

Routekaart Praktijkleren met Praktijkverklaring

Uniform stappenplan voor sociaal ontwikkelbedrijven

Deze routekaart beschrijft hoe een sociaal ontwikkelbedrijf Praktijkleren met Praktijkverklaring structureel kan inrichten. De aanpak combineert drie sporen: de interne organisatie, het opzetten van leerlijnen en ontwikkelpaden en de samenwerking met regionale partners. De routekaart is gebaseerd op de aangeleverde documenten van SBCM/TNO en op actuele informatie van SBCM, SBB, Cedris en o.a. de praktijkvoorbeelden Midwerk/BWRI en Wedeka.

Uitgangspunt: praktijkleren is geen los traject, maar onderdeel van een bredere ontwikkelroute waarin werknemers stapsgewijs vaardigheden ontwikkelen, deze zichtbaar maken en waar passend laten erkennen.

1. Uniforme ontwikkelladder

1. Ontwikkelgesprek / intake
2. Basisvaardigheden: lezen, schrijven, rekenen en digitale vaardigheden
3. Werknemersvaardigheden systematisch ontwikkelen op de werkvloer
4. Vakvaardigheden op de werkplek
5. Praktijkverklaring
6. Meer of complexere werkprocessen
7. mbo-certificaat
8. mbo-diploma / BBL
9. Duurzame inzetbaarheid / andere functie / externe werkgever

De praktijkverklaring is daarmee geen automatisch eindpunt of doel op zich. Afhankelijk van het potentieel van de werknemer, de werkplek en het ontwikkeldoel kan de volgende stap bestaan uit aanvullende werkprocessen, een mbo-certificaat, een diploma, verbreding van werkzaamheden of doorstroom naar een andere werkplek.

2. Routekaart: uniform stappenplan

Werkwijze implementatiescan

Dit is een hulpmiddel. Voeg toe wat voor jouw organisatie nog van toepassing is. Gebruik de scan in een werksessie met MT/directie, HR/L&O, consultants/coaches en werkleiders/praktijkopleiders. Bepaal per stap de status, benoem een eigenaar en leg de eerstvolgende actie met deadline vast. Prioriteer eerst de randvoorwaarden die ontbreken. De ingevulde scan vormt daarmee direct het actieplan. Werk cyclisch volgens de TNO-aanpak: bewustwording -> inzicht -> actieplan -> uitvoeren -> evalueren en borgen.

Begin klein, maar denk vanaf het begin structureel. Zorg eerst voor bestuurlijk commitment en zicht op capaciteit en financiering. Start vervolgens met één kansrijke leerlijn, richt daarmee het volledige proces in, leer van de uitvoering en schaal pas op wanneer proces, begeleiding, samenwerking en financiering voldoende zijn geborgd.

Stap	A. Interne organisatie inrichten	B. Leerlijn / ontwikkelpad opzetten	C. Samenwerking in de regio	Gereed als
1. Visie en ambitie bepalen Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	Bepaal waarom Praktijkleren met Praktijkverklaring wordt ingezet en hoe dit past binnen LLO, duurzame inzetbaarheid en de ontwikkelopdracht. Breng in kaart wat al gebeurt, waar al wordt geleerd, wie ambassadeurs zijn en welke capaciteit en middelen beschikbaar zijn. Zorg eerst voor expliciet commitment van MT/directie. Bespreek daarbij niet alleen de ambitie, maar ook de consequenties voor personele inzet, begeleidingscapaciteit, financiering en de balans tussen productie en ontwikkelen. Maak op hoofdlijnen inzichtelijk welke investering nodig is en welke financieringsmogelijkheden beschikbaar zijn. SBCM: checklist ontwikkelroutes Cedris: een krachtig instrument voor ontwikkelbedrijven Link E-learning-praktijkleren mbo	Bepaal de plaats van praktijkleren in het totale ontwikkelaanbod: van laagdrempelig leren op de werkvloer tot praktijkverklaring, mbo-certificaat en eventueel diploma.	Bespreek de ambitie vroegtijdig met mbo/ROC, SBB, gemeente/Werkcentrum en relevante werkgevers. Samen voor de klant: praktijkleren in het mbo Register alle erkende leerbedrijven in NL SBB: diploma, certificaat en praktijkverklaring	Er ligt een door MT/directie gedragen visie en opdracht, inclusief commitment op benodigde capaciteit, middelen en ruimte om leren en ontwikkelen op de werkvloer mogelijk te maken.
2. Doelgroepen en doelen bepalen Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	Bepaal voor welke werknemers praktijkleren wordt ingezet en welk ontwikkeldoel wordt nagestreefd. Maak expliciet onderscheid tussen ontwikkelen van eigen werknemers (bijvoorbeeld SW/ Beschut) en deelnemers vanuit re-integratie. Begeleidingsdocument opstellen aan hand van IOP (individueel ontwikkel plan) SBCM: IOP-toolbox	Maak onderscheid tussen groei in huidig werk, bredere inzetbaarheid, interne mobiliteit, detachering, uitstroom of verder leren. Kies een route die past bij potentieel, motivatie en leerbehoefte. Bij re-integratie kan een bredere aansluiting op een volledig kwalificatiedossier wenselijk zijn om de externe inzetbaarheid te vergroten. Als een concrete werkgever of functie in beeld is, stem de leerroute waar mogelijk af op de daar gevraagde werkzaamheden en vaardigheden. Overweeg een laagdrempelige oriëntatie of keuzecarrousel waarmee werknemers/deelnemers verschillende werksoorten en leerlijnen kunnen ervaren voordat een ontwikkelroute wordt gekozen. SBCM: checklist ontwikkelroutes	Toets met Werkcentrum, gemeente en werkgevers welke vaardigheden en ontwikkelrichtingen regionaal relevant zijn. Het vertrekpunt is het werk van de werknemer: wat laat iemand daar al zien, wat wil iemand verder leren en welke volgende stap is haalbaar? Een persoonlijk begeleidingsdocument helpt om leerdoelen, werkprocessen en voortgang concreet te maken. Kijk ook vooruit naar de ontwikkeling van het eigen werkbedrijf én de regionale arbeidsmarkt. Welke werksoorten groeien, veranderen of verdwijnen? Waar ontstaat verloop of juist overcapaciteit? Voorkom dat werknemers worden opgeleid voor werkzaamheden waarvoor vervolgens geen passende interne of externe werkplek beschikbaar is.	Doelgroep, ontwikkeldoel en beoogde vervolgstap zijn expliciet beschreven.

Routekaart Praktijkleren met Praktijkverklaring

Stap	A. Interne organisatie inrichten	B. Leerlijn / ontwikkelpad opzetten	C. Samenwerking in de regio	Gereed als
3. Eigenaarschap en rollen inrichten Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	Benoem een opdrachtgever vanuit MT/directie, een coördinator Praktijkleren en voldoende praktijkopleiders/werkplekopleiders. Leg taken, mandaat, uren en verantwoordelijkheden vast. Betrek HR/L&O, consultants, coaches en werkleiding. Neem de werkvloer vanaf het begin mee in de ontwikkeling. Leg uit waarom praktijkleren wordt ingevoerd, wat dit betekent voor werkleiding en werknemers en welke nieuwe doelgroepen mogelijk op de werkvloer komen. Organiseer ruimte voor vragen en signalen uit de werkvloer. Richt een vaste overlegstructuur in voor coördinatie, praktijkopleiders en betrokken leidinggevend.	Benoem per leerlijn een inhoudelijk eigenaar. Leg vast wie intake, leerplan, begeleiding, registratie, beoordeling en vervolg bewaakt. Leg voor de rol van praktijkopleider een duidelijk functie- of rolprofiel vast. De rol kan worden gecombineerd met bijvoorbeeld die van werkpleider, maar maak taken, beschikbare uren, competenties en eventuele arbeidsvoorwaardelijke consequenties expliciet. SBB: competenties van de praktijkopleider (rolprofiel)	Benoem vaste contactpersonen bij mbo/ROC, SBB, gemeente/Werkcentrum en waar relevant werkgevers. Gebruik waar mogelijk regionale intervisie met andere sociaal ontwikkelbedrijven voor kennisdeling, professionalisering en (door)ontwikkeling van leerlijnen en lesmateriaal.	Voor alle kernactiviteiten is duidelijk wie eigenaar is en hoeveel capaciteit beschikbaar is.
4. Pilotleerlijn kiezen Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	Is Praktijkleren nieuw voor de organisatie? Start dan met één kansrijke leerlijn, op één geschikte werksoort/afdeling en met een beperkte groep werknemers/deelnemers. Richt hiermee eerst het gehele proces goed in, leer van de uitvoering en creëer ambassadeurs. Breid pas daarna uit naar andere leerlijnen.	Kies één werksoort met voldoende leerpotentieel, bijvoorbeeld logistiek, groen, schoonmaak, productie, horeca/facilair of techniek. SBCM: Praktijkleren met praktijkverklaring	Toets bij regionale partners of de gekozen vaardigheden aansluiten op arbeidsmarktvraag en bestaande sectorale ontwikkelpaden. Check het register alle erkende leerbedrijven in NL voor leerbedrijven in jouw regio	Er is één concrete pilotleerlijn met werkplek, eigenaar, praktijkopleiders en een beperkte groep eerste werknemers/deelnemers.
5. Werk analyseren en leerlijn ontwerpen Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	Maak samen met werkleiding en praktijkopleiders zichtbaar wat werknemers in het dagelijkse werk kunnen leren. Beschrijf werkzaamheden, taken en benodigde vaardigheden. Stap 5 en 6 hangen nauw samen en kunnen afhankelijk van het vertrekpunt in een andere volgorde worden doorlopen. Bij ontwikkeling vanuit bestaand werk kan worden gestart met werkzaamheden en vaardigheden en vervolgens de koppeling met mbo-werkprocessen worden gemaakt. Bij re-integratie of arbeidsmarktgerichte routes kan juist een kwalificatiedossier, functie of ontwikkelpad het vertrekpunt zijn en vervolgens worden bepaald welke werkprocessen binnen het werkbedrijf kunnen worden geleerd.	Vertaal werk naar een logische leerlijn: werkzaamheden -> taken -> vaardigheden -> leeractiviteiten -> bewijs. Combineer waar relevant werknemersvaardigheden, basisvaardigheden en vakvaardigheden. Maak leren herkenbaar en praktijkgericht. Gebruik waar mogelijk foto's, situaties en voorbeelden uit de eigen werkomgeving en combineer beperkte vaktheorie met praktijkopdrachten, observaties en evaluaties. Laat werknemers ook reflecteren op hun eigen voortgang. Houd bij het ontwerpen van leerlijnen rekening met taal- en basisvaardigheden NT1 en NT2. Bij deelnemers kunnen aanvullende modules voor vaktaal, veiligheidsinstructies en taal op de werkvloer nodig zijn. Integreer deze waar mogelijk in de praktijksituatie in plaats van ze los van het werk aan te bieden. SBCM: WPO - werknemersvaardigheden SBCM: IMPULS - basisvaardigheden	Betrek mbo/ROC vroeg bij het ontwerp en gebruik werkgevers om te toetsen of de vaardigheden herkenbaar en relevant zijn. Benut waar nodig expertise van mbo/ROC voor ontwikkeling van de leerlijn en het lesmateriaal. SBB: diploma, certificaat en praktijkverklaring	Per pilot bestaat een beschreven leerlijn met leeractiviteiten, niveaus en vervolgmogelijkheden.
6. Koppelen aan mbo-kwalificaties	Organiseer intern kennis van kwalificatiedossiers en mbo-	Koppel passende werkzaamheden aan kwalificatie, kerntaken en werkprocessen. Bepaal welke	Laat mbo/ROC en SBB toetsen of de koppeling klopt en gebruik het SBB-kwalificatieregister. SBB: kwalificatieregister	Werkzaamheden en leerdoelen zijn aantoonbaar gekoppeld aan relevante mbo-werkprocessen.

Routekaart Praktijkleren met Praktijkverklaring

Stap	A. Interne organisatie inrichten	B. Leerlijn / ontwikkelpad opzetten	C. Samenwerking in de regio	Gereed als
Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	werkprocessen of beleg deze expertise bij de onderwijs- en SBB-partners.	werkprocessen haalbaar en betekenisvol zijn voor de werknemer. Doorloop stap 5 en 6 iteratief: toets de koppeling aan het werk en stel de leerlijn en gekozen werkprocessen waar nodig bij. SBB: diploma, certificaat en praktijkverklaring		
7. SBB-erkenning en leeromgeving regelen Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	Controleer voor welke kwalificaties de organisatie al erkend leerbedrijf is. Regel uitbreiding waar nodig. Zorg voor een veilige leeromgeving en voldoende deskundige praktijkopleiders. SBCM: Leergang Werkleider LLO-Collectief professionalisering professionals	Controleer of de werkplek de werkzaamheden biedt waarmee de gekozen werkprocessen daadwerkelijk geleerd en aangetoond kunnen worden. SBB: voorwaarden erkend leerbedrijf	Werk samen met de SBB-adviseur en mbo/ROC om erkenning, praktijkopleiders en leeromgeving passend in te richten. SBB: praktijkopleider SBB: diploma, certificaat en praktijkverklaring	De werkplek is voor de relevante kwalificatie erkend en er is een geschikte praktijkopleider.
8. Intake en persoonlijk ontwikkelpad inrichten Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	Maak leren onderdeel van reguliere ontwikkelgesprekken. Zorg dat consultants, coaches en werkleiding ontwikkelpotentieel herkennen en werknemers actief betrekken bij hun eigen leerroute. SBCM: IOP-toolbox SBCM: WPO SBCM: IMPULS - basisvaardigheden Werk-Portal (leer en ontwikkelmateriaal werknemers)	Breng in kaart: wat kan de werknemer al, wat wil de werknemer leren, wat is haalbaar, welke ondersteuning is nodig en welk bewijs past daarbij. Leg dit vast in een persoonlijk leerplan. Breng ook taal- en basisvaardigheden NT1 en eventuele NT2-ondersteuning in kaart. Neem waar nodig vaktaal, veiligheidsinstructies en taal op de werkvloer op in het persoonlijke leerplan en verbind deze met de praktijksituatie. SBCM: IOP-toolbox Eigen regiemodel gezamenlijke O&Ofonds Werk-Portal (leer en ontwikkelmateriaal werknemers)	Maak afspraken over verwijzing, intake en warme overdracht tussen ontwikkelbedrijf, gemeente/Werkcentrum, mbo en werkgevers.	Iedere werknemer heeft een concreet, haalbaar en herkenbaar persoonlijk ontwikkelpad.
9. Praktijkbegeleiding professionaliseren Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	Selecteer en train praktijkopleiders/werkplekopleiders. Geef hen daadwerkelijk tijd om te begeleiden, observeren, feedback te geven en voortgang te bespreken. Organiseer coaching en intervisie. Besteed daarbij expliciet aandacht aan de omslag van sturen op productie naar begeleiden van ontwikkeling. Werkleiders/praktijkopleiders moeten leren observeren, ontwikkelingsgericht feedback geven, haalbare leerstappen herkennen en werknemers ruimte geven om te oefenen. Coaching en intervisie ondersteunen deze omslag. SBCM: Leergang Werkleider LLO-Collectief professionalisering professionals	Werk met eenvoudige praktijkopdrachten, observaties, feedback, portfolio en voortgangsgesprekken. Maak ontwikkeling zichtbaar voor werknemer en begeleider. Stem de begeleiding af op taal- en basisvaardigheden, waaronder NT 1 en 2. Oefen vaktaal en veiligheidsinstructies in het dagelijkse werk en controleer of de werknemer deze begrijpt. Beheerst de werknemers werknemersvaardigheden zoals samenwerken, afspraak is afspraak, feedback ontvangen en geven etc. SBCM: WPO	Gebruik expertise, trainingen en hulpmiddelen van SBB en mbo/ROC en deel ervaringen met andere ontwikkelbedrijven. SBB: trainingen en hulpmiddelen	Praktijkopleiders weten wat werknemers moeten leren en hoe zij ontwikkeling begeleiden en vaststellen.
10. Uitvoering, registratie en beoordeling organiseren Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	Leg één herkenbaar proces vast: signalering -> intake -> leerplan -> start -> begeleiding -> voortgang -> beoordeling -> praktijkverklaring -> vervolgstap. Richt administratie en managementinformatie in.	Registreer welke werkprocessen worden geleerd en beheerst. Zorg voor een eenvoudig portfolio of vergelijkbare bewijsvoering en plan vaste voortgangsmomenten. Maak de behaalde praktijkverklaring zichtbaar en vier het resultaat. Voor werknemers/deelnemers kan dit een eerste formeel erkend resultaat op het	Maak met mbo/ROC afspraken over begeleidingsdocument, beoordeling, praktijkverklaring/mbo-verklaring, verantwoordelijkheden en gegevensuitwisseling. SBCM: Praktijkleren met praktijkverklaring	Proces, documenten, registratie, beoordeling en verantwoordelijkheden zijn eenduidig geregeld.

Routekaart Praktijkleren met Praktijkverklaring

Stap	A. Interne organisatie inrichten	B. Leerlijn / ontwikkelpad opzetten	C. Samenwerking in de regio	Gereed als
		CV zijn. Besteed naast vakvaardigheden ook aandacht aan ontwikkeling in werknemersvaardigheden, basisvaardigheden, zelfvertrouwen, zelfredzaamheid en motivatie om verder te leren. SBB: praktijkverklaring		
11. Businesscase actualiseren en structurele financiering en capaciteit regelen Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	Actualiseer het bij de start gemaakte financiële kader met de ervaringen uit de eerste leerlijn. Maak inzichtelijk wat coördinatie, begeleiding, scholing, administratie, mbo-inzet, materialen en eventueel productieverlies daadwerkelijk vragen. Bepaal vervolgens welke structurele capaciteit en financiering nodig zijn voor continuering en opschaling.	Maak per leerlijn inzichtelijk wat ontwikkeling kost en welke schaal nodig is om de route duurzaam aan te bieden.	Onderzoek samen met gemeente, Werkcentrum, mbo en werkgevers welke financiering en regelingen kunnen worden benut en welke kosten gezamenlijk kunnen worden gedragen. Sectorale ontwikkelpaden: https://www.samenvoordeklant.nl/ontwikkelpaden https://llo-collectief.nl/	Er is financiering en capaciteit voor uitvoering en beoogde opschaling.
12. Evalueren, borgen en opschalen Status: ☐ nog starten ☐ in ontwikkeling ☐ geregeld Eigenaar: Actie + deadline:	Monitor instroom, voortgang, uitval, behaalde verklaringen, doorstroom en ervaringen. Vier resultaten. Neem praktijkleren op in HR/L&O-beleid, jaarplan, begroting en managementinformatie. SBCM: checklist ontwikkelroutes	Evalueer per leerlijn of deze werkt voor werknemers, werkplek en arbeidsmarkt. Verbeter eerst en voeg daarna nieuwe leerlijnen toe.	Evalueer periodiek met mbo, SBB, gemeente/Werkcentrum en werkgevers. Werk toe naar regionale afspraken, kennisdeling en een duurzame infrastructuur. SBCM: Praktijkleren met praktijkverklaring	Praktijkleren is onderdeel van de reguliere ontwikkelorganisatie en niet afhankelijk van een tijdelijk project.

3. Minimaal nodig voor een goede kans van slagen

Onderstaande randvoorwaarden vormen de minimale basis om Praktijkleren met Praktijkverklaring niet als losse pilot, maar als duurzame ontwikkelaanpak te laten functioneren.

1. Eigenaarschap bij MT/directie	Er is een opdrachtgever die verantwoordelijk is voor structurele inbedding, prioriteit en randvoorwaarden.
2. Eén herkenbare coördinator Praktijkleren	Deze persoon verbindt werknemer, werkvloer, HR/L&O, mbo, SBB en regionale partners en bewaakt het totale proces.
3. Gemotiveerde én gefaciliteerde praktijkopleiders	Praktijkopleiders/werkleiders worden geselecteerd, getraind en krijgen daadwerkelijk tijd voor begeleiding, feedback en voortgang.
4. Structurele samenwerking met minimaal één mbo/ROC	Maak vooraf afspraken over intake, begeleidingsdocument, werkprocessen, begeleiding, beoordeling, administratie, verklaring en vervolg.
5. SBB-erkenning voor relevante kwalificaties	De leerwerkplek biedt passende werkzaamheden, een veilige leeromgeving en deskundige praktijkbegeleiding.
6. Begin met één goede leerlijn en schaal daarna gecontroleerd op	Kies werkplekken waar werkzaamheden, begeleiding en enthousiasme aanwezig zijn. Leer eerst wat werkt en schaal daarna op.
7. Persoonlijk ontwikkeldoel én vervolgperspectief	De praktijkverklaring is geen vanzelfsprekend eindpunt. Bepaal steeds welke volgende ontwikkelstap mogelijk en wenselijk is.
8. Structurele capaciteit en financiering	Coördinatie, begeleiding, administratie en samenwerking met onderwijs moeten onderdeel worden van de reguliere bedrijfsvoering.

4. Praktijkvoorbeeld Midwerk/BWRI

Midwerk, voorheen BWRI, laat zien hoe praktijkleren onderdeel kan worden van een brede arbeidsmarktgerichte ontwikkelaanpak. In het door SBCM onderzochte voorbeeld is praktijkleren regionaal ingebed in Groningen-Noord Drenthe. Binnen Werk in Zicht werken gemeenten, ontwikkelbedrijven, mbo-instellingen, UWV, SBB en werkgevers samen. De meerwaarde zit vooral in gedeelde afspraken, vaste contactlijnen, kennisdeling en het behandelen van praktijkleren als bouwsteen van bredere leer- en ontwikkelpaden.

Bruikbaar voor het uniforme stappenplan: richt intern één coördinatiepunt in, verbind dit met vaste regionale contactpersonen, ontwikkel meerdere sectorale leerlijnen op basis van één proces en organiseer de samenwerking met mbo en SBB structureel in plaats van per individuele werknemer.

[Midwerk - succesverhalen, waaronder praktijkleren en mbo-praktijkverklaring](#)

[SBCM – KBA Nijmegen rapport met 12 goede voorbeelden](#)

5. Praktijkvoorbeeld Werkcentrum FoodValley / Werkkracht

Werkcentrum FoodValley is vooral een bruikbaar voorbeeld voor de regionale component. Het uitgangspunt is één herkenbare regionale toegang tot vragen over werk, ontwikkeling, scholing en werkgeversdienstverlening. Voor praktijkleren betekent dit dat de route niet alleen vanuit het sociaal ontwikkelbedrijf wordt georganiseerd, maar wordt verbonden met werkgevers, onderwijs, SBB, gemeente, Werkcentrum en beschikbare ontwikkel- en financieringsmogelijkheden.

Bruikbaar voor het uniforme stappenplan: gebruik de regionale infrastructuur om ontwikkelkansen en arbeidsmarktvaart te verbinden, maak de toegang voor werknemer en werkgever eenvoudig en leg afspraken vast over verwijzing, warme overdracht, scholing, praktijkleren en vervolgstappen.

[Werkcentrum FoodValley - handige links voor als je wil ontwikkelen](#)

[Werkcentrum FoodValley - handige links voor als je werkgever bent](#)

[Werkcentrum FoodValley - leren en ontwikkelen van werknemers](#)

6. Bronnen en hulpmiddelen

Organisatie	Onderwerp / hulpmiddel	Toepassing in stappenplan	Website
SBCM	Praktijkleren met praktijkverklaring als ontwikkelinstrument	Onderbouwing, onderzoek en toepassing binnen sociaal ontwikkelbedrijven	www.sbcm.nl
SBCM	Terugblik: leren in de praktijk met een praktijkverklaring	Succesfactoren, opschalen en borgen	www.sbcm.nl
SBCM	Checklist voor het inrichten van ontwikkelroutes	Visie, ontwikkelroutes, certificering, stakeholders en borging	www.sbcm.nl
SBCM	WerkPlekOpleiden (WPO)	Laagdrempelig leren op de werkvloer en professionalisering van begeleiding	www.sbcm.nl
SBCM	Leren en ontwikkelen	Overzicht instrumenten, trainingen en praktijkvoorbeelden	www.sbcm.nl
SBB	Kennisbank	Praktijkleren, kwalificatieregister, BPV en informatie voor leerbedrijven	mijn.s-bb.nl
SBB	Regeling erkenning leerbedrijven	Formele voorwaarden voor erkenning als leerbedrijf	www.s-bb.nl
SBB	Trainingen en hulpmiddelen voor praktijkopleiders	Feedback, begeleiden en ontwikkelingsgericht beoordelen	www.s-bb.nl
SBB	Pro- en vso-leerlingen	Praktijkverklaring, erkende leerbedrijven en praktijkvoorbeelden	www.s-bb.nl
Cedris	Via het sociaal werkbedrijf naar een mbo-diploma	Praktijkvoorbeelden van samenwerking tussen sociaal ontwikkelbedrijf en mbo	www.cedris.nl
Midwerk	Succesverhalen	Voorbeelden van ontwikkeling, praktijkleren en doorstroom	www.midwerk.nl
Werkcentrum FoodValley	Handige links voor werkgevers	Regionale ondersteuning voor werkgevers	www.werkcentrumfoodvalley.nl

Organisatie	Onderwerp / hulpmiddel	Toepassing in stappenplan	Website
KBA Nijmegen / SBCM	SBCM-KBA Nijmegen onderzoeksrapport 12 goede voorbeelden	Onderzoeksrapport 'In beeld - Praktijkleren met praktijkverklaring bij twaalf ontwikkelbedrijven': twaalf goede voorbeelden, werkzame elementen en handvatten voor implementatie en opschaling.	www.sbcm.nl
Wedeka	Praktijkleren en opleiden/certificeren	Wedeka beschrijft Praktijkleren als vakgerichte scholing op basis van mbo-werkprocessen, opgesteld in samenwerking met mbo-instellingen en SBB. Na afronding ontvangt de werknemer een officieel erkende praktijkverklaring. Wedeka biedt routes in onder meer ICT/AI-data-annotatie, transport en logistiek, metaal, productie, groen & infra, schoonmaak, horeca en retail.	www.wedeka.nl
Wedeka	Praktijkvoorbeeld: praktijkroute Metaalbewerking	Concreet praktijkvoorbeeld van werknemers die bij de metaalafdeling in Veendam praktijkonderdelen van Metaalbewerking niveau 1 volgen, in samenwerking met Noorderpoort College.	www.wedeka.nl
LORA / regionale LLO-infrastructuur	Landelijke Meerjarenagenda Arbeidsmarktinfrastructuur 2026-2030	Kader voor regionale samenwerking tussen publieke en private partijen rond werk, ontwikkeling en dienstverlening via de arbeidsmarktinfrastructuur.	www.rijksoverheid.nl
LORA / regionale LLO-infrastructuur	Regionale arbeidsmarktinformatie mbo en LLO	SBB-informatie voor regionale analyse: mbo-instroom, leerbedrijven, stages, leerbanen, vacatures en deelname van volwassenen aan LLO in het mbo.	www.s-bb.nl
Rijksoverheid	Sectorale Ontwikkelpaden	Overzicht van erkende Ontwikkelpaden waarmee regionale leerroutes en Praktijkleren met praktijkverklaring kunnen worden verbonden aan functies, sectoren en subsidiabele scholing.	www.rijksoverheid.nl
Stagemarkt (SBB)	Overzicht erkende leerbedrijven in NL	Samenwerken in de regio. Stap 1C	Bedrijvenregister Stagemarkt.nl
Samen voor de klant	E-learning praktijkleren		https://www.samenvoordeklant.nl/elearning-praktijkleren-mbo
Samen voor de klant	Landelijk netwerk regionaal		https://www.samenvoordeklant.nl/landelijk-kerngroep-praktijkleren-het-mbo
Samen voor de klant	Sectorale ontwikkelpaden		https://www.samenvoordeklant.nl/ontwikkelpaden
LLO-collectief			https://llo-collectief.nl/

7. Financieringsmogelijkheden Praktijkleren

Controleer bij iedere nieuwe leerlijn welke combinatie van landelijke, regionale, onderwijs- en private financiering mogelijk is. Regelingen veranderen; controleer daarom altijd de actuele voorwaarden en aanvraagtijdvakken.

Financieringsbron	Wat kan worden gefinancierd?	Voor wie / route	Aandachtspunt	Actuele informatie
SLIM-scholingssubsidie voor sectorale Ontwikkelpaden	Scholingskosten van opleidingen en trajecten die in een erkend sectoraal Ontwikkelpad als subsidiabel zijn opgenomen. Praktijkleren met de praktijkverklaring is in meerdere Ontwikkelpaden opgenomen met 90% subsidie.	Werkgevers; ook collectieve aanvragen via samenwerkingsverbanden en arbeidsmarktregio's.	Controleer per sector of het traject in het actuele scholingspakket staat en vanaf welke datum het subsidiabel is.	Rijksoverheid: SLIM 2026
Sectorale Ontwikkelpaden	Geen zelfstandige subsidie, maar het kader waarmee functies, instap- en opstapfuncties en passende scholing worden verbonden. Vormt de basis voor een deel van de SLIM-scholingssubsidie.	Werknemers, werkzoekenden, werkgevers, opleiders en arbeidsmarktregio's.	Gebruik het Ontwikkelpad om de praktijkleerroute te koppelen aan een concrete functie en vervolgstap.	Rijksoverheid: Ontwikkelpaden
Regeling Praktijkleren	Tegemoetkoming in begeleidingskosten voor erkende praktijk- en werkleerplaatsen, waaronder mbo-BBL en andere aangewezen doelgroepen.	Erkende leerbedrijven die een kwalificerende praktijk- of werkleerplaats aanbieden.	Niet iedere praktijkverklaring valt automatisch onder deze regeling; controleer de doelgroep en leerweg.	Overheid: Praktijkleren
Praktijkleren in de derde leerweg	Tegemoetkoming in begeleidingskosten voor een praktijkplaats in de derde leerweg.	Werkenden en werkzoekenden die een mbo-traject in de derde leerweg volgen bij een erkend leerbedrijf.	De eerdere regeling is vervallen. In 2026 is een nieuwe regeling in consultatie geweest. Neem deze alleen op als mogelijke toekomstige route en controleer eerst of de nieuwe regeling definitief is gepubliceerd.	Overheid: consultatie 2026
Gemeente / arbeidsmarktregio / Werkcentrum	Afhankelijk van regionale afspraken: trajectkosten, scholing, begeleiding, ontwikkelroutes en ondersteuning van werkzoekenden en werknemers.	Doelgroepen vanuit Participatiewet, regionale arbeidsmarktaanpak en andere regionale afspraken.	Geen uniforme landelijke vergoeding. Maak financiering onderdeel van regionale governance en afspraken.	Rijksoverheid: arbeidsmarktinfrastructuur
ROC / mbo-instelling	Onderwijsactiviteiten die binnen de publieke mbo-opdracht en bekostiging passen; daarnaast kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt over intake, begeleiding, beoordeling en maatwerk.	Werknemers die deelnemen aan mbo-praktijkleren, certificaat- of diplomagerichte routes.	Geen generieke subsidie voor het sociaal ontwikkelbedrijf. Leg vast welke activiteiten het ROC uit reguliere bekostiging uitvoert en welke aanvullend worden gefinancierd.	SBB: LLO in het mbo
O&O-fondsen / sectorfondsen	Afhankelijk van sector: scholing, branchecertificaten, ontwikkelpaden, praktijkbegeleiding of aanvullende opleidingskosten.	Werkgevers en werknemers binnen de betreffende sector.	Voorwaarden verschillen sterk per sector en cao. Controleer dit per gekozen ontwikkelpad.	Rijksoverheid: Ontwikkelpaden
Werkgever / private markt	Cofinanciering van scholing, begeleiding of leerwerkijd wanneer de route bijdraagt aan instroom, detachering, duurzame plaatsing of ontwikkeling bij de werkgever.	Inlenende of toekomstige werkgevers en samenwerkingsverbanden.	Maak de businesscase expliciet: welke ontwikkelkosten draagt het sociaal ontwikkelbedrijf en welke investering past bij de werkgever?	Werkcentrum FoodValley: werkgevers
Branches / private opleiders	Branchegerichte scholing, branchecertificaten, modulaire trajecten en soms collectieve financiering of gereduceerde tarieven.	Werknemers en werkgevers binnen specifieke sectoren.	Koppel aanbod bij voorkeur aan een erkend sectoraal Ontwikkelpad of aantoonbare regionale werkgeversvraag.	Rijksoverheid: Ontwikkelpaden