen, Helmond-de Peel, Zuidoost Brabant, Zuid-Limburg en ook de landelijke pilots van Doorzaam (uitzendkrachten) en J&V (DJI) (gedetineerden) die zich op speciale doelgroepen richten.

Gemiddeld zijn er vier deelnemers per leerbedrijf, maar de aantallen binnen de pilots lopen sterk uiteen. Zo kent de pilot J&V (DJI) wel de meeste deelnemers praktijkleren, maar verhoudingsgewijs veel minder leerbedrijven dan de pilot in West-Brabant, met eveneens een groot aantal deelnemers. Dat komt omdat de pilot binnen de justitiële inrichtingen wordt georganiseerd en er per vestiging meerdere deelnemers zijn. Binnen een van de vestigingen gaat het zelfs om 143 deelnemers (59 procent van alle deelnemers in deze pilot). Bij de pilot in West-Brabant zijn er veel meer leerbedrijven betrokken, waar maar een of enkele deelnemers aan een traject praktijkleren werken.

Bij de 405 deelnemers die hun praktijkverklaring hebben behaald, waren 95 leerbedrijven betrokken.

---

<sup>11</sup> Er zijn enkele deelnemers met een traject voor een tweede of derde praktijkverklaring, maar veelal bij hetzelfde leerbedrijf.

Overzicht 5.3 – Aantal leerbedrijven per pilot<sup>12</sup> (Bron: SBB, Praktijkloket MBO)

Pilot	Aantal deelnemers	Aantal betrokken leerbedrijven	Aantal deelnemers waarbij leerbedrijf onbekend is
1. Drenthe	9	4	1
2. Flevoland	42	19	9
3. Foodvalley	2	2	0
4. Friesland	1	1	0
5. Groningen	94	27	18
6. Groot-Amsterdam	8	4	2
7. Haaglanden	23	8	9
8. Helmond-de Peel	20	5	4
9. Holland-Rijnland	10	3	0
10. Doorzaam (landelijke pilot)	22	3	0
11. J&V (DJI) (landelijke pilot)	241	11	2
12. VGN/ActiZ (landelijke pilot)	12	1	0
13. Midden-Gelderland	1	1	0
14. Midden-Holland	2	1	0
15. Midden-Limburg	12	7	0
16. Noord-Holland Noord	11	4	4
17. Noord-Limburg	43	7	5
18. Noordoost-Brabant	0	0	0
19. Rijnmond	1	4	0
20. Stedendriehoek & Noordwest-Veluwe	2	9	3
21. Twente	12	6	13
22. West-Brabant	150	60	10
23. Zaanstreek-Waterland	3	1	2
24. Zuid-Limburg	20	3	12
25. Zuidoost-Brabant	10	1	0
26. Zwolle	8	2	0
<b>Totaal</b>	<b>784</b>	<b>189<sup>13</sup></b>	<b>94</b>

Overzicht B1 in de bijlage geeft een beschrijving van de bij de uitgegeven praktijkverklaringen betrokken brancheorganisaties. Deze informatie is lang niet voor alle praktijkverklaringen geregistreerd in het Praktijkloket MBO. Daarnaast betreft het veelal een combinatie van betrokken brancheorganisaties. Daarbij gaat het met name om NVG<sup>14</sup>, VGN<sup>15</sup> & ActiZ<sup>16</sup>, Techniek Nederland<sup>17</sup>, KHN<sup>18</sup>, NOA<sup>19</sup> & Bouwend Nederland<sup>20</sup> & Techniek Nederland.

12 Het betreft het aantal leerbedrijven zoals geregistreerd voor de inschrijving van deelnemers hun eerste praktijkverklaring op basis van het Leerbedrijf-ID in het Praktijkloket MBO.

13 Vijf leerbedrijven zijn betrokken bij deelnemers uit meerdere pilots.

14 Nederlands Verbond van de Groot handel

15 Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland

16 Branchevereniging van zorgorganisaties

17 Ondernemersvereniging van technische dienstverleners, installatiebedrijven en technische detailhandel

18 Koninklijke Horeca Nederland

19 Nederlandse Ondernemersvereniging voor Afbouwbedrijven

20 Vereniging van bouw- en infrabedrijven

Zoals overzicht 5.3 laat zien, werken de meeste pilots met een kleine aantal bedrijven samen. Dat sluit aan bij het beeld dat we in hoofdstuk 5 schetsten, waarbij de pilots kleinschalig gestart zijn, meestal met een of enkele sw-bedrijven en deelnemers aldaar. De pilots maakten in de opstart ook gebruik van de netwerken van bedrijven waarmee het sw-bedrijf al samenwerkt, zoals sociale ondernemingen.

Bedrijven kunnen in de pilots twee verschillende rollen hebben. De eerste rol is die van leerbedrijf waar externe deelnemers geplaatst worden, die bijvoorbeeld door een gemeente worden aangemeld. De tweede rol is die van leerbedrijf voor het eigen personeel of voor nieuwe werknemers. Deze tweede rol is nog weinig zichtbaar in de pilots. De beste voorbeelden zijn de sw-bedrijven die in veel regionale pilots het praktijkleren inzetten voor hun medewerkers, binnen bijvoorbeeld de pilot in West-Brabant en de deelnemende bedrijven in de pilot Doorzaam. In die laatste pilot richt men zich expliciet op werkgevers die eigen werknemers willen bijscholen via praktijkleren met de praktijkverklaring. Als redenen waarom nog weinig bedrijven gebruik maken van de mogelijkheid van praktijkleren voor hun personeel wijzen de respondenten op onbekendheid van het praktijkleren met de praktijkverklaring en mogelijke drempels voor bedrijven. Drempels zouden bijvoorbeeld zijn de tijdsinvestering die bedrijven moeten doen (aanvraag, procedure, begeleiding, overleg) – in een vergoeding voor de werkgever is in de pilots niet voorzien -, de beperkte beschikbaarheid van passende crebo's (erkenningen derde leerweg) en de moeite die het kost om werknemers te selecteren en te motiveren.

De eerste rol, waarbij het bedrijf als leerbedrijf het traject uitvoert, komt in de meeste pilots ook nog zeer beperkt voor. Dat heeft vooral te maken met het beschreven achterblijven van aanmeldingen van geschikte kandidaten (zie hoofdstuk 4). Er zijn nog relatief weinig deelnemers en die vinden veelal een plek bij de aangesloten sw-bedrijven. Pilots die wel actief zoeken naar leerbedrijven zijn daar meestal positief over. Een enkele pilot maakt melding van moeite met het vinden van bedrijven die mee willen doen. In de meeste gevallen geeft men echter aan dat de belangstelling bij bedrijven groot is en dat het lukt om leerbedrijven voor deelnemers te werven. Incidentele ervaringen laten zien dat regio's waar een werkgeversservicepunt of een regionaal verband van bedrijven actief is, de werving van bedrijven beter verloopt dan in regio's waar geen georganiseerde werkgeverbenadering bestaat.

Als bedrijven daadwerkelijk besluiten om leerbedrijf voor praktijkleren te worden, dan is de daadwerkelijke plaatsing van de deelnemer de volgende stap. Het belangrijkste argument dat men heeft om bedrijven te interesseren voor het praktijkleren is de meerwaarde die het praktijkleren met praktijkverklaring kan hebben voor de deelnemer en voor het bedrijf zelf.

### 5.3 Ervaringen van bedrijven

In deze paragraaf kijken we naar de ervaringen met praktijkleren van de bedrijven zelf. In het onderzoek is gesproken met vertegenwoordigers van 24 betrokken bedrijven. Het betreft zeven sociaal werk bedrijven, zes sociaal commerciële bedrijven, acht commerciële bedrijven, waaronder vanuit de groensector, vervoer, recycling, procesindustrie, uitzendorganisaties, een betaald voetbalorganisatie en drie zorginstellingen. Hieronder beschrijven we de motivatie van deze bedrijven om deel te nemen en daarna de ervaringen van bedrijven met de trajecten praktijkleren. Aan het einde van deze paragraaf zijn drie korte portretten van betrokken bedrijven opgenomen.



### *Motivatie van bedrijven om deel te nemen aan de pilots*

Vanuit de pilots en de geïnterviewde bedrijven komt een duidelijk beeld naar voren: in de meeste gevallen gaat het om sociaal betrokken ondernemingen. Veel van hen zijn vanuit hun opdracht als sociaal werkbedrijf goed bekend met de doelgroep van personen met afstand tot de arbeidsmarkt. Maar ook de commerciële bedrijven die betrokken zijn, hebben over het algemeen al ervaring met deze doelgroep en zijn bekend met wat nodig is om hen te begeleiden en te coachen. Toch geven zij ook aan dat deelname aan de pilot voor hen een nieuw aspect toevoegde, namelijk meer aandacht voor het leren op de werkvloer. Dat aspect maakte dat voor de meeste bedrijven de ervaringen met praktijkleren met praktijkverklaring toch als iets nieuws en als iets extra's gezien wordt.

De bedrijven kwamen ook op verschillende momenten vanuit verschillende trajecten in aanraking met de deelnemers aan praktijkleren. Daarbij verschilt de rol, zoals hiervoor omschreven. Het kan gaan om een rol als leerbedrijf voor externe kandidaten, of een rol als werkgever die praktijkleren voor eigen personeel inzet. We hebben in het onderzoek geen bedrijven gesproken die deelnemers hebben aangenomen op basis van de praktijkverklaring.

Redenen om mee te doen aan deze pilots zijn divers en hebben vaak te maken met het type deelnemers waarmee de bedrijven te maken krijgen:

- Waardering voor de werknemer. Bedrijven geven aan dat zij hun werknemers op deze manier een succeservaring te willen bieden en dat dit een positief zelfbeeld van hun medewerkers ten goede komt. Zij benoemen dat het instrument in hun beleving vooral geschikt is voor mensen met weinig theoretische vaardigheden, die wel over de nodige praktische vaardigheden beschikken.
- Praktijkleren als instroominstrument. Sommige bedrijven benadrukken dat het gaat om (nieuwe, potentiële) werknemers die nog werkfit moeten worden. Zij zien de praktijkverklaring als een vorm van lange inwerktijd die veel informatie oplevert over de geschiktheid van aankomende werknemers.
- Ontwikkelkansen bieden. Praktijkleren kan helpen om goed in beeld te brengen waarin werknemers al goed in zijn en waarin ze nog moeten of kunnen ontwikkelen. Bedrijven willen hun medewerkers met een praktijkverklaring een stip op de horizon bieden door hen een overzicht te bieden van gevalideerde competenties. In deze categorie vallen ook bedrijven die deelnemen aan de pilots praktijkverklaring om de doorstroom te bevorderen van een doelgroep die moeite heeft om regulier werk te vinden. Sommigen noemen daarbij ook de optie dat de deelnemer toch een startkwalificatie kan gaan halen doordat ze een opleiding volgen in de praktijk van het beroep, zonder dat ze alsnog weer naar school toe hoeven.
- Eigen profilering. Tenslotte zijn er bedrijven die zich graag willen profileren als maatschappelijk verantwoorde onderneming en willen laten zien dat ze deze doelgroep ook werkkansen bieden. In een enkel geval geeft een bedrijf aan betrokken te zijn bij social return projecten en daarvoor moet aantonen gebruik te maken van de inzet van kwetsbare doelgroepen. Hierbij wordt aangegeven dat deze doelgroep relatief goedkoop is en dat dit in bedrijfstakken met kleine marges (zoals bijvoorbeeld de logistiek) relevant is. Tenslotte willen sommige bedrijven het instrument van praktijkleren gebruiken om hun personeelsproblemen op te lossen. Zij hopen dat het leidt tot de instroom van nieuwe medewerkers voor de vervulling van moeilijk vervulbare vacatures op laaggeschoold niveau.

### *Ervaringen van bedrijven met praktijkleren*

De ervaringen van de geïnterviewde bedrijven met het praktijkleren met praktijkverklaring zijn nog beperkt. In de meeste gevallen hebben deze bedrijven ervaring opgedaan met slechts een of

enkele kandidaten. In sommige gevallen is ervaring opgedaan met groepen deelnemers, zoals bijvoorbeeld binnen de uitzendbranche (landelijke pilot Doorzaam) of bij sw-bedrijven, ontwikkelbedrijven en werkbedrijven in de pilots in Groningen, Helmond-de Peel, Zuidoost Brabant, en Zuid-Limburg.

De invulling van de trajecten is, zo geven de bedrijven aan, altijd maatwerk. Het is afhankelijk van eerdere werkervaring; van de mate waarin nog gewerkt moet worden aan werknemersvaardigheden (zoals het wennen aan een arbeidsritme), van het aantal uur dat de kandidaat aan de werkprocessen werkt of kan werken en afhankelijk van de noodzaak en ruimte voor extra begeleiding en coaching. Aangegeven wordt hierbij dat het belangrijk is om een duidelijk tijdspad op te stellen, bijvoorbeeld dat er elke week een werkopdracht wordt uitgevoerd en dat een werkproces binnen een bepaalde termijn wordt afgerond.

#### *Leerervaringen van bedrijven.*

- Selectie van kandidaten. In verschillende pilots hebben sw-bedrijven de taak nieuw geselecteerde kandidaten te begeleiden en te ondersteunen. Het kan bijvoorbeeld gaan om een statushouder die is aangemeld door een gemeente, of om iemand zonder uitkering die in een sw-bedrijf is geplaatst. Niet altijd is daarbij duidelijk hoe deze selectie tot stand is gekomen en waarom juist deze mensen in het traject praktijkleren terecht zijn gekomen. Een vertegenwoordiger van een bedrijf zegt: *“Selecties van kandidaten moet beter: zijn ze wel echt gemotiveerd voor dit werk en ook bereid om bijvoorbeeld een taalcursus te volgen? Zij ze bekend met de fysieke en mentale belasting van deze werkplek?”*. Een andere begeleider vult aan: *“Eigenlijk zou je als bedrijf kennis moeten hebben van ieders achtergrond zodat je daarop in kunt spelen”*.
- Verwachtingenmanagement. Bedrijven realiseren zich dat het vaak kandidaten met een rugzakje betreft: *“Daarmee moet je flexibel zijn en moet je geduld opbrengen”*. Of zoals een ander bedrijf vertelt: *“Niet altijd leidt het traject ook tot een reguliere baan, dat moet vooraf duidelijk zijn. Ook wordt soms verwacht dat het opleidingstraject leidt tot een mbo-2 diploma, en dat is meestal niet realistisch”*. Ook binnen het bedrijf moeten de verwachtingen goed worden gecommuniceerd: *“Ik vertel daarom aan al onze mensen dat deze nieuwe medewerkers hier komen om iets te halen én iets te brengen”*.
- Maatwerk is van belang. De gesproken praktijkkopleiders binnen de bedrijven geven allemaal aan dat het belangrijk is om maatwerk te leveren bij de begeleiding van kandidaten. In sommige gevallen worden onderlinge afspraken schriftelijk vastgelegd om te verduidelijken wat er wordt verwacht. Andere begeleiders geven juist aan dat ze geduld moeten opbrengen en kandidaten niet moeten overvragen: *“Je moet openstaan voor ieders mogelijkheden en leren de kracht van deelnemers te ontdekken, in te zien en te benoemen.”* Het leveren van maatwerk is het belangrijkste, zo wordt telkens benadrukt: *“Bijvoorbeeld kan een averechts effect ontstaan door een kandidaat te rigide in een tijdspad te duwen”* en *“Maatwerk is nodig zodat kandidaten kunnen leren door ervaren”*.
- Toch ook behoefte aan structuur. Hoewel de meeste bedrijven aangeven zoveel mogelijk maatwerk te willen bieden, is er toch ook behoefte aan enige structuur. Begeleiders benoemen vaak dat het de deelnemers helpt wanneer er methodisch en gericht wordt gewerkt aan taken binnen de trajecten. Dat biedt een duidelijke structuur, zowel voor deelnemers als praktijkkopleiders. Praktijkkopleiders benoemen als positief aspect van het praktijkleren dat het structuur geeft aan hun coachingstaak. Ze weten nu beter waar ze op moeten letten, zoals op specifieke competenties uit het kwalificatiedossier.
- Werkdruk voor praktijkkopleiders. Veel bedrijven benoemen het belang van intensieve begeleiding en ondersteuning van de kandidaten. Zij geven aan dat het commitment en de

betrokkenheid van de praktijkopleiders een cruciale factor is: “Onderschat de benodigde tijdsinzet voor begeleiding, ontwikkeling, implementatie, beoordeling, overleg en evaluatie, niet.” En die tijdsinzet doet zich te meer gelden, doordat “lang niet altijd duidelijk is waar dit traject toe leidt”. Verschillende bedrijven pleiten daarom voor een additionele vergoeding van deze begeleidingstijd. Of, zoals een van de respondenten het uitdrukte: “Nu drijft het teveel op goedwillende bedrijven en mensen”.

- Verdere inbedding is nodig. De meeste ervaringen van bedrijven zijn nog vrij recent, men is immers nog niet zo lang bezig en heeft beperkte ervaring met een of enkele kandidaten. Toch geven verschillende bedrijven aan nu al na te denken hoe praktijkleren met praktijkverklaring structureel ingebed kan worden in de organisatie, bijvoorbeeld door het benoemen van een vast aanspreekpunt binnen de organisatie en door de aanpak en werkwijze nog verder in te passen in de bestaande werkprocessen.

#### *Praktijkleren als instrument*

- De bedrijven die we gesproken hebben, tonen waardering voor het instrument praktijkleren en zien veel potentie. Zij geven aan dat het een waardevol instrument kan zijn met een civiele waarde. Uiteindelijk zou het instrument veel breder kunnen worden ingezet voor een veel bredere doelgroep in het kader van een leven lang ontwikkelen, of voor omscholing van werknemers in bedrijfstakken die in een krimpende markt opereren. Het instrument lijkt goed geschikt voor personen die anders tussen wal en schip belanden, die geen volledige mbo-opleiding kunnen volgen, maar wel over bepaalde competenties beschikken. Het biedt een “waardig” bewijs, zo wordt benadrukt. Bovendien is het een manier om werknemers in te werken en hen de kans te geven zichzelf te bewijzen. Het wakkert ook de ontwikkeling van kandidaten aan en is een stimulans bij de persoonlijke ontwikkeling
- Kritische geluiden zijn er echter ook. Zo geven enkele bedrijven aan dat de criteria wellicht flexibeler toegepast zouden moeten worden: Zo mag je van iemand bij een regulier bedrijf verwachten dat deze meer werkfit is dan iemand bij een sw-bedrijf. Ook gehanteerde aanmeldcriteria zijn voor discussie vatbaar. Waarom mag iemand die ooit een mbo-diploma heeft gehaald, nu niet meer meedoen, ook al is zijn situatie nu anders?
- De herkenbaarheid van het instrument en de eigenheid van dit instrument ten opzichte van andere arbeidsmarktinstrumenten wordt nog onvoldoende duidelijk genoemd. Wildgroei aan vergelijkbare initiatieven maakt het, aldus de bedrijven, er niet duidelijker op. Daarbij komt de vraag of een praktijkverklaring werkgevers over de streep trekt om mensen aan te nemen. Vaak willen ze toch in een proefperiode zelf nagaan of iemand voldoet. Het is de vraag wat de toegevoegde waarde van een praktijkverklaring daarbij kan zijn.

#### *Impact van de Corona-crisis*

De Corona-pandemie heeft grote impact gehad op de pilots. Met name de sw-bedrijven geven aan dat verschillende deelnemers ziek waren of bang. Het sociaal contact met de deelnemers werd moeilijker, onder meer door de mondkapjes. Een groter percentage van hun werknemers kreeg te maken met psychische problemen. De sw-bedrijven hadden te kampen met praktische problemen zoals het kunnen handhaven van de gewenste anderhalve meter afstand, of het adequaat kunnen organiseren van woon-werkverkeer doordat het openbaar vervoer en groepsvervoer deels stil kwamen te liggen.

Ook andere bedrijven in verschillende sectoren raakten in moeilijkheden. Dat was onder meer het geval in de logistiek, horeca, en de zorgsector: Sommige bedrijven moesten sluiten of zich aanpassen aan de nieuwe omstandigheden. Andere bedrijven hadden juist te maken met grote werkdruk en daarbij komende personeelsproblemen. Gevolg was dat bedrijven daardoor

moeilijker bereikbaar waren, lastiger om afspraken mee te maken en dat er over het algemeen minder tijd was voor begeleiding.

## *Praktijkleren bij groenvoorzieningsbedrijf Rosa Novum*

### *Missie van het bedrijf*

Het groenvoorzieningsbedrijf Rosa Novum met circa 40 werknemers is een sociaal-commercieel bedrijf met een maatschappelijke doelstelling op het gebied van arbeidsparticipatie, voornamelijk voor personen uit het doelgroepregister. De missie van het bedrijf is het bieden en behouden van duurzaam werk en het aanreiken van ontwikkelkansen aan werknemers met betrekking tot vakvaardigheden. Praktijkleren wordt gezien als een instrument om deze tweeledige missie vorm te geven. Het bedrijf is daarom op eigen initiatief onderdeel van de projectgroep praktijkleren in de regio, een van de kartrekkers en speelt het een actieve rol in de vormgeving van de 'groene' route in de pilot.

### *Deelnemers*

Zes deelnemers, allen werkfit en minimaal een jaar in loondienst, zijn in het voorjaar van 2020 vrijwillig aan hun traject praktijkleren begonnen. De trajecten hebben als gevolg van Corona tijdelijk stilgelegen en sinds september 2020 weer opgestart. De deelnemers zijn niet schoolbaar, maar wel leerbaar. Ze hebben allen een doelgroepregistratie; zij zijn bijvoorbeeld licht verstandelijk beperkt, hebben ASS-problematiek of kunnen niet goed lezen en schrijven. Ze zijn niet in staat om een theoretische opleiding te volgen, maar wel vaardig in de uitvoer van praktische werkzaamheden en de ontwikkeling van hun vakvaardigheden. Alle deelnemers zijn erg gemotiveerd om vakvaardigheden te leren.

*“Het streven is om de deelnemers zo breed en duurzaam mogelijk inzetbaar te maken met als uiteindelijke doel dat zij, naar vermogen, zelfstandige vakmensen worden en vakvaardigheden beheersen.” (Bedrijfsleider)*

### *Trajecten praktijkleren*

In de trajecten praktijkleren wordt gewerkt aan kwalificatie Assistent hovenier (Entree) of Medewerker hovenier (niveau 2). Hierbij worden bijna alle onderliggende werkprocessen aangeboden (uitgezonderd de aanleg van groen).

De richtlijn voor de duur van een traject is 1 jaar waarbij de inschrijving van een schooljaar van de betrokken mbo-instelling wordt aangehouden. De praktijk dient uit te wijzen of deze richtlijn voor de duur van een traject passend is en of een afwijkende trajectduur problematisch is in verband met de inschrijving bij de mbo-instelling.

Een traject begint met een les waarin een leermeester een werkopdracht in de praktijk voordoet. Vervolgens gaan de deelnemers onder begeleiding van een voorman deze opdracht zelf in de praktijk uitvoeren. Na verloop van tijd beoordeelt de leermeester de beheersing van de werkprocessen. De mbo-instelling neemt de uiteindelijke beoordeling van de leermeester van het bedrijf over en voert geen aparte toets uit.

### *Financiering en verdere ontwikkeling van praktijkleren*

Deelname aan de pilot wordt door het bedrijf zelf bekostigd: de ontwikkelkosten, de kosten voor de begeleiding en de vergoeding voor de onderwijsinstelling. Het bedrijf heeft hiervoor een SLIM-subsidie aangevraagd, maar deze is echter niet gegund (i.v.m. overintekening op de regeling).

Hier zit volgens het bedrijf een hoge drempel voor de verdere ontwikkeling van praktijkleren binnen commerciële bedrijven, omdat niet elk bedrijf de luxepositie heeft om te investeren in een ontwikkelpilot als deze. Daarnaast wordt gewezen op het gebrek aan bekendheid van de pilot in de regio, de beperkte hoeveelheid kwalificaties waarvoor de regionale mbo-instellingen in de derde leerweg goedkeuring hebben en de looptijd van de aanvraag daarvoor, als van negatieve invloed op de werving van bedrijven. De maatschappelijke waarde van praktijkleren is echter wel afhankelijk van het inzetten van het instrument bij bedrijven.

*“Het effect van praktijkleren en de behaalde praktijkverklaringen zal afhankelijk zijn van de waarde ervan bij bedrijven. Deze waarde wordt deels bepaald door de stempel van het mbo en deels door meer volume: indien meer bedrijven deelnemen aan de pilot en er meer praktijkverklaringen verstrekt worden, stijgt de maatschappelijke waarde hiervan.” (Bedrijfsleider)*

## *Praktijkleren bij Sligro Leiden*

### *Deelnemers*

De horeca groothandel Sligro Leiden neemt aan een van de pilots deel en is medio november 2019 gestart met praktijkleren.

De doelgroep bestaat uit werklozen zonder startkwalificatie die een uitkering ontvangen en die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het doel het bedrijf is om hen praktijkervaring op te laten doen zodat zij vervolgens, met een praktijkverklaring op zak, bij een ander bedrijf kunnen worden geplaatst.

Potentiële deelnemers praktijkleren worden door het re-integratiebedrijf van de gemeente aangedragen en er wordt samen met het bedrijf bekeken of een deelnemer geschikt is voor een traject praktijkleren. Motivatie is daarbij een belangrijk criterium.

### *Trajecten praktijkleren*

De opstart van trajecten is maatwerk, wel hebben alle deelnemers tot nu toe gewerkt aan dezelfde kwalificatie Assistent verkoop/retail. Vakvaardigheden waaraan gewerkt wordt, zijn onder andere kennis over artikelen, goederenontvangst en -opslag en het verkoop klaar maken van producten. Er lopen twee trajecten gelijktijdig, rekening houdende met de werkdruk van de praktijkopleider. Vier deelnemers hebben een praktijkverklaring behaald, een deelnemer is voortijdig gestopt.

Het re-integratiebedrijf heeft in de pilot een centrale rol en heeft een overzicht gemaakt van de competenties die kandidaten moeten doorlopen om een praktijkverklaring te kunnen behalen. Een traject bestaat uit 8 werkprocessen en geldt in principe voor alle deelnemers.

Deelnemers werken ongeveer 36 uur per week. De richtlijn van de duur van een traject praktijkleren is drie maanden, maar de ervaring is dat deelnemers langer de tijd nodig hebben: gemiddeld 4 tot 6 maanden.

De praktijkopleider die de deelnemers begeleidt voert in principe ook de beoordeling van de trajecten uit. Specifieke vakinhoudelijke werkprocessen worden getoetst door een andere praktijkopleider. Deelnemers schrijven daarnaast zelf een evaluatie van hun traject in het programma Werkstap.

*“Het zelfvertrouwen van deelnemers groeit door het volgen van een traject praktijkleren, evenals hun gevoel van eigenwaarde.” (Manager, praktijkopleider)*

Deelnemers met een praktijkverklaring worden naar werk bemiddeld door een jobcoach van het betrokken re-integratiebedrijf. Deze bemiddeling is onderdeel van het traject van een deelnemer. Tot een deelnemer succesvol is uitgestroomd, kan hij of zij nog aan het werk bij de groothandel om in het werkproces te blijven.

### *Financiering*

De begeleiding van kandidaten praktijkleren is voor rekening van de groothandel zelf.

*“Het gebrek aan financiering vanuit de overheid om praktijkleren binnen de bedrijven in de pilots te ondersteunen kan een drempel vormen voor andere bedrijven die geïnteresseerd zijn in praktijkleren. Momenteel wordt er geteerd op de good will van bedrijven en betrokken praktijkopleiders”.*  
*(Manager, praktijkopleider)*

### *Praktijkleren bij naaiatelier ONS Label Breda*

Het naaiatelier ONS Label Breda is onderdeel van een sociale coöperatie met jaarlijks circa 80 leerwerkplekken voor personen die om diverse redenen een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, zoals nieuwkomers, langdurig werklozen met lichamelijke of mentale problematiek, (voormalig) daklozen en jongeren die geen stageplek kunnen vinden. Sinds de oprichting van het bedrijf in 2014 is er gezocht naar methoden om de werknemers met een leerwerkplek een bewijs van vakbekwaamheid te kunnen laten halen. Sinds 2019 is de organisatie daarom aangesloten bij de pilot in de regio en heeft men gewerkt aan de structurele inbedding van de methodiek van praktijkleren in de bedrijfsvoering.

#### *Deelnemers en trajecten*

Werknemers die al een tijdje bij het bedrijf werken kunnen in aanmerking komen voor praktijkleren. Daarbij wordt bekeken of zij leerbaar (niet schoolbaar), geïnteresseerd en gemotiveerd zijn en of een praktijkverklaring bijdraagt aan de uitstroom naar regulier werk. Deelnemers moeten 24 tot 32 uur (minimaal 4 dagdelen) per week inzetbaar zijn. Het bedrijf verzorgt daarbij ook Nederlandse taallessen voor nieuwkomers op de werkvloer.

De duur van een traject is in principe maatwerk, omdat deze afhankelijk is van het aantal en niveau van de werkprocessen waaraan gewerkt wordt en de tijd waarin een deelnemer de werkprocessen doorloopt en beheerst. De ervaring is dat trajecten gemiddeld minimaal 3 maanden duren.

Werkmeesters verzorgen de begeleiding van de deelnemers. Zij hebben hiervoor een speciale training gevolgd bij de betrokken mbo-instelling.

*“De werkmeesters hebben tijd nodig gehad om te wennen aan hun rol als praktijkbegeleider. Zij moesten leren de juiste blik te hanteren bij de beoordeling van werkprocessen. Hoewel zij veel werkervaring en vakkennis hebben, hadden zij geen kennis van de werkwijze, criteria en richtlijnen die vanuit het mbo gesteld worden voor de beoordeling de werkprocessen en kwalificaties bij praktijkleren.” (Directeur)*

Na het voltooien van een werkopdracht schrijven kandidaten een persoonlijke reflectie aan de hand van een feedbackformulier. Als de werkprocessen in voldoende mate worden beheerst, schrijft de werkmeester een ‘samenvattend oordeel’. Vervolgens wordt vanuit de mbo-instelling getoetst of alles aan alle benodigde eisen voldoet. In een evaluatiegesprek met de werkmeester, een vertegenwoordiger van de mbo-instelling en de kandidaat wordt de beoordeling besproken.

Het bedrijf heeft in totaal 15 deelnemers gehad: 9 deelnemers hebben in juni 2020 hun praktijkverklaring behaald en 6 deelnemers zijn nog in traject. Gedurende het traject nam de motivatie van deelnemers toe en waren zij erg trots om een bevestiging van hun bekwaamheid te krijgen. Vier deelnemers zijn in vaste dienst getreden bij het bedrijf en enkele deelnemers hebben gewerkt bij een reguliere werkgever. Twee deelnemers zijn doorgestroomd naar een reguliere mbo-opleiding.

*“De praktijkverklaring is van positieve invloed op het kunnen plaatsen van werknemers bij externe werkgevers. De validiteit van de praktijkverklaring wordt daarbij deels bepaald door het gegeven dat het een bewijs van vakbekwaamheid is en deels omdat het aantoont dat iemand werkervaring heeft opgedaan (en dus werkfit is).” (Directeur)*

#### *Financiering en verdere ontwikkeling van praktijkleren*

Voor bedrijven die geen ervaring hebben met opleidingstrajecten is het volgens de directeur van dit bedrijf van belang is dat zij ondersteund worden bij de vormgeving van praktijkleren binnen hun organisatie. De tijds- en geldinvestering voor reguliere bedrijven, die geen financiering ontvangen, kan een knelpunt vormen in de overweging om met praktijkleren aan de slag te gaan. Het is van belang dat werkgevers (financieel) tegemoet worden gekomen bij de implementatie van praktijkleren zodat zij de tijds- en geldinvestering financieel kunnen opvangen.

*“Praktijkleren een waardevolle manier is om iets positiefs te kunnen betekenen voor de doelgroep die bestaat uit mensen met veel negatieve (onderwijs)ervaringen. De focus op dat wat mensen al kunnen maakt daarbij het verschil.” (Directeur)*

## 5.4 Ervaringen van deelnemers

Om meer inzicht te krijgen in de ervaringen van deelnemers zijn in de periode oktober-november 2020 deelnemers met een praktijkverklaring geïnterviewd. Er zijn twintig deelnemers geïnterviewd afkomstige van zeven pilots: DJI (10 interviews), Groningen (1 interview), Haaglanden (1), Holland-Rijnland (2), Twente (1) en West-Brabant (5).

Aangezien de pilots J&V (DJI) en West-Brabant de meeste deelnemers met een praktijkverklaring hebben (gezaamenlijk 85%), zijn de ervaringen van de meeste geïnterviewde deelnemers binnen deze beide pilots opgedaan (zie overzicht 6.1).

De respondenten hebben verschillende achtergronden wat werk, uitkering en reeds behaalde opleiding betreft. Ze zijn via hun werkgever, sociale dienst/gemeente, een mbo-instelling, een re-integratiebureau of binnen de justitiële inrichting voor deelname gevraagd/ geselecteerd. De deelname was voor alle geïnterviewde personen vrijwillig.

De belangrijkste redenen voor de deelnemers om aan praktijkleren mee te doen zijn:

- Het vergroot de kans om werk te krijgen (kans op werk, werkervaring, wennen aan werk). Deze reden wordt het meest vaak genoemd.
- Het is belangrijk voor de eigen ontwikkeling (nieuwe dingen leren, erkenning van eigen kunnen).
- Men wil weer graag een opleiding (gaan) volgen (praktijkleren als vorm van opleiding, als opstap naar opleiding).

Gevraagd naar een oordeel over verschillende aspecten van het traject praktijkleren oordelen zij vrijwel unaniem positief over de volgende punten:

- De begeleiding op het werk (door het bedrijf, door de praktijkopleider)
- De opdrachten die men kreeg
- Hoe men beoordeeld werd
- De uitleg over wat de bedoeling was
- De begeleiding door de consultant, coach, trajectbegeleider
- De tijd die het heeft gekost
- Het werk dat men moest doen
- De zwaarte van het hele traject

De geïnterviewden beoordelen praktijkleren gemiddeld met een rapportcijfer van 8,2. Met name over de aspecten die op betrekking op de directe begeleiding, opdrachten, uitleg en beoordeling van het traject zijn (bijna) alle deelnemers positief. Over het algemeen geeft men aan dat het traject niet zwaar was, dan wel makkelijk te doen. De meeste deelnemers geven aan dat zij tevreden zijn over de tijd die het traject hen gekost heeft.

Enkele respondenten zijn wat minder positief over het werk wat zij moesten doen: eentonig, geestdodend, te veel zelfstandig, toch niet het werk dat deelnemer wilde doen. De zwaarte van het traject wordt soms te licht (eentonig) of juist te zwaar gevonden.

De uitreiking van de praktijkverklaringen in de eerste fase van de pilots werd veelal 'groots gevierd'. Er zijn deelnemers die dat als heel leuk hebben ervaren, anderen misten soms de persoonlijke aandacht. Enkele respondenten geven aan dat de uitreiking werd uitgesteld of dat zij moesten wachten op hun praktijkverklaring.



#### Deelnemers over de begeleiding op het werk

- *“Mijn praktijkbegeleider was erg betrokken en toonde empathie, wat ik als prettig heb ervaren.”* (Deelnemer praktijkleren pilot Holland Rijnland)
- *“Mijn praktijkbegeleider was heel behulpzaam. Keek samen met mij mee. Als iets te moeilijk was, konden we samen kijken wat er kon worden aangepast.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“De begeleiding vond ik ook goed. Je kreeg genoeg uitleg. Als er problemen waren, dan losten ze dat op.”* (Deelnemer praktijkleren pilot J&V (DJI))
- *“Docenten op de Marlijn Academie, die hielpen ook echt mee. Ze zijn net zo behulpzaam en kijken ook echt mee. Dat was heel fijn.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Hij heeft duidelijk uitgelegd wat de achtergrond was van het praktijkleren. Dat het niet aan de gevangenis gekoppeld was, maar echt waardevol was.”* (Deelnemer praktijkleren pilot J&V (DJI))
- *“Hij vertelde wat we gingen doen en wat we zouden meemaken. Het was goed.”* (Deelnemer praktijkleren pilot J&V (DJI))

#### Deelnemers over de uitleg wat de bedoeling was

- *“Je doet het samen met de werkmeester. Ik kreeg genoeg uitleg en dat soort dingen.”* (Deelnemer praktijkleren pilot J&V (DJI))
- *“Ik vond het wel duidelijk. Als ik iets niet begreep of niet wist, dan kon ik altijd vragen aan de praktijkopleider of projectleider. Genoeg mensen bij wie ik aan kon kloppen.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Voor volgende trajecten is mijn advies om voorafgaand aan een traject aan deelnemers duidelijk te maken of ze geplaatst kunnen worden bij het leerwerkbedrijf en zo niet, of er sprake is van baangarantie bij een ander bedrijf. Dat was bij mij niet goed gegaan.”* (Deelnemer praktijkleren pilot Holland Rijnland)

#### Deelnemers over opdrachten die zij kregen

- *“Soms was het lastig om de rode draad in het traject te zien, omdat de samenhang onder werkopdrachten niet helemaal duidelijk was. Ik kon merken dat de pilot nog in een opstartfase zat en dat er nog geen ervaring was met praktijkleren; werkopdrachten leken soms bij elkaar geraapt.”* (Deelnemer praktijkleren pilot Twente)
- *“De opdrachten waren niet te moeilijk. Als een opdracht te veel of te zwaar was kon dat in overleg worden aangepast, dat was erg fijn.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“De opdrachten die ik kreeg waren ook niet zo moeilijk. Werden ook goed uitgelegd.”* (Deelnemer praktijkleren pilot J&V (DJI))

#### Deelnemers over de beoordeling

- *“Ik overlegde met mijn begeleider wat fout en goed ging. Je kon gewoon opnieuw beginnen als het fout ging.”* (Deelnemer praktijkleren pilot J&V (DJI))
- *“Ik werd beoordeeld door mijn praktijkopleider. Ik heb ook de beoordeling van een collega zien gebeuren, die moest ook een proeve van bekwaamheid doen. Toen kwamen er ook andere mensen controleren. Ik vind het goed dat iemand anders (die er niet werkt) met zijn eigen visie er ook naar kijkt.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Ze beoordeelden echt het werk wat je moet kunnen voor de opleiding. Goede feedback: ze gaven aan als je iets moest veranderen. Kon je gelijk mee aan de slag.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)

#### *Deelnemers over de tijd die het praktijkleren heeft gekost*

- *“Door Corona heeft het langer geduurd voordat mijn traject was afgerond.”* (Deelnemer praktijkleren pilot Holland Rijnland)
- *“Het traject heeft meer tijd in beslag genomen dan ik had gewenst omdat ik nadien niet meteen aan werk kon worden geholpen.”* (Deelnemer praktijkleren pilot Holland Rijnland)
- *“Je doet eigenlijk je werkzaamheden. Het heeft voor mij niet veel extra tijd gekost. Soms moet je wel eens iets thuis invullen, maar daar ben je geen uren mee bezig.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Hier in de gevangenis zittende heb ik genoeg tijd. Ik werk hier toch al de hele dag. Ik leerde nu elke dag er iets bij.”* (Deelnemer praktijkleren pilot J&V (DJI))

#### *Deelnemers over het traject praktijkleren als geheel*

- *“Het traject was niet zwaar, een mbo-opleiding was wat zwaarder door de theorie. Ben een jongen van de praktijk. Het ging mij goed af.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Het was makkelijker dan gedacht.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Ik vond het niet moeilijk. Makkelijk zeg ik niet. Het was redelijk.”* (Deelnemer praktijkleren pilot J&V (DJI))

#### *Deelnemers over de uitreiking van de praktijkverklaring*

- *“Het was fantastisch, heb ik echt van genoten. Ik vond het een hele mooie uitreiking. Iedereen was erbij. De wethouder was er ook bij en ik heb wat mogen zeggen. Ik vind het leuk dat zoiets echt serieus wordt uitgedragen. Ook mijn ma was meegekomen, ze was ook trots.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“De uitreiking van mijn praktijkverklaring ging goed, ik kreeg hem met gebak.”* (Deelnemer praktijkleren pilot J&V (DJI))
- *“Ik vond de uitreiking erg leuk. Deze heeft nog op het ROC plaats kunnen vinden met anderhalve meter afstand. Ik vond het erg leuk om zo in de schijnwerpers te staan.”* (Deelnemer praktijkleren pilot Twente)
- *“De uitreiking was op een groot evenement waardoor er weinig persoonlijke aandacht uitging naar de individuele mensen. Ik vond het vervelend om weinig persoonlijke aandacht te krijgen, want voor mij was het heel speciaal en belangrijk om een certificaat behaald te hebben.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Bij de uitreiking van de praktijkverklaring waren de staatssecretaris en het hoofd van het ROC aanwezig. De staatssecretaris stelde prettige vragen, maar het hoofd van het ROC niet. Hij ging in op mijn verleden en gaf me het gevoel dat mijn werkloosheid mijn eigen schuld was.”* (Deelnemer praktijkleren pilot Holland Rijnland)

## 5.5 Conclusies

Voor uitvoering van de trajecten praktijkleren met de praktijkverklaring hebben de mbo-instellingen een erkenning voor de derde leerweg nodig. Deze erkenning dient per beroepsopleiding (crebo-nummer) te worden aangevraagd bij DUO. De mbo-instellingen bepalen zelf, vaak in overleg met de samenwerkingspartners in de pilot, voor welke beroepsopleidingen (crebo-nummers) zij een derde leerweg aanvragen. Partijen in de pilots ervaren de procedure voor aanvraag van een derde leerweg diploma-erkenning bij DUO als traag en langdurig.

In de meeste pilots is de keuze van de werkprocessen maatwerk, waarbij wordt gekeken naar de interesses en mogelijkheden van de kandidaat en naar de mogelijkheden binnen het leerbedrijf. In de keuze van de werkprocessen spelen de mbo-instellingen een grote rol. Vaak zijn zij de enige partij met expertise op het gebied van kwalificatiedossiers en werkprocessen. De meeste trajecten bestaan uit meerdere werkprocessen en richten zich op branches met veel laaggeschoold werk, zoals logistiek, techniek en procesindustrie, zorg en welzijn, horeca en handel.

De praktijkopleider in het leerbedrijf heeft, zoals bedoeld, een centrale rol in de begeleiding van de deelnemer op de werkplek. In sommige pilots krijgt de praktijkopleider daarbij ondersteuning vanuit andere partijen in de pilot (mbo-instelling, sw-bedrijf, gemeente).

In bijna alle pilots is gewerkt met een klein aantal leerbedrijven waar deelnemers actief waren. Veelal betrof het sw-bedrijven met een actieve rol in de pilot. In een aantal pilots ook ervaring opgedaan met een bredere kring van bedrijven. De ervaringen binnen de pilots en bij de bedrijven zijn overwegend positief. Bedrijven die ervaring hebben met praktijkleren noemen het een bruikbaar en nuttig instrument, zowel voor eigen, zittend personeel, als voor werkzoekenden.

Sommige pilots ondervinden moeite met het werven van bedrijven, maar de meeste pilots die daarmee actief bezig zijn, geven aan dat er veel belangstelling en bereidheid tot deelname is bij bedrijven. Aandachtspunten zijn het maken van duidelijke afspraken, het beleggen van eigenaarschap bij het bedrijf en flexibiliteit bij de inzet van het instrument praktijkleren.

De deelnemers waarmee in het kader van het onderzoek is gesproken zijn zeer positief over het gevolgde praktijkleren. In enkele gevallen bleek het werk niet passend bij de mogelijkheden van de deelnemer, maar overwegend oordelen de deelnemers heel positief over onder meer het werk, de begeleiding, de opdrachten en de beoordeling.



## 6 Resultaten

In het voorgaande hoofdstuk zijn impressies gegeven van de ervaringen die deelnemers en bedrijven hebben met praktijkleren met praktijkverklaring. Ook geven zij aan wat voor hen belangrijke motieven waren om deel te nemen. Verschillende redenen worden genoemd, zoals het vergroten van de kans op werk, de persoonlijke ontwikkeling, waardering van ontwikkeling en het weer positief ervaren wat leren betekent – soms ook als opstap naar een vervolgopleiding of -traject.

In dit hoofdstuk zetten we op een rij wat we op basis van de pilots weten over de resultaten van praktijkleren. Een belangrijke beperking daarbij is dat we nog weinig kunnen zeggen over een van de voornaamste doelen van praktijkleren, namelijk het vergroten van de kans op (duurzaam) werk. De pilots hebben nog te weinig uitstroom van deelnemers gehad om onderzoek te kunnen doen naar effecten op de verdere loopbaan van deelnemers.

### 6.1 De praktijkverklaring

Gedurende de looptijd van de pilots hebben 405 deelnemers – ruim de helft (52%) van het totale aantal deelnemers - een praktijkverklaring behaald. Daarnaast zijn er dus nog 379 deelnemers in het Praktijkloket MBO geregistreerd die nog met hun traject bezig ofwel voortijdig zijn gestopt. Deze specifieke informatie kan echter niet uit de gegevens worden herleid.

Aangezien de landelijke pilot DJI en de pilot in de regio West-Brabant het meeste deelnemers praktijkleren hebben, zijn hier ook de meeste deelnemers die een praktijkverklaring hebben behaald. De twee pilots nemen 342 (ofwel 85%) van de 405 afgegeven praktijkverklaringen voor hun rekening. Bij 21 van de 26 pilots waren begin 2021 nog 0-3 praktijkverklaringen afgegeven.

Opmerkelijk zijn ook hier<sup>21</sup> de verschillen in aantallen zoals opgenomen in het Praktijkloket MBO (medio januari 2021) en de inschattingen die gemaakt zijn door de contactpersonen ten behoeve van de laatste Monitor praktijkleren (november/december 2020) en de inschattingen van de onderzoekers op basis van interviews met de contactpersonen van de pilots (augustus t/m november 2020). De pilots schatten het aantal praktijkverklaringen zelf hoger in, maar ook in de interviews geven veruit de meeste pilots aan nog geen tot weinig ervaring met de praktijkverklaring te hebben.

---

<sup>21</sup> Hetzelfde geldt voor het aantal geregistreerde deelnemers in de pilots, zie paragraaf 3.3.

Overzicht 6.1 – Deelnemers met een praktijkverklaring (Bron: SSB, Praktijkloket MBO)

Pilot	Aantal deelnemers met PV	% deelnemers met PV
1. Drenthe	0	0%
2. Flevoland	2	0%
3. Foodvalley	0	0%
4. Friesland	0	0%
5. Groningen	25	6%
6. Groot-Amsterdam	0	0%
7. Haaglanden	8	2%
8. Helmond-de Peel	0	0%
9. Holland-Rijnland	9	2%
10. Doorzaam (landelijke pilot)	3	1%
11. J&V (DJI) (landelijke pilot)	233	58%
12. VGN/ActiZ (landelijke pilot)	0	0%
13. Midden-Gelderland	1	0%
14. Midden-Holland	0	0%
15. Midden-Limburg	3	1%
16. Noord-Holland Noord	0	0%
17. Noord-Limburg	1	0%
18. Noordoost-Brabant	0	0%
19. Rijnmond	3	1%
20. Stedendriehoek & Noordwest-Veluwe	0	0%
21. Twente	3	1%
22. West-Brabant	109	27%
23. Zaanstreek-Waterland	1	0%
24. Zuid-Limburg	2	0%
25. Zuidoost-Brabant	0	0%
26. Zwolle	2	0%
<b>Totaal</b>	<b>405</b>	<b>100%</b>

In totaal zijn er door de genoemde 405 deelnemers 458 praktijkverklaringen behaald. Het merendeel (88%) van de deelnemers heeft één praktijkverklaring behaald. Daarnaast heeft 11 procent van deelnemers gedurende hun traject praktijkleren twee praktijkverklaringen behaald en hebben enkele deelnemers (1%) drie praktijkverklaringen behaald. Het ‘stapelen’ van meerdere praktijkverklaringen komt met name voor bij de Marlijn Academie (80%), pilot West-Brabant.

De praktijkverklaringen zijn gebaseerd op werkprocessen afkomstig uit de mbo-kwalificatiedossiers. Het merendeel (71%) van de praktijkverklaringen met werkprocessen uit de entree-opleiding en bij bijna een kwart van de praktijkverklaringen betreft het mbo-niveau 2.

Dat houdt in dat 81 procent van de deelnemers met een praktijkverklaring deze op mbo niveau Entree heeft behaald. Bij een kwart van de deelnemers gaat het om een praktijkverklaring over een aantal werkprocessen van een kwalificatie op niveau 2. Enkele deelnemers hebben een praktijkverklaring met werkprocessen van mbo-opleidingen op niveau 3 of 4 ontvangen.

De kwalificaties waar de werkprocessen uit afkomstig zijn, zijn zeer divers (zie ook bijlage overzicht B.2). Op het op entree-niveau zijn de meest voorkomende kwalificaties:

- 25254 Assistent logistiek (30%)
- 25253 Assistent installatie- en constructietechniek (14%)
- 25251 Assistent dienstverlening en zorg (12%)

Op mbo-niveau 2 zijn de meeste voorkomende kwalificaties:

- 25371 Logistiek medewerker (4%)
- 25159 Basismedewerker mode (3%)

*Overzicht 6.2 – Behaalde praktijkverklaringen uitgesplitst naar niveau van de mbo-opleiding waaruit de werkprocessen afkomstig zijn (Bron: SSB, Praktijkloket MBO)*

Mbo-niveau	Aantal	% van totaal aantal praktijkverklaringen	% van aantal deelnemers met praktijkverklaring
Entree	328	72	81
Niveau 2	108	24	26
Niveau 3	21	4	5
Niveau 4	1	0	0
	<b>458</b>	<b>458</b>	<b>405</b>

De kwalificaties kunnen ingedeeld worden naar mbo-domeinen.<sup>22</sup> Ongeveer een derde van de uitgereikte praktijkverklaringen betreft kwalificaties uit het mbo-domein Transport, scheepvaart en logistiek. Daarnaast gaat het vooral om de domeinen Zorg en welzijn (17%), Techniek en proces-industrie (17%) en Horeca en bakkerij (10%).

## 6.2 Meerwaarde voor de deelnemers

Hoewel in de meeste pilots dus nog weinig ervaring is opgedaan met de praktijkverklaring, zijn de ervaringen van betrokkenen zeer positief. De respondenten in de pilots zijn zeer te spreken over de meerwaarde van de praktijkverklaring voor de deelnemer. Vaak gaat het om personen die nog zelden of nooit een ‘diploma’ hebben gehaald en slechte ervaringen hebben met onderwijs en opleiding. Het behalen van de praktijkverklaring leidt tot grote trots. De respondenten wijzen vooral op het effect dat het succes heeft op het zelfvertrouwen van de deelnemer, de groei in eigenwaarde en het gegroeide vertrouwen in eigen kunnen. De laagdrempeligheid, persoonlijke aandacht en praktijkgerichte opzet van het praktijkleren worden genoemd als sleutelfactoren. Voor veel deelnemers gaat van het behalen van de praktijkverklaring ook een stimulans uit om na te denken over verdere persoonlijke ontwikkeling. Het is ook een aspect dat in de interviews met bedrijven wordt genoemd: de aanzet die de praktijkverklaring kan geven aan werknemers om scholingsactiviteiten op te pakken. De pilot Doorzaam richt zich specifiek op werknemers, juist omdat die nog weinig aan scholingsactiviteiten (leven lang ontwikkelen) deelnemen. De praktijkverklaring wordt gezien als een belangrijk instrument om dat te doorbreken. Juist het feit dat het

<sup>22</sup> Zie overzicht 5.2 in paragraaf 5.1 voor de complete lijst. Ook de entree-kwalificaties zijn ingedeeld in de inhoudelijke domeinen.

scholingstraject (praktijkleren) wordt afgerond met een vorm van certificering (praktijkverklaring) speelt daarin een belangrijke rol. Ook verschillende mbo-instellingen wijzen op dit belang.

Zoals we in hoofdstuk 5 al lieten zien zijn ook de deelnemers zelf, die een praktijkverklaring hebben behaald, daar zeer tevreden over.

- *“Ik vind het ook leuk om dingen te leren en toch je papiertje op zak te hebben. Dat vind ik belangrijk. Als ik naar een ander bedrijf zou gaan, wordt het ook makkelijker voor anderen om te kijken wat je kan en wat je hebt gedaan.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Een praktijkverklaring was een meerwaarde in het zoeken van een baan. Is een meerwaarde om naast je mbo-1 een praktijkverklaring te hebben.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Ik vind praktijkleren een heel goed alternatief voor jongeren die niet in de schoolbanken kunnen zitten of die thuis problemen hebben. Dat zij toch nog een kans krijgen om te laten zien wat ze kunnen. Zoveel mensen hebben potentie maar dat wordt niet altijd benut. Ik vind het persoonlijk heel leuk om bepaalde dingen bij te leren en vooruit te gaan.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Ik heb het traject praktijkleren een zeer waardevolle manier gevonden om aan het werk te kunnen in een andere sector. Gezien mijn leeftijd was het niet mogelijk om weer in de schoolbanken te gaan zitten tussen de jonge leerlingen. Ik denk dat praktijkleren voor een heel brede doelgroep geschikt zou zijn: personen die omgeschoold willen of moeten worden of die moeten doorstromen omdat ze hun baan zijn kwijtgeraakt, jongeren die niet in het reguliere onderwijs mee kunnen komen. Daarbij zou de eis dat iemand geen startkwalificatie heeft losgelaten moeten worden, om ook mensen te kunnen bedienen die in een verleden al een bepaald niveau hebben behaald, maar voor wie het niet haalbaar is om opnieuw naar school te gaan.”* (Deelnemer praktijkleren pilot Twente)

### 6.3 Naar werk

In de laatste Monitor praktijkleren is aan de contactpersonen van de pilots gevraagd hoeveel deelnemers na afloop van hun traject een baan hebben verworven, ofwel aansluitend op hun traject uitzicht hebben op een betaalde baan. Het hebben verworven van een betaalde baan komt zelden voor. Dat heeft natuurlijk te maken met het feit dat in veruit de meeste pilots nog geen of weinig deelnemers het traject met een praktijkverklaring hebben afgerond. De voorbeelden die worden genoemd, hebben betrekking op een beperkt aantal deelnemers. Daarbij moet wel worden aangetekend dat:

- De meeste pilots zijn gestart met deelnemers die al een baan hadden, vaak bij sw-bedrijven en dergelijke. Hoewel ook daar een overstap naar ander bedrijf aan de orde kan zijn, is dat zeker niet altijd het doel van praktijkleren met praktijkverklaring.
- De pilot met het grootste aantal deelnemers en afgegeven praktijkverklaringen is de pilot in de justitiële inrichtingen. De deelnemers behalen de praktijkverklaring meestal nog voor zij uit kunnen stromen naar betaald werk buiten de penitentiaire inrichting.
- De pilot Doorzaam richt zich op werkenden die reeds een baan hebben.
- De pilot West-Brabant, goed voor een kwart van alle praktijkverklaringen, meldt wel successen in het doorplaatsen naar betaald werk, maar precieze aantallen zijn niet bekend.



Uit de interviews met bedrijven blijkt dat ook zij nog weinig zicht hebben op het doorstromen van deelnemers naar regulier werk. De aantallen zijn daarvoor nog te klein en veel trajecten zijn pas kortgeleden opgestart. Bovendien heeft de nadruk in de pilotregio's nu nog vooral gelegen in het vormgeven van de trajecten zelf, en is nog maar beperkt aandacht geschonken aan de vervolgt trajecten nadat de praktijkverklaring is verkregen. Op basis van de eerste ervaringen ontstaat wel een voorlopig beeld. Zo zijn er eerste positieve ervaringen opgedaan:

- Een voorbeeld uit de regio West-Brabant. Hier zijn bij het leerwerkbedrijf ONS Label Breda, van een groep van negen kandidaten, er vier in dienst gebleven en zijn twee deelnemers uitgestroomd naar een regulier bedrijf en twee naar een mbo-opleiding.
- Voorbeelden van andere bedrijven waarbij de deelnemer na het behalen van de praktijkverklaring kan blijven werken (en er daarvoor nog niet werkte) al dan niet in een speciale constructie of bbl-traject, zoals bij Mennoo's Kookkerij (Groningen), Donkergroen (West-Brabant), Careijn (Haaglanden), Zorggroep Almere (Flevoland), Carintreggeland (Twente), Flex-it (Holland Rijnmond).
- Voorbeelden van bedrijven waarmee is gesproken waar een deelnemer is uitgestroomd naar een andere werkgever of daarin actief wordt ondersteund, zoals Sligro Leiden (Holland Rijnland), NAC (West-Brabant).
- Ook in Groningen wordt melding gemaakt dat bij de betrokken sw-bedrijven deelnemers doorstromen naar reguliere werkgevers (Bij Afeer twee deelnemers en bij Wedeka acht deelnemers).
- Ook binnen DJI stromen naar verluid verschillende kandidaten door naar een volledige mbo-opleiding of komen terecht bij reguliere bedrijven, maar dat is pas na afloop van hun detentieperiode. Van deze groep is echter geen overzicht beschikbaar.

Vaker moet het civiele effect van de praktijkverklaring nog in de toekomst gaan blijken. Verschillende bedrijven vertellen dat dit onder meer afhangt van de vraag waar de kandidaat de praktijkverklaring heeft verkregen. Positieve intenties zijn er wel, zoals bijvoorbeeld in Zuidoost Brabant en Holland Rijnland. Daar wordt met hulp van jobcoaching nu gezocht naar een reguliere baan voor deelnemers die inmiddels een praktijkverklaring hebben ontvangen.

In verschillende pilots wordt geprobeerd deelnemers vanuit sw-bedrijven te schakelen naar een regulier baan. Deelnemers worden eerst in een beschermde omgeving begeleid en daarna doorgeschakeld of tijdelijk gedetacheerd bij een regulier bedrijf. Voorbeelden zijn Daf trucks in Eindhoven, Werkse! in de regio Haaglanden en Wedeka en Afeer in Oost-Groningen. Bij deze trajecten is het niet direct de bedoeling om iemand na afloop van de detacheringsperiode in dienst te nemen. Maar, zo wordt aangegeven, bij bewezen geschiktheid is er zeker een mogelijkheid. Dat wordt per geval bekeken.

In de interviews met deelnemers is ook gevraagd naar wat zij doen na het behalen van hun praktijkverklaring. De deelnemers bij de pilot DJI zijn nog gedetineerd, maar geven wel aan dat ze denken dat de praktijkverklaring wel (redelijk tot heel veel) zal helpen bij het vinden en krijgen van werk.

- *“Ik ben heel tevreden over mijn traject praktijkleren binnen de gevangenis. Ik hoop dat de rechter ook ziet dat ik me ontwikkeld heb en diploma's heb gehaald. Ik hoop dat mensen buiten het wel erkennen en ik er wat mee kan.”* (deelnemer praktijkleren pilot J&V (DJI))
- *“Ik heb tijdens mijn traject hier binnen de gevangenis dingen geleerd waardoor ik buiten beter zou kunnen werken.”* (Deelnemer praktijkleren pilot J&V (DJI))

De meeste andere geïnterviewde deelnemers zijn gericht op werk. Een deel van hen heeft nu een baan, anderen volgen een opleiding. Ze geven aan over drie jaar te willen werken, daar waar ze nu werken of ergens anders. Twee respondenten zouden graag verder willen leren/studeren.

- *“De opleiding waar ik nu mee bezig ben (facilitaire dienstverlening, niveau 2) past heel goed bij mij. Ik wil dan ook over drie jaar werken in die richting.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Ik zou willen groeien in bedrijf qua werkzaamheden. Ik wil in onderhoud blijven want dat vind ik leuk om te doen. Ik ben nu bezig met het halen van mijn rijbewijs. Als dat goed gaat wil ik wel een eigen busje krijgen. Dan kan mijn baas me ook beter overal voor inzetten.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Ik vind werken in de zorg erg leuk en zou graag doorleren om uiteindelijk een niveau 2-diploma te kunnen behalen. Hier heb ik echter wel hulp bij nodig als het gaat om taal. Ik zou graag bij de zorginstelling blijven werken.”* (Deelnemer praktijkleren pilot Haaglanden)
- *“Ik had al een Entree opleiding gedaan, en nu praktijkleren op niveau 2. Ik wil me nu verder ontwikkelen en een volledig diploma op niveau 2 halen. Het is wel moeilijk in deze tijd, ook met het geld. Maar ik hoop het zo snel mogelijk. Ik hoop dat 2021 een beter jaar wordt.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Als het mogelijk was geweest, zou ik een traject praktijkleren bij het ziekenhuis gedaan willen hebben zodat ik daar misschien kon doorgroeien naar een functie als facilitair medewerker. Echter, ik kon alleen maar een traject volgen bij het leerbedrijf waar ik nu mijn traject hebt gehad, dus vandaar dat ik dat gedaan heb. Mijn voornaamste doel was om weer in een werk-rite te komen - werkfit te worden- maar niet zozeer om in de groothandel of detailhandel carrière te gaan maken.”* (Deelnemer praktijkleren pilot Holland Rijnland)
- *“Ik ben erg tevreden over het traject praktijkleren zelf, dus de begeleiding en taken die ik moest doen. Er is mij echter voorafgaand aan het traject echter niet verteld dat er geen sprake was van baangarantie. Ik kreeg na het traject wel de mogelijkheid om op zaterdag bij het leerbedrijf te werken maar daarmee verdien ik niet voldoende. Het belangrijkste is dat ik werk heb om mezelf en mijn gezin te onderhouden dus ik sta weer ingeschreven bij de gemeente om ofwel een andere werkgever voor betaald werk te vinden, ofwel om een nieuw traject praktijkleren te starten bij een bedrijf waar ik wél geplaatst kan worden. Ik sta open voor verdere ontwikkeling.”* (Deelnemer praktijkleren pilot Holland Rijnland)
- *“Ik ben gek van molens en ik ben ook molenaar, dat is een uit de hand gelopen hobby. Het lijkt mij heel mooi om het bakkersvak te kunnen combineren met procesindustrie. Als dat niet lukt, dan wil ik wel gewoon iets in de procesindustrie doen.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)
- *“Mijn voornaamste motivatie om aan praktijkleren te doen, was dat ik heel graag een diploma op niveau 2 wilde behalen, maar beter leer in de praktijk dan via theorie. Na mijn traject kon ik daar wel een dienstverband krijgen, maar daar heb ik van af gezien omdat ik graag door wilde leren en me verder wilde ontwikkelen in het groen. Daarom ben ik verder gegaan met praktijkleren bij een hoveniersbedrijf. Na het behalen van niveau 2 ben ik in principe 'klaar' met leren en wil ik geen verdere praktijkleertrajecten meer doen. Een opleiding volgen op niveau 3 hoeft van mij niet. Wel houd ik de optie open dat ik een opleiding of ander leertraject in de toekomst op een laag pitje laat lopen om mezelf nog verder te ontwikkelen.”* (Deelnemer praktijkleren pilot West-Brabant)

## 6.4 Conclusies

Het relatief lage aantal deelnemers van de pilots praktijkleren en het feit dat de meeste pilots – mede door de Corona-crisis – pas laat gestart of herstart zijn, leidt ertoe dat er nog weinig ervaring is met het behalen van praktijkverklaringen. Van de 26 pilots zijn er 21 die nog geen of slechts een enkele praktijkverklaring hebben afgegeven. Uitzondering vormen de landelijke pilot DJI en de regionale pilots West-Brabant en in mindere mate de regionale pilot in Groningen.

Logischerwijs is er dus ook nog zeer weinig ervaring met de doorstroom van deelnemers met een praktijkverklaring naar betaald werk. Er zijn onvoldoende aantallen om conclusies te kunnen trekken over de meerwaarde van de praktijkverklaring voor de loopbaan van deelnemers.

De interviews met betrokkenen in de pilots, deelnemers en bedrijven maken wel duidelijk dat er een grote meerwaarde is van het praktijkleren en speciaal ook van de praktijkverklaring voor de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemer. Dat geldt voor de verschillende typen deelnemers, zoals gedetineerden in de pilot DJI, werkenden in de pilot Doorzaam of uiteenlopende doelgroepen in de regionale pilots, zoals die in West-Brabant.

De meerwaarde voor de deelnemer ligt met name in de groei van zelfvertrouwen en gevoel van eigenwaarde. De praktijkverklaring wordt als een zeer belangrijke erkenning en waardering daarvan gezien. Bedrijven noemen ook de meerwaarde die het behalen van de praktijkverklaring heeft in het stimuleren om verder te leren en te ontwikkelen.

### *De ervaring van Amy bij een restaurant*

De twintigjarige Amy werkt in een restaurant waar meerdere mensen vanuit dagbesteding of middels een re-integratie traject werken. Het restaurant is onderdeel van een zorggroep.

Amy liep hier eerst stage met een indicatie vanuit WMO. Haar praktijkopleider zag dat deze stage goed ging en zag bij haar potentie voor een traject praktijkleren en mogelijke uitstroom naar regulier werk. Voor Amy was de belangrijkste reden om mee te doen aan praktijkleren om werk te krijgen (kans op werk, werkervaring, wennen aan werk).

*“Een praktijkverklaring zou dat voor haar ook makkelijker kunnen maken; ze kan bij een nieuwe werkgever makkelijker op haar cv laten zien wat ze kan.”...“Er is bij haar sprake van een bepaalde beperking, maar het werk wat zij uitvoert, doet zij goed als ze daar de tijd en uitleg voor krijgt.”*  
(Praktijkopleider)

Amy heeft in haar traject praktijkleren als medewerker bediening gewerkt aan alle praktische werkprocessen behorende bij de kwalificatie Gastheer/gastvrouw op niveau 2. Eerst werd nog gedacht om aan enkele werkprocessen te werken, maar haar praktijkopleider schatte in dat ze al wel veel kon. Er is toen voor alle werkprocessen gekozen en is er wat meer tijd voor haar traject genomen. Het traject heeft effectief ongeveer ruim een half jaar geduurd (tijdens de eerste Corona lockdown was het bedrijf gesloten).

Amy is heel positief over alle aspecten van haar traject praktijkleren en vooral over dat ze een praktijkverklaring heeft kunnen behalen. Als rapportcijfer voor praktijkleren geeft ze een 9.

Amy haar praktijkopleider geeft aan dat het traject echt heel veel met haar heeft gedaan. Ze had een negatieve ervaring met een mbo-opleiding waar ze mee had moeten stoppen. Het werk in het restaurant en het traject praktijkleren gaf haar perspectief op een beroep, enthousiasme en meer zelfvertrouwen. Ze ging er serieus mee aan de slag. De praktijkverklaring is gevierd met betrokkenen en familie.

*“Het geeft aan haar de erkenning dat ze het praktijkdeel van een mbo-opleiding beheerst. Daar is ze zich nu veel meer bewust van.”* (Praktijkopleider)

Amy is nu bij het restaurant in dienst in kader van een afspraken baan. Met behulp van jobcoaching zoekt ze samen naar een geschikte werkplek bij een ander bedrijf. Daarmee worden voor het restaurant mogelijkheden voor praktijkleren voor anderen gecreëerd. Amy wil over een tijdje ook wel verder leren.

*“Ik wil me nog verder ontwikkelen op het gebied van horeca, maar ik weet nog niet precies wat.”*

### *De ervaring van Ruben bij twee leerbedrijven*

Ruben heeft een achtergrond in het vso en is net 21 jaar als hij met zijn eerste traject praktijkleren begint bij een potplantenbedrijf, waar hij al een paar jaar werkt. Hij werkt aan één werkproces van de kwalificatie Medewerker Teelt op niveau 2.

*“Ik ben mijn traject begonnen bij een potplantenbedrijf. Ik heb dit bedrijf zelf aangedragen omdat ik daar al werkte als weekendhulp. Mijn voornaamste motivatie om aan praktijkleren te doen, was dat ik heel graag een diploma op startkwalificatie wilde behalen, maar beter leer in de praktijk dan via theorie.”*

Ruben is positief over zijn traject praktijkleren en als rapportcijfer geeft hij een 8. Hij vindt het behalen van zijn praktijkervaring heel speciaal en belangrijk. Over de uitreiking ervan is hij echter minder positief omdat hij daarbij te weinig persoonlijke aandacht heeft ervaren.

*“Ik ben van mening dat je in de praktijk veel meer leert, omdat je door te doen beter kunt leren. In de praktijk kun je fouten maken en het vervolgens meteen nog eens doen om het goed te doen.”*

Na zijn traject en het behalen van zijn praktijkverklaring kon Ruben bij het potplantenbedrijf een dienstverband krijgen, maar daar heeft hij van af gezien omdat hij graag door wilde leren en zich verder wilde ontwikkelen in het groen.

Via de mbo-instelling is hij toen in contact gekomen met een groenvoorzieningsbedrijf waar hij met zijn tweede traject is begonnen. Hij werkt nu aan de kwalificatie Medewerker hovenier eveneens op mbo-niveau 2.

*“Ik had mezelf mbo-niveau 2 als doel gesteld. Na het behalen daarvan ben ik in principe 'klaar' met leren en wil ik geen verdere praktijkleertrajecten meer doen. Niveau 3 volgen hoeft van mij niet. Wel houd ik de optie open dat ik een opleiding of ander leertraject in de toekomst op een laag pitje laat lopen om mezelf nog verder te ontwikkelen.”*

### *De ervaring van Jens in de groenvoorziening*

De 28-jarige Jens werkte zo'n tweeënhalf jaar bij een groenvoorzieningsbedrijf voordat hij met zijn traject praktijkleren startte. Hij had een Wajong uitkering en is via bemiddeling van een jobcoach bij dit bedrijf komen werken. Hij had al een opleiding op mbo niveau Entree behaald en het bedrijf wilde hem graag de mogelijkheid bieden om hem als werknemer verder te ontwikkelen en op die manier een duurzame inzetbaarheid te creëren.

Bij het bedrijf volgen meerdere personen een traject praktijkleren. Deze zijn allen gericht op de kwalificatie Medewerker hovenier op mbo-niveau 2. Jens heeft in zijn traject gewerkt aan één werkproces. Hij werkte 40 uur per week.

*“Ik vind het ook leuk om dingen te leren en toch je papiertje op zak te hebben. Dat vind ik belangrijk. Als ik naar een ander bedrijf zou gaan, wordt het ook makkelijker voor anderen om te kijken wat je kan en wat je hebt gedaan.”*

Jens is positief over zijn traject praktijkleren en als rapportcijfer geeft hij een 8. Hij is trots op zijn praktijkverklaring en kijkt terug op een fantastische uitreiking daarvan.

Jens werkt nog steeds bij het bedrijf en heeft een vast contract. Hij wil nog graag een volledig diploma op mbo-niveau 2 halen, maar dat is momenteel volgens hem best lastig.

*“Ik wil nog niveau 2 halen. Het is wel moeilijk in deze tijd. Ook met het geld en budget. Maar ik hoop het zo snel mogelijk. Dit jaar niet meer. Ik hoop dat het volgend jaar een beter jaar wordt.”*

### *De ervaring van Sander in de voedingsindustrie*

De 19-jarige Sander kon niet goed meekomen op het vmbo o.a. door bepaalde gedragsproblematiek. Uiteindelijk is hij met begeleiding van zijn middelbare school bij een Entree opleiding voor assistent procestechniek terecht gekomen. Tijdens deze opleiding kwam hij in aanraking met praktijkleren. Dat wilde Sander graag doen omdat een praktijkverklaring voor hem een meerwaarde is bij het zoeken naar een baan naast zijn opleiding.

*“Ik wil sowieso diploma's op zak hebben en dat ik kan bewijzen dat ik een goede werknemer ben.”*

Hij is samen met de mbo-instelling op zoek gegaan naar een geschikt leerbedrijf. Daarbij is uiteindelijk een bewuste match tussen hem en het bedrijf gemaakt. Sander heeft een specifieke belangstelling voor oud-hollandse molens en alles waar daarbinnen gebeurt, voor bloem, deeg en bakken. Dat was voor het voedingsbedrijf een specifiek duidelijk pluspunt.

Tijdens zijn traject op de deegmakerij van het bedrijf werkt Sander 24 uur per week zijn kwalificatie procesoperator A. Hij heeft al praktijkverklaring voor een werkproces en werkt nu aan een tweede proces. Hoe lang hij over zijn praktijkleren doet is niet precies vastgelegd en hangt af van zijn ontwikkeling wel is er een stageovereenkomst voor een jaar. Na het jaar wordt gekeken hoe het verder gaat en of Sander eventueel bij het bedrijf kan blijven werken. Zijn praktijkopleider geeft aan dat het goed gaat en dat hij door zijn collega's wordt gewaardeerd.

*“Hij voelt zich bij ons heel erg op zijn plek. Hij hoort er bij ons ook gewoon bij, hij hoort echt bij het team. Hij draait vanaf het begin al gewoon lekker mee in de ploeg. Dan kun je eigenlijk wel merken dat als zo'n jongen in de praktijk bezig is, hij gewoon in zijn element is. Je merkt ook wel dat het schrijven van de reflectieverslagen niet zijn sterkste punt is, want dan moet hij stil zitten en schrijven, maar hij is iemand die met zijn handen bezig moet zijn.”* (Praktijkopleider)

*“Hij heeft dan nog de achtergrond dat zijn interesse ligt bij molens en deeg. Dus je ziet hem ook echt aan het deeg voelen, wetende wanneer het goed is. Ik denk dat het praktijkleren bij ons hem heel goed gedaan heeft.”* (Praktijkopleider)

Sander is zelf ook tevreden over zijn traject praktijkleren (geeft het een rapportcijfer 8) en zijn werk.

*“Ik ben overal was ik tevreden mee, ik heb geen tegenslagen gehad. Het beste van praktijkleren is dat je gewoon geleidelijk leert een diploma te halen op een leuke manier (praktijk is leuker dan theorie).”*

*“Ik wil het over een paar jaar graag werk hebben in een combinatie tussen procesindustrie en het bakkersvak. Dat zou heel mooi zijn want dat past bij mijn 'uit de hand gelopen hobby': ik ben namelijk molenaar. Als dat niet lukt, dan ik wel gewoon iets doen in de procesindustrie.”*

## 7 Betrokken partijen en samenwerking

In dit hoofdstuk komen de betrokken partijen in de pilots en de samenwerking aan de orde, met daarbij in het bijzonder aandacht voor de rol van het mbo in de pilots.

### 7.1 Betrokken partijen en taakverdeling

De regionale pilots kennen allemaal een breed samenwerkingsverband van partijen. De pilots verschillen van omvang. Sommige regio's zijn groot en omvatten subregio's waarin de pilot met partijen in de eigen subregio wordt uitgevoerd. Dat geldt bijvoorbeeld voor Rijnmond, Groningen en Noord-Drenthe en Friesland. Andere hebben betrekking op een kleinere regio, zoals de pilots Helmond-De Peel en Midden-Gelderland. De omvang van het werkgebied bepaalt bijvoorbeeld hoeveel gemeenten of mbo-instellingen deelnemen.

Hieronder volgt een overzicht van verschillende typen partijen en in hoeveel regionale pilots deze partijen bij de pilot betrokken zijn. Het gaat om betrokkenheid in het samenwerkingsverband dat de pilot uitvoert.

Overzicht 7.1 – Betrokken partijen bij regionale pilots

Type partij	Betrokken bij 22 regionale pilots
Gemeenten	Bij alle regionale pilots zijn een of meer gemeenten betrokken Bij 15 pilots meerdere gemeenten, bij 7 pilots een gemeente
MBO	Bij alle regionale pilots zijn een of meer reguliere mbo-instellingen betrokken. Bij 16 pilots meerdere mbo-instellingen, bij 6 pilots een mbo-instelling
UWV	Bij 15 regionale pilots betrokken en daarnaast bij 2 via AMR; mogelijk bij nog 1 via werkbedrijf
Werkbedrijf, WSP, LWL, re-integratiebedrijf	Bij 16 pilots is tenminste een van deze partijen betrokken, daarvan werkbedrijf 8x, WSP 7x, LWL 6x en re-integratiebedrijf 3x
SW-bedrijven	Bij 13 pilots
Bedrijven, instellingen	Bij 4 pilots (in projectorganisatie/werkgroep/stuurgroep)
Voortgezet onderwijs	Bij 2 pilots
Advies, ondersteuning	Bij 6 pilots SBB, bij 4 pilots PTC-groep

Per regionale pilot zijn gemiddeld 5-6 verschillende soorten partijen betrokken. Het totaal aantal partijen ligt hoger, want meestal gaat het om meerdere gemeenten en mbo-instellingen.

De twee landelijke pilots in het onderzoek hebben ook te maken regionaal opererende partijen, waaronder bedrijven en gemeenten, maar ze worden gedragen (trekkersrol) door landelijke organisaties, namelijk DJI en Doorzaam.

### *Rol van gemeenten*

De rol die de gemeente speelt in de pilot hangt vaak samen met de positie van de gemeente in de regio. Vaak zijn het de centrumgemeenten die een actieve rol hebben en de regiogemeenten die meer volgend zijn. In vrijwel alle regionale pilots hebben gemeenten een actieve en meebepalende rol in de opzet en organisatie van de pilot. In sommige gevallen is de gemeente trekker van de pilot, vaak dan samen met een sw-bedrijf waarmee wordt samengewerkt. In andere pilots ligt het voortouw in de pilot bij een andere partij, bijvoorbeeld het mbo of het sw-bedrijf zelf.

In een derde van de regionale pilots dragen gemeenten bij aan de financiering van de pilot, meestal uit aanvullende regionale middelen (Perspectief op werk).

De gemeenten spelen in de pilots een belangrijke rol als potentiële aanmelder van kandidaten. In hoofdstuk 4 is besproken dat die rol nog onvoldoende van de grond komt.

### *Rol van UWV*

Het UWV is in het merendeel van de pilots als samenwerkingspartner betrokken. In vrijwel alle regionale pilots heeft het UWV een eerder volgende dan voortrekkende rol. In een enkele pilot is ervoor gekozen om het UWV niet als partner uit te nodigen in het samenwerkingsverband. De reden die daarvoor gegeven wordt, is dat de doelgroep van het UWV niet zou aansluiten bij het profiel van het praktijkleren met praktijkverklaring. Ook in een andere pilot geeft men aan dat het UWV de focus meer heeft op de vraag naar personeel met opleidingsniveau mbo-3 of hoger. Men geeft aan dat het UWV wel betrokken is in de bekostiging van de pilot (met Perspectief op werk middelen), maar dat het moeite kost om het UWV aangesloten te houden. De belangrijkste reden die daarvoor wordt genoemd, is dat het UWV geen kandidaten aanlevert.

In de meeste pilots geldt het UWV, net als de gemeenten, als partner in het samenwerkingsverband, maar geldt ook daar dat men geen deelnemers aanmeldt.

### *Rol van het mbo*

In het totaal zijn 32 mbo-instellingen actief betrokken bij de uitvoering van de pilots. In overzicht 7.2 laten we zien om welke instellingen het gaat en hoeveel deelnemers zij hebben ingeschreven.

De twee mbo-instellingen met veruit de meeste inschrijvingen zijn twee niet-bekostigde instellingen. Voor AndereStart geldt dat zij zich onder meer specifiek richten op (ex-)gedetineerden en participeren in de pilot DJI. De Marlijn Academie is eveneens betrokken bij de pilot DJI en ook bij de pilot Holland-Rijnland, maar heeft vooral een leidende rol in de regionale pilot West-Brabant. De instelling is actief in het aanbieden van scholingstrajecten en mbo-opleidingen voor doelgroepen en heeft het praktijkleren daarin opgenomen. Als een van de weinige pilots slagen zij er in West-Brabant in om grotere aantallen deelnemers voor praktijkleren in externe bedrijven te plaatsen. Als reden waarom deze niet-bekostigde mbo-instellingen een grote rol kunnen spelen, wordt gewezen op hun ervaring met derde leerweg opleidingen en diverse andere niet-bekostigde scholingstrajecten.

Het mbo heeft in de regionale pilots verschillende taken en rollen, waarbij de combinatie per pilot weer anders kan zijn. De belangrijkste rollen waarin het mbo opereert, zijn:

- Trekker van de pilot. Het mbo levert de projectleider en coördineert de pilot. Dit komt in ongeveer een vijfde van de pilots voor.
- Rol in de intake, inclusieve adviesfunctie en toelating van de deelnemer tot het traject praktijkleren met de praktijkverklaring. Dit is in bijna alle pilots het geval.
- Rol in de inschrijving, aanvraag derde leerweg, administratie, aanvraag en uitreiking praktijkverklaring. Deze taken kunnen alleen door de mbo-instellingen vervuld worden.



- Rol in het advies over de te kiezen werkprocessen. Dit komt in een derde van de regionale pilots voor. De adviesrol loopt uiteen van het opstellen van informatiemateriaal over de werkprocessen tot training en ondersteuning in de keuze bij onder meer jobcoaches en leerbedrijven. Het aanbieden van trainingen komt eveneens in een derde van de pilots voor.
- In principe heeft het mbo geen rol in de begeleiding van de deelnemer, maar wel in de borging van de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming (dat wil zeggen het traject van praktijkleren in het leerbedrijf), waartoe ook de begeleiding behoort.  
Zoals beschreven in hoofdstuk 5 ligt de taak van begeleiding bij de praktijkopleider in het leerbedrijf. Het komt slechts een enkele keer voor dat het mbo een structurele rol in de begeleiding heeft. Vaker wordt er expliciet voor gekozen om dat niet te doen.
- Daarin speelt ook de financieringsvraag een rol. In de pilots wordt vaak gevraagd aan gemeenten, sw-bedrijven en leerbedrijven hun eigen inzet in de begeleiding (jobcoaches, praktijkopleiders) ook uit eigen middelen te betalen. Gemeenten en UWV dragen bijvoorbeeld de kosten voor de inzet die hun professionals plegen. Dat ligt anders bij de inzet van bijvoorbeeld een bpv-docent of -coördinator van de mbo-instelling. Die wordt niet door het mbo op eigen kosten beschikbaar gesteld. De inzet moet worden vergoed met externe middelen. Doorberekening van de kosten voor inzet van eigen medewerkers (voor de borging van de kwaliteit van de begeleiding) komt boven op de kosten die het mbo voor de administratieve taken maakt. De prijs is veelvuldig reden voor discussie in de pilots. Vaak wordt er ook om die reden voor gekozen het mbo geen grotere rol in de kwaliteitsborging van de begeleiding (en beoordeling) te geven. In de helft van de pilots heeft het mbo een rol in de kwaliteitscontrole of -borging van het praktijkleren in de leerbedrijven. Vaak is dat steekproefsgewijs, maar het komt ook voor dat de mbo-instellingen bij de start, tussenevaluatie en afronding van het traject betrokken is.
- Ook voor de beoordeling van praktijkleren geldt dat het mbo vooral een rol heeft in het borgen van de kwaliteit van de beoordeling. De mbo-instelling is de partij die de praktijkverklaring aan de praktijkopleider voorlegt ter ondertekening en deze ondertekende praktijkverklaring vervolgens afgeeft aan de deelnemer. Het inhoudelijke oordeel dat de deelnemer de werkprocessen in het leerbedrijf heeft leren uitvoeren, wordt in de praktijkverklaring gegeven door de praktijkopleider van het leerbedrijf. In de pilots zijn verschillende keuzes gemaakt voor de wijze waarop de mbo-instelling de borging van de kwaliteit invult. We zien een grote variëteit aan oplossingen die men in de pilots heeft gevonden. In sommige pilots kiest men ervoor om de mbo-instelling(en) helemaal geen rol in de kwaliteitsborging van de beoordeling te laten vervullen. Vaker komt het voor dat mbo-instellingen de borging invullen door de beoordeling (door de praktijkopleider) te controleren op vorm- en procesaspecten. Er wordt niet naar de inhoudelijke aspecten van de beoordeling gekeken. In weer andere pilots speelt de mbo-instelling een actieve rol in de ondersteuning van de praktijkopleider bij het beoordelen. In een van de pilots tenslotte geeft de mbo-instelling het eindoordeel.  
Ook bij de borging van de kwaliteit van de beoordeling speelt de financiële kwestie: ondersteuning van de praktijkopleider vergt ureninzet. Maar bij dit onderwerp is de principiële vraag belangrijke in welke mate het mbo mee verantwoordelijkheid kan of wil nemen voor de kwaliteit van de begeleiding en beoordeling. De ervaringen in de pilots laten zien dat dit vraagstuk nog niet tot een eenduidig antwoord heeft geleid.

Overzicht 7.2 – Onderwijsinstellingen met deelnemers praktijkleren (Bron: SSB, Praktijkloket MBO)

Mbo-instelling	Aantal	%
Albeda	3	0%
Alfa college	9	1%
AndereStartMBO	230	29%
CITAVERDE Groep	64	8%
Drenthe College	7	1%
Horizon College	11	1%
Landstede	1	0%
Lentiz onderwijsgroep	1	0%
Marlijn Academie	171	22%
MBO College Almere	34	4%
MBO College Lelystad	4	1%
MBO Rijnland	2	0%
Noorderpoort	71	9%
Nordwin College	1	0%
Regio College	3	0%
RijnIJssel	1	0%
ROC A12	3	0%
ROC Aventus	13	2%
ROC Friese Poort	4	1%
ROC Gilde Opleidingen	4	1%
ROC Mondriaan	23	3%
ROC Rivor	22	3%
ROC Ter Aa	20	3%
ROC TOP	4	1%
ROC van Amsterdam	15	2%
ROC van Twente	3	0%
Stichting GOC	7	1%
Summa College	10	1%
TerraNext	16	2%
VISTA College	7	1%
Wellantcollege	1	0%
Zone.College	19	2%
<b>Totaal</b>	<b>784</b>	<b>100%</b>

Anders dan de genoemde niet-bekostigde mbo-instellingen (Andere Start, Marlijn Academie) moesten de meeste bekostigde instellingen een forse aanpassingsslag maken om het praktijkleren met praktijkverklaring in te voeren. Dat gold voor de aanvraag van derde leerweg erkenningen, het inrichten van administratieve processen, het zich verhouden tot het fenomeen praktijkleren met allerlei afwijkende voorwaarden en het maken van afspraken met regionale partners, ook over kosten. In de interviews worden die aanpassing soms traag genoemd, maar in de meeste pilots zijn de processen inmiddels ingericht en is er praktische ervaring op gedaan met de verschillende aspecten. Ook lijkt de koudwatervrees bij de instellingen grotendeels verdwenen.

## 7.2 Samenwerking en verloop van de pilots

Hoewel de meeste pilots in sommige opzichten een moeizaam verloop hadden, valt op dat ondanks het grote aantal pilots en de grote hoeveelheid betrokken partijen, de samenwerking over het algemeen goed is verlopen. Dat zegt waarschijnlijk iets over de al bestaande relaties en samenwerking in de regio's. Geen van de pilots is gestrand of uiteengevallen. Grote conflicten zijn uitgebleven.

Dat neemt niet weg, dat – zoals al eerder gememoreerd – de pilots een lange weg hebben moeten gaan voor zij konden starten met het plaatsen van deelnemers in trajecten. De Corona-crisis speelde daarin een rol, omdat deelnemers vaak niet meer in leerbedrijven terecht konden en omdat door andere prioriteiten en moeizame communicatie (thuiswerken) de overleggen vertraagd werden. Maar ook los daarvan hadden de pilots veel tijd nodig.

De meeste pilots maken melding van een goede en enthousiaste start. Sommige pilots konden direct voortbouwen op een bestaande projectorganisatie, bijvoorbeeld van een RIF-project.<sup>23</sup> In enkele pilots kon men profiteren van ervaringen opgedaan met de Boris-aanpak. Een aantal pilots startten met een kick-off bijeenkomst, werkconferentie of voorlichtingsbijeenkomst. Vaak was er sprake van duidelijk bestuurlijk commitment. In bijna alle gevallen werd een projectleider aangesteld, soms een externe projectleider.

Daarna brak echter voor de meeste pilots een lange periode, vaak van maanden, aan waarin men aan de slag ging met de vertaalslag van intenties naar de uitvoeringspraktijk. De samenwerkingsrelaties moesten worden opgebouwd en er moesten afspraken worden gemaakt over verantwoordelijkheden, rol- en taakverdeling. Zoals beschreven speelden daarbij ingewikkelde kwesties als de rol van het mbo in het proces (met name bij de beoordeling).

De meeste tijd, zo blijkt uit de interviews, kostte het uitwerken en beschrijven van processen, procedures en instrumenten. In driekwart van de regionale pilots wordt dat als tijdrovend en intensief beschreven. Het ging daarbij bijvoorbeeld om de inrichting van de inclusieve adviesfunctie, het uitwerken van de criteria voor toelating, het maken van informatiemateriaal voor jobcoaches en leerbedrijven, het uitlijnen van het proces van aanmelding, de administratieve inrichting van de inschrijving bij het mbo enzovoort.

Wat in de aanloopfase ook belangrijk was, was het 'meekrijgen van het uitvoerend niveau', zoals het in een van de pilots werd genoemd. De medewerkers bij sociale diensten en werkbedrijven, bij mbo-instellingen, bij UWV, bij sw-bedrijven en tal van andere organisaties moesten worden bereikt en betrokken. Zoals beschreven in hoofdstuk 4 zijn er in de pilots allerlei initiatieven ontplooid vooral gericht op het informeren van professionals en organisaties.

De aanloopfase in de pilots wordt door betrokkenen vaak wel als langdurig en soms ook moeizaam ervaren, maar tegelijkertijd ook als noodzakelijk om zaken goed af te spreken en te regelen. Veelal is men ook tevreden met de uitkomsten, ook al zijn die soms van tijdelijke aard. Men wijst ook op de complexiteit om een dergelijk nieuw initiatief gezamenlijk met meerdere partijen, uit verschillende maatschappelijke domeinen, te ontwikkelen en te implementeren. In die zin hoeft het geen verbazing te wekken dat daarvoor een zekere tijd nodig is. Sommige respondenten

---

<sup>23</sup> Regionaal Investeringsfonds mbo.

wijzen erop dat het proces van werken aan de afspraken ook een functie heeft in het tot gemeenschappelijk draagvlak komen.

Tegelijkertijd klagen de respondenten ook over het feit dat zij naar eigen zeggen het wiel moesten uitvinden, terwijl hetzelfde in nog twintig andere regio's ook gebeurt. Weliswaar waren er kenniskringen en ondersteuning van SBB en de Programmaraad, toch had men graag gezien dat er meer landelijk ontwikkelde richtlijnen, formats en voorbeelden waren geweest. Dat geldt niet alleen voor de praktische producten en processen die moesten worden ontwikkeld, maar ook voor de discussies over bijvoorbeeld criteria, begeleiding, beoordeling en bekostiging.

Hoewel de samenwerking tussen de direct betrokken partijen in de meeste pilots over het algemeen goed genoemd kan worden, legt het nog niet opgang komen van de aanmeldingen (vanuit gemeenten en UWV en in mindere mate vanuit bedrijven) wel een druk op de samenwerking. Terwijl men in de voorgaande periode naar het mbo keek om de zaken op orde te brengen, gaan de blikken nu naar gemeenten en UWV. Vanuit de projectorganisatie zijn, door middel van informatieverstrekking, aanbod van workshops en trainingen, inspanningen gedaan om de aanmelding op gang te brengen. In toenemende mate spreekt men daar nu ook gemeenten (sociale dienst, werkbedrijf, RMC) en UWV zelf op aan.

### 7.3 Financiën

Het grootste deel van de regionale pilots (16 van de 22) heeft gebruik gemaakt van middelen beschikbaar voor Perspectief op werk<sup>24</sup> om de activiteiten te financieren. Daarnaast droegen gemeenten en UWV bij aan de kosten. Vaak hanteren de pilots het principe dat de betrokken partij betaalt voor de eigen deelnemers en inzet van eigen medewerkers. Dat geldt niet alleen voor gemeenten en UWV, maar ook voor re-integratiebedrijven, sw-bedrijven. Zoals hiervoor gezegd geldt het niet voor het mbo.

Andere bronnen van financiering die in pilots voorkomen zijn subsidies (ESF, RIF) en regionale bijdragen (arbeidsmarktregio, regionaal fonds).

De landelijke pilots DJI en Doorzaam worden grotendeels bekostigd door die beide partijen. Anders dan bij de regionale pilots is er sprake van een langdurig financieel commitment, zowel bij DJI als bij Doorzaam, om de pilot (of het vervolg daarop) uit te voeren en om het praktijkleren, voor de specifieke situaties waarop zij zich richten, in implementeren.

### 7.4 Conclusies

De regionale pilots worden uitgevoerd door brede samenwerkingsverbanden, waarvan naast gemeenten, mbo-instellingen en UWV ook andere regionaal opererende organisaties deel uitmaken. De lange aanloopperiode die de meeste pilots nodig hadden, wordt enerzijds beoordeeld als noodzakelijk en voor de samenwerking ook nuttig. Anderzijds is er veel tijd geïnvesteerd in het ontwikkelen van procedures en materialen, die wellicht ook landelijk aangereikt hadden kunnen worden. Hetzelfde geldt voor het uitzoeken en uitvinden van de wijze waarop men om moet gaan met vraagstukken als de toelatings- en geschiktheidscriteria en de invulling van de rol van het mbo. Ook op dat punt hadden landelijke richtlijnen het proces in de regio kunnen versnellen.

---

<sup>24</sup> Voor meer informatie zie <https://www.perspectiefopwerk.info>.

In de beginfase van de meeste pilots was de grootste zoektocht die naar de invulling van de rol van het mbo. Dat ging om het regelen en organiseren van praktische zaken, zoals inschrijving, derde leerweg aanvraag en administratie. Maar daarnaast ook om meer ingewikkelde vraagstukken als de rol van het mbo in de borging van kwaliteit van de beroepspraktijkvorming; de kwaliteit van de begeleiding en de beoordeling in het leerbedrijf. De ingewikkeldheid werd deels veroorzaakt door onwennigheid bij het mbo met het traject praktijkleren met de praktijkverklaring en door de discussie over de prijs van de dienstverlening door het mbo. Maar meer principiële ging en gaat het over de positie van het praktijkleren met de praktijkverklaring in het middelbaar beroepsonderwijs en de taken en verantwoordelijkheden die daaruit voortvloeien voor de mbo-instelling. De worsteling in de pilots en uiteenlopende, soms tijdelijke oplossingen die men kiest, geven aan dat het een vraagstuk is dat eerder landelijk dan regionaal beantwoord moet worden.

UWV en gemeenten zijn, naast het mbo, de vaakst deelnemende partijen in de regionale pilots. Zij dragen financieel en anderszins bij aan de uitvoering van de pilots, maar in de regionale samenwerkingsverbanden wordt nu ook naar hun rol als aanmelder van kandidaten gekeken.



## 8 Conclusies

### *Grote belangstelling voor praktijkleren. Vertraging door Corona. Weinig zicht op loopbaan*

De start van de pilots heeft laten zien dat er grote belangstelling is voor de mogelijkheid om het praktijkleren met praktijkverklaring in te zetten voor volwassenen, zowel voor werkenden als werkzoekenden. Dat blijkt niet alleen uit het grote aantal van 23 regionale en drie landelijke pilots die zijn gestart, maar ook uit de brede samenwerkingsverbanden binnen de pilots.

De pilots hebben grote vertraging opgelopen door de Corona-crisis en daardoor minder snel en kleinere aantallen deelnemers kunnen plaatsen dan bedoeld. Eind 2020 waren bijna alle pilots weer opgestart. Het effect van de vertraging is vooral dat relatief weinig personen een traject hebben afgerond en dat er nog weinig zicht is op de waarde van het praktijkleren met praktijkverklaring op de verdere loopbaan van de deelnemers.

### *Brede samenwerkingsverbanden. Lange aanloopfase*

In bijna alle regionale pilots werken gemeenten, UWV en mbo-instellingen samen, met daarnaast verschillende andere soorten organisaties. Variërend per regio gaat het onder meer om sw-bedrijven, re-integratiebedrijven, leerwerkloketten, werkgeversservicepunten en arbeidsmarktregio's. Bijna alle pilots hebben een lange aanlooptijd nodig gehad voor men daadwerkelijk met het traject van deelnemers kon starten. Dat had deels te maken met de gevolgen van de Corona-crisis, maar daarnaast ook met de complexiteit van de brede samenwerking en de noodzaak om eerst gezamenlijk over organisatie, processen, bekostiging en taakverdeling na te denken. Enerzijds is de lange aanloopfase daarmee een aanvaardbare prijs die betaald wordt voor een breed verband van samenwerkingspartners, die bovendien afkomstig zijn uit verschillende maatschappelijke domeinen. Anderzijds is duidelijk geworden dat in heel veel pilots men bezig was hetzelfde wiel uit te vinden. De pilots laten zien dat het proces van voorbereiding versneld kan worden als er landelijk meer richtlijnen, instrumenten, voorlichtingsmateriaal en voorbeelden beschikbaar zijn.

### *Aanmelding deelnemers door gemeenten en UWV komt onvoldoende op gang*

De meeste pilots zijn gestart met kleine aantallen deelnemers. Dat was voor sommige pilots een bewuste keuze om eerst ervaring op te doen, maar in de meeste gevallen lukte het ook niet om meer deelnemers te werven. Ondanks pogingen daartoe lukte het in de pilots niet om de aanmelding van kandidaten door gemeenten en UWV op gang te brengen. Vooraf was daar wel op gerekend. De belangrijkste oorzaak is dat uitvoerende professionals van gemeenten en UWV, zoals jobcoaches, werkconsulenten en klantmanagers onvoldoende bekend zijn met het praktijkleren met praktijkverklaring en nog onvoldoende overtuigd van de meerwaarde daarvan.

In de pilots is op verschillende manieren geprobeerd om het praktijkleren onder de aandacht te brengen bij de uitvoerende professionals, onder meer met voorlichting, startbijeenkomsten, workshops en informatiemateriaal. De ervaringen daarmee laten zien dat alleen vergroten van bekendheid onvoldoende tot resultaat leidt.

### *Aanmelding is sleutel naar succes praktijkleren*

De pilots zijn kleinschalig gestart. Dat was, ook gezien de Corona-omstandigheden en benodigde aanlooptijd, begrijpelijk. Tegelijkertijd zijn de meeste pilots er niet in geslaagd de aanmelding van deelnemers door gemeenten en UWV en ook niet door bedrijven op gang te brengen. Daarmee blijft ook de uitstraling en de bekendheid van het praktijkleren met praktijkverklaring beperkt en is er weinig zicht gekomen op de meerwaarde die het voor de werkloopbaan kan hebben. Meer

deelnemers, betekent meer betrokken bedrijven, meer exposure, meer bekendheid en meer aantoonbare resultaten. Het vergroten van de aantallen aanmeldingen vormt daarom de sleutel naar het slagen van het praktijkleren.

#### *Inclusieve adviesfunctie*

De inclusieve adviesfunctie heeft tot doel om de geschiktheid van de kandidaat voor het praktijkleren te bepalen en om hem of haar een passend advies te geven. Een kandidaat die een mbo-opleiding kan doen, gericht op het behalen van een diploma of certificaat, komt in principe niet in aanmerking. De praktijk van de pilots laat zien dat de inclusieve adviesfunctie weliswaar per pilot een wat andere vormgeving heeft, maar in de kern functioneert zoals het bedoeld is. Mbo-instellingen zijn in nagenoeg alle gevallen, samen met andere partijen, betrokken bij de inclusieve adviesfunctie.

#### *Criteria voor geschiktheid*

Er zijn in de pilots 'harde' criteria toegepast voor de toelating tot praktijkleren met de praktijkverklaring, zoals de leeftijdsgrens van 18 jaar en (aanvankelijk) het niet hebben van een startkwalificatie. Dit werd soms als te beperkend ervaren. Met name wordt aandacht gevraagd voor situaties waarin de kandidaat wel over een startkwalificatie beschikt, maar deze verouderd of voor de kandidaat niet langer bruikbaar is, bijvoorbeeld door psychische of lichamelijke problematiek. Ook vanuit bedrijven klinkt de wens om soepeler om te kunnen gaan met dit criterium, zodat praktijkleren met praktijkverklaring ook voor omscholing en bijscholing kan worden ingezet als de werknemer al een afgeronde mbo-opleiding heeft.

Andere criteria die in de pilots zijn gehanteerd, zoals schoolbaarheid en leerbaarheid, motivatie en geschiktheid (werkfit, werknemersvaardigheden), leiden tot verschillende interpretaties. Hoewel daardoor in de praktijk vooralsnog weinig problemen ontstaan, bemoeilijkt het wel de communicatie over de beoogde doelgroep voor praktijkleren met de praktijkverklaring: voor welke personen en in welke situaties is praktijkleren met de praktijkverklaring een optie? Ook op dit punt is er de roep om landelijke richtlijnen.

#### *Bedrijven en deelnemers tevreden*

Hoewel er geen grootschalig onderzoek gedaan kon worden naar tevredenheid van deelnemers en bedrijven, geven de afgenomen interviews een positief beeld over hun ervaringen. Deelnemers waarderen de begeleiding en ervaring op de werkplek en zijn uitgesproken positief over de erkenning en waardering die zij krijgen, met name door het behalen van de praktijkverklaring.

Bedrijven zien mogelijkheden om via praktijkleren met praktijkverklaring zittend of nieuw personeel zich op een laagdrempelige manier te laten ontwikkelen. Ook zij benadrukken het belang van de praktijkverklaring, zowel voor de werknemer/deelnemer, als voor het bedrijf zelf.

De waarde van de praktijkverklaring ligt voor bedrijven nu ook vooral in de erkenning en waardering voor de deelnemer. Bedrijven roepen op om ook het civiel effect van de praktijkverklaring te versterken, onder meer door de bekendheid te vergroten en het praktijkleren met praktijkverklaring meer brede erkenning te geven.

#### *Belangstelling van bedrijven is aanwezig*

Verschillende pilots hebben op grotere schaal bedrijven benaderd om mee te doen in de pilot of om belangstelling daarvoor te pijken. Op een enkele uitzondering na hebben de pilots daarmee positieve ervaringen opgedaan: de bereidheid van bedrijven om praktijkleren met praktijkverklaring in te zetten lijkt groot. Enkele pilots werken al met een brede kring van bedrijven samen.



### *Inbedding in het mbo*

Mbo-instellingen spelen in alle pilots een – vaak ook belangrijke – rol. Zeker in de beginfase was er sprake van onwennigheid en leverden administratieve processen veel vertraging op. Inmiddels is te zien dat de mbo-instellingen ook meer inhoudelijk bij praktijkleren met de praktijkverklaring betrokken zijn geraakt, onder meer in de inclusieve adviesfunctie, in voorlichting en trainingen en in de borging van de kwaliteit van de beoordeling en begeleiding door het leerbedrijf. Tegelijkertijd maakt de grotere betrokkenheid van het mbo ook duidelijk dat er grote behoefte is aan meer duidelijkheid over de plaats van praktijkleren met de praktijkverklaring in het middelbaar beroeps- onderwijs. Het praktijkleren met de praktijkverklaring is nog onvoldoende ingebed in het mbo: er bleek in de pilots bij de verschillende partijen vaak geen duidelijkheid over de rol die het mbo kan of moet spelen in de borging van de begeleiding van deelnemers, in de bewaking van de kwaliteit van het leerproces en de beoordeling. Dat is medeoorzaak van discussie die is ontstaan over de kosten die de mbo-instellingen in rekening brengen. Er zijn grote verschillen tussen de pilots in de uitwerking van de rol van de mbo-instelling. In veel pilots heeft men er pragmatisch voor gekozen om de discussies door te schuiven naar een later tijdstip en met voorlopige afspraken aan het werk te gaan.

De gevoelde onduidelijkheid, de tijdelijke afspraken en de verscheidenheid aan kosten en inzet van mbo-instellingen hebben een negatieve invloed op beeldvorming rondom praktijkleren. Terwijl er behoefte is aan een krachtig en duidelijk profiel, met nadruk op de maatschappelijke waarde die het praktijkleren met de praktijkverklaring kunnen hebben, is de inbedding van praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo nog in een ontwikkelstadium.

### *De potentie zichtbaar maken*

De ervaringen in de pilots laten zien dat het praktijkleren met praktijkverklaring, gedragen door een breed regionaal samenwerkingsverband, kan functioneren en door deelnemers, begeleiders en bedrijven positief wordt gewaardeerd. De twee landelijke pilots in het onderzoek tonen aan dat het praktijkleren met praktijkverklaring in specifieke situaties – voor gedetineerden en werkenden – toepasbaar en succesvol kan zijn.

Om het praktijkleren met praktijkverklaring, na afronding van de pilots, een stap verder te brengen en het potentieel te benutten, is een betere landelijke inkadering en grotere bekendheid nodig. In de voorgaande conclusies is aangegeven waar het concreet om gaat: gerichte voorlichting, het bereiken van professionals die kandidaten kunnen selecteren en verwijzen, ontwikkeling en verspreiding van landelijke richtlijnen en formats, verduidelijking en op sommige punten versoepeling van criteria voor geschiktheid en een betere en structurele inbedding in het mbo.

Alle inspanning om het praktijkleren beter uit te dragen, staan of vallen uiteindelijk met aantoonbaarheid van de meerwaarde voor loopbanen van deelnemers. Er is snel zicht nodig op de effecten van het praktijkleren met praktijkverklaring op de (werk)loopbanen van deelnemers.



## Bijlage: extra overzichten

Overzicht B 1 – Betrokken brancheorganisaties bij de behaalde praktijkverklaringen (Bron: SBB, Praktijkloket MBO)

Betrokken brancheorganisatie	1e pv	2e pv	3e pv	Totaal	% van totaal aantal praktijkverklaringen
Niet geregistreerd	30	39	1	70	15%
ActiZ	2			2	0%
Bouwend Nederland	2			2	0%
Bouwend Nederland, NOA, VWN, Onderhoud NL	0	1		1	0%
CBL, Inretail	9	2		11	2%
CBL, KHN	1			1	0%
CBL, NVG	4	1		5	1%
CBL, NVG, TLN	12			12	3%
CBL, TLN	1			1	0%
CBM	1			1	0%
FOCWA	1			1	0%
Inretail	13			13	3%
KHN	34	1		35	8%
LTO Nederland	5			5	1%
NBOV	5			5	1%
NOA, Bouwend Nederland, Techniek Nederland	31			31	7%
NVG	118			118	26%
NVG, CBL	3			3	1%
NVG, TLN, CBL	6			6	1%
NVG, VGN, ActiZ	1			1	0%
Techniek Nederland	55			55	12%
VGN, ActiZ	54	5	3	62	14%
VGN, ActiZ, NVG, CBL, Techniek Nederland	1			1	0%
VHG, Cumela, LTO Nederland	1			1	0%
VHG, LTO Nederland	8			8	2%
VHG, Techniek Nederland	1			1	0%
Zuivel NL	6			6	1%
				0	0%
<b>Eindtotaal</b>	<b>405</b>	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>458</b>	<b>100%</b>

Overzicht B 2 – Kwalificaties van de behaalde praktijkverklaringen (Bron: SBB, Praktijkloket MBO)

Kwalificaties (crebonummer en naam)	1e pv	2e pv	3e pv	Totaal	% van totaal aantal pv
<b>Entree</b>	<b>303</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>327</b>	<b>71%</b>
25250 Assistent bouwen, wonen en onderhoud	16	1		17	4%
25251 Assistent dienstverlening en zorg	47	3	3	53	12%
25252 Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	28	3		31	7%
25253 Assistent installatie- en constructietechniek	61	1		62	14%
25254 Assistent logistiek	130	6		136	30%
25254,25259 Assistent logistiek	0	1		1	0%
25255 Assistent mobiliteitsbranche	1	1		2	0%
25256 Assistent procestechniek	3			3	1%
25257 Assistent verkoop/retail	7	5		12	3%
25258 Assistent plant of (groene) leefomgeving	10			10	2%
<b>Niveau 2</b>	<b>85</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>109</b>	<b>24%</b>
25016 Machinaal houtbewerker	1			1	0%
25018 Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	1			1	0%
25022 Meubelstoffeerder	1			1	0%
25024 Servicemedewerker gebouwen	2			2	0%
25034 Schoonmaker in verschillende omgevingen	1			1	0%
25128 Timmerman	2			2	0%
25150 Medewerker secretariaat en receptie	5			5	1%
25159 Basisedewerker mode	7	6		13	3%
25160 Basisedewerker mode	1			1	0%
25161 Basisedewerker mode	1			1	0%
25162 Basisedewerker mode	1			1	0%
25167,25503 Verkoper	2			2	0%
25168 Gastheer/-vrouw	3			3	1%
25178 Medewerker fastservice	1			1	0%
25180 Kok	8	3		11	2%
25231 Fietstechnicus	2			2	0%
25290 Basislasser	0	1		1	0%
25291 Constructiewerker	7			7	2%
25293 Plaatwerker	1			1	0%
25335 Mechanisch operator A	2	1		3	1%
25337 Procesoperator A	1			1	0%
25342 Monteur mechatronica	1			1	0%
25371 Logistiek medewerker	17	3		20	4%
25431 Medewerker teelt	1			1	0%
25452 Medewerker hovenier	0	1		1	0%
25498 Helpende Zorg en Welzijn	2	5	1	8	2%
25499 Medewerker facilitaire dienstverlening	8	2		10	2%
25591 Mediamaker	2	1		3	1%
25621 Medewerker hovenier	4			4	1%

Kwalificaties (crebonummer en naam)	1e pv	2e pv	3e pv	Totaal	% van totaal aantal pv
<b>Niveau 3</b>	<b>16</b>	<b>5</b>		<b>21</b>	<b>5%</b>
25017 Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer	2	1		3	1%
25163 Allround medewerker mode/maatkleding	3			3	1%
25191 Medewerker beheer ICT	1	1		2	0%
25209 Nabewerker	1			1	0%
25476 Begeleider specifieke doelgroepen	3	1		4	1%
25491 Verzorgende IG (GGZ)	1	1		2	0%
25491 Verzorgende IG (VVT)	2			2	0%
25605 Allround medewerker IT systems and devices	3	1		4	1%
<b>Niveau 4</b>	<b>1</b>			<b>1</b>	<b>0%</b>
25487 Praktijkopleider	1			1	0%
<b>Eindtotaal</b>	<b>405</b>	<b>454</b>	<b>4</b>	<b>458</b>	<b>100%</b>



