

# PLATFORM **WERK** INCLUSIEF BEPERKING



## Initiatief Praktijkleren Plus van Werkdag BV

Werkzame elementen en eerste resultaten

MEDE MOGELIJK  
GEMAAKT DOOR



VERWEY Instituut JONKER



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken



## **Colofon**

Auteurs: Monique Stavenuiter en Marit Verstappen

Utrecht, mei 2023

Verwey-Jonker Instituut



## Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	4
Doel en hoofdvragen van het onderzoek.....	4
Methode.....	4
Leeswijzer.....	6
2. Het initiatief.....	7
Achtergrond.....	7
Doel.....	7
Aanpak.....	7
Deelnemers.....	7
Aansluiting bij het Platform WIB.....	8
3. Voorbereiding.....	9
Werving werkgevers.....	9
Passende deelnemers vinden.....	10
Samenwerking met andere stakeholders (voor passende ‘match’).....	11
4. Uitvoering.....	12
Werkervaringsplaatsen/stages organiseren.....	12
De stage/het leren vormgeven en aanpassen.....	12
Passende ondersteuning en begeleiding.....	13
Ontwikkeling en werkervaring studenten.....	14
5. Eerste resultaten.....	15
Inclusieve leerwerkplekken.....	16
Doorstroom (gericht op betaald werk).....	17
Duurzaamheid dienstverband.....	17
Instroom en opschaling.....	18
6. Conclusies.....	19
Investeren in de voorbereiding.....	19
Lerende organisaties.....	19
Relationele benadering.....	20
Opschaling en groeimogelijkheden.....	21



## 1. Inleiding

Op 1 april 2022 is het initiatief Praktijkleren Plus van Werkdag BV in Haarlem van start gegaan als onderdeel van het Platform Werk Inclusief Beperking (WIB). Het initiatief heeft als doel om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (door psychische kwetsbaarheden samen met meerdere levensproblemen) te helpen om deelcertificaten te halen op mbo-niveau. Praktijkleren Plus onderscheidt zich van het 'gewone' praktijkleren, doordat Werkdag een eigen praktijkopleider inzet met affiniteit voor mensen uit de doelgroep intensiever coacht op de werkplek – mede door mensen met ervaringskennis – en nauw contact heeft met de begeleiders/leermeesters van het bedrijf waar de studenten stagelopen. De betrokken bedrijven zijn veelal werkgevers die erkend zijn als leerwerkbedrijf.

Een – bij de start van Praktijkleren Plus - onvoorziene ontwikkeling is dat Werkdag BV per januari 2023 is overgenomen door de coöperatie VanHier Haarlem. Per 1 april 2023 is VanHier Haarlem verdergegaan onder de naam Buurts. Buurts is een coöperatie van zeven organisaties zoals DOCK Haarlem, Haarlem Effect, Leger des Heils, perMens, Stichting Ontmoetingen en Zorgbalans die een bereik hebben van duizend cliënten. Buurts was van meet af aan op de hoogte van het project Praktijkleren Plus en enthousiast over de uitgangspunten. Praktijkleren Plus kan daarom in 2023 gewoon doorgaan als onderdeel van de coöperatie Buurts.

Als onderzoekers van het Platform Werk Inclusief Beperking hebben we gevolgd hoe het Praktijkleren Plus het afgelopen jaar is vergaan, wat werkzame elementen zijn en welk leerproces (met mogelijkheden tot bijsturing en eventueel schaalbaarheid) het initiatief heeft doorgemaakt. Om dit in kaart te brengen heeft het Verwey-Jonker Instituut het initiatief het afgelopen jaar gevolgd en geëvalueerd. We hebben daarbij niet alleen gekeken naar de resultaten, maar vooral ook naar veronderstelde mechanismen (wat er werkt naar alle waarschijnlijkheid): wat werkt in de praktijk, voor wie en in welke context? Ook willen we weten wat het initiatief tijdens het proces heeft geleerd van de ontwikkeling en de voortgang.

### Doel en hoofdvragen van het onderzoek

Het doel van het evaluatieonderzoek is dat we van het initiatief nagaan of hun korte termijn doelen zijn gehaald, wat daarbij de veronderstelde werkzame elementen zijn en hoe die (waarschijnlijk) gaan werken. Ook willen we weten welke stappen het initiatief heeft gezet richting de middellange termijn doelen (die buiten de termijn van de looptijd van het initiatief vallen). We kijken in dit eindverslag dus zowel naar de resultaten als naar de ontwikkelingen en de leerervaringen van het initiatief.

Hoofdvragen van het onderzoek:

1. Wat zijn de doelen (output en outcome) en ontwikkelpunten van het initiatief Praktijkleren Plus?
2. Welke activiteiten worden door betrokken partijen (organisatie, begeleiding, werkgevers, en medewerkers) ondernomen om die doelen en ontwikkelpunten te bereiken?
3. Wat gaat goed, wat minder goed en wat zijn dan eventuele verbeterpunten?

### Methode

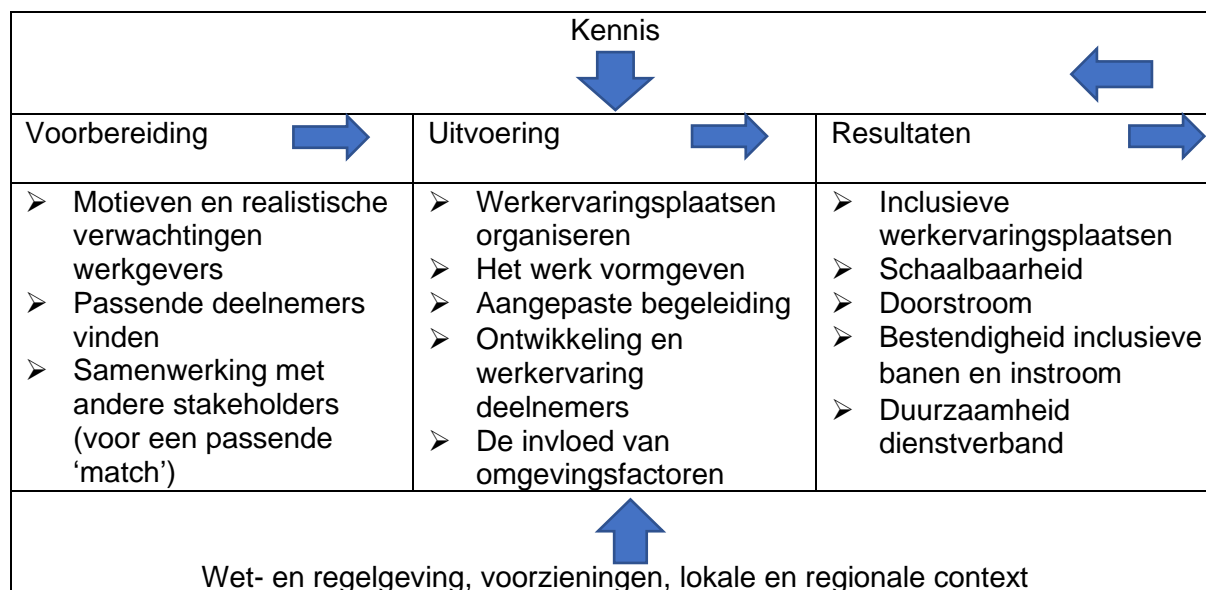
Voor de monitoring en evaluatie van het initiatief Praktijkleren Plus hebben we de achterliggende stukken (zoals het projectplan en de kwartaalrapportages) geanalyseerd. Daarnaast hebben we in oktober 2022 en in maart 2023 interviews gehouden met de projectleider, de praktijkopleider, de assistent praktijkopleider (alleen in maart 2023) en



begeleiders van de studenten. Ook hebben we op deze twee momenten locatiebezoeken bij Werkdag afgelegd en tijdens het tweede locatiebezoek ook (korte) interviews met enkele studenten gehouden. In dit eindverslag rapporteren we de bevindingen van het onderzoek, trekken we conclusies en formuleren we aandachtspunten/geleerde lessen. Op die manier ondersteunt het onderzoek het lerende vermogen van het initiatief.

Bij de analyse van de beschikbare data van het initiatief Praktijkleren Plus hebben we gebruik gemaakt van de uitkomstmaten voor de korte termijn uit de Theory of Change (ToC) van het Platform. Op die manier kunnen we de stapsgewijze ontwikkeling van deelnemers, betrokken werkgevers en de matching helder krijgen.<sup>1</sup> De uitkomstmaten uit de ToC hebben betrekking op zowel de voorbereiding als de uitvoering van het initiatief. Daarnaast willen we in deze rapportage ook ingaan op de resultaten van het initiatief. Om dat te kunnen doen hebben we naast de ToC gebruik gemaakt van een model dat we eerder - in het kader van onderzoek naar baancreatie - hebben ontwikkeld.<sup>2</sup> We hebben dit model ook toegepast voor de eindrapportage van het initiatief 'Common Grounds met inclusieve werkgevers' van Campus Woudhuis.<sup>3</sup> Uit dit eindverslag blijkt dat het baancreatiemodel ook geschikt is voor onze analyse van de initiatieven van het Platform WIB, omdat het drie stappen onderscheidt: voorbereiding, uitvoering en resultaten. Daarmee geeft het model inzicht in de ontwikkeling van een initiatief. Bovendien kunnen we met dit analysemodel de werkzame elementen en de resultaten vanuit de verschillende perspectieven (voor de studenten, de leerwerkbedrijven en het initiatief als geheel) per fase bij elkaar houden. In de ToC zijn deze relatief gescheiden weergegeven, terwijl we juist geïnteresseerd zijn in de samenhang ertussen.

### Analysemodel Werk Inclusief Beperking



We kijken in de voorbereidingsfase en de uitvoeringsfase zowel naar de activiteiten gericht op de leerwerkbedrijven en de studenten én naar wat daarbij de werkzame elementen van de aanpak is. Deze werkzame elementen zijn gericht op wat op dit moment werkt - de positieve punten - en op wat nog verbeterpunten zijn om de werking van de aanpak te versterken. Centraal staat steeds de ervaringen vanuit de drie perspectieven: de studenten, de bedrijven en de initiatiefnemer Werkdag. Wanneer relevant wordt ook een vierde perspectief van overige stakeholders meegenomen. Het derde onderdeel uit het

<sup>1</sup> Zie: [320320 Model-Theory-of-change.pdf \(verwey-jonker.nl\)](#)

<sup>2</sup> Zie: [318003 Werk voor iedereen WEB-2.pdf \(verwey-jonker.nl\)](#), p. 14 en [Functiecreatie \(overheid.nl\)](#), p. 9.

<sup>3</sup> Zie: [Initiatief 'Common Grounds met inclusieve werkgevers' van Campus Woudhuis - Verwey-Jonker Instituut](#)



analysemodel - de resultaten – passen we toe op Praktijkleren Plus aan hand van de onderwerpen: inclusieve leerwerkplekken, doorstroom naar betaald werk, duurzaamheid (toekomstig) dienstverband, en instroom en opschaling.

## Leeswijzer

- In hoofdstuk 2 geven we een korte beschrijving van het initiatief Praktijkleren Plus.
- In hoofdstuk 3 beschrijven we de voorbereidingsfase aan de hand van de onderwerpen uit het onderzoekmodel en bijbehorende werkzame elementen.
- In hoofdstuk 4 besteden we aandacht aan de uitvoeringsfase en de daarbij horende werkzame elementen.
- In hoofdstuk 5 kijken we naar de resultaten van het initiatief aan de hand van de onderdelen uit het analysemodel.
- In hoofdstuk 6 trekken we conclusies en kijken we naar geleerde lessen (ook voor de toekomst).





## 2. Het initiatief

### Achtergrond

Werkdag BV heeft het initiatief genomen voor een aangepaste vorm van praktijkleren, namelijk Praktijkleren Plus. Het bestaande praktijkleren bestaat in het kort uit het realiseren van deelcertificaten mbo, met praktijkverklaringen, die behaald kunnen worden in de praktijk van het werk, doorgaans bij werkgevers die erkend zijn als leer-werkbedrijf. De Werkdagmedewerkers hebben echter meer nodig dan dat; door een eigen praktijkopleider in te zetten met affiniteit voor mensen uit de doelgroep, door intensiever te coachen op de werkplek mede door mensen met ervaringskennis en contact te hebben met de begeleider/leermeester van het bedrijf, heeft Werkdag Praktijkleren Plus gecreëerd.

Waarom is deze 'plus' nodig voor de doelgroep? Bij Praktijkleren wordt alleen de toets uitgevoerd (door een praktijkopleider), terwijl de mensen uit de doelgroep van Werkdag meer begeleiding nodig hebben bij het aanleren van werkvaardigheden. Bovendien wordt bij Praktijkleren standaard op dezelfde manier getoetst voor elke kandidaat. Mensen uit de doelgroep van Werkdag kunnen vaak niet tegen de druk bij het laten zien van hun vaardigheden op één toetsingsmoment. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van negatieve schoolervaringen en de negatieve associaties die zij met school hebben.

### Doel

Werkdag wil het Praktijkleren Plus ontwikkelen en beschikbaar maken voor die mensen uit haar doelgroep die hun baankansen willen vergroten en gebaat kunnen zijn bij het behalen van praktijkverklaringen.

### Aanpak

De aanpak van Werkdag onderscheidt zich van het bestaande Praktijkleren door zich te richten:

- op de groep van mensen met psychische kwetsbaarheden in combinatie met andere levensproblematiek;
- door hen intensiever dan bij Praktijkleren gebruikelijk en mogelijk is, te ondersteunen bij zowel het toewerken naar kwalificatie als de wijze van toetsen;
- en door werkgevers meer dan wat gewoonlijk bij Praktijkleren gebeurt, te betrekken bij het leren en toetsen, onder andere via leermeesters.

Vanwege deze aandacht voor een bijzondere groep, de intensievere begeleiding en de nauwe samenwerking met de werkgevers, spreken we van Praktijkleren Plus.

Werkdag heeft een praktijkopleider in dienst die mensen uit de doelgroep voorbereidt op de praktijkverklaring tijdens het werken zelf. Daarnaast is er ook een assistent praktijkopleider met ervaringskennis om de studenten te ondersteunen. De mogelijkheid om een praktijkverklaring met ondersteuning te halen, vindt bij meerdere sectoren en werkgevers plaats om de studenten de mogelijkheid te geven zich te ontwikkelen in een richting die bij ze past. De medewerkers doen ervaring op, krijgen waar nodig extra begeleiding om een praktijkverklaring te halen, waarna de medewerkers hun werkervaring omzetten naar betaald werk. Na plaatsing biedt Werkdag nog tot drie jaar lang begeleiding en/of coaching op de werkplek.

### Deelnemers

Werkdag richt zich primair op mensen die op een grote afstand van de arbeidsmarkt staan, o.a. door psychische kwetsbaarheden die gepaard gaan met meerdere levensproblemen. Vaak hebben zij een licht verstandelijke beperking. Het gaat merendeels om



jongvolwassenen, maar Werkdag staat ook open voor mensen die op wat latere leeftijd een dergelijke kwalificatie zoeken. Een gewone mbo-opleiding en/of daaraan gekoppeld Praktijkleren volgens, is voor deze groep niet mogelijk, omdat ze een intensievere ondersteuning nodig hebben. Daarnaast speelt mee dat zij vaak negatieve schoolervaringen hebben, waardoor 'gewoon' onderwijs volgen niet meer lukt.

De beoogde beschreven groep bestaat, nader uitgesplitst uit:

- Leerlingen die uitgevallen zijn uit school of uit beeld zijn bij school en geen volledige startkwalificatie hebben.
- Mensen die al langere tijd noch betaald werk hebben noch school volgen en (daardoor) geen geldende kwalificaties hebben voor het werk waarin ze verder zouden willen en waar vraag naar is.
- Enkele beoogde deelnemers die initieel hoger opgeleid zijn (hbo, wo) maar voor wie een bij dat opleidingsniveau passende baan om verschillende redenen niet op korte termijn een reële mogelijkheid is – maar tegelijkertijd ook geen beroep kunnen doen op het reguliere Praktijkleren en ondersteuning nodig hebben bij nieuwe kwalificatiestappen.

## Aansluiting bij het Platform WIB

Het initiatief Praktijkleren Plus past heel goed bij de uitgangspunten van het Platform WIB en de bijbehorende verandertheorie (ToC). Deze uitgangspunten zijn: relationele benadering, gelijkwaardigheid en ervaringskennis:

- Relationele benadering. Het initiatief Praktijkleren Plus past in het kernidee van het Platform WIB dat duurzame arbeid voor mensen uit onze doelgroepen een relationeel vraagstuk is. Er wordt gebouwd aan een hecht netwerk van betrokken werkgevers om werkervaringsplekken te realiseren waar het Praktijkleren Plus daadwerkelijk kan plaatsvinden. Ook biedt Werkdag zelf werkplekken aan die als opstap kunnen fungeren voor de studenten van Praktijkleren Plus.
- Gelijkwaardigheid. Praktijkleren Plus past goed bij de tweede kerngedachte van het Platform, namelijk: het werken op gelijkwaardige basis waarbij de studenten een gelijkwaardige positie hebben ten opzichte van de docenten, werkgevers en andere betrokkenen. In de begeleiding van de studenten is hiervoor veel aandacht. Daarom werkt Praktijkleren Plus bijvoorbeeld ook met een assistent praktijkopleider die dicht bij de studenten staat en de praktijkopleider assisteert zodat de studenten in een veilige omgeving hun praktijkverklaringen kunnen behalen.
- Ervaringskennis. Het serieus nemen van de studenten en hun ervaringskennis is een derde gedeeld kernuitgangspunt. Praktijkleren Plus werkt vanuit bij de behoeften, mogelijkheden en ervaringen van de studenten en past de opleiding en stages daarop aan.





### 3. Voorbereiding

Praktijkleren Plus wordt bewust op verschillende plekken en in verschillende branches uitgevoerd, omdat de werkzaamheden en benodigde competenties en vaardigheden dan beter kunnen aansluiten bij de behoeften van de studenten. In de voorbereidingsfase (en wat daarbij werkzame elementen zijn) wordt aandacht besteed aan de volgende onderwerpen:

- Werving werkgevers (motieven en realistische verwachtingen werkgevers)
- Passende deelnemers vinden (aandacht voor intake)
- Samenwerking met andere stakeholders (voor een passende 'match')

#### Werving werkgevers

Binnen Praktijkleren Plus leren de studenten voor een groot deel in een leerwerk omgeving van (leerwerk)bedrijven. Ze doen dat in de vorm van stages. Een belangrijke eerste stap van het initiatief is daarom om werkgevers te vinden waar de studenten welkom zijn en waar ze in een prettige en veilige omgeving aan hun kwalificaties kunnen werken.

In het eerste jaar van Praktijkleren Plus is samengewerkt met Spaarne Werkt, het participatiebedrijf voor Haarlem, Heemstede, Bloemendaal en Zandvoort. Studenten kunnen daar kwalificaties halen voor werk in de catering, schoonmaak en groen. Werkdag heeft zelf ook leerwerkplekken voor studenten (namelijk voor sociaal werk, logistiek en dienstverlening). Daarnaast heeft de jobcoach van Werkdag contact gelegd met verschillende andere organisaties voor stageplekken voor de studenten. In het eerste jaar van het initiatief zijn er stageplekken gerealiseerd bij de Regionale Instelling voor Beschermd Wonen (RIBW) Beverwijk en bij Stichting SEIN. De studenten die bij deze twee organisaties stagelopen, willen daar hun kwalificaties sociaal werk behalen.

Het werven en vinden van werkgevers gebeurt op drie manieren. In de eerste plaats via het eigen netwerk van Werkdag en Spaarne Werkt. Bij Werkdag en Spaarne Werkt kunnen de studenten op de eigen locaties terecht. Er kan daarnaast ook gezocht worden naar stageplekken buiten de eigen locaties en bij andere werkgevers. De betrokken jobcoaches in dienst van Werkdag en Spaarne Werkt beschikken over een uitgebreid netwerk van werkgevers dat hiervoor kan worden ingezet. Zo zijn een jobcoach en de praktijkopleider in gesprek gegaan met de RIBW, omdat een student graag buiten Werkdag wilde werken. De jobcoach en de praktijkopleider hebben de RIBW uitleg gegeven over Praktijkleren Plus, al ging dat niet meteen vanzelf:

*“Erg enthousiast waren ze in het begin niet, de instroom van studenten op verschillende momenten en een opleiding op maat.” (Vierde kwartaalverslag, p. 4)*

Ondanks de aanvankelijke terughoudendheid, heeft de RIBW de student een stageplaats aangeboden en de ervaringen zijn sindsdien heel positief.

Een relatief nieuwe werkgever is de Stichting SEIN, waarmee Werkdag in gesprek is gegaan over nieuwe leerwerkplekken voor de erkenning Assistent Dienstverlening en Zorg. Inmiddels is één student een stage begonnen bij stichting SEIN. In 2023 worden de gesprekken met Stichting SEIN voortgezet om meerdere stageplekken voor studenten te creëren. Bij Stichting SEIN zijn ook de jobcoach en de praktijkopleider op stagebezoek geweest om meer verduidelijking te geven over Praktijkleren Plus. En ook daar hadden de begeleider en de teamleider eerst hun bedenkingen. Ze zagen door het gesprek te voeren in dat de betreffende student juist gebaat zou zijn bij meer uitdaging en meer ontwikkelmogelijkheden. Beide voorbeelden laten zien hoe belangrijk het is om aan het begin goed te investeren in de relatie met de (potentiële) werkgevers. Kennismaken, uitleg geven



over het initiatief, gesprekken voeren en vertrouwen wekken bij de werkgevers zijn daarin belangrijke onderdelen.

Een derde manier van bedrijven werven is door middel van voorlichtingsbijeenkomsten. Werkgevers worden uitgenodigd voor bijeenkomsten met diverse stakeholdergroepen (zoals VSO-scholen, gemeentelijke professionals (werk en inkomen), welzijnsorganisaties, werkgevers, ouders en sociaal professionals). In het eerste jaar van Praktijkleren Plus zijn er drie voorlichtingsbijeenkomsten gehouden. Daarnaast zijn voorlichtingsbijeenkomsten geweest met Stichting SEIN, Spaarne Werkt en de werkgroep Waardevol Werk.

#### Wat werkt?

- Werkgevers zijn uit verschillende branches betrokken om zo een breed scala aan leer-werkplekken te creëren.
- De betrokken werkgevers zien het als hun verantwoordelijkheid om mensen met een psychische beperking een kans te geven op het werk.
- Vanuit het initiatief: er is via Werkdag en Spaarne Werkt een stevige achterban van gemotiveerde werkgevers.
- Vanuit het initiatief: werkgevers worden goed bereikt, onder andere via de inzet van betrokken jobcoaches.
- Vanuit het initiatief: investeren in de relatie door het gesprek aan te gaan met werkgever om vertrouwen te wekken en twijfels bij werkgevers weg te nemen.

## Passende deelnemers vinden

De doelgroep van Praktijkleren Plus bestaat uit mensen met psychische kwetsbaarheden, met mede daarmee verweven problemen op meerdere levensterreinen, die geen actuele startkwalificatie hebben. De meeste studenten hebben al een of andere vorm van dagbesteding en/of werk binnen het bredere aanbod van Werkdag en Spaarne Werkt en zijn daarom bekend bij de projectleiding van Praktijkleren Plus. Het selectieproces verloopt via voorlichting aan begeleiders en de jobcoach. De jobcoach en begeleiders krijgen uitleg over het project en werven geschikte en gemotiveerde studenten:

*“De jobcoach en de begeleiders van Werkdag BV zijn op de hoogte van het project en kunnen nu een goede inschatting maken voor welke medewerker Praktijkleren Plus geschikt is.” (Vierde kwartaalverslag, p. 10)*

De assistent praktijkopleider voert vervolgens intakegesprekken met de kandidaat studenten. In deze gesprekken wordt gekeken naar hun motivatie, maar ook naar wat deze persoon nodig heeft, bijvoorbeeld welke scholing en welke andere stappen of hulp. Het afgelopen jaar heeft Praktijkleren Plus hard gewerkt om het intakeproces verder te ontwikkelen en te professionaliseren. De assistent praktijkopleider heeft hiervoor een procedure geschreven en een werkproces gemaakt.<sup>4</sup> Ook kunnen er eventueel tests worden afgenomen. Op basis van de intake komt zo de volgende informatie beschikbaar:

*“waar staat die persoon en wat voor scholing heeft diegene nog nodig, wat is diens ervaring, persoonsbeeld, interesses. En dan stappen naar praktijklerenplus. Dat is een werkproces. Er zijn echt hulpmiddelen voor.” (assistent praktijkopleider)*

Het voornaamste doel van het intakegesprek is om te achterhalen wat de hulpvraag van de kandidaat student is en welke ondersteuning nodig is. Ook is het belangrijk om te

<sup>4</sup> Zie: Vierde kwartaalverslag, bijlage 3



achterhalen of deze ondersteuning arbeid gerelateerd is of breder (zorg, wonen, privé) en als dit laatste geval of al met een studie kan worden begonnen of dat nog gewacht moet worden met instromen in Praktijkleren Plus.

De animo bij kandidaten om aan Praktijkleren Plus mee te doen is voldoende groot om de doelstelling van 15 studenten te behalen. Dit is het afgelopen jaar ook gelukt. We komen daarop terug in hoofdstuk 5 over de resultaten van het project.

#### Wat werkt?

- Openstaan voor deelnemers vanuit de vraag waar ze enthousiast van worden (motivatie) en denken vanuit hun mogelijkheden en capaciteiten. Competenties en vaardigheden kunnen op de leer-werkplek worden ontwikkeld.
- De studenten zijn al bekend bij Werkdag en Werkdag heeft daarom al een intensieve band met de kandidaten voor Praktijkleren Plus.
- De begeleider en jobcoaches van Werkdag en Spaarne Werkt hebben goed zicht op welke mensen geschikt zijn voor een leerwerkplek.
- Voor het ontwikkelen en verbeteren van de intake helpt het om een werkproces te maken en toe te passen.

### Samenwerking met andere stakeholders (voor passende 'match')

De twee belangrijkste stakeholders voor het realiseren van de erkenningen/praktijkverklaringen van de studenten van Praktijkleren Plus zijn het Regionaal Mobiliteitsteam Zuid Kennemerland en IJmond (RMT) en het Nova College. In 2022 is Werkdag uitgenodigd om bij het RMT een presentatie te geven over Praktijkleren Plus. Het RMT is vooral geïnteresseerd in het verhaal achter de student met 'rugzak' en hoe er door Werkdag een koppeling gemaakt wordt naar Praktijkleren.

Een belangrijk moment voor Praktijkleren Plus was dat in januari 2023 de aanmeldingsformulieren voor de studenten door de praktijkopleider zijn ingevuld en daadwerkelijk naar het RMT zijn opgestuurd. Op basis daarvan geeft het RMT een akkoord geven voor de financiering aan het Nova College in Haarlem en kunnen de studenten daar worden aangemeld. Het Nova College geeft uiteindelijk de praktijkverklaringen, waarmee de studenten kunnen laten zien dat ze de opleiding hebben afgerond. Begin april 2023 zijn de studenten die eraan toe zijn allemaal ingeschreven bij het Nova College.<sup>5</sup>

#### Wat werkt?

- Voor het initiatief: goede afspraken en samenwerking met het RMT en het Nova College zijn noodzakelijk voor het verkrijgen van de praktijkverklaringen voor de studenten.

<sup>5</sup> Vierde kwartaalrapportage, p. 7.



## 4. Uitvoering

Voor de activiteiten en werkzame elementen in de uitvoeringsfase van het initiatief kijken we naar de volgende onderwerpen:

- Werkervaringsplaatsen/stages organiseren
- De stage/het leren vormgeven en aanpassen
- Aangepaste begeleiding
- Ontwikkeling en werkervaring deelnemers

### Werkervaringsplaatsen/stages organiseren

Het uitgangspunt van het initiatief is aangepast leren, waarmee mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt geholpen worden om deelcertificaten te halen op mbo-niveau. Eerdere slechte ervaringen met leren en getoetst worden, en moeite op sociaal vlak heeft er bij veel studenten voor gezorgd dat zij geen goede associatie hebben met een reguliere school. Op de stages en werkervaringsplaatsen kunnen de studenten los van de theorie van school in de praktijk leren. Niet alleen de vorm van het leren is aangepast op de student, ook de praktijk wordt aangepast zodat de student kan leren. Als een student vastloopt dan moet de begeleider zich aanpassen om de student passende hulp te geven.

Een aantal studenten is intern aan de slag bij Werkdag. Een jobcoach is ingeschakeld om studenten ook op externe werkplekken te plaatsen. Wanneer er stageplaatsen op externe plekken georganiseerd zijn, benadrukt Werkdag dat de werkgevers en kandidaten altijd terug kunnen vallen op Praktijkleren Plus en Werkdag wanneer een stage niet loopt. Dan wordt er een andere plek gezocht, en voor de werkgever een andere stagiair.

Er is een samenwerking ontstaan tussen een aantal organisaties zoals SEIN, Spaarne Werkt, Buurts, NOVA College, RMT en het RIBW. Er zijn ook afspraken gemaakt met Nova college en RMT die het mogelijk maken om concrete Praktijkverklaringen af te geven aan de studenten die hieraan toe zijn. Door in gesprek te blijven met deze partners kan Praktijkleren Plus uiteindelijk meer werkervaringsplaatsen aanbieden aan mogelijke kandidaten.

#### Wat werkt?

- Aangepast leren (is het uitgangspunt van het initiatief)
- Inzetten op een positieve leerervaring
- Bij terugval/tegenslag kan altijd een beroep gedaan worden op Werkdag
- Inzetten op gesprekken met partners zoals Spaarne Werkt en SEIN

### De stage/het leren vormgeven en aanpassen

De studenten die meedoen aan Praktijkleren Plus krijgen lesmateriaal met leerdoelen per opdracht. Met deze opdrachten gaan ze aan de slag in de praktijksituatie. Er wordt goed gekeken naar wat bij de student past. Als de werkbegeleiders zien dat een student bijvoorbeeld beter visueel leert, dan wordt daar op ingespeeld.

*“Als we bijvoorbeeld zien dat diegene beter visueel kan leren en diegene heeft een cursus omgaan met internet nodig, dan zeggen we dat tegen het team, of tegen diegene zelf van kijk even om je heen of je zo’n cursus kunt volgen. Of in het educatielokaal nog even een uurtje verder om die vaardigheid te verkrijgen.”*  
(assistent praktijkopleider)



Kandidaten hebben een bepaalde tijd waarin de opdrachten af moeten. Voor studenten die minder goed met deze druk kunnen omgaan, wordt bijvoorbeeld bedacht hoe een bepaald kader opgesteld kan worden waarbinnen alles klaar moet zijn. Ook wanneer studenten aangeven liever op een andere plek te willen werken staat Praktijkleren Plus open voor gesprek. Wanneer de persoon in kwestie een goed idee heeft waar diegene dan aan de slag wil kan dat in sommige gevallen geregeld worden.

*“De persoon moet er zelf ook mee komen. En dat komt er soms ook pas uit wanneer ze al iets hebben gewerkt of gezien. Regie ligt bij de kandidaten.”* (assistent praktijkopleider)

De werkgevers hebben soms ruimte nodig om te leren in het proces en krijgen die ruimte ook. Bij problemen op de werkvloer neemt Werkdag niet meteen de regie van de werkgever over, maar laat ruimte voor de werkgever om de problemen eerst samen met de student op te lossen. Dat kan soms een zoekproces zijn, maar daardoor leert ook de werkgever hoe met de doelgroep kan worden omgegaan en hoe een stage voor deze groep toch goed kan slagen.

#### Wat werkt?

- Goed kijken naar wat past bij de student
- Het leerproces aanpassen indien nodig (bijvoorbeeld bij visueel leren)
- Rekening houden met druk (wanneer moet iets af)
- Mogelijkheid openhouden om te kunnen wisselen van stageplek
- Eigenaarschap bij de werkgever laten en voor werkgevers ruimte laten om te leren in het proces

## Passende ondersteuning en begeleiding

Intensievere ondersteuning van de studenten en een aangepaste begeleiding is een kernonderdeel van het initiatief Praktijkleren Plus. Deze ondersteuning en begeleiding kent daarom ook meerdere facetten binnen het initiatief. Centrale actoren zijn de praktijkopleider en assistent praktijkopleider en specifiek op de werkvloer de praktijkbegeleiders of de zogenoemde leermeesters.

De praktijkopleider en de assistent praktijkopleider geven passende ondersteuning aan de studenten. Dit betekent in de praktijk vooral heel veel maatwerk leveren en individuele oplossingen bedenken. De intensievere ondersteuning (dan bij reguliere Praktijkleren) is nodig bij het toewerken naar de kwalificatie en bij het toetsen, om een praktijkverklaring te kunnen behalen. Ze leren en ontwikkelen door aanpassingen in de praktijk (de doelgroep kan niet meekomen in het reguliere onderwijs).

Op de werkvloer worden de studenten intensief begeleid door een begeleider of een leermeester. Dit zijn ervaren vakmensen, met veel praktijkervaring. Op de werkvloer werkt het heel goed om de werkopdrachten te laten begeleiden door deze leermeesters. Ook kunnen de leermeesters goed inschatten wat de studenten nodig hebben en wat er eventueel moet worden aangepast/anders moet. Het is ook een wisselwerking tussen student en begeleider: de studenten leren richting begeleider/leermeester aangeven wat ze nodig hebben.

Gezien de belangrijke rol van de leermeester, is het goed dat er aandacht is voor de scholing van de leermeester zelf. Sommige hebben al een training gevolgd. In het vervolg kan er nog verder worden geïnvesteerd in het trainen van de leermeesters. Werkdag wil er in het



vervolg graag op inzetten dat alle begeleiders op de werkvloer een training/cursus tot leermeester hebben gevolgd.

*“Bij leermeester zijn komen certificeringen kijken, en mensen die bijvoorbeeld ervaring hebben in praktijk opleiden van studenten hebben die certificering niet. En het is onderdeel van je functie; je kunt werkbegeleider zijn maar ook leermeester en dan ben je dus ook eindverantwoordelijke. Het mooiste zou zijn dat we dan aangestelde leermeesters hebben, dat is het plan, daar moeten we het nog over hebben. Want dan heb je het van begin tot eind afgedekt.”* (assistent praktijkopleider)

#### Wat werkt?

- Begeleiding door Werkdag: maatwerk leveren (een standaard opleiding, stages en toetsen werkt niet voor de doelgroep)
- Aangepaste begeleiding bij het onderwijs door praktijkopleider en assistent praktijkopleider
- Op de werkvloer: leermeesters inzetten die de studenten intensief begeleiden
- De begeleiders een opleiding/scholing bieden tot leermeester als professionaliseringslag

## Ontwikkeling en werkervaring studenten

De studenten van Praktijkleren Plus hebben te maken met meervoudige problematiek en vaak ook negatieve school/leerervaringen in het verleden. Daarom staat self-efficacy in Praktijkleren Plus voorop. Hiermee bedoelen we dat de studenten vertrouwen hebben in de eigen bekwaamheid om opdrachten en taken uit te voeren. Het begrip is daarmee breder dan zelfvertrouwen, want het gaat om ervaren dat je het kan en om daar vanuit zelfregie (ondersteund door anderen) op te acteren.

*“De meeste studenten zijn enthousiast geworden door Praktijkleren Plus en zijn zeer gemotiveerd. Dit is voor ons een prachtig resultaat omdat de meeste studenten geen fijne school herinneringen hebben gehad. Ze zijn vroeger op school gepest of konden niet goed meekomen. Dit heeft hun zelfvertrouwen en zelfbeeld zéér aangetast. Door Praktijkleren Plus hebben we een band kunnen opbouwen met de studenten.”* (Vierde Kwartaalrapportage, p. 10)

Het stapsgewijs leren binnen Praktijkleren Plus maakt dat de studenten meer zelfvertrouwen krijgen, het vertrouwen in eigen kunnen (terug) krijgen en vertrouwen krijgen in de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

*“De studenten krijgen door het project inzichten van hoe ga ik met mezelf om in relatie met leren en werk. Ervaren door de lessen en stage meer zelfverzekerdheid en krijgen het gevoel meer te kunnen.”* (Vierde Kwartaalrapportage, p. 7)

Persoonlijke ontwikkeling en eventuele belemmeringen en aandachtspunten worden bespreekbaar gemaakt met de deelnemers en de betrokken werkgevers. Hierdoor krijgen de studenten inzicht in hun eigen leer- en werkwijze en dat versterkt vervolgens weer hun self-efficacy. In dit opzicht is er dus ook sprake van een stapsgewijze ontwikkeling en een leercurve, waarbij wel moet opgemerkt dat leren ook kan betekenen even een stapje terug doen of een pauze inlassen.

Door de stages doen de studenten ervaring op in een concrete en reële werksetting en leren ze op die manier competenties en vaardigheden gericht op werk. Naast vak- en



werknemersvaardigheden leren de studenten ook sociale vaardigheden. Bijvoorbeeld hoe om te gaan met conflicten en de bijbehorende emoties.

*“Dat zijn vaardigheden die ik leer, dus naast het werk zelf, het sociale aspect is heel belangrijk en hoe je je op het werk gedraagt. Je bent tenslotte niet thuis, maar op het werk.”* (Student)

Met Praktijkleren Plus wordt aan de studenten de mogelijkheid geboden om een erkenning te behalen, zodat ze weten wat ze kunnen en concreet kunnen laten zien dat ze zich ontwikkelen. Ook dat werkt uiteindelijk weer door in het vertrouwen dat ze hebben in de eigen bekwaamheden.

*“Ik denk dat je er nooit mee klaar bent [met leren]. Maar het is wel de bedoeling dat ik certificaten behaal. En dan steeds verder leren en mensen helpen. Mensen te laten inzien van; hey ik kan het wel. En met plezier naar werk gaan lukt sowieso.”* (Student)

#### Wat werkt?

- Studenten werken aan groter zelfvertrouwen en vertrouwen (terug) krijgen in eigen mogelijkheden en bekwaamheden
- Studenten krijgen inzicht in hun leer- en werkwijze (zelfontwikkeling)
- Studenten doen ervaring op in een concrete werksetting
- Studenten leren competenties en vaardigheden gericht op werk
- Studenten verbeteren hun sociale vaardigheden en begrijpen dat een werksetting anders is dan de privésituatie
- Studenten werken toe naar een concreet doel, namelijk hun erkenning halen





## 5. Eerste resultaten

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de behaalde resultaten van het initiatief. Deze hebben betrekking op de onderwerpen:

- Inclusieve leerwerkplekken
- Doorstroom (gericht op betaald werk)
- Duurzaamheid (toekomstig) dienstverband
- Instroom en (toekomstige) opschaling

### Inclusieve leerwerkplekken

In het projectvoorstel van Praktijkleren Plus was als output opgenomen om 15 leerwerkplekken te organiseren. In het eerste jaar zijn er inderdaad 15 studenten gestart met Praktijkleren Plus. In totaal zijn er aan het eind van het eerste projectjaar (april 2023) twaalf studenten die stagelopen en bezig zijn met het behalen van hun erkenningen voor Praktijkleren Plus. De meesten doen de opleiding sociaal werk. De overige studenten werken aan hun erkenning als assistent dienstverlening, assistent logistiek, assistent klant, dier of groene leefomgeving, en assistent horeca. Er zijn drie studenten gestopt met het behalen van hun erkenningen in het kader van Praktijkleren Plus. Voor deze vrijgekomen plekken worden nieuwe studenten gevonden.

De assistent praktijkopleider verwacht dat de studenten die nu stagelopen allemaal hun erkenning gaan halen. Ook degenen die tijdelijk zijn gestopt:

*“Ja. Ook de mensen die nu uitgevallen zijn kunnen het nog afronden en dat zie ik gebeuren. Want het zijn vaak persoonlijke redenen waardoor het niet meer haalbaar is. En ik denk dat het belangrijk is om die deur open te houden, anders voelt het ook weer als falen. Mits er ruimte voor is natuurlijk. De insteek is juist dat het lukt. En dat kan ook voor anderen een stimulans zijn van; die heeft ook z'n certificaat gehaald. En dat is ook een stukje plus; ze kennen elkaar, het is heel sociaal, ze leren elkaar kennen via het werk.”* (assistent praktijkopleider)

Doel van het project was om in het eerste jaar 8 studenten hun erkenning te laten behalen. Anders dan in het projectvoorstel het plan was, zijn er nog geen studenten die binnen deze termijn hun erkenning hebben behaald. Wel staan er inmiddels 8 studenten ingeschreven bij het Nova Collega om daar hun praktijkverklaring te halen.

Dat studenten langer hebben gedaan over het halen van hun praktijkverklaring heeft verschillende redenen. Persoonlijke: drie studenten zijn uitgevallen en een paar hebben een tijdelijke pauze moeten nemen. Organisatorische: tijdelijk uitval projectcoördinator, problemen met de samenwerking met de opleiding Groen en onrust door de overname door Buurts in Haarlem. Systemische: het regelen van de erkenning bij het RMT en de inschrijving bij het Nova College. De verwachting is dat in september 2023 de eerste 8 studenten hun erkenning halen.

*“Dat er mensen binnen een jaar een erkenning krijgen dat gaat gewoon niet lukken, want wij hebben zoveel ontwikkeling doorgemaakt en door te maken. Met het Nova College, werkgevers, netwerken etc. (...). We zitten nog in een oriënterend jaar dus we laten het even. En voor sommige mensen is dat [de erkenning] nog een stap te ver, dus een stapje terug. En het tweede jaar is voor certificaten en volgende stappen.”* (praktijkopleider)





## Doorstroom (gericht op betaald werk)

Op de langere termijn is het de bedoeling dat de studenten die hun erkenning halen ook daadwerkelijk doorstromen naar betaald werk in een passende en waardevolle baan. Met name in het tweede jaar van Praktijkleren Plus zal hieraan verder worden gewerkt. In het eerste projectjaar is hiervoor een belangrijke basis gelegd en zijn door zowel studenten als werkgevers eerste belangrijke stappen gezet. Betaald werk als doel wordt al tijdens de intake met de kandidaat studenten besproken, zodat zij weten dat naar een betaalde baan zal worden toegewerkt. Al is het voor de studenten ook duidelijk dat dit stapsgewijs gaat en ze daarvoor de tijd krijgen. Ook in de evaluatiegesprekken aan het eind van een leerwerktraject komt het onderwerp betaald werk aan de orde:

*“(...) wil deze persoon nog verder leren? Zit er al een betaalde baan in? Of eerst een onbetaalde baan? Wat willen ze? En dan hebben we jobcoaches in huis, en die gaan kijken wat ze verder kunnen betekenen. Er moet wel een vervolg aanzitten. In de intake bespreken we dan ook van; ‘je gaat nu iets leren maar je moet er wel wat mee doen daarna’. Dat is het uitgangspunt.”* (assistent praktijkopleider)

Juist door het Praktijkleren Plus te volgen, komen de studenten erachter wat ze zelf leuk vinden om te doen en wie ze zelf zijn. De studenten zijn aan het eind van het eerste projectjaar nog steeds enthousiast over het behalen van hun erkenningen. Een aantal van hen ziet zeker mogelijkheden naar betaald werk in de toekomst.

Ook de werkgevers waarmee Werkdag samenwerkt, zoals het RIBW, SEIN, en Spaarne Werkt zijn enthousiast over Praktijkleren Plus. Ze zien het als een goede manier om nieuw personeel op te leiden in hun bedrijf. Door Praktijkleren Plus gaan de werkgevers bovendien bewuster nadenken over hun manier van werken. Daardoor komt er bij de werkgevers een proces op gang van aanpassing en innovatie, zodat de werkplekken beter passen bij de mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt:

*“En wij hopen dat organisaties gaan investeren, en van; hoe kan ik jou ondersteunen, dat je gewoon een goede werknemer krijgt die trouw is en goed is. Want dat merken we ook aan gesprekken met bepaalde bedrijven die zeggen dan; ja dan moeten wij dat allemaal doen, en dan zeggen we; ja eventjes investeren. En dan gaat iemand zich prettig voelen, en gezien voelen. En we moeten gewoon de richting opgaan van bedrijven die mensen opnemen en zeggen we nemen je gewoon mee en je leert het”.* (praktijkopleider)

## Duurzaamheid dienstverband

De studenten van Praktijkleren Plus volgen lessen, doen opdrachten en lopen stage bij een leerwerkbedrijf. Als ze alle onderdelen hebben afgerond kunnen ze een erkenning krijgen op mbo-niveau. Zoals we hierboven gezien hebben is het daarna de bedoeling dat de studenten doorstromen naar betaald werk in een duurzaam dienstverband. Bij de huidige groep is dit nu nog niet aan de orde, maar het is voor Praktijkleren Plus een belangrijke uitdaging voor volgende jaren. Belangrijk bij het vinden van een werkplek is dat ze deelnemers zich daar net zo veilig en gewaardeerd voelen als bij het leerwerkbedrijf waar ze hun stage lopen. Gezien de kwetsbare positie van deze studenten op de arbeidsmarkt, is dit een noodzakelijke randvoorwaarde. Eén van de studenten gaf dit ook zelf aan in een interview waarin ze zegt dat ze het liefst bij Werkdag blijft werken:

*“Dan wil iedereen hier blijven, omdat het hier veilig is en in de buitenwereld zijn mensen hard en streng en dat is eng.”* (student)



Het is daarom belangrijk om de overgang naar een duurzaam dienstverband stap voor stap te laten verlopen, met goede randvoorwaarden vanuit de werkgever en ook de mogelijkheid van terugkeer als het in de praktijk toch niet lukt of tijdelijk niet lukt:

*“Ik ben zeker optimistisch, want de vraag is er. Maar de werkgevers moeten het wel leren begrijpen en dat doen ze niet gelijk. Je moet de verbinding hebben met de mens, je moet de mensen kennen. En de kandidaten en de werkgevers moeten weten dat ze allebei weer terug naar ons kunnen komen als er vragen zijn.”*  
(projectleider)

## Instroom en opschaling

Een belangrijke ontwikkeling voor Werkdag en Praktijkleren Plus was de overname door coöperatie Buurts. Deze overname heeft niet direct gevolgen gehad voor het initiatief Praktijkleren Plus, want de opleiding en begeleiding van studenten lopen gewoon door. Voor de lange termijn kan de overname juist kansen bieden, omdat Buurts enthousiast is over het initiatief Praktijkleren Plus. Buurts is een coöperatie van zeven maatschappelijke organisaties en heeft een bereik van duizend cliënten. Voor een deel van deze cliënten kan Praktijkleren Plus een goede manier zijn om kennis te maken met en ervaringen op te doen met stappen zetten naar werk. Buurts ondersteunt ook het initiatief 'Waardevol Werk' en wil zich daarom inzetten voor het vergroten van mogelijkheden van toeleiding naar werk en de ontwikkeling van kandidaten. Bovendien heeft Buurts veel organisaties onder zich en biedt daarmee een groot netwerk voor werkplekken voor wanneer de studenten klaar zijn.





## 6. Conclusies

Praktijkleren Plus heeft als doel om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (door psychische kwetsbaarheden samen met meerdere levensproblemen) te helpen om deelcertificaten te halen op mbo-niveau. Deze deelcertificaten kunnen worden behaald in de praktijk van het werk, doorgaans bij werkgevers die erkend zijn als leer-werkbedrijf. Het volgen van een stage bij een werkgever is een centraal onderdeel van Praktijkleren Plus. In het initiatief wordt daarom nauw samengewerkt met meerdere werkgevers, waaronder Spaarne Werkt, de RIBW en stichting SEIN. Praktijkleren Plus, zoals gefinancierd door de Goldschmeding Foundation, heeft een looptijd gehad van 1 april 2022 tot en met 30 maart 2023.

Praktijkleren Plus is ontwikkeld vanuit de visie om de arbeidsmarkt passender te maken voor mensen met een psychische beperking en/of multiproblematiek. We hebben in deze eindrapportage gekeken naar de activiteiten van het Praktijkleren Plus die daaraan hebben bijgedragen, wat daarbij goed werkt, wat eventueel kan worden verbeterd en wat het oplevert. We hebben dat gedaan aan de hand van de onderdelen van ons analysemodel Werk Inclusief Beperking, te weten: de voorbereidingsfase, de uitvoeringsfase en de resultaten van het initiatief. In dit hoofdstuk gaan we in op de conclusies op basis van ons onderzoek.

### Investeren in de voorbereiding

Terugblikkend op het eerste projectjaar van Praktijkleren Plus kunnen we vaststellen dat een jaar kort was om alle gestelde doelen te behalen. Een langere aanlooptijd was achteraf gezien realistischer geweest. Dit zien we terug op de verschillende niveaus: bij de studenten, de werkgevers en de stakeholders.

- De studenten hebben veel geleerd en zich goed ontwikkeld. Met name hun toegenomen vaardigheden en zelfvertrouwen in het werk zullen op termijn bijdragen aan een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Wel moeten de studenten hun praktijkverklaring nog krijgen en daar zal in het tweede jaar actief op worden ingezet. Ook kunnen enkele van deze studenten daadwerkelijk stappen gaan zetten richting de arbeidsmarkt, maar wel rekening houdend met hun behoefte voor een veilige werkomgeving en een duurzaam dienstverband.
- Ook is het gelukt om een samenwerking op te zetten met werkgevers, zoals SEIN, Spaarne Werkt en de RIWB. Spaarne Werkt, SEIN en RIBW hebben aan drie studenten Praktijkleren Plus aangeboden. Deze werkgevers zijn inmiddels goed geïnformeerd over Praktijkleren Plus en zien de meerwaarde ervan in. De leermeesters/begeleiders op de werkvloer hebben veel meer zicht gekregen op de talenten en vaardigheden van de studenten van Praktijkleren Plus. De werkgevers zien in dat zijzelf ook meer kunnen investeren en innoveren om meer mensen een kans te geven op de arbeidsmarkt.
- Voor het slagen van het initiatief is het belangrijk dat er ook is geïnvesteerd in de samenwerking met het RMT en het Nova College. Het verkrijgen van een akkoord van het RMT en het regelen van de erkenning heeft meer tijd gekost dan eerder voorzien. Toch is Werkdag tevreden dat dat inmiddels is gelukt en dat 8 studenten zijn aangemeld bij het Nova College, zodat zij in het komende jaar hun praktijkverklaring kunnen krijgen.

### Lerende organisaties

Mogen leren staat binnen Praktijkleren Plus centraal. Dit geldt voor de studenten die echt leren in de praktijk, maar ook voor de werkgevers, de leermeesters/begeleiders en voor het initiatief zelf.



- Praktijkleren Plus werkt met opdrachten en vooral op basis van stages voor de studenten. De stages bieden als voordeel dat de student en de werkgever elkaar kunnen leren kennen en wederzijdse ervaringen kunnen opdoen in een veilige en vertrouwde omgeving. Opdrachten die niet meteen duidelijk zijn kunnen worden teruggekoppeld naar Werkdag en eventueel worden aangepast. Zo staat het leren voorop in de driehoek student, werkgever en praktijkopleider.
- Werkdag lost niet alle problemen op die kunnen ontstaan op de werkvloer, maar legt het initiatief daarvoor ook (deels) bij de werkgever. Dit maakt dat de werkgevers een actievere rol hebben binnen Praktijkleren Plus en zelf de benodigde ondersteuning bieden. Ook leren de werkgevers hierdoor hoe ze oplossingsgericht te werk kunnen gaan met de studenten en dat ze de studenten daarvoor ook eerst moeten leren kennen.
- Een belangrijke rol op de werkvloer is weggelegd voor de zogenoemde leermeesters of begeleiders. Op de werkvloer werkt het heel goed om de werkopdrachten te laten begeleiden door deze leermeesters. Gezien hun belangrijke rol kan er verder worden geïnvesteerd in de begeleiding door de leermeesters. Werkdag wil in het tweede jaar van Praktijkleren Plus meer investeren in de leermeesters/begeleiders door de leermeesters op de werkvloer een cursus aan te bieden gericht op het ondersteunen in het leren en werk van de studenten.
- Praktijkleren Plus besteedt naast de concrete werkervaring ook veel aandacht aan de persoonlijke ontwikkeling van de studenten. Mensen die in het verleden moeite hebben gehad met leren of om allerlei redenen zijn uitgevallen, krijgen meer zelfvertrouwen en weer geloof in eigen kunnen. Juist de aandacht voor self-efficacy en empowerment maakt dat de studenten straks de stap naar een betaalde baan durven te zetten.
- Het vinden van mensen die stappen naar betaald werk kunnen zetten, wordt langzamerhand geprofessionaliseerd bij Werkdag. Er is tijd gestoken in de verbetering en ontwikkeling van de intake en ook daarop zal in het tweede projectjaar kunnen worden voortgebouwd.
- Werkdag zelf heeft Praktijkleren Plus uitgebreid geëvalueerd. Een evaluatieverslag is opgenomen in de Vierde kwartaalrapportage (bijlage 4) en de uitkomsten van de zelf-evaluatie worden gebruikt om inhoud en proces van Praktijkleren Plus waar nodig te verbeteren.

## Relationele benadering

We hebben gezien dat Praktijkleren Plus een relationele benadering voorstaat in hun aanpak. Praktijkleren Plus heeft in het eerste jaar hard gewerkt aan een hecht netwerk van betrokken werkgevers en andere stakeholders. We zien de relationele benadering terugkomen bij de voorbereiding, de uitvoering en bij het verkrijgen van de praktijkverklaringen.

- In de voorbereidingsfase is samengewerkt met werkgevers uit het bestaande netwerk van Werkdag, maar zijn ook nieuwe werkgevers gevonden zoals de RIWB en Stichting SEIN. De jobcoach en de praktijkopleider hebben in deze fase geïnvesteerd in het gesprek voeren met werkgevers om hen uitleg te geven over Praktijkleren Plus en vertrouwen te winnen. Na aanvankelijke terughoudendheid bij de werkgevers zijn deze nu heel enthousiast over de studenten.
- Tijdens de uitvoeringsfase blijven student, praktijkopleider en werkgever met elkaar in gesprek. Als er problemen zijn worden deze zoveel mogelijk op de werkvloer opgelost. Werkgever en studenten moeten de tijd krijgen om elkaar te leren kennen en aan elkaar te wennen. Een belangrijke les is dat dit tijd kost, maar ook dat als het vertrouwen er is, er veel op de werkvloer kan worden opgelost.



- Ook de gesprekken met het RTM en het Nova College over de inschrijving van studenten hebben tijd gekost en waren niet met één gesprek geregeld. Ook hier geldt dat uitleg geven en investeren in de relatie belangrijke werkzame bestanddelen zijn.

## Opschaling en groeimogelijkheden

Voor de verdere ontwikkeling van het initiatief Praktijkleren Plus moet – na het eerste oriënterende jaar – worden nagedacht over opschaling van het initiatief en groeimogelijkheden. Opschaling en groei kan op verschillende manieren vorm krijgen en kunnen naast elkaar worden ontwikkeld:

- De 15 studenten die in het eerste jaar met Praktijkleren zijn gestart kunnen in het tweede jaar hun praktijkverklaring halen. Voor nieuwe studenten komen dan weer plekken vrij om ook te starten.
- Voor een deel van deze 15 studenten is doorstroom naar waardevol werk in een veilige omgeving een reële mogelijkheid.
- Er wordt al met verschillende werkgevers samengewerkt. Deze groep kan worden uitgebreid door bredere voorlichting, via het eigen netwerk van Werkdag/Buurts en de jobcoaches van Spaarne werkt.
- Sinds de fusie met Buurts is de potentiële groep studenten gegroeid door de grote achterban van de organisaties die bij de coöperatie zijn aangesloten. Daardoor kunnen in de toekomst in potentie meer dan 15 studenten starten met Praktijkleren Plus.

