



**PRAKTIJKVOORBEELD: PRAKTIJKLEREN MET DE PRAKTIJKVERKLARING, AANSLUITING ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT**  
**REGIO: HAAGLANDEN**  
SEPTEMBER 2021

Programmaaraad

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

## ➔ **Praktijkverklaring vergroot keuzemenu Werksetting Horeca Den Haag Werkt**

**Uit onderzoek van AEF blijkt dat de combinatie van praktijkleren met de praktijkverklaring met werkfittrajecten en baancreatie volop kansen biedt. Dat het mes inderdaad aan meerdere kanten snijdt, bewijst de 'Werksetting Horeca' van werk- en ontwikkelbedrijf Den Haag Werkt.**

Onder de noemer 'koken met kandidaten' organiseert de Werksetting Horeca van Den Haag Werkt werkfit- en werkontwikkeltrajecten voor mensen in de bijstand. "Mensen die nooit of lang niet hebben gewerkt, volgen het werkfittraject – het WFT", vertelt werkbegeleider Tim Oosterhuis: "Zij bouwen ritme op, leren op tijd te komen en werken aan basale werknemersvaardigheden. Hebben ze die onder de knie, dan krijgen ze specifiekere opdrachten en gaan ze meedraaien in ons bedrijfsrestaurant, bijvoorbeeld als kassamedewerker of schoonmaker. Meer ervaren kandidaten doen het werkontwikkeltraject – het WOT. Zij werken aan verbetering van hun werknemersvaardigheden en zelfredzaamheid, halen één of meerdere certificaten waarmee ze intern of bij een bedrijf uit ons netwerk aan de slag gaan, zoals fastfoodketens, hotels, strandclubs,

restaurants, bedrijfskantines en voedselproductiebedrijven. Trajecten duren gemiddeld drie tot zes maanden."

### **Extern werkontwikkeltraject**

Belangrijkste doel van Oosterhuis en zijn collega's is mensen ontwikkelen, als opstap naar (weer en meer) meedoen in de maatschappij. "We hebben twintig werkfittraject-plekken en veertig werkontwikkeltraject-plekken. Die zijn, de coronaperiode uitgezonderd, continu bezet. Van onze 120 jaarlijkse kandidaten wordt 90 procent geplaatst. Dat hoge percentage komt deels door de lichte mate van dwang die onze trajecten herbergen. Momenteel gaat het bijzonder goed. Werkgevers, zeker in de horeca, zitten te springen om personeel. Mede daarom zijn we met ROC Mondriaan en een cateraar een extern werkontwikkeltraject gestart in restaurant Villa Ockenburgh. Deelnemers leren hier snel de verschillende kneepjes van het vak, terwijl de eigenaar er meteen een aantal supergemotiveerde krachten bij heeft. Het mes snijdt wat dat betreft aan twee kanten."

### **Breder inzetbaar**

Dat mes snijdt zelfs aan nog meer kanten, sinds de gemeenten Den Haag, Delft en Westland samen met ROC Mondriaan en werkgevers in verschillende sectoren (waaronder de horeca) een regionale pilot praktijkleren met een praktijkverklaring zijn gestart. Een goede ontwikkeling, vindt Oosterhuis. "Een paar van onze WOT-kandidaten doen mee aan de pilot en moeten nu alle onderdelen van het praktijkcertificaat halen voordat ze uitstromen naar regulier



werk, in plaats van één of een paar. Ze zijn zo breder inzetbaar en nog interessanter voor werkgevers. In de pilot werken we nauwer samen met ROC Mondriaan dan we al deden. Ook zij willen gericht kijken hoe je praktijkleren optimaal kunt combineren met en integreren in WFT- en WOT-trajecten; precies de twee stromen waarvoor wij letterlijk alle ingrediënten in huis hebben.”

### Verschillende vakvaardigheden

Andersom leert Eugenie Duijndam, coördinator praktijkleren bij ROC Mondriaan, Tim en zijn collega's meer over het beoordelen en vastleggen van de voor de praktijkverklaring noodzakelijke gegevens. “We hebben geregeld contact over de onderwijskundige aspecten van het praktijkleren, zoals de specifieke werkprocesbeschrijvingen en het volgen van kwalificatiedossiers. Door die communicatie, het met elkaar meekijken, leer je elkaar beter begrijpen. Namens het ROC ga ik sowieso een keer bij alle deelnemende bedrijven langs om te zien hoe het tussen praktijkbegeleiders en kandidaten loopt, of kandidaten de besproken taken goed uitvoeren en of het afgesproken werkkader de activiteiten en het proces nog steeds dekt. Samen spreken we af welke vakvaardigheden de kandidaat uitvoert of nog gaat uitvoeren. Die zijn per persoon verschillend. Het is echt maatwerk.”

### Funciecreatie

Een van de pilotresultaten is dat Duijndam tot medio september 2021 de eerste twintig praktijkverklaringen heeft afgegeven aan deelnemers in onder meer de logistiek, zorg en dienstverlening. Voor eind dit jaar hoopt ze er nog zo'n vijftien uit te mogen reiken. “Met de praktijkverklaring hebben mensen een officieel document in handen, als bewijs dat ze bepaalde, specifieke werkzaamheden beheersen. Willen ze naar een ander bedrijf, dan wéét dat bedrijf dat ze die vaardigheden ook écht hebben. Met de praktijkverklaring bieden werkgevers elkaar eigenlijk een soort onderlinge garantstelling, een voor deelnemers heel nuttige waardestandaard. Ook stimuleert de praktijkverklaring functiecreatie. Laatst hoorde ik dat een bedrijf speciaal voor een slecht Nederlands sprekende kandidaat intern een meer passende baan heeft gecreëerd, ook om zo nog beter in te spelen op zijn groeimogelijkheden.”

### Noodzakelijk duwtje

Duijndam hoopt na de pilot dan ook te kunnen 'doorpakken', al weet ze dat een en ander afhankelijk is en blijft van de stand van subsidiezaken. “Met de praktijkverklaring kun je zoveel meer mensen helpen. Zeker nu. De economie draait als een tierelier, dus vakmensen zijn hard nodig. Er is veel potentie, als we de combinatie zoeken met werkfit- en werkontwikkeltrajecten en deelnemende partijen elkaar vinden en ondersteunen. Ik ken deelnemers die net hun praktijkverklaring hebben gekregen, maar nu al zijn begonnen met een mbo 2-opleiding, vaak in combinatie met een baan. Het geeft mensen echt dat noodzakelijke duwtje in de rug.”



### ! TIPS EN ERVARINGEN

- Kijk als gemeente eerst wat je qua werkzaamheden zelf in huis hebt en waar kandidaten intern aan de slag kunnen, zoals in het bedrijfsrestaurant of bij de groenvoorziening.
- Doe iets met je kandidaten of laat kandidaten iets doen.
- Kandidaten vinden het soms lastig om te praten over onderliggende problemen of het zetten van nieuwe stappen. Echte antwoorden krijg je als je iemand soms letterlijk op de tenen trapt.
- Taal is voor sommige kandidaten een probleem. Kijk hoe je als ROC het voortouw kunt nemen in het op regionaal niveau organiseren van taalondersteuning op groepsniveau;
- Werk als deelnemende partijen aan een goede samenwerking.
- Voor het slagen van die samenwerking is het belangrijk elkaar vertrouwen te geven in de beoordeling van de kandidaten.
- Zorg voor heldere communicatie om ruis te voorkomen. Partijen hebben vaak hun eigen projectvisie- en aanpak. Van elkaar weten wie hoe welke zaken oppakt, voorkomt het meten met twee maten.

### Links en Downloads

- [Eindrapport 'Onderzoeken naar de combinatie van praktijkleren met de praktijkverklaring met werkfittrajecten en baancreatie'](#)

### Contactpersonen

- Tim Oosterhuis  
Werkbegeleider Den Haag Werkt  
Mobiel: 06 - 501 03 849  
E-mail: [tim.oosterhuis@denhaag.nl](mailto:tim.oosterhuis@denhaag.nl)
- Eugenie Duijndam  
Coördinator praktijkleren ROC Mondriaan  
Mobiel: 06 - 537 46 939  
E-mail: [e.duijndam@rocmondriaan.nl](mailto:e.duijndam@rocmondriaan.nl)

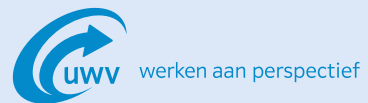
### Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk/praktijkverklaring-vergrootkeuzemenu-werksetting-horeca-den-haag-werkt](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk/praktijkverklaring-vergrootkeuzemenu-werksetting-horeca-den-haag-werkt)

### Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

- [www.samenvoordeklant.nl/praktijk](http://www.samenvoordeklant.nl/praktijk)

 [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)  
 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)  
 @SamenvdKlant  
 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden