



# Andersson Elffers Felix

Programmaraad

[samenvoordeklant.nl](http://samenvoordeklant.nl)

In opdracht van de Programmaraad  
Regionale Arbeidsmarkt

## Maatwerk in de praktijk

Onderzoeken naar de combinatie van  
*praktijkleren met de praktijkverklaring* met  
werkfittrajecten en baancreatie

30 juni 2021

# Inhoud

- 1. Aanleiding en opdracht**
- 2. Beknopte uitkomsten**
- 3. Conclusies en aanbevelingen**
4. Bijlage A: lees meer over Praktijkleren met de praktijkverklaring
5. Bijlage B: lees meer over Combinatie met werkfittrajecten
6. Bijlage C: lees meer over Combinatie met baancreatie
7. Bijlage D: literatuurlijst

# Achtergrond

## Praktijkleren met de praktijkverklaring (PLPV) wordt sinds 2019 in verschillende regio's geïmplementeerd

- In 2019 en 2020 organiseerden de programmaraad en de SBB de **pilots 'praktijkleren met de praktijkverklaring in het mbo'**. In 23 regio's ging een pilot van start, ook werden er 3 landelijke pilots uitgevoerd. Als resultaat hiervan is PLPV toegevoegd aan de mogelijkheden van de derde leerweg in het mbo.
- PLPV is er voor mensen voor wie een volledig mbo-diploma of mbo-certificaat (vooralsnog) niet haalbaar is, maar die wel in staat zijn om in de praktijk (van een leerbedrijf) te leren. Dit kunnen mensen zijn zonder startkwalificatie, maar ook mensen met een startkwalificatie voor wie door omstandigheden praktijkleren met de praktijkverklaring een goede route is. Het gaat vaak om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, voor wie de stap naar werk groot is, en/of voor wie het lastig is om een duurzame baan bij een reguliere werkgever te vinden of behouden.
- Binnen PLPV gaat de kandidaat aan de slag met vooraf bepaalde werkprocessen van een mbo-opleiding, binnen een leerbaan bij een erkend leerbedrijf. De kandidaat ontvangt een praktijkverklaring voor de werkprocessen die hij/zij opdoet binnen het leerbedrijf. Deze verklaring wordt verstrekt door mbo-scholen, zij sluiten ook een onderwijsovereenkomst af met de kandidaat en het leerbedrijf.
- Voor de kandidaat brengt PLPV een positieve leerervaring waardoor het zelfvertrouwen toeneemt en het makkelijker wordt om richting verdere scholing of werk te bewegen. Voor werkgevers maakt de praktijkverklaring inzichtelijk wat de werknemer kan en bestaat er een mogelijkheid om mensen gericht op te leiden voor taken binnen het bedrijf.

### PLPV?

In dit rapport korten we praktijkleren met de praktijkverklaring af tot PLPV. Dit is geen officiële afkorting en wordt slechts door ons uit praktische overwegingen gebruikt om de rapportage bondig en leesbaar te houden.

# Aanleiding en opdracht

## AEF is gevraagd om de aansluiting van PLPV met werkfittrajecten en baancreatie te onderzoeken

- PLPV is een relatief **nieuw instrument** om de stap naar werk te versoepelen en/of te verkleinen, en vraagt daarom om nadere verkenning: hoe kunnen praktijkleren met de praktijkverklaring en **bestaande instrumenten** voor arbeidsmarktbetreding elkaar zo goed mogelijk aanvullen?
- De Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt heeft AEF gevraagd om de aansluiting tussen PLPV en twee bestaande processen/instrumenten te onderzoeken:
  1. Hoe kunnen PLPV en **werkfittrajecten** het beste met elkaar gecombineerd worden?
  2. Hoe kunnen PLPV en **baancreatie** (job carving en functiecreatie) elkaar zo goed mogelijk versterken?
- Hierbij is het doel om **praktische lessen** op te halen waarmee PLPV (nog) effectiever kan worden ingezet voor arbeidsmarkttoetreding.

Dit onderzoek sluit aan op een aantal andere onderzoeken die zijn/worden uitgevoerd naar PLPV:

- Het KBA Nijmegen onderzoek 'Praktijkleren met de praktijkverklaring: evaluatie van de pilots', van maart 2021
- De Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt voert tegelijkertijd een onderzoek uit naar de klantreis bij PLPV
- Het UWV voert vanuit het scholingsexperiment WGA een evaluatie van PLPV uit

Waar mogelijk hebben we aansluiting gezocht bij de lopende onderzoeken. Het rapport van KBA Nijmegen hebben we als basis gebruikt voor dit onderzoek.

# Onderzoeksproces

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

- ▶ Allereerst hebben we de beschikbare **literatuur** bestudeerd. Zie bijlage 3 voor een overzicht van de geraadpleegde literatuur.
- ▶ Vervolgens hebben we gesproken met betrokken **landelijke spelers**:
  - ▶ Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
  - ▶ Cedris
  - ▶ Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN)
  - ▶ Werkgeversvereniging AWWN
  - ▶ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)
- ▶ Daarna hebben we **regiogesprekken gevoerd**. Hierbij spraken we met een selectie van werkgevers, ontwikkelbedrijven, gemeenten, leerwerkloketten, mbo-instellingen en UWV<sup>1</sup>. We spraken de volgende arbeidsmarktregio's:
  - ▶ Stedendriehoek
  - ▶ Rijnmond
  - ▶ Midden-Gelderland
  - ▶ Zwolle
  - ▶ Eindhoven
  - ▶ Den Haag



[Lees meer in bijlage A](#)

# PLPV

Beknopte bevindingen

/Andersson Elffers Felix

# Er bestaat geen eenduidig beeld van PLPV

- Regio's hebben verschillende beelden van wat PLPV inhoudt. Sommige regio's zien het als een aanvulling op bestaande ontwikkeltrajecten en leggen de nadruk vooral op het **behalen van de praktijkverklaring**. In andere regio's bestond nog minder aanbod voor praktijkleren als opstap naar werk en staat het **leertraject** juist meer centraal. Een leertraject en een praktijkverklaring zijn – zoals de naam het zegt - overigens beiden altijd wel aanwezig bij PLPV.
- Er is ook geen eenduidig beeld van de **doelgroep** voor wie PLPV ingezet wordt of zou moeten worden. De voormalige eis van het niet hebben van een startkwalificatie wordt in sommige regio's nog gehanteerd, terwijl het in andere regio's wordt ingezet voor een bredere doelgroep. In weer andere regio's is de doelgroep smal omdat voor bepaalde groepen mensen binnen de doelgroep (bijvoorbeeld mensen met een arbeidsbeperking) al bestaande werkende instrumenten (bijvoorbeeld een bestaand programma binnen een ontwikkelingsbedrijf) zijn. Ook werd de groep kwetsbare werkenden regelmatig genoemd als potentiële doelgroep.
- Er wordt ook verschillend gedacht over de **meerwaarde** van PLPV en wat het onderscheidt van andere instrumenten. Rechts staat een opsomming van de meerwaarde die genoemd is. In bijlage 1 staan deze verder uitgewerkt (met o.a. andere instrumenten met hetzelfde resultaat)
- Tot slot wordt het proces van PLPV in regio's verschillend vormgegeven.
- Door deze verschillende opvattingen wordt PLPV in regio's verschillend ingezet en met een verschillende mate van succes **doorgezet** na het eindigen van de pilots.

## Meerwaarde van PLPV (volgens gesprekspartners):

- De kwalificatiestructuur van het mbo standaardiseert. Dit vergemakkelijkt het gesprek met de werkgever en verduurzaamt de (landelijke) inzetbaarheid van kandidaten, doordat hun vaardigheden overal in het land op dezelfde manier zijn beschreven.
- Het behalen van de verklaring geeft kandidaten zelfvertrouwen en een taal om uit te leggen wat ze kunnen.
- De positieve leerervaring door PLPV en het behalen van de verklaring verlaagt voor kandidaten de drempel om verder te leren.
- PLPV faciliteert maatwerk naar de werkgever toe: met PLPV leren kandidaten alleen de relevante werkprocessen, en op een manier die binnen het bedrijf goed toepasbaar is. Een werkgever hoeft werknemers zo niks af te leren als ze starten.
- PLPV faciliteert maatwerk naar de kandidaat toe: een kandidaat kan specifiek de werkprocessen leren die voor hem/haar haalbaar zijn.
- Met PLPV gaan werkgever en werknemer samen een ontwikkeltraject aan, dit scheidt een band en zorgt ervoor dat ze meer in elkaar willen investeren.



[Lees meer in bijlage B](#)

# PLPV in combinatie met Werkfit

Beknopte bevindingen



# Er bestaan verschillende opvattingen over wat 'werkfit' is

Wat men verstaat onder 'werkfit' kan variëren van 'fysiek/mentaal fit genoeg zijn om te werken' tot 'het opdoen van specifieke werknemersvaardigheden zoals klantvriendelijkheid of beheersing van de Nederlandse taal'. We zien verschillen tussen de opvattingen van landelijke spelers, maar ook binnen regio's tussen individuele personen of partijen.

**SBB:** "Werkfit is in principe letterlijk het weer fit worden voor werk of in werk. Wel zien we in de praktijk dat waar werkfit uitgebreider ingezet wordt, ook werknemersvaardigheden en eventueel zelfs praktische vakvaardigheden geleerd worden bij een erkend leerbedrijf."

**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."

**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.)

+

+

*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 PLPV.

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

Mensen verschillen ook in wat ze nodig hebben om weer aan het werk te komen. Sommige mensen hebben al voldoende opleiding en werkervaring in hun sector/branche om aan de slag te komen, maar moeten vooral weer in het werkritme komen en voldoende zelfvertrouwen opbouwen om aan de slag te gaan. Andere mensen waren al aan het werk, maar missen (voor de sector/branche of baan waarin ze willen werken) relevante opleiding of praktijkvaardigheden. Deze doelgroepen zijn explicieter benoemd in bijlage B.

## 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

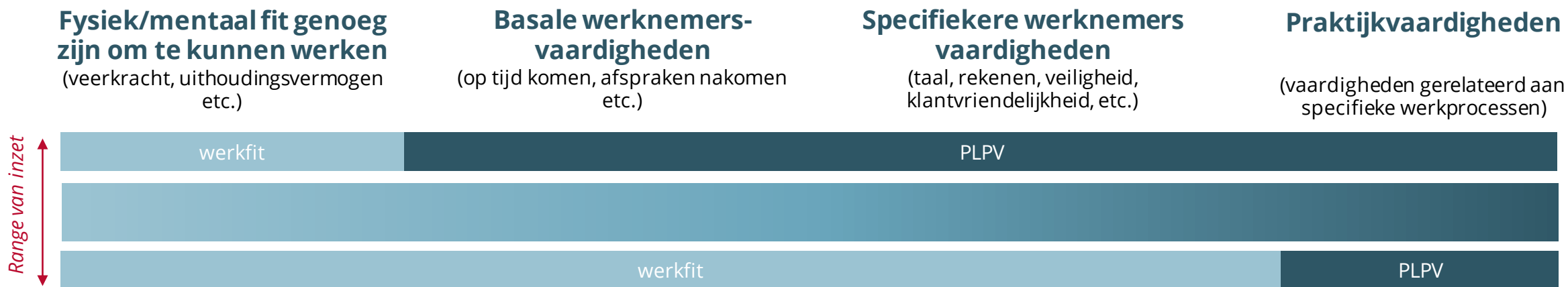
Mensen die nog niet werkfit zijn en geen relevante praktijkvaardigheden/opleiding hebben

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

\* Een doelgroep die in de gesprekken ook vaak genoemd werd zijn de 'kwetsbare werkenden'. Mensen die werken, maar geen opleiding of erkenning hebben voor de vaardigheden die ze hebben opgedaan. Momenteel wordt PLPV nog niet of nauwelijks voor deze doelgroep ingezet, maar hij zou voor hen wel veel meerwaarde kunnen bieden.

# Werkfittrajecten en PLPV worden hierdoor verschillend met elkaar gecombineerd

- ▶ Door de verschillende opvattingen over wat werkfit is en de verschillen in wat mensen nodig hebben om aan het werk te komen, zien we dat **regio's verschillen** in hoe ze werkfittrajecten en PLPV met – of na elkaar combineren.
- ▶ De **inzetmogelijkheden** van werkfit en PLPV beïnvloeden elkaar hierin ook sterk. Zo zal een werkfittraject-aanbieder zich vaker richten op het opdoen van praktijkvaardigheden wanneer zijn beeld is dat veel van zijn cliënten door een startkwalificatie niet in aanmerking komt voor PLPV.
- ▶ Er zijn ook regio's waar een **ander instrument** dan PLPV wordt ingezet. Ook hierin zien we verschillen in de manier waarop praktijkleren en werkfittrajecten gecombineerd worden.
- ▶ We spraken een aantal regio's waar geen duidelijk onderscheid werd gemaakt tussen werkfit en PLPV. Kandidaten kregen **één integraal traject** waarbinnen werd ingezet wat voor die kandidaat op dat moment het beste paste. Soms leidde dit tot een praktijkverklaring, soms tot geen of een ander bewijsstuk van opgedane vaardigheden



# Door onduidelijke scheiding tussen werkfit en PLPV worden de instrumenten niet altijd optimaal ingezet

Door de verschillende opvattingen en inzet van de instrumenten werkfittrajecten en PLPV is er geen duidelijke scheiding tussen wat een werkfittraject doet en wat PLPV doet

Het **voordeel** hiervan is dat werkfittrajecten en PLPV in een aantal regio's **integraal worden ingezet**: het is niet duidelijk waar het werkfittraject eindigt en waar PLPV begint, er wordt gedaan wat op dat moment nodig is voor de kandidaat. Soms wordt helemaal aan het einde van het traject gewerkt aan zaken die als 'werkfit maken' beschouwd kunnen worden, zoals het vergroten van iemands zelfvertrouwen om te solliciteren. In sommige gevallen kan het traject zelfs al vanuit de **dagbesteding** gestart worden en integraal doorlopen tot en met PLPV (al dan niet bij dezelfde werkgever).

Het leidt echter in een aantal regio's ook tot **knelpunten**:

- De instrumenten **verdringen elkaar**:
  - Medewerkers bij UWV of gemeente kennen soms maar één van de twee instrumenten, of kennen het verschil niet, waardoor niet altijd het best passende instrument wordt ingezet. Het gaat hierbij trouwens niet alleen om verdringing tussen werkfittrajecten en PLPV, maar ook om verdringing met andere instrumenten, zoals bijvoorbeeld opleidingstrajecten in de tweede leerweg, of re-integratietrajecten die

door lokale leerwerkbedrijven zelf zijn vormgegeven.

- Dit knelpunt treedt ook op in het contact met werkgevers. Hoe meer instrumenten er bestaan, hoe lastiger het voor een werkgever is om de waarde van de individuele instrumenten in te schatten.
- De onduidelijke scheiding kan **financiering** lastiger maken. Werkfittrajecten en PLPV kunnen door dezelfde of door verschillende partijen gefinancierd worden. Een onduidelijke scheiding tussen de twee instrumenten maakt het lastig om te weten wie voor wat betaalt.
- De verschillende invulling van PLPV vraagt (onder andere door afstemming met werkfittrajecten) verschillende inzet en betrokkenheid van de **mbo-instelling**. Hierdoor is het voor mbo-instellingen lastig om een werkwijze vorm te geven en (regionale) prijs te bepalen.
- Door te proberen harde scheidingen aan te brengen, worden sommige doelgroepen juist weer **uitgesloten**:
  - Bijvoorbeeld: mensen met een startkwalificatie worden bijvoorbeeld in veel regio's uitgesloten van PLPV, terwijl het voor sommige mensen van grote waarde zou kunnen zijn (bijvoorbeeld mensen die door ziekte minder schoolbaar zijn geworden)



[Lees meer in bijlage C](#)

# PLPV in combinatie met Baancreatie

Beknopte bevindingen

# De voordelen van PLPV voor arbeidsmarkttoetreding hangen af van het type plaatsing



## PLPV op 'springplank-locatie'



## PLPV op locatie waar ook duurzaam geplaatst kan worden

### Verschillende inzet van PLPV

- ▶ Bij 'springplanklocaties' worden mensen **tijdelijk** aangenomen als opstap naar een duurzame plek bij een andere werkgever. Een werknemer kan hier oefenen met het aan het werk zijn en relevante werknemers- en praktijkervaring opdoen.
- ▶ Springplanklocaties kunnen zowel ontwikkelbedrijven als reguliere bedrijven zijn
- ▶ 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.
- ▶ Op locaties waar iemand direct duurzaam geplaatst kan worden, ziet men het voordeel vooral in dat gemeente/UWW en werkgever via **de mbo-taal** gemakkelijker met elkaar kunnen **communiceren** over welke ontwikkelstap voor de kandidaat nog nodig is.
- ▶ Een ander belangrijk voordeel is dat PLPV de ruimte biedt om **maatwerk** te leveren. Hierbij gaat het zowel om het aansluiten op de mogelijkheden van de kandidaat, als aansluiten op specifieke werkprocessen binnen het bedrijf.
- ▶ We hebben weinig regio's gesproken waarin het PLPV geheel werd uitgevoerd bij de werkgever waar ook de duurzame plaatsing zou plaatsvinden. Vaker werd het op een springplanklocatie opgestart en bij de duurzame werkgever afgemaakt. In dat geval werd in sommige gevallen op de springplanklocatie al gewerkt aan de werkprocessen die voor de duurzame werkgever het meest relevant waren.

# De voordelen van PLPV voor arbeidsmarkttoetreding verschillen ook per type baancreatie



## Jobcarving

- Bij jobcarving worden werkgevers gestimuleerd om banen te creëren die **passen bij iemand** met een afstand tot de arbeidsmarkt door bepaalde taken uit bestaande banen te halen en te combineren tot een nieuwe baan. Dit proces leent zich vooral voor duurzame plaatsing, omdat de baan niet is ingericht voor een bepaalde doelgroep, maar een bepaald individu.
- Het voordeel van PLPV voor jobcarving is dat het inzichtelijk maakt wat een kandidaat kan en **welke ontwikkelingsstap** de kandidaat kan en wil maken. Een functie kan hierdoor specifiek op het individu ingericht worden en tegelijkertijd concreet perspectief bieden van waar iemand in de toekomst naartoe kan groeien.



## Functiecreatie

- Bij functiecreatie worden functies gecreëerd die aansluiten bij een specifieke doelgroep. Op **landelijk niveau** ontwikkelen brancheverenigingen functies die aansluiten bij PLPV. Voorbeelden hiervan zijn de woonhulp, groenhulp en pizzabakker.
  - Doordat deze functies landelijk worden vormgegeven, lenen deze zich goed voor landelijke ontwikkelpaden via PLPV. Behaalde praktijkverklaringen kunnen tot een **breder inzetbaarheid bij andere werkgevers** leiden. Een ander voordeel van het landelijk vormgeven is dat werkgevers door het samen te doen **minder tijd** kwijt zijn aan het vormgeven van functies en ontwikkelpaden
- Daarnaast kan functiecreatie ook specifiek worden uitgevoerd in **één bedrijf**. Zo helpt het UWV werkgevers met functiecreatie door inzet van 'Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie'. Momenteel wordt hierin nog geen link gelegd naar PLPV.
- Een algemeen voordeel van PLPV voor functiecreatie is dat het brancheverenigingen en functiehuis-adviseurs **een taal en methode** biedt om op grote schaal functies en ontwikkelpaden te creëren waar mensen zich naartoe kunnen ontwikkelen.

# Knelpunten rondom PLPV 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**. Voor veel werkgevers is het nog een onbekend instrument, dat ze ook lastig kunnen onderscheiden van andere instrumenten in de regio.
- PLPV vraagt een **flinke investering** van de werkgever:
  - Voor PLPV is **samenwerking** met het mbo nodig voor het behalen van de erkenning, en met gemeente/UWV voor financiering en aanlevering van de kandidaten. Afhankelijkheid van de betrokkenheid van de werkgever in het opzetten van PLPV, en in hoeverre de werkgever al erkend is als leerbedrijf voor de betreffende mbo-opleiding, kost dit veel tijd.
  - Ook de uitvoering van PLPV vraagt een flinke tijdsinvestering van de werkgever. Het **begeleiden van het leren** vraagt van een leermeester extra tijd, en daarnaast moet er behoorlijk wat **geregistreerd** worden tijdens het traject. Veel re-integratie en ontwikkelbedrijven ontlasten reguliere werkgevers door betrokken te blijven in het leerproces en de administratie over te nemen.
- Tot slot noemden meerdere gesprekspartners dat werkgevers zich **onvoldoende bewust zijn van de mogelijkheden van de doelgroep**. Dit is geen specifiek knelpunt voor PLPV, maar beïnvloedt de inzet ervan wel:
  - 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 PLPV wel vraagt)





# Conclusies en aanbevelingen

# Conclusies

**Er bestaat geen eenduidig beeld van PLPV. Hierdoor bestaat een grote verscheidenheid in hoe het instrument wordt ingezet. Dit heeft voor- en nadelen:**

- Voordeel hiervan: het biedt regio's de **vrijheid** om PLPV in te zetten op een manier die het beste past bij de regio, werkgever of kandidaat.
- Nadeel: de grote verscheidenheid maakt het lastig voor nieuwe spelers om te **begrijpen** wat PLPV is, doet en vraagt. Het is daarom op veel plekken nog niet duurzaam geïmplementeerd. Bovendien maakt het het voor **landelijke** of bovenregionale spelers lastiger om het instrument te implementeren. Dit speelt bijvoorbeeld bij landelijke werkgevers en lijkt ook bij het UWV te spelen.

**Er bestaat ook geen eenduidig beeld van wat werkfit is en hoe werkfittrajecten zich tot PLPV verhouden. Ook hierin bestaat in de praktijk een grote verscheidenheid, met voor- en nadelen:**

- Voordeel: het biedt ruimte voor **maatwerk**. Ruimte om **integrale ontwikkeltrajecten** aan te bieden waarin per kandidaat kan worden bekeken wat nodig is voor een stap naar duurzaam werk.
- Nadeel: het leidt tot **onduidelijkheid** over de verschillen tussen de instrumenten, en daarmee in sommige gevallen tot verkeerde inzet. Of tot

onnodige uitsluiting van doelgroepen, omdat men toch probeert harde scheidingen aan te brengen. Daarnaast kan het zorgen voor knelpunten in de financiering van de trajecten en maakt de verscheidenheid het soms lastig voor mbo-instellingen om een eenduidige prijs te bepalen voor PLPV.

**De meerwaarde van PLPV verschilt, afhankelijk van het type leerwerkbedrijf en het baancreatieproces. Bij inrichting van PLPV moet hier rekening mee gehouden worden.**

- Bij 'springplanklocaties' is het behalen van de praktijkverklaring (leidend tot bredere inzetbaarheid) het belangrijkste voordeel, bij duurzame plaatsingen de mogelijkheid om maatwerk te bieden naar de werkgever.
- Bij jobcarving biedt PLPV de mogelijkheid om ontwikkelstappen vorm te geven die precies passen bij de specifieke kandidaat en werkgever. Bij functiecreatie biedt PLPV een taal en methode om op grote schaal functies te creëren waar mensen zich naartoe kunnen ontwikkelen. Deze praktijkverklaringen kunnen over het algemeen breder ingezet worden in het land of binnen een bedrijf.
- Bij veel betrokkenen is nog **onvoldoende besef** van wat deze verschillen zijn, en wat dit betekent voor de inrichting van het PLPV.

# Aanbevelingen (1/2)

## **Aan landelijke spelers: verduidelijk wat het instrument PLPV precies inhoudt en wat de meerwaarde in de regio kan zijn**

- Door het gesprek hierover te (blijven) voeren wordt voor alle partijen duidelijker hoe PLPV ingezet kan worden en wat het kan brengen. Hierdoor kan het instrument regionaal en landelijk effectiever en eenduidiger ingezet worden, wat de waarde zal vergroten.
- Focus op het vergroten van inzicht in<sup>1</sup>:
  - De verschillende doelgroepen voor wie PLPV van waarde is (denk ook aan de doelgroep huidige kwetsbare werknemers), bij voorkeur inclusief een schatting van de omvang van de verschillende doelgroepen.
  - Beschikbare financiële budgetten, inclusief randvoorwaarden
  - Verschillende manieren waarop PLPV kan worden ingericht, inclusief verantwoordelijkheidsverdeling en noodzakelijke afspraken. En inclusief de voor- en nadelen die de verschillende inrichtingen brengen.

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

- Maak helder wie er verantwoordelijk is voor de implementatie van PLPV in de regio

- Expliciteer de draagkracht en belangen die spelen. Verdeel de (administratieve) lasten en opbrengsten zoveel mogelijk in lijn met deze belangen en draagkracht.

## **Aan regio's: verduidelijk waar PLPV binnen de regio voor gaat worden ingezet**

- Voor welke doelgroepen en voor het opdoen van welke vaardigheden (alleen vakvaardigheden of ook basis werknemersvaardigheden)?
- Maak hier heldere afspraken over en zet deze ook om naar (gemakkelijke) financiële afspraken binnen de regio

## **Aan regio's: zet zoveel mogelijk in op één integraal traject voor werkfit en PLPV.**

- Aan de achterkant kunnen het werkfit-deel en het PLPV alsnog losgekoppeld zijn, maar voor de kandidaat voelt het als één traject waarin wordt ingezet wat nodig is en past.
- Heb hierbij specifiek ook aandacht voor de overgang naar de werkgever en anticipeer de verschillende behoeften die werkgevers of branches hierin kunnen hebben (variërend van een zo groot mogelijk deel van het traject bij de werkgever tot het gehele traject bij het ontwikkelbedrijf).

## Aanbevelingen (2/2)

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

- De combinatie van werkfittrajecten en PLPV staat nog in de kinderschoenen, maar wordt langzaam in steeds meer regio's vormgegeven. Landelijke partijen zoals de Programmaraad kunnen de goede voorbeelden hiervan blijven verzamelen en promoten om andere regio's te stimuleren en adviseren.

### **Aan UWV: maak actief de koppeling met PLPV**

- We zien dat er veel potentie is voor PLPV voor de UWV-doelgroep, maar dat hier weinig gebruik van wordt gemaakt. Het UWV heeft haar eigen instrument op het gebied van functiecreatie (Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie) waaraan PLPV gekoppeld kan worden. We hebben echter het UWV niet kunnen spreken in dit onderzoek en dus deze aanbevelingen niet voor kunnen leggen.'

### **Aan regio's: promoot PLPV 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 het gesprek over plaatsing wat de plaatsingssituatie is en welke voordelen en invulling PLPV daar het beste bij passen**

- Gaat het om een springplanklocatie of duurzame plaatsing? Gaat het om job carving of functiecreatie?
- Inventariseer welke vorm en opzet van PLPV het beste past bij de plaatsingssituatie.
- Beschrijf welke voordelen dit oplevert en wat hiervan de implicaties zijn voor de tijdsinvestering en expertise die de werkgever moet leveren.

### **Aan regio's: assisteer werkgevers waar mogelijk bij de administratieve lasten die PLPV 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.

# Bijlagen

Bijlage A: lees meer over Praktijkleren met de praktijkverklaring

Bijlage B: lees meer over Combinatie met werkfittrajecten

Bijlage C: lees meer over Combinatie met baancreatie

Bijlage D: literatuurlijst



# Betrokkenen PLPV (1/2)

Er zijn veel betrokken partijen bij PLPV, die op de volgende twee slides genoemd worden. Of en in hoeverre bepaalde partijen betrokken zijn verschilt per regio. Tot zover hebben we gezien dat in elke regio in ieder geval de gemeente, een mbo-instelling en een ontwikkelbedrijf en/of reguliere werkgever betrokken was.

## Gemeenten

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor ondersteuning bij het zoeken naar werk van werkzoekenden met een bijstandsuitkering, met een uitkering op grond van de IOAW, IOAZ en Anw en van niet-uitkeringsgerechtigden

## UWV

UWV is verantwoordelijk voor ondersteuning bij het zoeken naar werk van werkzoekenden met een uitkering op grond van de WW, Wajong, WIA en Ziektewet.

## Werkgeversservicepunt

Gemeenten en UWV werken regionaal samen in het Werkgeversservicepunt (WSP) voor werkgeversdienstverlening.

## Mbo-instelling

Mbo-instellingen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van mbo-opleidingen. Het kan zowel om bekostigde als om niet-bekostigde mbo-opleidingen gaan.

# Betrokkenen PLPV (2/2)

## De werkgever

De werkgever begeleidt, als erkend leerbedrijf, de kandidaat bij het praktijkdeel van een mbo-opleiding. De werkgever biedt hiermee een leerbaan aan de werkzoekende.

## Re-integratie of ontwikkelbedrijven

Ontwikkelbedrijven of reïntegratiebedrijven kunnen door gemeenten of UWV ingezet worden voor verschillende onderdelen van het proces.

## SBB

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) heeft een wettelijke taak voor onder meer het adviseren, ondersteunen en erkennen van leerbedrijven en brengt de leermogelijkheden bij leerbedrijven in beeld.

## Jobcoaches

Jobcoaches kunnen worden ingezet door de gemeente of het UWV om een kandidaat te begeleiden tijdens het praktijkleren met de praktijkverklaring en/of het contact te onderhouden tussen de verschillende partijen

# A / Proces van praktijkleren met de praktijkverklaring



Op de website van de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt staat het proces van PLPV zoals hierboven gevisualiseerd. Het proces begint met het werven van de werkgever, waarin al kan worden afgestemd wat voor praktijkverklaringen gehaald kunnen worden binnen het bedrijf. Daarna wordt er een kandidaat geworven, die PLPV doorloopt bij die werkgever en na het behalen van de praktijkverklaring ook daar geplaatst wordt. In de praktijk is dit echter niet per se het proces dat doorlopen wordt in verschillende regio's. De verschillende elementen zitten in het proces, maar vinden plaats in een andere volgorde. Ook is er in de meeste regio's een grote rol voor het ontwikkel- of reïntegratiebedrijf.



# A / Proces van praktijkleren met de praktijkverklaring (regionale varianten)

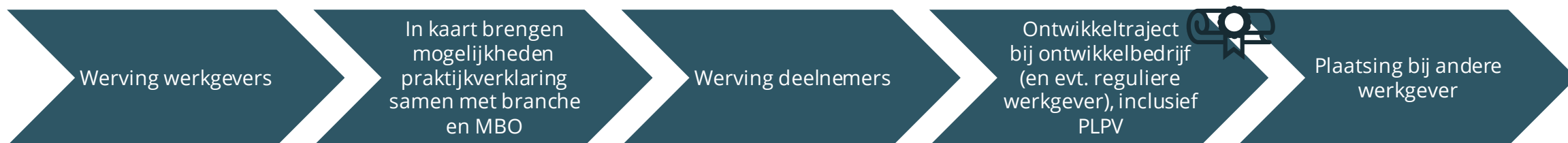
Er zijn verschillende typen PLPV-processen, waarin de werkgever of de kandidaat het uitgangspunt is en het reguliere bedrijfsleven in meer of mindere mate wordt betrokken. Het meest zagen we dat kandidaten het grootste deel van PLPV bij een ontwikkelbedrijf doorlopen



De bovenstaande variant is de variant die we het vaakst tegenkwamen, het traject begint met de werving van de kandidaat, wordt grotendeels doorlopen bij een ontwikkelbedrijf en voor het aanleren van de praktijkvaardigheden of de toetsing wordt overgestapt naar de werkgever waar ook plaatsing mogelijk is.



Deze variant is vergelijkbaar met de vorige, behalve dat de werkgevers pas worden geworven na het behalen van de praktijkverklaring en het hele traject dus bij het ontwikkelbedrijf wordt doorlopen



In deze laatste variant zijn de behoeften van de sector/branche het uitgangspunt: zij bekijken samen met het ontwikkelbedrijf welke vaardigheden er nodig zijn, vanuit daar wordt het traject vormgegeven en de deelnemers geworven.

# A / Er bestaat geen eenduidig beeld over de meerwaarde van praktijkleren met de praktijkverklaring

- Onderstaande tabel beschrijft de meerwaarde die door gesprekspartners is genoemd, en reacties hierop van andere gesprekspartners of andere instrumenten die worden ingezet om dezelfde meerwaarde te behalen

Genoemde meerwaarde PLPV	Reactie of instrument met zelfde resultaat
De kwalificatiestructuur van het mbo standaardiseert. Dit vergemakkelijkt het gesprek met de werkgever en verduurzaamt de (landelijke) inzetbaarheid van kandidaten, doordat hun vaardigheden overal in het land op dezelfde manier zijn beschreven	Diverse andere instrumenten hanteren ook de mbo-kwalificatiestructuur. Bijvoorbeeld het digitale instrument Werkstap, en de Boris-praktijkverklaring (specifiek voor leerlingen praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs). Bovendien is de strikte mbo-kwalificatiestructuur soms ook een sta-in-de-weg voor werkgevers (bijv. wanneer een belangrijk werkproces niet in de mbo-structuur staat of past).
Het behalen van de verklaring geeft kandidaten zelfvertrouwen en een taal om uit te leggen wat ze kunnen	Alle gesprekspartners herkennen dit effect. Wel wordt er gezegd dat er ook al andere certificaten bestaan zoals branchecertificaten met een zelfde soort waarde. Daarnaast geven sommige ontwikkelbedrijven eigen certificaten uit <sup>1</sup> .
De positieve leerervaring door PLPV en het behalen van de verklaring verlaagt voor kandidaten de drempel om verder te leren	Niet iedereen herkent dat dit effect plaatsvindt. Maar we hebben tenminste twee mensen gesproken die dit effect wel bij hun kandidaten herkennen.
PLPV faciliteert maatwerk naar de werkgever toe: met PLPV leren kandidaten alleen de relevante werkprocessen, en op een manier die binnen het bedrijf goed toepasbaar is. Een werkgever hoeft werknemers zo niks af te leren als ze starten.	Ontwikkel-/leerwerkbedrijven kunnen de leerwerktrajecten aanpassen op de reguliere werkgever zonder daarvoor PLPV te gebruiken. Daarnaast geldt dit effect alleen als de werkgever al vroeg in het PLPV proces betrokken wordt. Deze specifieke scholing beperkt mogelijk ook de landelijke inzetbaarheid van een kandidaat.
PLPV faciliteert maatwerk naar de kandidaat toe: een kandidaat kan specifiek de werkprocessen leren die voor hem/haar haalbaar zijn	Ontwikkel-/leerwerkbedrijven kunnen de leerwerktrajecten aanpassen op de kandidaat zonder daarvoor PLPV te gebruiken.
Met PLPV gaan werkgever en werknemer samen een ontwikkeltraject aan, dit scheidt een band en zorgt ervoor dat ze meer in elkaar willen investeren	In andere ontwikkeltrajecten kan hetzelfde gebeuren. Belangrijke ingrediënten hiervoor zijn de duur, de intensiteit, en het samen een erkenning behalen.

# A / Praktijkleren met de praktijkverklaring wordt op verschillende manieren ingezet

- Naast verschillende opvattingen over PLPV zijn er ook verschillen in de inzet van PLPV in de praktijk, die onder andere voortkomen uit deze verschillende opvattingen:
  - We zien verschillen tussen regio's in de mate waarin **"reguliere" werkgevers** betrokken worden
  - We zien verschillen in wie de **verantwoordelijkheid** draagt voor het instrument. In sommige regio's is het de (centrum)gemeente, in andere regio's een (voormalig) SW bedrijf of een leerwerkloket.
  - Na de pilots is PLPV in verschillende mate van succes **doorgezet** in de verschillende regio's. In sommige regio's is het nu goed ingebed in het instrumentarium, in andere wordt het nauwelijks meer ingezet.
  - In regio's waar de samenwerking tussen werkbedrijven, gemeenten en ROC's al goed was vanuit een ander verband werd PLPV makkelijker ingezet. Dit geldt ook voor regio's waar er al een vergelijkbaar werkwijze was waar PLPV in geïntegreerd kon worden.

Echter komt het ook voor dat regio's met vergelijkbare werkwijze juist de meerwaarde van het instrument niet zien.

# B / Doelgroepen werkfit en PLPV verder uitgewerkt

Beide werkfittrajecten en PLPV worden ingezet voor een brede doelgroep: mensen met een arbeidsbeperking, mensen in de bijstand, mensen met of zonder startkwalificatie, vluchtelingen zonder diploma, voortijdig schoolverlaters, en meer. De doelgroepen overlappen deels, maar er zijn ook doelgroepen voor wie werkfit of PLPV alleen relevant is. Dit is een verdere uitwerking van pagina 7.

## Fysiek/mentaal fit genoeg zijn om te kunnen werken

Mensen uit de WIA, mensen met een fysieke beperking, langdurig werklozen met relevante opleiding

## Basale werknemersvaardigheden

## Specifiekere werknemersvaardigheden

## Praktijkvaardigheden

Mensen met arbeidsbeperking (bijvoorbeeld Wajong, huidige participatiewetdoelgroep, voormalig WSW-doelgroep), langdurig werklozen, vluchtelingen zonder relevante werkervaring, (voormalig) leerlingen uit PRO-VSO, werklozen zonder startkwalificatie, voortijdig schoolverlaters

Vluchtelingen die al gewerkt hebben, maar taal niet spreken of Nederlandse werkcontext niet kennen, laaggeletterden

Mensen uit de WW, kwetsbare werkenden (zoals werkenden zonder startkwalificatie)

**(Eventueel) overlappende doelgroep**

← **Werkfit**

**PLPV** →

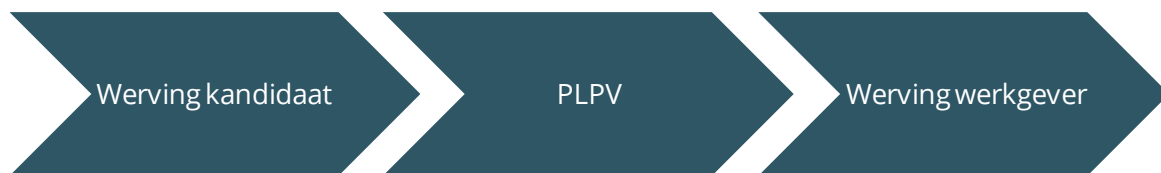
# C / PLPV-processen en verschillende type baancreatie

De verschillende vormen van het PLPV-proces (zoals ze zijn beschreven in bijlage A) sluiten goed aan op verschillende types baancreatie.

## De volgorde van het proces

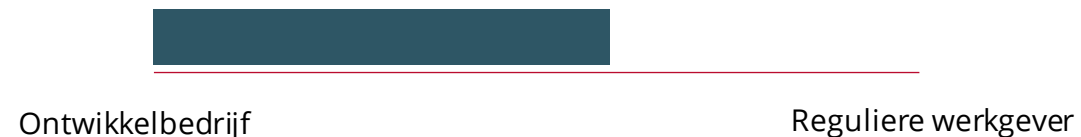


Een proces waarbij eerst wordt afgestemd met de branche of werkgever over de kansen in de sector/branche voor bepaalde doelgroepen en werkzaamheden die daarvoor met praktijkleren<sup>1</sup> kunnen worden aangeleerd, past beter bij functiecreatie. Het past ook bij dit proces om een groter deel van PLPV binnen de branche of bij de betreffende werkgever te behalen, zodat de kandidaat zo goed mogelijk de daar benodigde vaardigheden onder de knie krijgt.



Bij job carving, waar de kandidaat en de vaardigheden van die kandidaat meer centraal staan, past een proces waar eerst de kandidaten worden geworden beter. Pas nadat tijdens PLPV duidelijk wordt wat de kandidaat kan en in zich heeft hoeft dan de werkgever betrokken te worden (dit kan uiteraard ook eerder). Bij dit proces vindt vaak een groot deel van PLPV binnen een ontwikkelbedrijf plaats, waar over het algemeen meer aandacht is voor de ontwikkeling van de kandidaat. Echter

## De locatie van PLPV



# D / Geraadpleegde literatuur

- **Cedris & SBCS (2017)** – Werkfittrajecten: een eerste inventarisatie
- **Significant APE (2020)** – Ontwikkelpotentieel baancreatie: verkennend onderzoek naar de toepassing en ondersteuning van baancreatie
- **Verwey-Jonker Instituut (2020)** – Werk voor iedereen: baancreatie voor mensen met een kwetsbare arbeidspositie
- **SBCM, Cedris en AWWN** – Branchemodellen inclusief werkgeven
- **KBA Nijmegen (2021)** - Evaluatie pilots praktijkleren
- Verschillende webpagina's van de betrokken landelijke organisaties

The background of the slide features a photograph of three children climbing a wall made of large, white, three-dimensional letters. The letters are arranged in a grid pattern, and the children are seen from behind, reaching up to grasp the letters. The scene is set outdoors with a clear sky and some buildings visible in the distance. A red diagonal line is positioned to the left of the text.

# Meer weten?

☎ (030) 236 30 30

🏠 Andersson Elffers Felix

🌐 [www.aef.nl](http://www.aef.nl)

✉ [Mail@aef.nl](mailto:Mail@aef.nl)

24  
september  
2021