



PLATFORM **WERK** INCLUSIEF BEPERKING



Initiatief Praktijkleren Plus 2e projectjaar:
succesfactoren en resultaten

Monique Stavenuiter
Marit Verstappen

Utrecht, augustus 2025

MEDE MOGELIJK GEMAAKT DOOR



VERWEY **JONKER** Instituut



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Inhoudsopgave



1	Inleiding	3
	Doel en hoofdvragen van het onderzoek	3
	Methode	4
	Leeswijzer	5
2	Het initiatief	6
	Achtergrond	6
	Doel en subdoelen	7
	Aanpak	7
	Deelnemers	7
3	Voorbereiding van PLP trajecten	9
	Passende deelnemers vinden	9
	Werving werkgevers	11
	Samenwerking met andere belanghebbenden (voor passende 'match')	12
4	Uitvoering van Praktijkleren Plus	13
	Werkervaringsplaatsen/stages organiseren	13
	De stage/het leren vormgeven en aanpassen	14
	Passende ondersteuning en begeleiding	15
	Ontwikkeling en werkervaring studenten	16
5	Resultaten	17
	Output korte termijn	17
	Outcome korte termijn	19
	(Verwachte) output en outcome middellange termijn	20
	Randvoorwaarden	21
6	Conclusies	22
	Voorbereiding: een stevige basis is essentieel	22
	Uitvoering: leren in de praktijk werkt	22
	Resultaten voor de studenten: arbeidsmarktperspectief versterkt	23
	Een relationele aanpak: vertrouwen als sleutel	23
	Toekomst: Praktijkleren Plus verder verankeren	23

1 Inleiding



Het initiatief Praktijkleren Plus, inmiddels ondergebracht bij de organisatie Buurts in Haarlem¹, heeft als doel om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te helpen praktijkverklaringen en deelcertificaten te halen op mbo-niveau. Het initiatief richt zich op mensen met psychische kwetsbaarheden, vaak in combinatie met andere levensproblemen. Praktijkleren Plus onderscheidt zich van het bestaande Praktijkleren, doordat Praktijkleren Plus een eigen praktijkopleider heeft met affiniteit met 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.

Praktijkleren Plus heeft (inclusief verlengingen) voor twee projectjaren financiering ontvangen van de Goldschmeding Foundation. Het Verwey-Jonker Instituut heeft, als partner van het Platform Werk Inclusief Beperking, de afgelopen jaren het initiatief Praktijkleren Plus gevolgd en geëvalueerd. We kijken daarbij naar wat werkt, wat resultaten zijn en welk leerproces het initiatief heeft doorgemaakt. In deze rapportage kijken we naar de uitkomsten uit het tweede projectjaar. Van het eerste projectjaar deden we eerder verslag.² De tweede projectperiode had (inclusief verlenging) een looptijd van 1 februari 2024 tot en met 31 augustus 2025.

Doel en hoofdvragen van het onderzoek

Het doel van het evaluatieonderzoek is dat we van het initiatief Praktijkleren Plus nagaan wat de veronderstelde succesfactoren zijn en hoe die (waarschijnlijk) gaan werken (hoofdstuk 3 en 4). Ook willen we weten of de korte en de middellange termijndoelen zijn gehaald of kunnen worden gehaald en welke stappen daarin zijn gezet (hoofdstuk 5).

We kijken dus zowel naar de resultaten (output en outcome) als naar de ontwikkeling en de leerervaringen van het initiatief. In de eindrapportage van het eerste jaar van Praktijkleren Plus hebben we hiertoe een analysemodel uitgewerkt. Dit analysemodel kijkt niet alleen naar de resultaten, maar ook naar wat werkt in zowel de voorbereidingsfase als de uitvoeringsfase van het initiatief. Per fase kunnen we vervolgens onderscheiden wat er werkt voor de student/deelnemer, de werkgever en de match én op welke manier het initiatief daaraan bijdraagt.

1 Buurts bestaat als coöperatie sinds 1 januari 2023 en komt voort uit zes organisaties: DOCK Haarlem, Haarlem Effect, perMens, Stichting Ontmoeting, Zorgbalans en Leger des Heils.

2 Zie: [230719-Stavenuiter-M-2023-Eindrapportage-PraktijklerenPlus-VJI.pdf](#)

We maken daarbij gebruik van de realistische evaluatiemethodiek waarbij de nadruk ligt op het leerproces tijdens de looptijd van het project. We evalueren dus niet alleen op uitkomsten (output, outcome), maar ook op tussentijdse doelen, wat werkt, voor wie, wanneer en in welke context. Wat goed werkt kan tijdens de looptijd van het project worden versterkt en wat eventueel niet werkt, kan in de praktijk worden aangepast of mee worden gestopt. We koppelen daarom onze bevindingen terug naar de projectleider van het initiatief, zodat deze gebruik kan maken van de uitkomsten van het onderzoek.

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 werkt daarbij en wat zijn eventuele verbeterpunten en geleerde lessen?

Methode

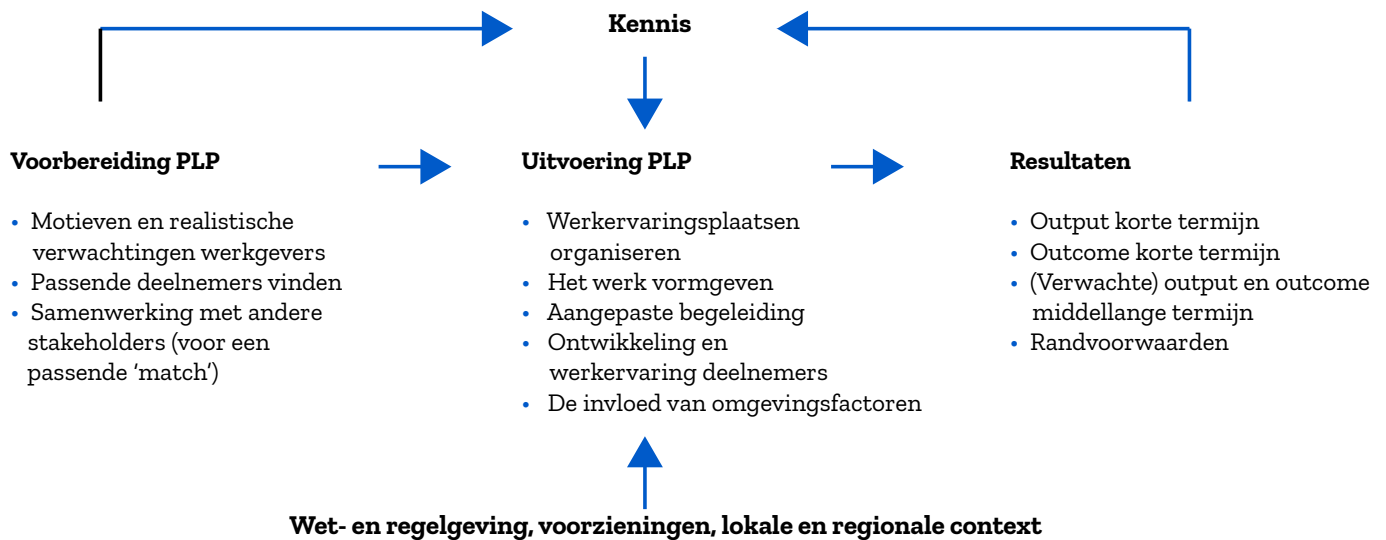
Voor de monitoring en evaluatie van het initiatief Praktijkleren Plus hebben we de achterliggende stukken (zoals het projectplan; kwartaalrapportages en eindrapportage) geanalyseerd. Daarnaast hebben we in juni 2024 en juli 2025 interviews gehouden met de projectleider, de praktijkopleider en de assistent praktijkopleider. In juni 2024 hebben we een locatiebezoek afgelegd op de nieuwe locatie van Buurts in Haarlem. 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 zowel de Theory of Change (ToC) van het Platform³ als het baancreatiemodel dat drie stappen onderscheidt: voorbereiding, uitvoering en resultaten. Zoals gezegd hebben we dit model eerder toegepast bij de eindrapportages van het initiatieven van het Platform WIB.⁴ Wat werkt bij een initiatief heeft namelijk zowel betrekking op de voorbereiding van trajecten als de uitvoering ervan. Daarnaast willen we in deze rapportage ook ingaan op de resultaten op korte en middellange termijn van het initiatief. Met dit analysemodel kunnen we ook succesfactoren en de resultaten vanuit de verschillende perspectieven (de studenten, de leerwerkbedrijven en overige belanghebbenden) laten zien.

3 Zie: [320320_Model-Theory-of-change.pdf \(verwey-jonker.nl\)](#)

4 Zie: <https://www.verwey-jonker.nl/artikel/platform-werk-inclusief-beperking-meer-mensen-met-een-beperking-aan-het-werk/>

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 succesfactoren van de aanpak zijn. Het derde onderdeel uit het analysemodel - de resultaten – passen we toe op Praktijkleren Plus aan de hand van de output en outcome op korte termijn en (verwachte) output en outcome op middellange termijn. De korte termijn resultaten vallen binnen de looptijd van het initiatief. Middellange termijn doelen vallen binnen 2-5 jaar sinds de start van het initiatief.

Leeswijzer

- In hoofdstuk 2 geven we een korte beschrijving van het initiatief Praktijkleren Plus.
- In hoofdstuk 3 beschrijven we de voorbereiding van trajecten vanuit het perspectief van deelnemers, werkgevers en overige belanghebbenden.
- In hoofdstuk 4 besteden we aandacht aan de uitvoeringsfase en de daarbij horende succesfactoren.
- In hoofdstuk 5 kijken we naar de resultaten van het initiatief aan de hand van output en outcome indicatoren.
- In hoofdstuk 6 trekken we conclusies en geven we een beknopt doorkijkje naar de toekomst.

2 Het initiatief



Achtergrond

Praktijkleren Plus is een aangepaste vorm van het al langer bestaande reguliere Praktijkleren.⁵ Dit reguliere 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 doelgroep van Praktijkleren Plus heeft 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 leermeesters van het bedrijf, onderscheidt Praktijkleren Plus zich van het reguliere Praktijkleren.

Waarom is deze 'plus' nodig voor de doelgroep? Bij het reguliere Praktijkleren wordt alleen de toets uitgevoerd (door een praktijkopleider), terwijl de mensen uit de doelgroep van Praktijkleren Plus meer begeleiding nodig hebben bij het aanleren van werkvaardigheden. Bovendien wordt bij het reguliere Praktijkleren standaard op dezelfde manier getoetst voor elke kandidaat. Mensen uit de doelgroep van Praktijkleren Plus 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.



5 Zie: [Samen sterk onderwijs: Stichting Praktijkleren](#)

Doel en subdoelen

In het tweede projectjaar wilde Praktijkleren Plus zich verder ontwikkelen, zodat mensen uit de doelgroep hun baankansen kunnen vergroten door het behalen van praktijkverklaringen.

Subdoelen:

- Studenten er via Praktijkleren Plus achter laten komen wat ze zelf leuk vinden om te doen en wie ze zelf zijn.
- Studenten doen concrete werkervaring op bij leerwerkbedrijven in een sector naar hun keuze.
- 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.

Aanpak

De aanpak van Praktijkleren Plus onderscheidt zich van het bestaande Praktijkleren door:

- Zich te richten op de groep van mensen met psychische kwetsbaarheden in combinatie met andere levensproblematiek.
- Hen intensiever dan bij Praktijkleren gebruikelijk en mogelijk is, te ondersteunen bij zowel het toewerken naar kwalificaties als de wijze van toetsen.
- 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.

Buurts 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 plaats bij meerdere sectoren en werkgevers om zo de studenten de mogelijkheid te geven zich te ontwikkelen in een richting die bij ze past. De studenten doen ervaring op, krijgen waar nodig extra begeleiding om een praktijkverklaring te halen, waarna zij hun werkervaring kunnen omzetten naar betaald werk. Na plaatsing biedt Praktijkleren Plus nog tot drie jaar lang begeleiding en/of coaching op de werkplek.

Deelnemers

Praktijkleren Plus richt zich primair op mensen die op een grote afstand van de arbeidsmarkt staan, o.a. door psychische kwetsbaarheden gepaard gaande met meerdere levensproblemen. Vaak hebben zij een licht verstandelijke beperking. Het gaat merendeels om jongvolwassenen, maar Praktijkleren Plus staat ook open voor mensen die op wat latere leeftijd een praktijkverklaring willen halen. Een gewone mbo-opleiding of het reguliere Praktijkleren volgen, is voor deze groep niet mogelijk, omdat ze een intensievere ondersteuning nodig hebben. Daarnaast

speelt mee dat zij vaak negatieve schoolervaringen hebben, waardoor regulier onderwijs volgen niet meer lukt.

De groep deelnemers bestaat, nader uitgesplitst uit:

- Leerlingen die zijn uitgevallen uit regulier onderwijs of uit beeld zijn bij school en geen volledige startkwalificatie hebben.
- Mensen die al langere tijd noch betaald werk hebben noch onderwijs 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 geen reële mogelijkheid is (en die geen beroep kunnen doen op het reguliere Praktijkleren, omdat zij ondersteuning nodig hebben bij nieuwe kwalificatiestappen).



3 Voorbereiding van PLP trajecten



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. Met betrekking tot de voorbereiding van Praktijkleren Plus trajecten voor de studenten kijken we naar activiteiten en succesfactoren voor de studenten, de leerwerkplekken en de overige belanghebbenden:

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

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 en zijn daarom bekend bij de projectleiding van Praktijkleren Plus. Het selectieproces verloopt via voorlichting aan begeleiders en een betrokken jobcoach.

Een goede intake is cruciaal bij het vinden van passende deelnemers. Daarom is in het tweede projectjaar van PLP veel aandacht besteed aan het optimaliseren van de intakeprocedure. De assistent-praktijkopleider heeft de bestaande procedure aangepast en onderzocht welke testen geschikt zijn voor gebruik tijdens de intake. In intakegesprekken wordt gekeken naar de motivatie van kandidaat studenten, maar ook naar wat deze persoon nodig heeft, bijvoorbeeld welke scholing en welke andere stappen of hulp.

Ook is het belangrijk om te achterhalen of deze ondersteuning arbeidsgelateerd is of dat er bredere acties nodig zijn (rond zorg, wonen, privé). Als dat het geval is, moet goed worden afgewogen of met een studie kan worden begonnen of dat nog gewacht moet worden met instroom in Praktijkleren Plus. Met deze deelnemers kan een voortraject worden gestart, in de vorm van een proefplaatsing of een oriëntatieperiode voorafgaand aan de definitieve instroom in PLP. Het betrekken van het netwerk (bijvoorbeeld begeleiding, familie) bij de intake om het totaalbeeld van de deelnemer scherp te krijgen, is hierbij helpend.

In de tweede projectjaar zijn slecht vier kandidaten uitgevallen (ten opzichte van zeven in het eerste projectjaar). Dit duidt erop dat de kwaliteit van het intakeproces en de mogelijkheden voor alternatieven is verbeterd en beter aansluit bij de behoeften van de doelgroep.

Wat werkt?

- Openstaan voor deelnemers vanuit de vraag waar ze enthousiast van worden (motivatie) en denken vanuit hun mogelijkheden en capaciteiten.
- Aangepaste intakeprocedure, met geschikte testen die helpen om de juiste ondersteuning (bijvoorbeeld breed op meerdere leefgebieden zoals zorg, wonen werk of privé) en het juiste leerpad in beeld te brengen.
- Uitgebreidere screening van motivatie, belastbaarheid en leerstijl is cruciaal om goed zicht te hebben op welke mensen geschikt zijn voor Praktijkleren Plus.
- Mogelijkheid van proefplaatsing of oriëntatieperiode voorafgaand aan definitieve instroom in PLP (voortraject).
- Betrekken van het netwerk (bijv. begeleiding, familie) bij de intake om het totaalbeeld van de deelnemer scherp te krijgen.



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.

Er is daarom in de tweede projectperiode veel aandacht voor het vergroten van de zichtbaarheid van PLP onder werkgevers. Dit gebeurde via presentaties, voorlichtingsmateriaal en de inzet van de film-documentaire over PLP. Deze worden gedeeld via social media en relevante websites. Tevens werd de verbinding gelegd met de eigen kanalen, zoals Waardevol Werk, Spaarne werkt en inclusief betrokken ondernemers.

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).

Wat werkt?

- Werkgevers zijn uit verschillende branches betrokken om zo een breed scala aan leer-werkplekken te creëren.
- De betrokken inclusieve 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 de eigen kanalen een stevige achterban van gemotiveerde werkgevers.
- Werkgevers bereiken en enthousiast maken via communicatiemateriaal waaronder de documentaire over PLP.
- Gebruik maken van fysieke communicatiekanalen: voorlichtingsbijeenkomsten voor werkgevers.

Samenwerking met andere belanghebbenden (voor passende ‘match’)

De twee belangrijkste partners voor het realiseren van de praktijkverklaringen van de studenten van Praktijkleren Plus zijn het Regionaal Mobiliteitscentrum (RMC) en het Nova College. Tijdens het eerste projectjaar is veel geïnvesteerd in de samenwerking met deze partners en dat heeft in het tweede projectjaar vruchten afgeworpen. Het contact met het RMC en Nova College verloopt nu soepel. Beide organisaties zijn door de samenwerking in het eerste projectjaar goed op de hoogte van de werkzaamheden, de gemaakte afspraken en de daarbij horende procedures.

In 2023 heeft het RMC een akkoord gegeven 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. Studenten die er aan toe zijn om hun praktijkverklaring te halen, kunnen nu allemaal worden ingeschreven bij het Nova College.

Wat werkt?

- Goede afspraken en samenwerking met het RMC en het Nova College zijn noodzakelijk voor het verkrijgen van de praktijkverklaringen voor de studenten.
- Investeren in de samenwerking met beide organisaties heeft vruchten afgeworpen en het contact verloopt soepel.

4 Uitvoering van Praktijkleren Plus



Voor de activiteiten en succesfactoren in de uitvoeringsfase van Praktijkleren Plus in het tweede projectjaar kijken we op basis van het analyseschema 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 Praktijkleren Plus is aangepast leren, zodat mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt geholpen worden om praktijkverklaringen of deelcertificaten te halen op mbo-niveau. Dit betekent dat de lesstof is aangepast aan de doelgroep (veel deelnemers hebben eerdere slechte ervaringen met leren en getoetst worden en daardoor geen goede associatie met regulier onderwijs), een intensievere begeleiding door praktijkopleiders zowel tijdens het leerproces als bij toetsing en een actieve betrokkenheid van werkgevers.

Buurts heeft zelf leerwerkplekken voor de studenten (namelijk voor sociaal werk, logistiek en dienstverlening). Daarnaast werkt Praktijkleren Plus samen met Spaarne Werkt, het participatiebedrijf voor Haarlem, Heemstede, Bloemendaal en Zandvoort. Studenten kunnen daar kwalificaties halen voor werk in de catering, schoonmaak en groen. Verder kunnen de jobcoaches van Buurts contact leggen met verschillende externe organisaties voor stageplekken voor de studenten, zoals bijvoorbeeld de Regionale Instelling voor Beschermd Wonen (RIBW), of bij Stichting SEIN. Bij stageplaatsen op externe plekken, kunnen de studenten altijd terugvallen op Praktijkleren Plus, bijvoorbeeld wanneer een stage niet loopt. Dan wordt er een andere plek gezocht en voor de werkgever een andere stagiair.

Er is de afgelopen twee projectperioden een nauwe samenwerking ontstaan tussen Praktijkleren Plus en verschillende organisaties, zoals Spaarne Werkt, Stichting SEIN en het RIBW. Door in gesprek te blijven met deze partners kan Praktijkleren Plus meer werkervaringsplaatsen aanbieden aan studenten.

Wat werkt?

- Aangepast leren met intensievere begeleiding door praktijkopleiders en actieve betrokkenheid van werkgevers.
- Inzetten op een positieve leerervaring.
- Bij terugval/tegenslag altijd een beroep kunnen doen op Praktijkleren Plus.
- Blijven inzetten op gesprekken met partnerorganisaties en externe werkgevers (via de jobcoach).

De stage/het leren vormgeven en aanpassen

Niet alleen de vorm van het leren is aangepast aan de student, ook de praktijk wordt aangepast zodat de student kan leren in het eigen tempo en aansluitend bij de eigen mogelijkheden. Als een student vastloopt vergt het van de begeleider aanpassing en besef hoe hij/zij de student kan helpen.

De werkgevers waar de studenten stagelopen, hebben soms ruimte nodig om te leren in het proces en krijgen die ruimte ook. Bij problemen op de werkvloer neemt Praktijkleren Plus 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 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.

De studenten 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.

Wat werkt?

- Het leerproces aanpassen in aansluiting op de mogelijkheden van de student.
- Rekening houden met druk (wanneer moet iets af).
- Eigenaarschap bij de werkgever laten en voor werkgevers ruimte laten om te leren in het proces.
- Mogelijkheid openhouden om te kunnen wisselen van stageplek.

Passende ondersteuning en begeleiding

Intensievere ondersteuning van de studenten en een aangepaste begeleiding op de werkvloer zijn kernonderdelen van 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 en/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.

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

Wat werkt?

- Begeleiding vanuit PLP: maatwerk leveren (geen 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 en gericht begeleiden.
- Op de werkvloer: zorgen voor dialoog tussen student en leermeester.

Ontwikkeling en werkervaring studenten

In Praktijkleren Plus staat voor de studenten self-efficacy voorop. Hiermee bedoelen we dat de studenten vertrouwen hebben/krijgen in de eigen bekwaamheden om opdrachten en taken uit te voeren. Het begrip is daarmee breder dan zelfvertrouwen, want het gaat om ervaren dat je het kan en daarop vanuit zelfregie (ondersteund door anderen) te acteren. 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.

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.

Met Praktijkleren Plus wordt aan de studenten de mogelijkheid geboden om een praktijkverklaring 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.

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 en 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 een praktijkverklaring halen.

5 Resultaten



In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de behaalde resultaten van Praktijkleren Plus in de tweede projectperiode. Deze resultaten hebben betrekking op de doelen die aan het begin van de projectperiode zijn benoemd en betrekking hebben op:

- De output op korte termijn
- De outcome op korte termijn
- De (verwachte) output en outcome op middellange termijn
- De randvoorwaarden

Met korte termijn bedoelen we te behalen doelen binnen het projectjaar (inclusief de verlenging) en met middellange termijn bedoelen we de (verwachte) doelen voor de komende 2-5 jaar, gerekend vanaf de start van het initiatief.

Output korte termijn

Het tweede projectjaar van Praktijkleren Plus had een oorspronkelijke looptijd van 1 februari 2024 tot en met 31 januari 2025. Door persoonlijke omstandigheden en organisatieveranderingen is deze termijn verlengd tot 31 augustus 2025. In het projectplan voor het tweede jaar zijn output indicatoren opgesteld om in het tweede projectjaar naar te streven. In onderstaande tabel vatten we samen in hoeverre deze zijn behaald.

Tabel 1 Behaalde output korte termijn

Afronden van ingezette activiteiten uit het eerste projectjaar: het behalen van de praktijkverklaringen voor tenminste 7 van de 15 studenten.	Van de studenten uit het 1 ^e projectjaar hebben er 8 van de 15 een praktijkverklaring behaald.
Voor een deel van deze 15 studenten is doorstroom naar waardevol werk in een veilige omgeving een reële mogelijkheid (circa 5).	10 deelnemers uit projectjaar 1 en 2 zijn doorgestroomd naar waardevol werk. De functies sluiten aan bij de opleidings- en begeleidingsroutes die binnen PLP zijn aangeboden. Ze werken als activiteitenbegeleiders, assistent-praktijkopleiders (bij Werkdag BV/Buurts); assistent dienstverlening (bij Stichting Sein) en in Beschut werk, werkzaamheden in de kloosterkeuken, receptiewerk en detachering (bij Spaarne Werkt).

25 nieuwe studenten gaan starten in het 2e projectjaar van PLP: 10 in het 1 ^e kwartaal; 10 in het 2 ^e kwartaal en 5 in het 3 ^e kwartaal van 2024.	In 2024 en 2025 zijn 25 studenten gestart met PLP: 14 in 2024 en 11 in 2025. Dat er ook in 2025 studenten starten hangt samen met de verlenging van het 2 ^e projectjaar. Van de 25 zijn er 9 gestart met het voortraject.
15 van deze 25 hebben aan het eind van het 3e projectjaar een of meerdere praktijkverklaringen gehaald; 8 van hen stromen op termijn uit naar een betaalde baan.	9 hebben inmiddels praktijkverklaringen behaald, omdat het project doorloopt na augustus 2025 (het einde van het 2^e projectjaar) zullen dit er nog meer worden. 9 studenten zijn na augustus 2025 nog bezig met het halen van hun praktijkverklaring en komen er – als alles lukt – nog bij. Hoeveel daarvan uiteindelijk doorstromen naar een betaalde baan valt op dit moment nog niet te zeggen.
De groep werkgevers waarmee wordt samengewerkt uitbreiden door bredere voorlichting, via het eigen netwerk van Buurts en de jobcoaches van Spaarne Werkt.	Dit is gebeurd via brede media voorlichting, voorlichtingsbijeenkomsten en het eigen netwerk.
Verbeteren intake procedure.	De intakeprocedure is verbeterd. Dit blijkt onder andere uit verminderde uitval. Ook bestaat de mogelijkheid om een voortraject te doen.
Verbeteren lesinhoud.	Dit gebeurt continue omdat de lessen zich aanpassen aan de studenten.

Outcome korte termijn

In het projectplan voor het tweede jaar zijn ook outcome indicatoren opgesteld. De resultaten vatten we samen in de onderstaande tabel.

Tabel 2 Behaalde outcome korte termijn

Studenten hebben werkervaring opgedaan.	Ontwikkeling van werkvaardigheden: deelnemers hebben basisvaardigheden in communicatie, samenwerking, zelfstandigheid en vakgerichte taken geleerd, wat hun inzetbaarheid vergroot.
Zelfvertrouwen; eigen inschatting kansen arbeidsmarkt is versterkt.	Voor de studenten is deelname aan PLP meer dan het behalen van een praktijkverklaring. PLP versterkt hun zelfvertrouwen en positief zelfbeeld. Dankzij persoonlijke begeleiding, kleinschaligheid en erkenning van groei ervaren ze meer eigenwaarde en durven zij nieuwe stappen te zetten.
Stakeholders zijn zich meer bewust van de mogelijkheden van studenten.	Samenwerking met ketenpartners is essentieel. Het betrekken van externe partners zoals RMC, UWV, Nova College en diverse werkgevers is onmisbaar gebleken voor succes op de werkvloer en de certificering.

(Verwachte) output en outcome middellange termijn

Naast de output en outcome voor de korte termijn zijn er in het projectplan van Praktijkleren Plus ook output en outcome indicatoren voor de middellange termijn benoemd. Dit betreft deels resultaten die nog worden verwacht, omdat de middellange termijn doorloopt na het afsluiten van het tweede projectjaar (2-5 jaar).

Tabel 3 (Verwachte) output en outcome middellange termijn

Betaald werk bij een derde van de deelnemers uit de eerste groep: 5 in het 2 ^e jaar.	Deze doelstelling is behaald: 10 deelnemers werken voor Waardevol Werk (5 uit het 1 ^e projectjaar = een derde) en 5 uit het 2 ^e projectjaar.
Betaald werk voor meer deelnemers dan in het 2 ^e jaar (op termijn verwachten we dat betaald werk op kan lopen naar 50%).	Valt nu nog niet te zeggen want 2 ^e jaar is net afgerond en studenten zijn nog bezig met praktijkverklaringen halen.
Duurzaam betaald werk (o.a. vast contract) voor degenen die werk vinden.	Valt nu nog niet te zeggen want 2 ^e jaar is net afgerond en studenten zijn nog bezig met praktijkverklaringen halen. Mogelijk knelpunt kan zijn dat mensen met een Wajong uitkering maar beperkt mogen bijverdienen en bang zijn om hun uitkering kwijt te raken (en weer terug te krijgen als het toch niet lukt met werk).
Toegenomen kansen voor anderen, o.a. door toegenomen bewustzijn bij actoren-stakeholders zoals bij korte termijn omschreven.	De implementatie van Praktijkleren Plus vraagt om langdurige investering in partnerschappen, afstemming met werkgevers en inbedding binnen Buurts. Dat heeft tijd nodig.
Werkgevers vervullen een actieve rol in Praktijkleren Plus (bieden zelf ondersteuning).	De betrokken werkgevers staan voor inclusief beleid. Ook leveren ze actieve leermeesters op de werkvloer. Voor de deelnemers die naar betaald werk gaan zijn de jobcoaches belangrijk, zowel voor het vinden van werk als het behouden van werk (begeleiding).

Randvoorwaarden

Naast output en outcome indicatoren zijn er in het projectplan ook randvoorwaarden voor het uitvoeren van Praktijkleren Plus benoemd. Deze staan samengevat in de onderstaande tabel.

Tabel 4 Randvoorwaarden

Praktijkopleider en assistent praktijkopleider kunnen taken voortzetten.	Door persoonlijke omstandigheden en grote organisatorische veranderingen heeft de uitvoering van PLP vertraging opgelopen. Inmiddels is Werkdag BV en daarmee PLP overgenomen door Buurts. Er wordt gewerkt aan het borgen van het programma PLP binnen de organisatie Buurts met inzet van interne capaciteit, ook na 31 augustus 2025 (einde 2e projectjaar).
Verbeterde intake.	Een verbeterde intake is een randvoorwaarde om een passende instroom te bewerkstelligen. De intakeprocedure is aangepast en duidelijk is welke testen geschikt zijn voor de intake. Er wordt nu onderzocht hoe deze succesvolle onderdelen van de intake kunnen worden versterkt en structureel ingebed in de procedure.
Voldoende instroom van studenten.	De beoogde (eerder naar beneden bijgestelde) aantallen zijn wel gehaald, maar wegens ziekte van medewerkers is de instroom lager dan had gekund. Met extra ondersteuning voor de assistent-praktijkopleider kan de capaciteit voor intakes worden vergroot.
Verder uitbouwen van een netwerk van werkgevers die plekken gaan bieden om het Praktijkleren Plus te realiseren.	Er wordt gewerkt aan het vergroten van de zichtbaarheid van PLP door presentaties en de film-documentaire. Ook wordt verbinding gelegd met onderdelen van Waardevol Werk (partners) en inclusief betrokken ondernemers.

6 Conclusies



Praktijkleren Plus heeft als doel om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te helpen om een praktijkverklaring te halen op mbo-niveau. Het volgen van een stage bij een werkgever is een centraal onderdeel van Praktijkleren Plus. Praktijkleren Plus, zoals gefinancierd door de Goldschmeding Foundation, heeft een looptijd gehad van 1 april 2022 tot en met 31 augustus 2025. Praktijkleren Plus heeft in deze periode een stevige basis gelegd voor een inclusieve leerwerkaanpak voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. De combinatie van praktijkleren, aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en relationele samenwerking met diverse praktijkpartners heeft hieraan een belangrijke bijdrage geleverd. In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste conclusies samen en geven we een doorkijkje naar de toekomst.

Vorbereiding: een stevige basis is essentieel

- Tijdsinvestering: de periode waarin Praktijkleren Plus werd ondersteund door de Goldschmeding Foundation bleek te kort om alle doelen te kunnen realiseren. Dit hing mede samen met persoonlijke omstandigheden en grote organisatorische veranderingen.
- Professionalisering van intake: PLP ontwikkelt de intake verder om beter te kunnen matchen en begeleiden.
- Werkgeversbetrokkenheid: samenwerking met meerdere werkgevers, waaronder werkgevers uit het netwerk van Buurts, Spaarne Werkt, Stichting SEIN en RIBW zijn succesvol gestart. Werkgevers zien de meerwaarde van Praktijkleren Plus en tonen bereidheid tot verdere samenwerking.
- Relaties met het onderwijs: het verkrijgen van praktijkverklaringen via het RMC en het Nova College kostte tijd, maar met beide organisaties verloopt de samenwerking op dit moment soepel.

Uitvoering: leren in de praktijk werkt

- Stage als leeromgeving: stages bieden voor de studenten een veilige leer en werkomgeving, waarin studenten en werkgevers elkaar leren kennen. Dit bevordert het wederzijdse begrip en vertrouwen.
- Ontwikkeling: de studenten hebben zich zichtbaar ontwikkeld in vaardigheden en zelfvertrouwen; dit versterkt hun positie op de arbeidsmarkt.
- Persoonlijke groei: aandacht voor empowerment en zelfvertrouwen helpt studenten om de stap naar betaald werk te durven zetten.
- Rol van leermeesters: de leermeesters zijn cruciaal voor begeleiding op de werkvloer.
- Actieve rol van werkgevers: Praktijkleren Plus legt de verantwoordelijkheid voor het praktijkleren deels bij de werkgevers, wat leidt tot meer betrokkenheid en oplossingsgericht werken van de werkgevers.

Resultaten voor de studenten: arbeidsmarktperspectief versterkt

- Toewerken naar praktijkverklaringen: dat geeft de studenten zelfvertrouwen en erkenning van hun bekwaamheden en vaardigheden.
- Behaalde praktijkverklaringen: over de afgelopen twee projectenperioden hebben zeven-tien van de veertig studenten praktijkverklaringen behaald. Negen studenten zitten nog in een traject naar praktijkverklaringen.
- Doorstroom naar werk: tien studenten (uit beide projectjaren) zijn doorgestroomd naar werk in functies als: activiteitenbegeleider, assistent-praktijkopleider, assistent dienstverlening, beschut werk, kloosterkeuken, receptie, detachering.
- De functies waarin studenten zijn doorgestroomd sluiten goed aan bij de leer- en begeleidingsroutes van PLP.
- Bij voorzetting van Praktijkleren Plus is voor een grote deel van de studenten doorstroom naar waardevol werk in een veilige omgeving een reële mogelijkheid.

Een relationele aanpak: vertrouwen als sleutel

- Relationele benadering: Praktijkleren Plus laat zien dat investeren in relaties met werkgevers, onderwijsinstellingen en studenten cruciaal is voor het slagen van het traject. Vertrouwen opbouwen kost tijd, maar levert duurzame samenwerking op.
- Netwerkuitbreiding: door een persoonlijke benadering zijn werkgevers succesvol betrokken bij Praktijkleren Plus. De koudwatervrees bij nieuwe werkgevers kan worden overwonnen door deze persoonlijke en gerichte benadering.
- Duurzame samenwerking: doorlopende communicatie tussen student, praktijkopleider en werkgever zorgt voor duurzame leerrelaties. Door deze aanpak voelen studenten zich gesteund en begrepen, wat hun ontwikkeling op de werkvloer ten goede komt.
- Institutionele samenwerking met het onderwijs vergt investering. De samenwerking met RMC en het Nova College verloopt nu soepel. Praktijkleren Plus heeft daarin geïnvesteerd met tijd, vasthoudendheid en uitleg over de aanpak.

Toekomst: Praktijkleren Plus verder verankeren

- Praktijkleren Plus biedt studenten een waardevolle kans om werkervaring op te doen en te ontdekken wat bij hen past. Buurts ondersteunt dit initiatief via het programma Waardevol Werk en zet zich in voor de ontwikkeling en toeleiding naar werk van mensen met een ondersteuningsbehoefte. Dankzij het brede netwerk van Buurts zijn er veel mogelijkheden voor werkplekken na afronding van het traject.
- Werkgevers zoals RIBW, Stichting SEIN en Spaarne Werkt zijn enthousiast: zij zien Praktijkleren Plus als een manier om nieuw personeel op te leiden en hun werkprocessen inclusiever te maken. Evaluaties tonen aan dat studenten gemotiveerd zijn en perspectief zien op betaald werk.

- De positieve resultaten van de afgelopen twee jaar onderstrepen het belang van duurzame verankering van Praktijkleren Plus binnen Waardevol Werk. De opgebouwde kennis en samenwerking vormen een stevige basis voor uitbreiding.
- De ambitie is om Praktijkleren Plus te ontwikkelen tot een vierde leerweg binnen het mbo, met landelijke dekking (naast de beroepsopleidende leerweg (BOL), de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en het reguliere Praktijkleren).



Colofon

Initiatief Praktijkleren Plus 2e projectjaar: succesfactoren en resultaten

Het onderzoek is uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut in het kader van het Platform Werk Inclusief Beperking

Utrecht, augustus 2025

Financier: Goldschmeding Foundation

Auteurs: Monique Stavenuiter en Marit Verstappen

Fotoverantwoording: Foto's uit het archief van Werkdag/Movie

ISBN: 978-94-6409-399-5

De publicatie kan gedownload worden via onze website: <http://www.verwey-jonker.nl> © Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, augustus 2025.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.