

# 1 Casestudie: pilot praktijkleren in de regio West-Brabant

Onderzoek uitgevoerd door KBA Nijmegen (Annet Jager) in opdracht van SBB



## Beschrijving pilot

### *Interviews*

In de periodes november 2019 - januari 2020 (eerste ronde) en september – oktober 2020 (tweede ronde) is gesproken met betrokkenen van de pilot in de regio West-Brabant. Het betreft de projectleider, directeur van de Marlijn Academie, beleidsmedewerker van de gemeente Breda, vertegenwoordiger van WVS en vertegenwoordigers van enkele betrokken bedrijven die deelnemers begeleiden in hun traject praktijkleren. Informatie uit deze gesprekken is opgenomen in onderstaande beschrijving. Het betreft een update van de reeds eerdere gemaakte casebeschrijving over de eerste ronde interviews (dd. 25-06-2020)

### *Betrokken partijen*

- Gemeente Breda (centrumgemeente)
- Marlijn Academie (centrale rol)
- Curio
- Ontwikkelbedrijf WVS/ MidZuid
- VNO-NCW, Participeren loont
- PTC-groep
- SBB
- Leerwerk loket
- UWV

In de regio participeren 18 gemeenten met Breda als centrumgemeente en aanvrager. De pilot is gestart in de gemeente Breda en is daarna verder in de regio uitgerold.

### *Deelnemers*

#### Doelgroepen(en) waar de pilot zich op richt

In West-Brabant wil men op eigen manier uitvoering geven aan die pilot praktijkleren. Het wordt ingezet voor mensen van 16 tot 67 jaar, die al werken of werkzoekend zijn. In het projectplan is als doelgroep opgenomen: Alle kwetsbare doelgroepen die (dreigen) uit te vallen in het traditioneel onderwijssysteem en of werkend op zoek zijn naar duurzame participatie.

In- en uitstroom van:

- Ontwikkelbedrijven
- Bijna-baan locaties
- VO/VSO en PRO-scholen
- Nieuwkomers
- Mensen met de afstand tot de arbeidsmarkt die in regionale kans-branches willen werken, zoals logistiek, schoonmaak, zorg, bouw, techniek etc.
- MBO-uitvallers 1 t/m 4
- Wajongers

In de beginfase van de pilot is gekozen voor de insteek op voortijdig schoolverlaters tot 23 jaar, omdat deze doelgroep vanuit het RMC al in beeld was en omdat de Marlijn Academie voor die doelgroep ook al twee pilots had lopen. Dat bleek in de praktijk anders te lopen. Medio januari 2020 heeft men voor de strategie gekozen om deelnemers vanuit verschillende doelgroepen te laten participeren. Voor de trajecten praktijkleren worden namelijk personen geselecteerd die reeds werkzaam zijn – betaald werk of vrijwilligerswerk - of eventueel al in een soort leer- en/of re-integratietraject deelnemen. Er wordt per

persoon gekeken wat men al kan en wat een traject met een praktijkverklaring voor degene kan opleveren.

Door verschillende partijen zijn potentiële kandidaten aangedragen. Het gaat hierbij om personen die bijvoorbeeld ondersteuning krijgen vanuit de WMO of Jeugdwet, of statushouders. Bijvoorbeeld jongeren die die aan het re-integreren zijn nadat ze (langdurig) thuis hebben gezeten en die op een of andere manier geen loonwaarde hadden of niet naar school konden, maar die inmiddels wel een vorm van werk hebben gevonden.

#### Omvang en aard van de beoogde doelgroep

Als potentiële doelgroep wordt gewezen op de jaarlijkse regionale nieuwe vsv-instroom van 900 schoolverlaters. Daarnaast zijn er nog ongeveer 5000 mensen in de regio die in eerdere jaren zonder startkwalificatie van school zijn gegaan.

Er is gestreefd naar ongeveer 150 deelnemers gedurende twee jaar, dat aantal is eind 2020 behaald. Er zijn in totaal 150 mbo-praktijkverklaringen uitgereikt aan 110 kandidaten (59 in 2019, 91 in 2020). De verdeling per mbo-niveau is 55 op Entree, 68 mbo-niveau 2, 22 mbo-niveau 3 en 5 niveau 4 mbo-praktijkverklaringen.

#### Aandragen en selecteren kandidaten en inclusieve adviesfunctie

Deelnemers worden met name gemeld en aangedragen vanuit verschillende kanalen en doelgroepen door praktijkopleiders, werkbegeleiders, RMC, jobcoaches, Werkbedrijf, gemeenten en bedrijven. Betrokken zijn ervoor om zo lang als kan het reguliere opleidingscircuit - bbl met mbo-diploma (incl. entreeopleiding) of mbo-certificaat route - te laten volgen. Zo niet dan is praktijkleren een mogelijkheid. Elke organisatie die kandidaten wil toe leiden moet zich twee dingen afvragen: 1. Past het in het regulier bekostigd onderwijs? Als dan het antwoord nee is: 2. Is er een alternatieve route in de vorm van praktijkleren mogelijk? Zij moeten hun kandidaten filteren op het hebben van een startkwalificatie en leerbaarheid. Zij moeten op basis van eigen intake-instrumenten inzichtelijk krijgen welke klanten een praktijkleerroute zouden kunnen volgen.

Er zijn intervisiebijeenkomsten gehouden waar door de verschillende partijen potentiële deelnemers aangedragen konden worden. Daarbij werd gekeken in welke mate deelnemers binnen een bepaalde tijd - bij voorkeur tussen de drie en zes maanden, variërend per deelnemer - beoordeeld kunnen worden voor een praktijkverklaring. Ook wordt er gekeken met de systematiek van de zogenaamde 6 K's:

- Kennis (bepaalde theoretische of vakinhoudelijke kennis is vereist om een pv te halen);
- Kwaliteit van werk leveren; (als de kwaliteit niet goed is, kan men überhaupt niet slagen)
- Kwantiteit: hoeveel doet een persoon ten opzichte van vaste werknemer? (Dit is enerzijds van belang in verband met loonkostensubsidies die bedrijven kunnen aanvragen en anderzijds om te waarborgen dat een werkgever een werknemer op een juiste manier inzet in het bedrijf, aldus de respondent);
- Kosten (hoe kostenbewust is de deelnemer?);
- Klant (hoe gaat de deelnemer met de klant om?);
- K(c)ontinuiteit (de prestaties van de deelnemer over langere tijd).

Op basis deze procedures - de inclusieve adviesfunctie - volgt een advies voor een potentiële deelnemer.

Er wordt niet gelijk met praktijkleren gestart. Belangrijke voorwaarde is dat iemand al geruime tijd succesvol kan participeren en in voldoende mate over zogenaamde basis-beroepsvaardigheden beschikt d.w.z. 1,5 uur zelfstandig werken, goede kwaliteit van werk kan leveren, kan voorbereiden, uitvoeren en afmelden. De duur daarvoor is variabel, net zo lang als dat ze daaraan voldoen. Is dat het geval dan kan voor betreffende kandidaat worden gedacht aan een traject praktijkleren.

#### Motivatie deelnemers

De aanpak voor praktijkleren is ingekaderd in de aanpak die door de Marlijn Academie 'de werkende weg' wordt genoemd. Men wil praktijkleren vooral inzetten als werkgeversinstrument. Het is een instrument om personeel in te werken, in personeel te investeren, om goede afspraken te maken en om

personeel aan het bedrijf te binden. Een instrument om te kijken of een werknemer geschikt is om te werken in de praktijk. Een instrument om talent zichtbaar te maken. Hierbij gaat het om mensen die nog geen startkwalificatie hebben, werkend of werkzoekend.

Men wil werkgevers verleiden om beter naar het potentieel van hun personeel te kijken. *“Leidt je werkbegeleiders nou op zo’n manier op dat zij kunnen zien wat voor potentieel zij in huis hebben en geef die mensen de kans om een praktijkverklaring te behalen”*.

De bedoeling is dat werknemers met een praktijkverklaring gemotiveerd worden en inzien dat ze wel degelijk iets kunnen wat ook een diploma oplevert. Men hoopt dat ze daardoor gemotiveerd zijn om daarna nog een mbo-opleiding te gaan doen.

Er wordt ook aangegeven dat men ook wil bereiken er bij het UWV en bij werkgevers-servicepunten praktijkleren wordt gezien als een mogelijkheid om mensen een vorm van scholing aan te bieden en verklaringen aan te bieden, dat dat een onderdeel wordt in het brede palet van de dingen die er al zijn.

De directeur van de Marlijn Academie geeft aan dat de meeste deelnemers gemotiveerd zijn voor praktijkleren en ze in eerste instantie ook graag werken. Dat blijkt ook uit interviews met de bedrijven. Echter, ook wordt genoemd dat deelnemers bij aanvang van een traject afwachtend kunnen zijn en nog buiten hun comfort zone te moeten treden. Zij moeten daardoor in de eerste periode extra gestimuleerd worden door praktijkopleiders. Het focussen op wat deelnemers al doen en kunnen in plaats van op wat zij nog moeten leren (en dus nog niet kunnen) is daarbij van belang.

Bij alle bedrijven wordt aangegeven dat deelnemers in de loop van hun traject groeien. Hun persoonlijke groei, de groei van het zelfvertrouwen en motivatie worden zichtbaarder als zij ook de resultaten van hun inspanningen zien.

#### Typering deelname

Deelname is vrijwillig en deelnemers hoeven niet zelf voor een traject te betalen.

#### *Trajecten*

##### Beschrijving trajecten

Deelnemers worden ingeschreven bij de Marlijn Academie. De opleidingstrajecten worden uitgevoerd binnen de “derde leerweg”, dat wil zeggen binnen het niet door OCW bekostigde onderwijs. De onderwijsinstelling heeft 88 OVO (en BBL) derde leerweg erkenningen binnen de grootste kans beroepen niveau Entree t/m niveau 4.

Zogezegd wordt er niet gelijk met praktijkleren gestart, maar wordt er eerst gekeken of iemand succesvol kan participeren en in voldoende mate over basis-beroepsvaardigheden beschikt.

Het traject voor een eerste praktijkverklaring is veelal gericht op het zogenaamde Basisberoepsvaardigheidsbewijs een praktijkverklaring voor het basisdeel Kerntaak Entree ‘werkt als assistent in een arbeidsorganisatie’.

Er zijn afhankelijk van de potentie van de deelnemers meer mogelijkheden zoals aanvulling met werkprocessen Entree uit de profieldelen en meer branchegerichte werkprocessen van kwalificaties uit niveau 2. Deelnemers worden actief gestimuleerd tot het zelf willen en actief behalen van meer praktijkverklaringen en andere mogelijke routes. De directeur van de Marlijn Academie geeft aan dat er door deze aanpak met voortraject bijna geen uitval van deelnemers is.

Er zijn geen vastomlijnde afspraken over de duur van een traject. Er wordt min of meer uitgegaan van een traject van minimaal 6-9 maanden, soms zelf wel langer. Het heeft tijd nodig om de werkprocessen te beheersen. Deelnemers hebben veelal nog diverse problematiek die speelt. Deelnemers kunnen trajecten in hun eigen tempo volgen. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de opbouw van werkprocessen; startend bij de werkprocessen die de deelnemer het beste liggen en daarop voortbouwen. Het aantal werkprocessen waaraan gewerkt wordt is afhankelijk van wat een kandidaat kan.

De projectleider geeft aan dat mensen pas duurzaam aan het werk zijn als ze zestien uur of meer per week werken, maar er is voor praktijkleren nog geen boven- of ondergrens aan gesteld. Er wordt gekeken naar wat iemand kan en niet hoeveel uren iemand daarvoor nodig heeft.

Binnen het leerbedrijf worden de werknemers begeleid door praktijkopleiders. Er moet een praktijkovereenkomst en een leerovereenkomst getekend worden. De Marlijn Academie is aan de voorkant al meteen betrokken, omdat er wordt gewerkt met een verplichte aanvullende training voor praktijkopleiders. Dat is kenmerkend voor deze pilot en wordt als een van de succesfactoren gezien. Deze zogenaamde praktijkopleider-plus training moeten praktijkopleiders eerst volgen voordat zij met deelnemers aan de slag kunnen. Met deze training krijgen zij meer kennis en vaardigheden omtrent begeleiding van de doelgroep, beoordeling en inhoud van werkprocessen. Deze training duurde voorheen 3 dagen, maar door Corona teruggebracht naar 1 dag. Er zijn in totaal mensen opgeleid tot praktijkopleider plus, waarvan 93 in 2020.

De praktijkopleiders hebben tijdens deze opleiding veelal al een deelnemer voor ogen die ze moeten begeleiden. Hierbij leren ze een 'samenvattend oordeel' over een deelnemer te schrijven (een certificerende opdracht). Ze krijgen daarnaast de opdracht om binnen vier weken met een deelnemer een traject op te starten. Daarin worden ze begeleid door de Marlijn Academie.

De directeur van de Marlijn Academie geeft aan dat om praktijkleren succesvol voor de toekomst te maken, er zogenaamde 'dubbelopers' nodig zijn. Dat zijn jobcoaches, re-integratiecoaches etc. die praktijkleren in hun instrumentarium zouden moeten hebben. Om die reden worden de praktijkopleiders-plus training ook voor hen beschikbaar gesteld.

Essentieel voor de aanpak is ook dat dat iedere deelnemer praktijkleren voor het behalen van een praktijkverklaring moet kunnen aangeven wat zijn taak is. Daarom leren deelnemers in hun traject om zelf te benoemen en te beschrijven waar zij toe in staat zijn, voor welke taken zij verantwoordelijk zijn of zij competent zijn. Dat gebeurt a.d.h.v. de zogenaamde 6K's en de STARR methodiek. Met deze STARR methodiek leren deelnemers te reflecteren op hun werkprocessen en schrijven zij een verslag. Dat mag ook gebruikmakend van andere media, zoals bijvoorbeeld via een filmpje. Ondersteuning wordt geboden in de vorm van opdrachten in Werkstap en begeleidingsdocumenten. Tussentijds vinden tussen deelnemer en praktijkopleider evaluatie- en begeleidingsgesprekken plaats.

Als de praktijkopleider denkt dat de deelnemer er klaar voor is, wordt contact gelegd met de Marlijn Academie en toetsing en examinering afgesproken. Een vertegenwoordiger van de instelling is veelal aanwezig bij de beoordeling op de werkplek. De praktijkopleider beoordeelt en schrijft op basis van de criteria – competenties - in de werkprocessen en de 6K's, het zogenaamde samenvattend oordeel. Dat wordt vervolgens getoetst door de Marlijn Academie en wordt gezamenlijk besproken.

Het samenvattend oordeel is kern van de beoordeling bij praktijkleren in deze regio. Hier is een beoordelingsdocument voor ontwikkeld en er zijn strikte eisen aan gesteld. Praktijkopleiders worden er dus in getraind om er mee te kunnen werken. Deze kwaliteitseis zorgt er volgens de directeur van de Marlijn Academie voor dat de praktijkverklaring ook waarde heeft. Deelnemers zien het als hun CV, hiermee kunnen ze laten zien wat ze kunnen. Het is volgens haar een drie-eenheid: de praktijkverklaring met handtekening van de mbo-instelling, het leerwerkbedrijf en het samenvattend oordeel.

WVS (het ontwikkelbedrijf in de regio) is in de pilot betrokken. Gedurende 2020 zijn de werkzaamheden rondom praktijkleren en de trajecten zelf nader vormgegeven. Er is een procesbeschrijving opgesteld waarbij het hele proces in stappen is uitgewerkt gekoppeld aan termijnen, verantwoordelijke professionals en acties. Er is een (voorlopige) opzet van de praktijkleertrajecten: een deelnemer loopt maximaal drie maanden bij WVS mee, waarna deze beoordeeld wordt door een werkleider van WVS. Vervolgens loopt de deelnemer maximaal drie maanden mee bij een erkend leerbedrijf, waarna ditmaal door een praktijkbegeleider van het leerbedrijf getoetst wordt of de vaardigheden op orde zijn. Met behulp van Werkstap wordt vast gesteld welke werkprocessen met bijpassende opdrachten vereist zijn voor het verkrijgen van de praktijkverklaring.

## Praktijkverklaring

### Praktijkverklaring

Voor de procedure voor afgifte van de praktijkverklaring door de Marlijn Academie is een stappenplan ontwikkeld waarin staat beschreven wat allemaal gedaan moet worden voordat de praktijkverklaring uitgegeven kan worden.

De directeur van de Marlijn Academie benadrukt dat het erg van belang is om duidelijke, concrete en vrij strenge eisen te stellen aan deelnemers, om te waarborgen dat zij voldoen aan de vereisten van het kwalificatiedossier en dus een praktijkverklaring kunnen ontvangen.

Op 28 november 2019 zijn op de businessdagen in West-Brabant de eerste praktijkverklaringen feestelijk uitgereikt. Daar zijn meerdere deelnemers, familie, vrienden en werkgevers voor uitgenodigd. Het wordt belangrijk gevonden dat mensen elkaar ontmoeten en goede voorbeelden zien. Gedurende 2020 zijn er meerdere uitreiking geweest, minder feestelijk van aard i.v.m. Corona.

Medio januari 2020 zijn er 55 praktijkverklaringen behaald. Eind november 2020 gaat het 150 praktijkverklaringen. Sommige deelnemers hebben twee of meer praktijkverklaringen ontvangen op zowel niveau 1 als 2. Er zijn ook enkele praktijkverklaringen op niveau 3 uitgereikt.



### Praktijkverklaring en werk/scholing

Het merendeel van de deelnemers heeft een dienstverband gekregen bij het leerwerkbedrijf waar zij in het kader van hun traject praktijkleren gewerkt hebben. Dat wordt gestimuleerd en wenselijk gevonden, maar niet als voorwaarde gesteld. Praktijkleren wordt immers als een instrument gezien om duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Praktijkleren wordt door de directeur van de Marlijn Academie ook als inwerkperiode gezien waarin een werknemer kan laten zien wat hij kan. De werkgever levert ook een grote inspanning en investeert in personeel voor het eigen bedrijf. Er wordt daarmee een duurzame relatie opgebouwd.

Deelnemers worden actief gestimuleerd tot het zelf willen en actief behalen van meerdere praktijkverklaringen en andere mogelijke routes. De directeur van de Marlijn Academie schat in dat ongeveer een derde van de deelnemers een verdere route volgt. Praktijkleren wordt ook als een mogelijk voorportaal voor het vervolgetraject in het mbo gezien.

Dat is mogelijk binnen de Marlijn Academie waar een duidelijke koppeling tussen de praktijkverklaring en Entree en niveau 2 opleidingen is gemaakt. Zo kunnen deelnemers na het behalen van een praktijkverklaring een intake doen o.b.v. een proeve en niveau toets Nederlands, Rekenen en Engels waarna een keuze voor een mogelijke mbo-route kan worden gemaakt. Van de 110 kandidaten hebben 21 kandidaten hun Entree mbo-diploma, en 2 kandidaten hun mbo-2 diploma behaald.

## Taken en rollen

In het projectplan zijn de rollen en taken van de partijen globaal beschreven. Tijdens de pilot zijn deze nader tot ontwikkeling gekomen. Er is een stuurgroep waarin naast gemeente Breda, de ontwikkelbedrijven en de Marlijn Academie ook het UWV, het Werkloket, Curio, het Werkplein, Koraal Groep (praktijkschool in Breda), VNO/NCW en SBB zijn aangesloten.

De projectleider geeft vanuit de gemeente Breda de kaders aan, maar de verantwoording ligt bij de uitvoerende organisatie de Marlijn Academie. Het toezicht ligt bij de stuurgroep. Daarnaast zijn de afzonderlijke leden van de stuurgroep verantwoordelijk voor de coördinatie van het proces binnen hun organisatie of instelling.

De gemeente Breda fungeert als centrumgemeente en buigt zich over de volgende thema's (september 2020):

- Bestendigheid praktijkleren in de regio

De gemeente is met name op zoek naar een manier om een vaste basis te creëren voor praktijkleren. Gedurende de pilot is praktijkleren voornamelijk afhankelijk geweest van de input van individuen en extra financiële impulsen die beschikbaar werden gesteld door de gemeente. Het doel is nu om een vastere basis te creëren.

- Betrokkenheid en draagvlak creëren

Daarnaast zet de gemeente zich in om onderlinge betrokkenheid te creëren bij bedrijven, het WSP, omringende gemeenten zodat de verschillende partijen de weg naar praktijkleren weten te vinden en geënthousiasmeerd raken als zij de effecten van deelname op de kandidaten zien. Op die manier wordt geprobeerd voldoende draagvlak te creëren.

- Competentiepaspoort

Ook werkt de gemeente, als onderdeel van de aanpak werkend leren, aan het ontwikkelen van een competentiepaspoort voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit doet zij door partners bij elkaar te brengen die ideeën hebben om de afstand tot de arbeidsmarkt voor deze doelgroep te verkleinen. De gemeente fungeert hierbij als de partij die de verbinding tot stand brengt tussen onderwijs, bedrijfsleven en wetgeving met betrekking tot maatschappelijke participatie.

De directeur van de Marlijn Academie omschrijft de uitvoerende rollen en taken als volgt:

1. Praktijkopleiders-plussers opleiden zodat zij met de juiste bril kunnen kijken om te bepalen of iemand geschikt is voor de route van een praktijkverklaring. De rol van de onderwijsinstelling is ervoor te zorgen dat de praktijkbegeleiders kwalitatief bekwaam zijn om de werkgever bij de hand te nemen en hem de mogelijkheden te laten zien. Kennis vanuit het werkveld (sociale domein) is van belang voor het behalen van een praktijkverklaring
2. Deelnemers inschrijven op het moment dat duidelijk is dat een kandidaat in aanmerking komt voor praktijkleren;
3. Ondersteuning aan praktijkopleiders bieden bij de keuze voor welk kwalificatiedossier bij een deelnemer passend is.
4. Aan het einde van het traject beoordeelt de praktijkbegeleider de deelnemer aan hand van 6 K's en het werkproces als meetlat en schrijft een samenvattend oordeel. De Marlijn Academie ondersteunt de praktijkbegeleider om dit oordeel in de juiste onderwijskundige taal te schrijven.
5. De Marlijn Academie is verantwoordelijk zijn voor het verstrekken van de praktijkverklaring.



**Rol gemeentes**

- Vergroten bekendheid bij werkgevers!!
- Vergroten bekendheid bij WSP, werkpleinen e.d.
- Bij bijna baan locaties, financiering conform huidige wetgeving en verantwoordelijkheden
- Verbinding leggen met WSP, werkplein, UWV, en werkgevers, zodat het één praktijkroute gericht netwerk wordt.

**Rol Onderwijsinstelling**

- Opleiden tot praktijkopleider plus (3 dagen) en/of praktijkbegeleider voor werkgevers (1 dag)
- Registreren praktijkverklaringen
- Desgewenst mee beoordelen t.b.v. behalen praktijkverklaring, en/of mbo-bouwstenen
- Desgewenst adviseren omtrent vervolgmogelijkheden qua werk en mbo-mogelijkheden
- Bij bijna baan locaties, financiering conform huidige wetgeving en verantwoordelijkheden
- Bewaken van kwaliteit van de praktijkverklaringen en inbedden van praktijkverklaring binnen mbo-opleiding.
- Proactief overleggen van aanpak met de onderwijsinspectie,
- Deelnemen aan SBB-pilot overleg en meewerken aan opzetten van werkbaar en kwalitatieve aanpak praktijkverklaring in het mbo.

**Rol SBB**

- Kennis verspreiden onder werkgevers en binnen regio, werkgevers adviseren en ontzorgen
- Bedrijven erkennen tot leerbedrijf, voor de gehele of een deel van de opleiding
- Advies uitbrengen aan bedrijven, mogelijkheden tot behalen praktijkverklaringen, mogelijke richtingen
- Aanspraak maken op deel van 34 miljoen, t.b.v. dissimilatie en kennisoverdracht in de regio.

**Rol Ontwikkelbedrijf/ bijnaaanlocatie**

- Mogelijkheden tot behalen van welk werkproces(sen) bespreken met deelnemers
- Opleiden op bijna baan locatie en ze instroom klaar maken
- Desgewenst gebruik maken van digitale leeromgeving op maat.
- Mee zoeken naar en matchen met werkgevers
- Desgewenst blijven begeleiden op de werkplek bij de werkgever (als externe jobcoach) samen met een intern begeleider.
- Aanmelden bij onderwijsinstelling als deelnemer klaar is voor behalen praktijkverklaring
- Desgewenst mee beoordelen t.b.v. behalen praktijkverklaring, en/of mbo-bouwstenen
- Desgewenst mee adviseren wat de mogelijkheden voor verdere inzetbaarheid en behalen startkwalificatie

**Rol branche-opleiders**

- Op verzoek van bedrijf zorgdragen voor beter functioneren in (deel van een) beroep, opleiden tot behalen praktijkverklaring (kosten bedrijf)
- Desgewenst mee beoordelen t.b.v. behalen praktijkverklaring, en/of mbo-bouwstenen als beroepsassessor

## Bedrijven

In de beginfase van de pilot waren het vooral de leden van de stuurgroep de ambassadeurs van de aanpak, zij moeten praktijkleren in de regio op gang brengen. De directeur van de Marlijn Academie is hierin een van de sterke spelers, ze heeft een omvangrijk aantal bedrijven aan zich weten te binden. Er is in de regio al enkele jaren aandacht voor, er is al aanwas, er bestaat een netwerk van bedrijven. Er wordt samengewerkt met re-integratiebedrijven en VNO-NCW in 'Participeren loont', een initiatief bestaande uit sociaal betrokken werkgevers die pilot heel erg aanmoedigen. Er wordt gewezen op de regionale Thema/VSVtafel "aan de slag", 'zorglocaties' die zich inzetten voor jongeren die uitvallen, Koraal groep, Perspectief of werk (netwerk met werkgevers), jobcoaches vanuit UWV of Wajong-tafel etc. Er wordt met diverse bedrijven gewerkt als bijvoorbeeld Ons Label, Spectrum Multimedia, NAC Breda, Donker Groen, Nora Werkt, Jumbo, Praxis en zorginstellingen.

De pilot is gedurende het jaar 2020 gegroeid en er zijn meer bedrijven aangesloten en de interesse bij bedrijven in de regio is gegroeid. Eind 2020 zijn 67 bedrijven betrokken. En nog eens 38 bedrijven al opgeleid, maar nog geen mbo-praktijkverklaring uitgereikt. Totaal 105 bedrijven actief.

De bedrijven die in de pilot hebben geparticipeerd en die zijn geïnterviewd zien praktijkleren als een toegankelijke methode die waardevol is om op positieve wijze iets te kunnen betekenen voor de doelgroep die bestaat uit mensen met veel negatieve (onderwijs)ervaringen en een afstand tot de arbeidsmarkt. De focus op dat mensen kunnen maakt daarbij het verschil. Een aantal personen is bij de bedrijven in dienst (gebleven)

Er wordt aangegeven dat men binnen de pilot nog actief bezig is om het Werkplein, UWV en het Werkgeversservicepunt (WSP) actief mee te krijgen omdat praktijkleren daar als instrument nog onvoldoende wordt ingezet.

### Financiering

De trajecten praktijkleren worden momenteel door werkgevers of gemeenten betaald, daarover zijn regionale prijsafspraken met de Marlijn Academie gemaakt. Grootste knelpunt is medio januari 2020 wie voor de trajecten betaalt - als dat niet vanuit bedrijven wordt gedaan. De financiering per deelnemende gemeente verschilt.

De pilot praktijkleren is in de regio West-Brabant met name gefinancierd vanuit extra impulsen die centrumgemeente Breda beschikbaar heeft gesteld. Ook is er gebruikgemaakt van het geld dat door de overheid beschikbaar is gesteld in het kader van de aanpak werkend leren. De gemeente Breda heeft middelen beschikbaar gesteld voor 2019 en 2020, zodat de pilot verder ontwikkeld en uitgerold kan worden. Voor 2020 heeft de gemeente het mogelijk gemaakt dat 125 mensen een mbo-praktijkverklaring kunnen behalen. Dat doel is ook behaald. Er is geen bovengrens aan de middelen, dat is afhankelijk van de middelen die alle partners op kunnen brengen. Er worden jaarafspraken met de Marlijn Academie gemaakt over welke opdrachten gefinancierd gaan worden.

Er wordt ook nagedacht over de financiering van praktijkleren na de looptijd van de pilot. Deze financiering afhankelijk gaat zijn van de mate waarin praktijkleren een basis krijgt in de regio en partners bereidwillig zijn om financieel te investeren.

Er wordt als kritische noot geuit dat er door SBB geen subsidiebedrag voor de pilots beschikbaar is gesteld. *“Iedereen doet het allemaal maar in zijn eigen takenpakket. Daar heeft in het begin ook wel mijn weerstand gezeten. Ik heb die aanvraag gedaan in de veronderstelling dat we daar ook middelen voor zouden krijgen en ik moet er veel meer uren in steken dan ik van tevoren had gedacht.”*

## 1.1 Verdieping

### Ontstaan van de pilot

De Marlijn Academie is al vanaf 2011 bezig om leerlingen zonder mbo-diploma toch de mogelijkheid te geven om zich te kunnen blijven ontwikkelen en zo een deel van een mbo-diploma te kunnen behalen. Eind 2015 heeft de instelling toestemming van de Onderwijsinspectie gekregen om de mogelijkheden rondom de Boris-verklaring te onderzoeken. In 2016 is de directeur los van de Marlijn Academie de 3Antonius leerboerderij gestart voor allerlei jongeren die om een of andere reden uitgevallen zijn van school. Dit is de oefentuin/proeffabriek voor het leren mbo-praktijkleren. Vanaf 2017 is de onderwijsinstelling een samenwerking aangegaan met de Koraal Groep (VSO) en het Breda College om docenten op deze scholen kennis bij te brengen over hoe een werkgever een werknemer beoordeelt.

De projectleider van WVS geeft aan dat er in de regio verschillende initiatieven zijn geweest om personen zonder startkwalificatie naar werk te leiden, ondernomen door de Marlijn Academie, de Koraal Groep en SBB. Ze is zelf al 2,5 jaar voorafgaand aan de pilot geïnspireerd geraakt om



praktijkverklaringen (in het kader van de Participatiewet) meer in de breedte toe te passen en is er sindsdien intern bij WVS mee bezig geweest.

De verschillende initiatieven zijn volgens haar het resultaat van een soort onderlinge kruisbestuiving: partijen enthousiasmeren en stimuleren elkaar om zich in te zetten voor praktijkleren.

### *Rol in de pilot*

De rol van de gemeente Breda in de pilot praktijkleren heeft met name bestaan uit het samenbrengen van de diverse betrokken partijen en uit het zoeken van manieren om praktijkleren te bestendigen in de regio. Daarnaast heeft de gemeente financiële impulsen geboden om de pilot draaiende te houden. Hoewel Breda als centrumgemeente meer beleidskracht en financiële draagkracht heeft om te investeren in de pilot dan kleinere gemeenten, is de uitvoering van de pilot een intensieve samenwerking geweest waarbij alle 18 gemeenten uit de regio een actieve rol in speelden. In de begin fase was er wel is er sprake van verschil in betrokkenheid en kennis bij verschillende gemeenten en was er een meer afwachtende houding, waardoor het lobbyen heel veel tijd heeft gekost. Er is uiteindelijk wel draagvlak gecreëerd. De onderlinge samenwerking tussen de betrokken gemeenten op het gebied van praktijkleren is goed en er is onderling overeenstemming over de aanpak van werkgelegenheid bij de verschillende gemeenten.

Er ligt volgens de beleidsmedewerker van de gemeente een de opdracht voor alle betrokken partijen om in het nieuwe plan van aanpak duidelijke taken en rollen te beschrijven, zodat de leden van de stuurgroep het voortbestaan van praktijkleren dragen.

De directeur van de Marlijn Academie heeft een sterke voorttrekkende rol en drijvende kracht in de pilot. Ze is zowel op praktisch, tactisch en strategisch niveau nauw betrokken. Dat leidt daarnaast echter wel tot kwetsbaarheid op niveau van de pilot. Er wordt gewerkt om voldoende basis te creëren zodat praktijkleren gedragen wordt door alle betrokken partijen samen en het voortbestaan van praktijkleren op deze manier gewaarborgd is.

De rol van de Marlijn Academie in de pilot bestaat uit het opleiden van praktijkkopleiders en het regelen van praktische zaken voor de deelnemer, zoals de inschrijving in het Praktijkloket/DUO en werkgever, jobcoach, praktijkbegeleider e.d. ondersteunen en controleren bij de juiste formulering in het samenvattend oordeel. In de aanloop naar de pilot heeft de rol van de van de instelling ook bestaan uit het concretiseren van werkprocessen en de ontwikkeling van de systematiek van de 6 K's (zie ook eerdere opmerkingen).

### *Verloop van de pilot*

Over de onderlinge samenwerking tussen partijen wordt als drijvende kracht van de pilot gezien. Succesfactoren zijn het enthousiasme bij personen bij verschillende betrokken partijen die aanstekelijk werkt, onderlinge betrokkenheid bij het verloop van de trajecten en het resultaat, het hebben van een duidelijke visie en het geloof in de werking van de pilot. Er is onderling nauw contact en er is sprake van een voedingsbodem om ook andere partijen te betrekken bij praktijkleren. De intensieve samenwerking en de moeite die gedaan is om het praktijkleren onder de aandacht te brengen zijn van essentieel belang om de pilot te laten slagen.

Dat gaat om samenwerking binnen de pilot betrokken partijen, maar ook om de samenwerking tussen de bedrijven of jobcoaches van gemeenten die een persoon reeds begeleiden richting re-integratie.

De directeur van de Marlijn Academie noemt dat het concretiseren van werkprocessen en onderliggende competenties (gedragscriteria) ook van belang is geweest om de betekenis hiervan te verduidelijken voor de werkgever. Dit heeft veel aandacht geëist en vereist ook in de toekomst aandacht. Een duidelijk en concreet kwalificatiedossier is daarnaast van belang voor de onderwijsinstelling, omdat zij hier op gecontroleerd worden.

De samenwerking tussen het regionale bekostigde mbo en de niet bekostigd-mbo Marlijn Academie liep in het begin van de pilot nog niet goed. Hierbij speelt concurrentie tussen de instellingen een rol. De directeur van de Marlijn Academie meent dat de bekostigde en niet bekostigde onderwijsinstellingen in haar ogen geen concurrenten zijn. ROC's zijn gespecialiseerd in het vormgeven en opleiden van deelnemers in klassen. Praktijkleren wordt echter volledig vormgegeven in de bedrijven. Leermeesterschap - leren in de praktijk - wijkt af van wat leerlingen in een klas leren. De inspanningen van een werkgever dienen waarde toegeschreven te worden in het mbo, zo stelt ze. *“Praktijkleren is echt een vak apart!”* Een hele andere tak van sport, en voor een ROC vaak een sluitstuk. Echter middels het gepersonaliseerd praktijkleren, en de praktijkverklaring krijgt een deelnemer een nieuwe kans om heraansluiting met het mbo te vinden en mogelijk in te stromen in een diplomerend mbo-traject op een bekostigde onderwijsinstelling. Zo is het in haar ogen versterkend. Door de projectleider dat er sterk ingezet is op de communicatie met het regionale mbo om praktijkleren te duiden als een instrument (voorportaal) voor mensen die het niet lukt om een startkwalificatie te behalen (in plaats van een concurrent te zijn van het reguliere mbo). De houding van de mbo-instellingen daartoe is veranderd en de instellingen tonen meer betrokkenheid. De projectleider geeft aan dat het blijvend energie vraagt om dit zo te houden, met name met het oog op de flexibilisering van het onderwijs die gaande is bij mbo-instellingen. Praktijkleren dient een plek te krijgen in de herziene visie en het nieuwe beleid mbo-instellingen. Het creëren van een doorlopende leerlijn met het mbo een van de doelen.

Over de samenwerking met ondersteuner vanuit SBB zijn de betrokkenen in de pilot zeer te spreken.

### Effecten

- In hoeverre vinden deelnemers gemakkelijker (duurzaam) werk?  
Zie eerdere opmerkingen Het merendeel van de deelnemers heeft een dienstverband gekregen bij het leerwerkbedrijf waar hij of zij de pilot heeft gelopen.
- In hoeverre stromen deelnemers gemakkelijker door naar een vervolgopleiding? > zie eerdere opmerkingen.  
Er zijn meerdere deelnemers die zich na hun traject praktijkleren verder (willen) ontwikkelen. Binnen de Marlijn Academie wordt hun de mogelijkheid geboden.
- In welke mate is sprake van een toenemend gevoel van eigenwaarde bij deelnemers?  
Die is groot, deelnemers hebben een groter gevoel van eigenwaarde, groeien, zijn trots. Het gevoel van eigenwaarde bij deelnemers neemt toe en er zijn zelfs ontwikkelingen met betrekking tot de doorstroom naar een vervolgopleiding.
- Heeft de pilot geleid tot een grotere rol van mbo-instellingen bij de ontwikkeling van een leven lang leren?
- Zie eerdere opmerkingen. Er is sprake van een open houding bij met name de Marlijn Academie maar ook steeds meer bij de regionale mbo-instellingen. De ontwikkeling is (al meerdere jaren) sterk ingezet bij de Marlijn Academie . Bij de regionale mbo-instellingen is in toenemende mate sprake van een koerswijziging ten aanzien van praktijkleren en flexibilisering van onderwijs.

### Beleid en wet- en regelgeving

De wet- en regelgeving rondom het praktijkleren is volgens de directeur van de Marlijn Academie vrij duidelijk: iedereen zonder startkwalificatie krijgt de mogelijkheid om delen van een mbo-kwalificatie te halen. Wel zijn er meningsverschillen over de duur van trajecten en de respondent is van mening dat de MBO Raad in het begin van de pilots te veel dicteerde gedurende de pilot onder het mom van wat al dan niet mag, wat losstaat van wat er werkelijke wettelijk bepaald is. Er is immers sprake van een pilotfase.

De directeur van de Marlijn Academie vindt het inschrijven van leerlingen erg complex Deelnemers moeten aangemeld worden door de onderwijsinstelling bij DUO en het SBB Praktijkloket. Dit kan vooral

ingewikkeld worden als blijkt dat een deelnemer gedurende zijn of haar traject in aanmerking blijkt te komen voor niveau 2, wat een andere aanmelding bij DUO vereist in verband met afwijkende kwalificaties. Daar komt bij kijken dat doorstromen naar een hoger niveau ook kan betekenen dat er met verschillende stagebedrijven wordt gewerkt. De complexiteit van het inschrijven wordt volgens haar op landelijk niveau zwaar onderschat.

De directeur van de Marlijn Academie geeft aan dat terwijl er nieuwe – administratieve - systemen omtrent praktijkleren zijn gebouwd, dat gebaseerd is op oude principes die niet bij praktijkleren passen. Er moet meer gekeken worden naar wat wel kan en mogelijkheden daarvoor creëren.

De directeur van Marlijn Academie vraagt zich af of de mbo-instellingen wel in staat zullen zijn om het instrument praktijkleren zoals zij het voor ogen heeft, goed te kunnen werken. Ze zou heel graag als onderwijsinstelling een status aparte voor praktijkleren willen hebben en zich hier op te kunnen focussen. Daarnaast zou ze zich willen richten op zogenaamde ‘open Badges’ (een manier om leerprestaties of competenties te erkennen). Dat past bij haar ook volgens modellen voor toekomstig post-initieel onderwijs.

De directeur van de Marlijn Academie zou graag willen dat het instrument praktijkleren echt een samenwerking blijft tussen de ministeries van sociale zaken en onderwijs en SBB. Ook dat het wordt meegenomen in de CAO's van werknemers. Het moet een werkgeversinstrument blijven.

#### *Impact Corona/Covid-19*

Er is door de Marlijn Academie veel tijd en energie geïnvesteerd in het op gang houden van het praktijkleren middels het opzetten van een digitale lesomgeving en het voorzien van kandidaten van de benodigde materialen. De training van praktijkopleiders, is omgezet naar een virtuele training. In de eerste Corona lockdown zijn er zeker een aantal bedrijven dicht geweest, maar ook bleven veel bedrijven open. Daarbij was er duidelijk sprake van aanpassingen in de bedrijfsvoering van de bedrijven. Er zijn daardoor wel deelnemers die met hun traject gestopt zijn of waarvan het traject vertraagd is.

Het effect van de coronacrisis op diverse de werkgelegenheidsvraag in branches in de regio en de gevolgen daarvan voor de pilot praktijkleren, zijn niet eenvoudig te beoordelen. Een stijgende werkgelegenheidsvraag kan enerzijds leiden tot ruimte op de arbeidsmarkt voor deelnemers van praktijkleren, maar kan er anderzijds ook toe leiden dat bedrijven geen tijd vrij kunnen maken voor de begeleiding van een kandidaat.