

➔ Praktijkleren met de praktijkverklaring in combinatie met werkfit en baancreatie

Lisette Reuvers (AEF)



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

Plan voor vandaag

Presentatie praktijkleren met praktijkverkaring & werkfit

Gesprek

Presentatie praktijkleren met praktijkverklaring & baancreatie

Gesprek

Onderzoeksvraag



1. Hoe kunnen praktijkleren met de praktijkverklaring en **werkfittrajecten** het beste met elkaar gecombineerd worden?
2. Hoe kunnen praktijkleren met de praktijkverklaring en **baancreatie** (job carving en functiecreatie) elkaar zo goed mogelijk versterken?

Onderzoeksproces

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen hebben we het volgende proces doorlopen:



Literatuuronderzoek



Gesprekken met landelijke spelers (SBB, Cedris, VGN, AWWN, SZW)



Regiogesprekken (Stedendriehoek, Rijnmond, Midden-Gelderland, Zwolle, Eindhoven, Den Haag)



Algemene bevindingen
praktijkleren met de
praktijkverklaring

Er bestaat geen eenduidig beeld van praktijkleren met de praktijkverklaring

We zagen verschillen tussen de regio's in hoe praktijkleren met de praktijkverklaring wordt opgevat en ingezet

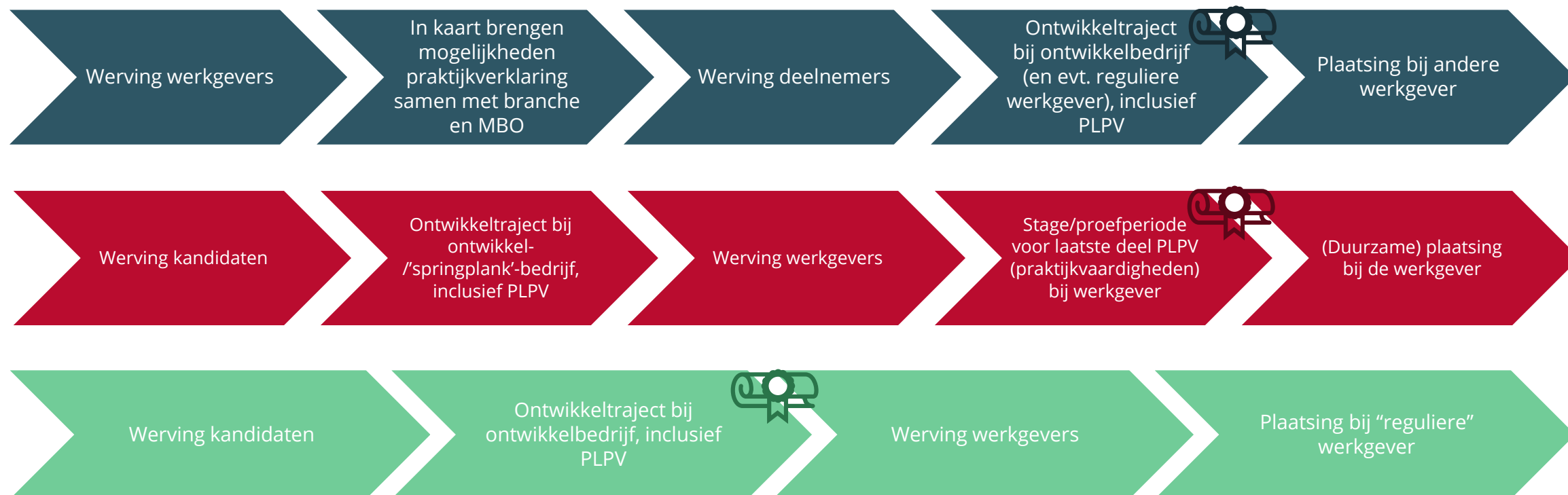
Regio's verschillen in hun opvattingen over:

- Nadruk op praktijkleren of praktijkverklaring
- Doelgroep
- Proces (start bij werving werkgevers of bij werving deelnemers?)
- Succes van de pilot
- Meerwaarde

Genoemde meerwaarde van praktijkleren met de praktijkverklaring

- De kwalificatiestructuur van het **mbo standaardiseert**
- Het geeft kandidaten **zelfvertrouwen en een taal** om uit te leggen wat ze kunnen.
- Het geeft kandidaten een **positieve leerervaring**
- Het faciliteert **maatwerk naar de werkgever toe**
- Het faciliteert **maatwerk naar de kandidaat toe**
- Het proces **schept een band** tussen werkgever en kandidaat

Regionale procesvarianten praktijkleren met de praktijkverklaring





Praktijkleren met de
praktijkverklaring in
combinatie met
Werkfittrajecten

Er bestaan verschillende opvattingen over wat 'werkfit' is

SBB: "Werkfit is letterlijk het weer fit worden voor werk/in een werkritme komen."

Fysiek/mentaal fit genoeg zijn om te kunnen werken
(veerkracht, uithoudingsvermogen etc.)

Basale werknemersvaardigheden
(op tijd komen, afspraken nakomen etc.)

UWV website: "Met Werkfit maken werk je aan het versterken van je werknemersvaardigheden. Denk hierbij aan sociale vaardigheden, motivatie en werkhouding. Na het volgen van het traject ben je klaar voor het vinden van een betaalde baan."

Specifiekere werknemersvaardigheden
(taal, rekenen, veiligheid, klantvriendelijkheid, etc.)

Verskillende interpretaties van werkfit

Teamleider Facility & Logistiek: "Werkfit dat zijn basale werknemersvaardigheden zoals op tijd komen, steeds wat meer werk/verantwoordelijkheid op je kunnen nemen, etc."

Beleidsadviseur participatie en re-integratie: Werkfit maken wordt nu gezien als het mensen laten ontwikkelen naar een betaalde baan. Dit omvat dus letterlijke fitheid (mentaal en fysiek), basis werknemersvaardigheden en vakvaardigheden en overlapt voor een groot deel met praktijkleren met de praktijkverklaring.

Er bestaan bij verschillende doelgroepen verschillende behoeftes rondom werkfit worden en praktijkleren

Fysiek/mentaal fit genoeg zijn om te kunnen werken
(veerkracht, uithoudingsvermogen etc.)

Basale werknemersvaardigheden
(op tijd komen, afspraken nakomen etc.)

Specifiekere werknemersvaardigheden
(taal, rekenen, veiligheid, klantvriendelijkheid, etc.)

Praktijkvaardigheden
(vaardigheden gerelateerd aan specifieke werkprocessen)

Mensen die tijdelijk uitgevallen zijn door bijv. ziekte, maar voldoende zijn opgeleid/werkervaring hebben

Mensen die nog niet werkfit zijn en geen relevante praktijkvaardigheden/opleiding hebben

Mensen die al aan het werk waren, maar weinig relevante praktijkvaardigheden/opleiding hebben



Werkfittrajecten en praktijkleren met de praktijkverklaring worden hierdoor verschillend met elkaar gecombineerd



De onduidelijke scheiding tussen werkfit en praktijkleren heeft voor- en nadelen



Voordeel: het biedt ruimte voor **maatwerk en integrale ontwikkeltrajecten**



Nadeel: het leidt tot **onduidelijkheid**, dit brengt risico op:

- verkeerde inzet
- onnodige uitsluiting van doelgroepen
- knelpunten in de financiering van de trajecten
- moeite om een eenduidige prijs te bepalen door mbo-instelling

Aanbevelingen

Aan landelijke spelers: verduidelijk wat het instrument praktijkleren met de praktijkverklaring precies inhoudt en wat de meerwaarde in de regio kan zijn

- Focus op het vergroten van inzicht in:
 - Doelgroepen
 - Beschikbare financiële budgetten, inclusief randvoorwaarden
 - Mogelijke varianten en voor- en nadelen

Aan regio's: maak heldere afspraken in de regio en organiseer voldoende commitment

- Wie is er verantwoordelijk voor implementatie in de regio
- Draagkracht en belangen die spelen en verdeel de (administratieve) lasten en opbrengsten in lijn hiermee.

Aan regio's: verduidelijk waar praktijkleren met de

praktijkverklaring binnen de regio voor gaat worden ingezet

- Voor welke doelgroepen en welke vaardigheden?
- Maak hier heldere (financiële) afspraken

Aan regio's: zet zoveel mogelijk in op één integraal traject voor werkfit en praktijkleren met de praktijkverklaring.

- Aan de achterkant kunnen het werkfit-deel en het PLPV alsnog losgekoppeld zijn
- Heb hierbij specifiek ook aandacht voor de overgang naar de werkgever en anticipeer de verschillende behoeften die werkgevers of sectoren hierin kunnen hebben

Aan landelijke spelers: verzamel en promoot praktijkvoorbeelden van succesvolle combinatie van werkfittrajecten en PLPV.

Gesprek

- Heeft iemand ervaring met het combineren van Werkfit en praktijkleren met de praktijkverklaring?
- Wat kun je hier uit meenemen voor je eigen regio?



[Lees meer in bijlage C](#)

PLPV in combinatie met Baancreatie

Beknopte bevindingen

Baancreatie?

Rijksoverheid.nl: Baancreatie is het realiseren van geschikt, aangepast werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt



Job carving

De mogelijkheden en wensen van één kandidaat als eerste uitgangspunt

- Bij een individuele kandidaat in kaart brengen wat zijn (on)mogelijkheden, groeipotentieel en wensen zijn
- Vervolgens een baan zoeken of zo (her)inrichten dat deze bij de kandidaat past



Functiecreatie

De werkprocessen, indeling of behoeften van een bedrijf of sector als eerste uitgangspunt

- Binnen een bedrijf het functiehuis zo herindelen dat er functies beschikbaar komen voor een specifieke doelgroep. Bijvoorbeeld met 'Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie'.
- Of binnen een sector functiebeschrijvingen formuleren die passen bij een specifieke doelgroep. Voorbeelden hiervan zijn de woonhulp, groenhulp en pizzabakker.

De voordelen van PLPV voor arbeidsmarkttoetreding verschillen per type baancreatie



Jobcarving

- ▶ Praktijkleren met de praktijkverklaring maakt inzichtelijk wat een kandidaat kan en **welke ontwikkelingsstap** de kandidaat kan en wil maken.
- ▶ Een functie kan hierdoor specifieker op het individu ingericht worden en tegelijkertijd concreet perspectief bieden van waar iemand in de toekomst naartoe kan groeien.



Functiecreatie

- ▶ Praktijkleren met de praktijkverklaring biedt brancheverenigingen en functiehuis-adviseurs **een taal en methode** om op grote schaal functies en ontwikkelpaden te creëren waar mensen zich naartoe kunnen ontwikkelen.
- ▶ Dit soort praktijkverklaringen kunnen tot een **breder inzetbaarheid bij andere werkgevers** leiden.
- ▶ Bovendien zijn werkgevers hierdoor **minder tijd** kwijt aan het vormgeven van functies en ontwikkelpaden

De voordelen van praktijkleren met de praktijkverklaring voor arbeidsmarkttoetreding hangen ook af van het type plaatsing



PLPV
op 'springplank-locatie'



PLPV
op locatie waar ook duurzaam geplaatst
kan worden

Verskillende inzet van PLPV

- ▶ Tijdelijke functie als opstap naar een duurzame plek bij een andere werkgever
- ▶ Ontwikkelbedrijven én reguliere bedrijven
- ▶ Op springplanklocaties wordt het **behalen van de praktijkverklaring** als het belangrijkste voordeel gezien. Met deze verklaring komt iemand makkelijker aan de slag bij een duurzame baan.
- ▶ Praktijkleren met de praktijkverklaring op duurzame plek bij reguliere werkgever
- ▶ Lijkt weinig voor te komen. Vaker werd het traject op een springplanklocatie opgestart en bij de duurzame werkgever afgemaakt.
- ▶ Voor deze locaties wordt **de mbo-taal** als voordeel gezien om makkelijker met elkaar te **communiceren** over welke ontwikkelstap nog nodig is.
- ▶ En daarnaast de mogelijkheid om **maatwerk** te leveren.

Knelpunten rondom praktijkleren met de praktijkverklaring en baancreatie

Naast de voordelen noemden gesprekspartners ook een aantal knelpunten die ze ervaren in het combineren van PLPV met baancreatie:

- ▶ Werkgevers zijn zich **onvoldoende bewust van de mogelijkheden rondom PLPV**. PLPV vraagt een **flinke investering** van de werkgever:
 - ▶ **Samenwerking** met het mbo en met gemeente/UWV
 - ▶ Het **begeleiden van het leren** vraagt van een leermeester extra tijd
 - ▶ **Administratieve lasten**
- ▶ Werkgevers zijn zich over het algemeen nog **onvoldoende bewust zijn van de mogelijkheden van de doelgroep**.
 - ▶ Er leeft veel **stigma** over de doelgroep (bijvoorbeeld m.b.t. betrouwbaarheid en stressbestendigheid)
 - ▶ Weinig bedrijven **herkennen kleine taken** binnen het bedrijf die geschikt zouden zijn voor de doelgroep
 - ▶ Hierdoor is er weinig besef van wat de doelgroep het bedrijf zou kunnen opleveren en daarom ook **weinig bereidheid** om er tijd en energie in te steken (wat praktijkleren met de praktijkverklaring wel vraagt)

Aanbevelingen

Aan UWV: maak actief de koppeling met PLPV (o.a. met de tool 'Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie')

Aan regio's: promoot praktijkleren met de praktijkverklaring breed bij werkgevers, zodat zij bekender worden met het instrument.

- Communiceer hierbij helder over:
 - voor wie het bedoeld is
 - wat het kan opleveren voor werkgever en kandidaat
 - welke tijdsinvestering en expertise het van de werkgever vraagt.
- Maak hierbij eventueel gebruik van bestaand voorlichtingsmateriaal voor werkgevers, bijvoorbeeld dat wat ontwikkeld is door de SBB en de programmaraad.

Aan regio's: verduidelijk in gesprekken de varianten en welke voordelen en invulling daar het beste bij passen

- Springplanklocatie of duurzame plaatsing? Job carving of functiecreatie?
- Beschrijf de voor- en nadelen voor de keuze en de implicaties voor de benodigde tijdsinvestering en expertise van de werkgever(s).

Aan regio's: assisteer werkgevers waar mogelijk bij de administratieve lasten die praktijkleren met de praktijkverklaring meebrengt

- Bijvoorbeeld door de administratieve handelingen te versimpelen met simpele formulieren of Excel-sheets.
- Of door administratieve taken over te nemen vanuit bijvoorbeeld het betrokken ontwikkel- of reïntegratiebedrijf.

Gesprek

- Heeft iemand ervaring met het combineren van baancreatie en praktijkleren met de praktijkverklaring?
- Wat kun je hier uit meenemen voor je eigen regio?