



Leerpunten implementatie praktijkleren met praktijkverklaring mbo



Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds van de
Europese Unie



SBCM
A&O-fonds SW



Leerpunten implementatie praktijkleren met praktijkverklaring mbo

Leerpunten uit het inzetten van een implementatiescan en implementatiecoach voor het organiseren, inrichten en opzetten van routes praktijkleren met de praktijkverklaring mbo voor werknemers binnen de SW. Een onderdeel van het ESF-programma 'Samen aan de bal in de SW'. In de periode oktober 2019 t/m september 2021 zijn 25 SW-bedrijven ondersteunt bij de implementatie van praktijkleren. De belangrijkste leerpunten uit dit project zijn op een rij gezet.

Start met een heldere visie op praktijkleren

- Op welke doelgroepen richt je praktijkleren?
- In welke sectoren start je, bij welke werkgevers? Ontwikkel een zienswijze op de werkgeversrelatie met voordelen voor werkgevers en inzicht in uitstroomaantallen? Inzicht is noodzakelijk gelet op werving, waar zit structurele vraag, welke aantallen (xx/maand of xx/jaar)?
- Ligt de focus op intern praktijkleren en/of extern praktijkleren (= op locatie werkgever)?
- Is praktijkleren gericht op ontwikkelen op alle afdelingen intern of wordt de infrastructuur en kennis binnen het sociale ontwikkelbedrijf gericht ingezet om regionale partners te faciliteren m.b.t. praktijkleren?

Achterliggende vraag is of:

- Je het eerste mag van je opdrachtgever/ gemeente gelet op de kosten, kiest men daar bewust voor?
- Bij de optie gericht op regionale partners kun je denken aan zaken als het creëren van leerwerkplekken bij het bedrijf of het ondersteunen met leermiddelen. Vaak komt men er niet aan toe of weet een werkgever niet hoe dit organiseren.
- Hoe wordt methodische arbeidsontwikkeling intern geïntegreerd met het productieproces? En is er een businesscase voor de diverse doelgroepen? Dat helpt bepaalde afwegingen te maken.
- Is synergie mogelijk met lopende initiatieven in de regio?
- Hoe verloopt de communicatie met werkgevers en kandidaten? Via het sociaal ontwikkelbedrijf, gemeenten, WSP, of samen of ... ?
- Streef je naar een regionale aanpak of sub-regionale aanpak (samenwerking sociale ontwikkelbedrijven in de regio)?
- Maak afspraken over instroomaantallen, bespreek hindernissen voor instroom en oplossingen (bijvoorbeeld publiek private samenwerkingen met baangarantie voor kandidaten).

Stem processen en procedures af met ketenpartners

- Bespreek persoonlijke belangen van ketenpartners en randvoorwaarden. Denk aan een gezamenlijk maatschappelijk doel, beperken van het aantal contactpersonen voor de kandidaat en werkgevers, een efficiënte aanpak (voorkomen dubbelwerk en onnodig stapelen van kosten).
- Werk de processtappen uit met alle betrokken regionale partners, met open vizier.
- Maak onderscheid tussen het praktijkleren proces voor langstromers¹, en doorstromers en medewerkers binnen het sociale ontwikkelbedrijf.
- Zijn taken verdeeld op basis van kerncompetenties van organisaties? Niet op basis van bestaande individuele werkwijzen.
- Is er inzicht in varianten voor methodische arbeidsontwikkeling zodat jobcoaches deze kunnen afstemmen op de situatie bij werkgevers?
- Hoe worden interne en externe praktijkopleiders ondersteund? Denk aan instructie, leermiddelen, volgen voortgang, beoordeling schrijven conform mbo-eisen.
- Hoe wordt coaching voor werkgevers ingezet om uitval van kandidaten en werkgevers te voorkomen? (extra begeleiding werkgevers, Harrie-training, etc.).
- Streef naar leerlijnen per individuele werkgever of leerlijnen die aansluiten op de vraag van een sector. Een sectorale aanpak maakt het eenvoudiger voor accountmanagers én kandidaten zijn breed inzetbaar. Leerlijnen kunnen per werkgever alsnog worden aangevuld met specifieke taken.

¹ Voorbeelden van 'langstromers' zijn stagiaires van VSO scholen, Wajongeren die in samenwerking met het UWV werkfit gemaakt moeten worden, reclasseringskandidaten, leerwerkers in opdracht van gemeenten, snuffelstagiaires vanuit zorginstellingen etc.

Coördineer de uitvoering

- Check of praktijkleren goed georganiseerd is op de werkvloer (voorkomen delegeren naar 'instructeurs' die nauwelijks zijn meegenomen in het voortraject).
- Maak SMART-ontwikkelafspraken, volg de voortgang en coach praktijkopleiders proactief. Dit voorkomt uitval en is positief voor de leercurve van de praktijkopleider. Hierdoor is na een maand nauwelijks meer ondersteuning nodig bij een werkgever.

Borgen en aanscherpen van de werkwijze en proces

- Evalueer het proces halfjaarlijks met alle ketenpartners per sector. Stel verbeteractie op en monitor de uitvoering van deze acties.



SBCM

Postbus 8556

2501 CN Den Haag

T 070 376 58 47

E info.sbcm@caop.nl

W www.sbcm.nl

 @SBCMsw

De publicatie is tot stand gekomen in samenwerking met 'PTC Groep' en 'JANZ kennis & advies'.

Over SBCM

Bijdragen aan passend, betaald en duurzaam werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dát is de missie van SBCM, Kenniscentrum en A&O-fonds sociale werkgelegenheid.