



Dienst Uitvoering
Subsidies aan Instellingen
*Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport*

Tussentijdse evaluatie RIF-2

Regionaal investeringsfonds mbo



Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Inleiding	6
1. Doel en aanpak onderzoek.....	7
2. RIF-2: de regeling, aanvraagprocedure en kenmerken van projecten	9
3. Het aanvraagproces.....	17
4. Het beoordelingsproces.....	20
5. Ervaringen met de uitvoering	23
6. Werking van RIF-subsidie	28
7. Conclusie en aanbevelingen.....	31
Bijlage 1 Vragenlijst	38
Bijlage 2: Interviewleidraad	46
Bijlage 3: Deelnemers casestudy en portretten	49

Samenvatting

Deze rapportage bevat de uitkomsten van de evaluatie naar de tweede regeling van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF-2). De evaluatie is uitgevoerd door de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (DUS-I) in samenwerking met de Rijksdienst Voor Ondernemend Nederland (RVO) in opdracht van OCW. Hiermee wordt geanticipeerd op de eindevaluatie van de regeling, die na 2022 gaat plaatsvinden. De doelstelling van de evaluatie is driedelig. Allereerst dient het als tussentijdse verantwoording voor de uitvoering van de publiek-private samenwerkingen (pps) die mede met ondersteuning van subsidie van het RIF sinds 2019 zijn gestart. Daarnaast kan de evaluatie gebruikt worden als input voor bijsturing van de huidige uitvoering van de regeling. Tot slot biedt de evaluatie input ten behoeve van het gesprek over een mogelijke vervolgregeling.

Ten behoeve van de evaluatie zijn enquêtes afgenomen bij de projectleiders cq programmamanagers (gemakshalve in het vervolg aangeduid met 'projectleiders'), is een casestudy uitgevoerd en zijn aanvullende data-analyses uitgevoerd. Het onderzoek richt zich op de samenwerkingsverbanden die in de vier aanvraagronde in 2019 en 2020 subsidie hebben ontvangen. Voor een goed begrip is in hoofdstuk 2 de regeling RIF-2 (2019-2022) vergeleken met de regeling RIF-1 (2014-2018) en zijn de kenmerken van de RIF-2 projecten op een rijtje gezet.

Centraal in de evaluatie stonden de onderstaande onderzoeksvragen.

- Hoe is de voorbereiding, beoordeling en uitvoering van RIF-2 projecten verlopen?
- Welke ervaringen hebben de lopende pps'en met RIF-2?
 - Hoe hebben ze het aanvraagproces, de beoordeling en uitvoering ervaren?
 - Welke aspecten werkten volgens de pps'en stimulerend en welke belemmerend?
 - Welke aanbevelingen ter verbetering dragen de pps'en aan?
- In welke mate sluit de inzet van de RIF-middelen aan bij de beleidsprioriteiten van OCW?
- In welke mate sluit de regiovisie van de pps'en aan bij de kwaliteitsagenda's?
- In welke mate heeft de inzet van RIF geleid tot een verbeterde aansluiting van het onderwijs op de regionale arbeidsmarkt?
- Op welke wijze en in welke mate heeft de COVID-crisis invloed gehad op de RIF-projecten?

In hoofdstuk 7 zijn de antwoorden op deze vragen samengevat en worden vier aanbevelingen gegeven.

Aanvraagproces

De belangrijkste drijfveer voor het starten van een RIF-project is vernieuwen en innoveren van het onderwijsproces, gericht op en in samenwerking met de beroepspraktijk.

Als basis kiezen veel RIF-projecten voor bestaande netwerkpartners, regelmatig aangevuld met nieuwe partners. Deze vitalisering van het netwerk kan worden beschouwd als een verworvenheid van de RIF-regeling. De grootste bijdrage in de cofinanciering is afkomstig van arbeidsorganisaties (60%), maar ook gemeentelijke en provinciale overheden (14%), onderwijsinstellingen (15%) en non-profit organisaties (11%) leveren onverminderd belangrijke financiële ondersteuning.

Tijdens het aanvraagproces is er ondanks de (positief gewaardeerde) ondersteuning van de DUS-I, het Platform Talent voor Technologie (PTvT) én de eigen subsidiemedewerker die sommige mbo-instellingen in dienst hebben veel behoefte aan aanvullende externe ondersteuning. De meeste RIF-projecten (86%) maken gebruik van externe adviseurs, die vooral worden ingezet om de subsidieaanvraag (mede) op te stellen en te adviseren over de inrichting en organisatie van de pps'en.

De kwaliteiten van een projectleider worden door de respondenten beschouwd als belangrijke succesfactor voor het slagen van de pps. Toch is maar bij een op de drie projecten vooraf een profielschets opgesteld en heeft bij 60% van de projecten geen selectie plaatsgevonden van meerdere kandidaten voor de functie van projectleider. Meestal is de projectleider afkomstig uit de organisatie van de pps'er.

Beoordelingsproces

In de vier aanvraagronde in 2019 en 2020 werd acht keer een subsidie voor opschaling aangevraagd, dat is 12% van het totale aantal aanvragen in deze rondes. Net als in de periode 2014-2018 hebben in RIF-2 aanvragers gemiddeld de meeste moeite om een voldoende te scoren voor de criteria 'verduurzaming' en 'financiën'. Over het algemeen zijn projectleiders (zeer) tevreden over de sfeer tijdens het beoordelingsgesprek, de beschikbaarheid voor dit gesprek en de deskundigheid van de commissieleden. Ook over de organisatie en uitvoering van het beschikkingsproces zijn respondenten over het algemeen tevreden. Een uitzondering hierop

vormt de lange tijd die men na het beoordelingsgesprek moet wachten op de mededeling over het besluit van de Minister omtrent de goedkeuring.

Uitvoeringsproces

Leven lang ontwikkelen en docentprofessionalisering krijgt in vrijwel alle RIF-projecten aandacht en sluit daarmee aan op de beleidsprioriteiten van OCW. De twee andere beleidsprioriteiten in het kader van RIF zijn onderzoekend vermogen en kwetsbare jongeren. Onderzoekend vermogen is een relevant thema voor 80% van de projecten, voor jongeren in een kwetsbare positie geldt dat voor ongeveer een op de vier projecten.

De impact van COVID-19 op de uitvoering van RIF-projecten was en is nog steeds groot, maar verschilt per sector. Deze impact heeft betrekking op de uitvoering van het onderwijs en de stage, maar vertaalt zich ook naar langere doorlooptijden, minder realisatie van beoogde doelen en een kleiner bereik. Soms heeft COVID-19 ook positieve effecten, bijvoorbeeld een toename van het innovatief vermogen.

De coulance mogelijkheid waarmee RIF-projecten een verlenging van hun projectduur konden krijgen is bij een groot gedeelte van de projectleiders bekend. Hier is ook veelvuldig gebruik van gemaakt. Daarnaast wordt medio 2021 een voorgenomen wijziging in de RIF-regeling gepubliceerd, waarin de cofinancieringseisen worden versoepeld. Uit de enquête (maart 2021) blijkt dat meer dan de helft van de RIF-projecten bekend was met dit voornemen en ongeveer een derde van de RIF-projecten verwacht hier gebruik van te gaan maken.

Werking RIF-subsidie

Door de RIF-subsidie kunnen meer activiteiten in een sneller tempo en voor een grotere doelgroep worden uitgevoerd. Dit wordt onder andere mogelijk gemaakt door het vrijmaken van tijd voor docenten en het aanjagen van innovatie door een projectleider. Toch gaven twee op de drie projectleiders aan dat het project ook zonder subsidie zou zijn gestart. Hiermee lijkt de RIF-subsidie beperkt invloed te hebben op of een project wordt opgestart, maar heeft de subsidie vooral invloed op de impact van een project en de snelheid waarmee de impact wordt gerealiseerd.

In de casestudy kwamen verschillende knelpunten en belemmeringen naar voren. Deze zijn divers van aard en afhankelijk van de specifieke context van het RIF-project. Een aantal had betrekking op wet- en regelgeving (bijvoorbeeld de beperking van de cofinanciering van de penvoerder, de omvang van de cofinanciering of het format voor de aanvraag), enkele ook op interne (bijvoorbeeld het verzamelen van urendeclaraties) of externe (bijvoorbeeld inburgeringseisen aan deelnemers voor een opleiding of tegenstrijdige regelgeving) belemmeringen.

Op de vraag naar succeservaringen werden in de casestudy met name voorbeelden genoemd van persoonlijk groei bij studenten en/of docenten. Andere succeservaringen waren te relateren aan de kracht van de samenwerking en het snel kunnen inspelen op veranderende omstandigheden. In de enquête werd uit een lijst met mogelijke succesfactoren vooral 'samen doen' en de 'kracht van de relatie' vaak aangeklikt. De factor 'samen doen' houdt in dat werken aan een innovatie een kwestie van doen is, waarbij fouten gemaakt mogen worden en samen willen leren essentieel is. De succesfactor 'de kracht van de relatie' betekent dat elkaar (leren) kennen bijdraagt aan plezier in de samenwerking. Door elkaar te ontmoeten ontstaat bovendien een gemeenschappelijke taal die bijdraagt aan vertrouwen en waardering.

Ook het eigenaarschap van docenten is een belangrijke succesfactor voor de meeste projecten. Betrokken en proactieve docenten zijn nodig om het onderwijs te veranderen en vernieuwen. De subsidie kan helpen bij het creëren van goede randvoorwaarden, zoals beschikbare tijd. Docentstages en de aanstelling van hybride docenten zijn goede manieren om docenten in te zetten.

Conclusies

De antwoorden op de onderzoeksvragen zijn in hoofdstuk 7 beschreven in de vorm van onderbouwde conclusies.

Hoe zijn voorbereiding, beoordeling en uitvoering van de RIF-2 projecten verlopen en hoe zijn deze ervaren door vertegenwoordigers van de pps'en? (onderzoeksvragen 1 en 2)

1. Vertegenwoordigers van de pps'en zijn grotendeels tevreden over de ondersteuning van DUS-I en PTvT, al zijn er wel verbeterpunten.
2. Er is over het algemeen waardering voor het beoordelingsproces, met uitzondering van de doorlooptijd tussen het gesprek met de commissie en de mededeling over het besluit.
3. De pps'en maken, naast de ondersteuning van PTvT en DUS-I, veel gebruik van externe adviseurs.

4. De ervaringen met de wijzigingen in RIF-2 zijn in het algemeen positief, hoewel de waardering per wijziging verschilt.
5. De projectleider is de spin in het web, maar een profielschets wordt meestal niet opgesteld.

In welke mate sluit de inzet van de RIF-middelen aan bij de beleidsprioriteiten van OCW? (onderzoeksvraag 3)

6. Zoals al bleek uit de Monitorrapportage RIF 2020 zijn lang leven ontwikkelen en docentprofessionalisering onlosmakelijk verbonden met de RIF. De evaluatie heeft geen belangrijke aanvullingen opgeleverd ten opzichte van deze eerder uitgevoerde analyse over de vier beleidsthema's.

In welke mate sluit de regiovisie aan bij de kwaliteitsagenda's? (onderzoeksvraag 4)

7. In ongeveer de helft van de kwaliteitsagenda's wordt RIF genoemd, maar verder kunnen op basis van deze evaluatie geen vergaande conclusies worden getrokken over de mate waarin de regiovisie aansluit bij de Kwaliteitsagenda's.

In welke mate is RIF een effectief middel om een verbeterde aansluiting van het onderwijs op de regionale arbeidsmarkt te realiseren? (onderzoeksvraag 5)

Over de effectiviteit in termen van een verbeterde aansluiting is momenteel nog niets te zeggen omdat de projecten in de eerste fase van hun uitvoeringstraject zitten. Onderstaande conclusies hebben betrekking op het RIF als middel om de aansluiting te realiseren.

8. De RIF-subsidie zorgt voor een grotere impact van een project door een toenemende omvang van projectactiviteiten, een groter bereik en een versnelling in de uitvoering.
9. RIF leidt tot nieuwe regionale publiek-private samenwerking en meer interne betrokkenheid van docenten.
10. Er zijn voorzichtige signalen dat de effectiviteit van en de belangstelling voor de RIF in haar huidige vorm afneemt.
11. Projecten ervaren diverse knelpunten en belemmeringen bij de voorbereiding en uitvoering van de pps. Het verschilt per knelpunt of belemmering of het wegnemen hiervan binnen de invloedssfeer van OCW ligt.

Op welke wijze en in welke mate heeft de COVID-19 crisis invloed gehad op het functioneren van de projecten in 2019 en 2020? (onderzoeksvraag 6)

12. COVID-19 heeft een grote impact gehad op de voorbereiding en uitvoering van projecten.
13. Van de coulancemogelijkheid in het kader van de COVID-19 maatregelen is al veelvuldig gebruik gemaakt (verlenging projectduur).

Aanbevelingen

Op basis van de bovenstaande conclusies zijn in hoofdstuk 7 vier aanbevelingen geformuleerd en nader uitgewerkt. De aanbevelingen zijn verschillend van aard en kunnen in sommige gevallen al tot tussentijdse aanpassingen van de regeling leiden. Andere aanbevelingen zijn complexer van aard en vragen daardoor meer voorbereiding en afweging. Zij zijn meer toekomstgericht en dienen ter voorbereiding op een eventuele vervolgregeling vanaf 2023.



1. Verkort, waar mogelijk, de doorlooptijd van het beoordelings- en beschikkingsproces door:

- a. onderdelen van dit proces nog eens kritisch onder de loep te nemen om te bekijken waar een extra efficiency slag gemaakt kan worden;
- b. te werken met een doorlopende regeling waardoor het oordeel sneller kan plaatsvinden omdat het niet om een concentratie van aanvragen gaat.



- 2. Vereenvoudig, waar mogelijk, het aanvraagproces door fasering in te bouwen en/ of op minder onderdelen een gedetailleerde uitwerking te vragen.**
- a. Biedt de mogelijkheid om per ontwikkelfase in te dienen, naast de mogelijkheid voor een integrale aanvraag.
 - b. Ga bij het aanvraag- en beoordelingsproces meer uit van vertrouwen, door experimenteerruimte te bieden en minder zaken bij voorbaat vast te leggen.



- 3. Overweeg het aanpassen van de cofinancieringseisen bij een vervolgeregeling:** onderzoek welke cofinancieringseisen het meest effectief en doelmatig zijn voor het behalen van de doelstelling van de regeling.



- 4. Onderzoek of de RIF in haar huidige vorm nog voldoende relevant is en voldoet aan de behoefte van de doelgroep.**
- a. Blijf monitoren of de afnemende trend in aanvragen doorzet en welke redenen hieraan ten grondslag liggen.
 - b. Voer een verdiepend onderzoek uit onder de projecten met een opschalerssubsidie en onderzoek in hoeverre subsidievoorwaarden (waaronder het werken met een voorportaal met een keurmerk) stimulerend werken.
 - c. Bouw adaptiviteit in het aanvraag- en beoordelingsproces (en eventueel de regeling) waardoor sneller op veranderde behoeften kan worden ingespeeld.
 - d. Werk met een integraal programma waar de RIF-subsidie onderdeel is van een samenhangend geheel aan beleidsinstrumenten waardoor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt een structurelere vorm kan krijgen.

Inleiding

Het Regionaal investeringsfonds mbo is een subsidieregeling van het ministerie van OCW. Het doel van de regeling is de aansluiting van het onderwijs op de behoefte van de arbeidsmarkt te verbeteren. Samenwerkingsverbanden van onderwijs (met minimaal één mbo-instelling), bedrijfsleven/ werkgevers, regionale overheden en overige organisaties kunnen een aanvraag voor subsidie indienen. De eerste regeling (aangeduid als RIF-1) liep van 2014 tot en met 2018. Vanwege positieve ervaringen met deze regeling is met ingang van 1 januari 2019 een vervolgregeling (aangeduid als RIF-2) van start gegaan voor de periode 2019-2022.

De noodzaak om de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt zowel kwantitatief als kwalitatief te verbeteren wordt breed gedeeld. Dat blijkt uit het feit dat vanaf de start in 2014 meer dan tweehonderd samenwerkingsverbanden een beroep hebben gedaan op de regeling. Alle mbo-instellingen zijn of als penvoerder of als partner betrokken bij RIF-projecten. Regionale en sectorale spreiding is gedurende de looptijd van de regelingen toegenomen. Meer informatie over de kenmerken van de RIF-projecten is opgenomen in hoofdstuk 2.

Aanleiding en doel evaluatieonderzoek

In januari 2021 heeft OCW aan de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (DUS-I) verzocht om in aanvulling op de jaarlijkse monitorrapportage een tussentijds evaluatieonderzoek uit te voeren naar de regeling RIF-2. Hiermee wordt geanticipeerd op de eindevaluatie van de regeling, die na 2022 gaat plaatsvinden. Dit onderzoek richt zich op de toegekende aanvragen uit 2019 en 2020. De eerste ronde 2021 is buiten beschouwing gelaten en wordt meegenomen in de jaarlijkse monitor.

De onderzoeksactiviteiten zijn gericht op de verantwoording van de inzet van middelen uit het RIF. Naast de verantwoordingsfunctie kan deze rapportage ook aangewend worden als aanvullende bron voor bijsturing van de regeling. Sinds de start van de regeling is gebleken dat de RIF-regeling een adaptieve regeling is. De tussentijdse wijzigingen van de regeling zijn niet alleen procedureel van aard maar hebben zeker in de vervolgregeling RIF-2 ook een beleidsinhoudelijk karakter. Voor de tussenevaluatie is het interessant om te kijken hoe de betrokken publiek-private samenwerkingsverbanden de vorm en inhoud van deze interventies ervaren. Welke sturende werking is ervan uitgegaan? In hoofdstuk 1 komt de verdere onderzoeksopzet aan bod.

Monitor en evaluatie traject

Dit evaluatieonderzoek staat niet op zichzelf. Vanaf het moment dat de eerste regeling Regionaal Investeringsfonds mbo (2014-2018) van start is gegaan, is voorzien in monitoring en evaluatie. De eerste monitorrapportage over de periode 2014-2015 is in 2016 door DUS-I opgeleverd. Daarna zijn jaarlijks monitorrapportages gepubliceerd. In november 2018 is de vervolgregeling Regionaal Investeringsfonds mbo 2019-2022 gepubliceerd. De vierde monitorrapportage geeft de eerste resultaten van de vervolgregeling weer en is in december 2020 gepubliceerd.

Voor RIF-1 is naast het jaarlijkse monitortraject door de uitvoeringsorganisatie DUS-I ook een tussenevaluatie uitgevoerd door ResearchNed over de periode 2014-2017. De eindevaluatie over de periode 2014-2019 is door Dialogic in samenwerking met Ecorys uitgevoerd in 2020. De belangrijkste conclusie was dat RIF-1 een belangrijke aanjagende en verbindende functie vervult.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt doel en aanpak van het onderzoek nader toegelicht. Vervolgens wordt de regeling nader toegelicht in hoofdstuk 2. De bevindingen uit de enquête en de casestudies met betrekking tot het aanvraagproces (hoofdstuk 3), het beoordelingsproces (hoofdstuk 4), de uitvoering (hoofdstuk 5) en de werking van RIF-subsidie (hoofdstuk 6) worden in de daaropvolgende hoofdstukken uitgewerkt. In het afsluitende hoofdstuk 7 komen de conclusies en aanbevelingen aan bod. De bijlagen bestaan uit drie onderdelen. De eerste betreft de vragenlijst die is gebruikt voor de enquête onder projectleiders. Bijlage 2 bevat de interviewleidraad die gebruikt is voor de casestudies. In bijlage 3 zijn de portretten van de casestudy opgenomen.

1. Doel en aanpak onderzoek

In dit hoofdstuk worden het doel van de evaluatie en de aanpak toegelicht.

1.1 Doel evaluatie

Het doel van de evaluatie is om, halverwege de uitvoeringsperiode RIF-2, een balans op te maken van de ervaringen van de lopende pps'en ten aanzien van de voorbereiding en uitvoering van de projecten en de werking van RIF-2 in kaart te brengen. De opbrengsten van het onderzoek zijn bestemd voor verantwoording, eventuele bijsturing van de regeling RIF-2 en dient tevens als input voor het maken van beleidskeuzes voor een mogelijke vervolgregeling.

De volgende zes onderzoeksvragen staan centraal.

1. Hoe is de voorbereiding, beoordeling en uitvoering van RIF-2 projecten verlopen?
2. Welke ervaringen hebben de lopende pps'en met RIF-2
 - a. Hoe hebben de lopende pps'en het aanvraagproces, de beoordeling en uitvoering ervaren?
 - b. Welke aspecten werkten volgens de pps'en stimulerend en welke belemmerend?
 - c. Welke aanbevelingen ter verbetering dragen de pps'en aan?
3. In welke mate sluit de inzet van de RIF-middelen aan bij de beleidsprioriteiten van OCW?
4. In welke mate sluit de regiovisie van de pps'en aan bij de kwaliteitsagenda's?
5. In welke mate heeft de inzet van RIF geleid tot een verbeterde aansluiting van het onderwijs op de regionale arbeidsmarkt?
6. Op welke wijze en in welke mate heeft de COVID-crisis invloed gehad op het functioneren van de RIF-projecten?

Het evaluatieonderzoek richt zich op de pps'en die in de periode 2019 en 2020 met succes een aanvraag hebben ingediend bij het RIF mbo. De afgewezen aanvragers zijn buiten beschouwing gelaten omdat deze groep klein is en de verwachting was dat de bereidheid tot deelname niet groot zou zijn (zie bijvoorbeeld ook de geringe respons van afgewezen aanvragers bij de evaluatie van RIF-1).

1.2 Aanpak evaluatie

Om een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen is een aantal onderzoeksactiviteiten uitgevoerd: enquête, casestudy en een viertal data-analyses. Deze activiteiten worden hieronder kort toegelicht.

Enquête (ter beantwoording van onderzoeksvraag 2, 3 en 5)

In maart hebben alle (44) projectleiders/programmamanagers van de lopende RIF-2 projecten per mail een digitale vragenlijst ontvangen. De vragenlijst bestond uit vier blokken met vragen: voorbereidingsfase, beoordeling van de aanvraag, eerste ervaringen met de uitvoer en wijzigingen in de regeling en aanpassingen in verband met corona. Daarnaast vroegen we nog enkele achtergrondkenmerken. De vragenlijst is opgenomen in bijlage 1. De deelname was zeer groot (95%) en in de beantwoording was te zien dat de respondenten de tijd namen om toelichtingen (op open vragen) te geven. Dit duidt op een grote betrokkenheid van de projectleiders/ programmamanagers.

Casestudy (ter beantwoording van onderzoeksvraag 2, 3 en 4)

Ter verdieping en duiding van de uitkomsten van de enquête hebben we een casestudy uitgevoerd. Deze bestond uit acht semigestructureerde groepsinterviews met de projectleider/programmamanager, eindverantwoordelijke van de pps (mbo-instelling), vertegenwoordiger(s) vanuit het bedrijvenveld en overige relevante stakeholders. De selectie van de acht casussen is gemaakt op basis van de criteria sector, type project (starter/opschaler), aanvraagronde, niveau doelgroep en regio. Naast deze casussen hebben we één instellingsbrede casus uitgevoerd bij een mbo-instelling met veel ervaring met RIF-projecten om te onderzoeken wat de invloed is van instellingsbeleid, visie op innoveren en kennisdeling. We hebben hiervoor ROC van Amsterdam geselecteerd. Bij alle interviews waren twee gespreksleiders aanwezig. Alle instellingen die we hebben benaderd waren zonder aarzelen bereid tot deelname. Bijlage 3 bevat een overzicht met de deelnemende instellingen en de personen die aan het interview hebben deelgenomen.

De interviewleidraad is opgenomen in bijlage 2. Van alle gesprekken zijn portretten gemaakt met de belangrijkste uitkomsten per thema. De concept-portretten zijn ter verificatie/aanvulling opgestuurd naar de projectleider/ programmamanager van de betreffende casus en na verwerking van de feedback definitief gemaakt. Deze portretten zijn opgenomen in bijlage 3.

Data-analyses (ter beantwoording van onderzoeksvraag 1, 4 en 5)

In aanvulling op de enquête en casestudy zijn analyses uitgevoerd op beschikbare databronnen.

- Om inzicht te krijgen in de financiële dekking (cofinanciering) van de pps'en is de cofinanciering per partner verzameld en geanalyseerd (excel). Deze gegevens zijn door aanvragers via het aanvraagportaal ingevoerd.
- Om een beeld te vormen van de scores van aanvragers op de selectiecriteria (vijf criteria voor startersaanvragen en acht voor opschalers) zijn de scores van de beoordelingscommissie per aanvraag/ criterium verzameld en geanalyseerd.
- Voor de kenmerken van de projecten 2019-2020 in relatie tot de projecten uit RIF-1 is gebruik gemaakt van de database in spss.
- Om te kunnen vaststellen hoe RIF-2 projecten relateren aan de Kwaliteitsagenda's mbo is een kwalitatieve analyse uitgevoerd. Via zoektermen zijn uit de kwaliteitsagenda's passages geselecteerd die te maken hebben met RIF (analysetool Atlas-TI). Vervolgens zijn deze passages inhoudelijk beoordeeld en gecategoriseerd (excel).
- Veel RIF-projecten zijn beïnvloed door COVID-19. OCW en DUS-I hebben lopende RIF-projecten uitgenodigd signalen hiervan door te geven, al dan niet gekoppeld aan een verlengingsverzoek. Dit overzicht is geanalyseerd.

1.3 Onderzoeksteam en begeleiding

Voor de uitvoering van het onderzoek is DUS-I een samenwerking aangegaan met de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Het onderzoeksteam bestond uit Mark Hesseling, Jolanda ten Hove (beide senior subsidieadviseurs, DUS-I) en Victor Vane (onderzoeker, RVO). Pien van Hooidonk (uitvoeringscoördinator RIF-2, DUS-I) heeft als gespreksleider een bijdrage geleverd bij de casestudy. Het onderzoeksteam heeft gedurende het onderzoek feedback ontvangen van de regiegroep. Deze bestond uit Pien van Hooidonk, Marieke Jansen (account coördinator DUS-I), Imro Simmelink (manager DUS-I) en Magda van der Star (dossierhouder RIF bij OCW). In totaal is de regiegroep vijf keer bijeen geweest. De voorlopige resultaten zijn besproken met de beoordelingscommissie RIF, PTvT en DUS-I. De feedback is verwerkt in het rapport.

2. RIF-2: de regeling, aanvraagprocedure en kenmerken van projecten

In dit hoofdstuk worden de twee RIF-regelingen kort toegelicht, waarbij het vooral gaat om de verschillen tussen de twee regelingen. Dit komt tot uitdrukking in paragraaf 2.1. In paragraaf 2.2 worden de kenmerken van de RIF-2 projecten beschreven.

2.1 De regeling RIF-2 in vergelijking met RIF-1

Het doel van het Regionaal investeringsfonds mbo is het beschikbaar stellen van geld ten behoeve van samenwerkingsverbanden die bestaan uit publieke en private partijen en die ten doel hebben de aansluiting van het middelbaar beroepsonderwijs op de behoefte van de arbeidsmarkt te verbeteren.

Het budget dat voor RIF-2 ter beschikking staat is 100 miljoen euro, waarvan jaarlijks 25 miljoen euro aan subsidie beschikbaar is. Bij onderuitputting wordt het resterende budget meegenomen naar de volgende aanvraagronde in hetzelfde jaar. Er vindt geen doorschuif naar een volgende jaar plaats. Voor 2019 en 2020 is totaal ruim 44 miljoen euro verstrekt.

Voor beide regelingen geldt dat de subsidie maximaal een derde deel van de totale kosten bedraagt. Nieuw in deze regeling is dat voor entree aanvragen de subsidie is opgehoogd naar 50% van de totale kosten. Een pps kan minimaal € 250.000 en maximaal € 2 miljoen subsidie krijgen. Gedurende de looptijd van de regeling heeft OCW aanvragers gestimuleerd extra aandacht te besteden aan actuele beleidsthema's, zoals entreeopleidingen, onderzoekend vermogen en docentprofessionalisering. Deze wijze van beleidsontwikkeling, via tussentijdse wijzigingen in een subsidieregeling, is niet nieuw. Vaak gaat het dan vooral om wijzigingen van meer procedurele aard, terwijl de wijzigingen in RIF-2 ook een beleidsinhoudelijk karakter kregen. Het lijkt erop dat de sturing op beleidsthema's via de regeling redelijk effectief is. Op de beleidsthema's wordt in hoofdstuk 5 inhoudelijk nader ingegaan.

Met de tussentijdse wijzigingen blijkt het adaptieve karakter van de regeling, maar ook van de uitvoering. Het gaat niet alleen om tussentijdse aanpassingen naar aanleiding van wijzigingen in de regeling, maar ook om aanpassingen naar aanleiding van ervaren knelpunten bij het aanvraag- en beheerproces en andere trends of signalen van aanvragers. Zo is op verzoek van de pps'en het jaarlijkse verantwoordingsregime gewijzigd in één tussentijdse verantwoording. En is de mogelijkheid voor het aanvragen van een opschaalsubsidie toegevoegd.

In onderstaand overzicht zijn alle verschillen tussen RIF-1 en RIF-2 weergegeven.

Afbeelding 1: kenmerken RIF-1 en RIF-2

	RIF-1	RIF-2
Periode	2014 - 2018	2019 - 2022
Looptijd	Maximaal vier kalenderjaren met onder strikte voorwaarde mogelijkheid tot verlenging met één jaar	Vier of vijf kalenderjaren, naar wens van de aanvrager met onder strikte voorwaarde mogelijkheid tot verlenging met één jaar, alleen voor vierjarige projecten; na de wijzigingsregeling (zomer 2021) worden de verlengingsmogelijkheden verruimd vanwege COVID-19
Budget	100 miljoen euro	100 miljoen euro Het is voor de subsidieverstrekker niet meer mogelijk om budget mee te nemen naar een volgend kalenderjaar
Type subsidie	Alleen subsidie voor starters Doelmatiger organiseren van het opleidingsaanbod	Een subsidie voor starters en voor opschalers

<p>Beoordelingscriteria</p> <ul style="list-style-type: none"> - verbetering aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt - samenwerking & draagvlak - uitvoerbaarheid / haalbaarheid - duurzaamheid - - financiering 	<p>Elke aanvraag wordt beoordeeld op vijf criteria en moet minimaal een voldoende (5,5) scoren op deze criteria.</p>	<p>Voor starters: zie RIF-1.</p> <p>Voor opschalers zijn naast de vijf criteria voor starters ook voldoende vereist voor:</p> <p>verbreding en verdieping</p> <p>onderzoekend vermogen</p> <p>docentprofessionalisering</p>
<p>Specifieke beleidsthema's</p> <ul style="list-style-type: none"> - docent professionalisering - onderzoekend vermogen - leven lang ontwikkelen - entree studenten 	<p>Geen voorwaarden met betrekking tot specifieke beleidsthema's</p>	<p>Een subsidie voor starters moet in ieder geval betrekking hebben op een van de vier onderscheiden beleidsthema's.</p> <p>Een subsidie voor opschalers moet in ieder geval betrekking hebben op professionalisering van de docenten én het ontwikkelen van onderzoekende vaardigheden</p>
<p>Verbinding met kwaliteitsagenda</p>	<p>Niet van toepassing</p>	<p>Het visiedocument dient voort te vloeien uit de kwaliteitsagenda en een onderbouwing te bevatten waaruit blijkt dat er geen sprake is van dubbele financiering van activiteiten.</p>
<p>Activiteitenplan</p>	<p>Er dient een activiteitenplan bij de aanvraag opgenomen te worden voor de gehele projectperiode</p>	<p>Voor het eerste jaar van de projectperiode dient een uitgewerkt activiteitenplan bij de aanvraag te worden opgenomen en een globale planning voor de resterende projectperiode</p>
<p>Cofinanciering</p>	<p>Geen afwijkende regels voor entreeaanvragen</p> <p>Cofinanciering door penvoerende onderwijsinstelling was eerst niet toegestaan, na wijzigingsregeling wel mogelijk (geen nadere eisen).</p>	<p>Afwijkende cofinancieringsregels voor entree-aanvragen: minimaal 50% cofinanciering in plaats van minimaal 66,7% cofinanciering;</p> <p>Maximaal 10% cofinanciering door penvoerende onderwijsinstelling, deze bijdrage moet in cash zijn.</p>
<p>Begroting</p>	<p>Voor de gehele projectperiode wordt een uitgewerkte meerjarenbegroting aangeleverd</p>	<p>Voor de eerste helft van de projectperiode wordt een gedetailleerde meerjarenbegroting opgeleverd en voor de tweede helft van de projectperiode een globale beschrijving</p>

Verantwoording	Een jaarlijkse schriftelijke tussenrapportage maakt onderdeel uit van de subsidieverplichtingen (totale frequentie is 3 tussenrapportages en 1 eindrapportage). De tussenrapportages worden beoordeeld door DUS-I	Er vindt halverwege de projectperiode een tussentijdse beoordeling plaats, hiervoor wordt een schriftelijke tussenrapportage ingediend (totale frequentie is 1 tussenrapportage en 1 eindrapportage). De tussenrapportage wordt beoordeeld door de beoordelingscommissie. Een gesprek of bezoek door de beoordelingscommissie kan onderdeel uitmaken van de tussentijdse beoordeling
----------------	---	--

Coulance regeling in verband met COVID-19 impact

Omdat heel snel duidelijk werd dat de coronamaatregelen een grote impact hadden op de lopende projecten van alle OCW-regelingen is per 23 juni 2020 de Verzamelregeling Subsidies OCW Covid-19 in werking gesteld. Daarmee konden RIF-projecten een verlenging van hun projectduur krijgen. Tegelijkertijd ontving DUS-I signalen dat niet alleen de projectduur maar ook de cofinanciering en daarmee de continuering van de activiteiten problemen ondervonden.

Omdat OCW zo veel mogelijk wil voorkomen dat activiteiten worden stopgezet is een wijzigingsregeling in voorbereiding, verwachting is dat deze medio 2021 wordt gepubliceerd. De wijzigingen betreffen vier maatregelen die ervoor moeten zorgen dat projecten zo veel als mogelijk door kunnen gaan. Allereerst worden de mogelijkheden voor verlenging verruimd. Ten tweede worden reeds uitgegeven middelen niet teruggevorderd als een project vanwege COVID-19 voortijdig moet stoppen. De derde aanpassing betreft de versoepeling van de cofinancieringseis. Afwijking van de cofinancieringseis is mogelijk. Aan het einde van de projectperiode mag de gerealiseerde cofinanciering de helft minder zijn dan oorspronkelijk begroot. Ook de voorgeschreven verhouding tussen private en publieke partners wordt gedeeltelijk versoepeld. Voorwaarde is dat causaliteit met COVID-19 aannemelijk is. Entreeprojecten hebben een andere verhouding subsidie en cofinanciering, hiervoor wordt een vergelijkbare versoepeling geregeld, dus minimaal 25 in plaats van 50 % cofinanciering. Communicatie over deze wijzigingen vindt plaats via de nieuwsbrief RIF en via webinars.

2.2 Aanvraagprocedure

Een projectvoorstel bestaat uit verschillende onderdelen: een regiovisie, een projectplan met een uitgewerkt activiteitenplan voor het eerste projectjaar, een samenwerkingsovereenkomst, een meerjaren- en een exploitatiebegroting.

De praktijk heeft uitgewezen dat het schrijven van een goede aanvraag en het vormen van een netwerk geen eenvoudige taak is. Aanvragers schakelen regelmatig een externe adviseur in voor het aanvraagproces. Ook vanuit OCW wordt via DUS-I en PTVT een ondersteuningstraject gefaciliteerd. In de loop der jaren is een uitgebalanceerd voortraject ontstaan om te komen tot goede projectvoorstellen. Voor de uitvoering van de regeling zijn twee partijen verantwoordelijk. DUS-I verzorgt het formele proces (organisatie aanvraag-, beoordelings- en beschikkingsproces), de voorschouw op conceptaanvragen en het Platform Talent voor Techniek (PTvT) zorgt in de opstart- en uitvoeringsfase voor de ondersteuning van de publiek-private samenwerking en stimuleert netwerkvorming en kennisdeling.

Daarnaast is sinds 2017 vanuit PTVT het lerend netwerk 'Katapult' opgezet waar bestaande samenwerkingsverbanden kennis delen en leren van elkaar. Het communicatietraject om te komen tot kansrijke voorstellen wordt door beide organisaties uitgevoerd, ieder vanuit hun eigen rol. Informatie wordt verstrekt door middel van regionale bijeenkomsten, de websites van beide organisaties, contacten per telefoon en e-mail, én – vanaf 2015 – met een voorschouwrunde. Deze vrijwillige voorschouw vindt voorafgaand aan de officiële indiening plaats. Potentiële aanvragers krijgen dan de mogelijkheid hun conceptvoorstellen voor te leggen aan DUS-I. Met het advies dat zij daarop krijgen kunnen zij hun formele aanvraag versterken.

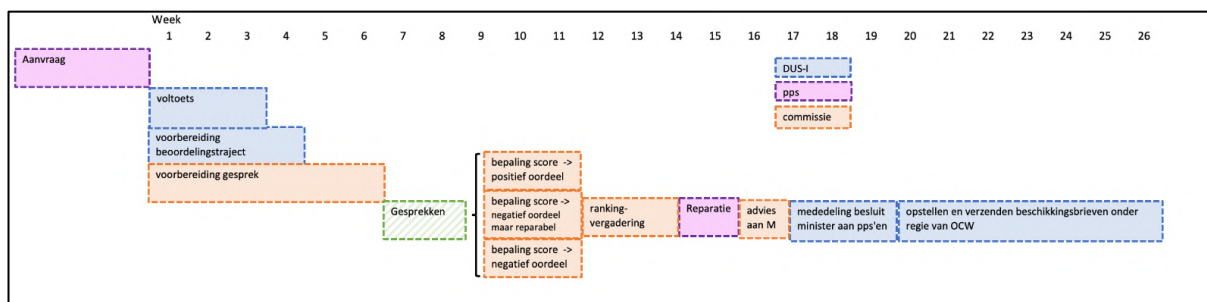
RIF kent twee aanvraagronde: de eerste aanvraagronde vindt jaarlijkse plaats van 1 tot en met 31 januari. De tweede aanvraagronde is van 1 juni tot en met 30 juni. Als de aanvraag is ingediend start het beoordelingsproces. Voor het beoordelen van de aanvragen is een onafhankelijke beoordelingscommissie ingesteld, bestaande uit 8 leden en een onafhankelijk voorzitter. Daarbij is rekening gehouden met een

evenwichtige vertegenwoordiging vanuit het onderwijs, bedrijfsleven en de overheid. De werkwijze bij de beoordeling is als volgt:

- Toets of de aanvraag aan alle basisvoorwaarden voldoet (bv. zijn alle vereiste stukken en handtekeningen meegestuurd). Bij een onvolledige aanvraag krijgt de aanvrager tien werkdagen de tijd om de benodigde informatie aan te leveren.
- DUS-I maakt dossiers aan, maakt een planning en stelt een analyse op van elke aanvraag ten behoeve van de beoordelingscommissie.
- De individuele commissieleden nemen de aanvragen door en hebben een vooroverleg, ondersteund door DUS-I.
- Vertegenwoordigers van het samenwerkingsverband krijgen de mogelijkheid om hun aanvraag middels een presentatie van tien minuten toe te lichten bij twee leden van de beoordelingscommissie, daarna volgt een gesprek waarbij alle criteria aan bod komen.
- Na het gesprek geeft het duo van commissieleden per criterium een gezamenlijke score en wordt een conceptadvies voor de Minister opgesteld.
- Rankingsvergadering met de gehele beoordelingscommissie waarbij alle aanvragen in relatie tot elkaar worden doorgesproken. Bij een negatieve score op een criterium krijgt de pps – indien reparabel – nog de mogelijkheid om binnen 10 werkdagen aanvullende informatie aan te leveren. Een verzoek tot aanvulling wordt alleen gedaan indien er voldoende budget is en op volgorde van de rankingslijst. De adviezen over het wel/ niet toekennen van de subsidie worden aan de minister voorgelegd.
- De minister neemt het definitieve besluit. De aanvrager wordt telefonisch door DUS-I op de hoogte gebracht van dit besluit en krijgt daar via de mail een bevestiging van.
- Beschikkingen worden opgesteld en afgestemd met financieel en juridisch adviseurs. Betaalritmes e.d. worden gecontroleerd en ingevoerd.
- Verzending van de beschikkingen.

De doorlooptijd van het indienen van de subsidieaanvraag tot de feitelijke beschikkingen bedraagt vier tot vijf maanden.

Afbeelding 2: schematische weergave huidige beschikkingstraject met doorlooptijd in weken



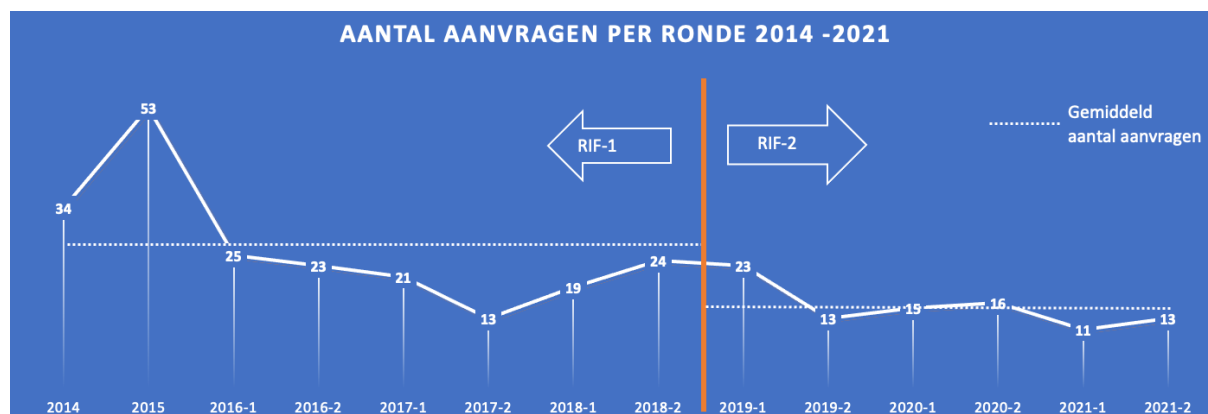
2.3 Kenmerken RIF-projecten

In hoofdstuk 1 is toegelicht hoe de verschillende kenmerken, zoals type project (starter of opschaler onder RIF-2), startdatum (2019 of 2020), regio, sector en opleidingsniveau als basis zijn genomen voor de selectie van de casestudy. In deze paragraaf wordt op een aantal kenmerken een vergelijking gemaakt tussen RIF-1 en RIF-2 projecten. De beschreven kenmerken voor de RIF-2 projecten hebben betrekking op de projecten die zijn gestart in 2019 of 2020. Alleen ten aanzien van het aantal aanvragen (zie volgende alinea's) is ook 2021 meegenomen.

Aantal aanvragen

Onderstaande grafiek laat zien dat het gemiddeld aantal aanvragen per aanvraagronde in RIF-2 duidelijker lager ligt dan in RIF-1, zie de stippellijnen. Op dit moment is het nog onduidelijk in hoeverre dit een gevolg van COVID-19 is.

Afbeelding 3: aantal aanvragen RIF per ronde 2014-2021



De onderstaande tabel specificeert de aanvragen in RIF-1 en RIF-2.

Afbeelding 4: vergelijking aanvragen RIF-1 en RIF-2 (tot en met 1^e ronde 2021)

	RIF-1	RIF-2
Aantal aanvraagronden	8	5
Aantal aanvragen	212	78
Aantal aanvragen per ronde	26,5	15,6
Toegekende aanvragen	120	54
Slaagpercentage	57%	69%
% herindieners van toegekende aanvragen	33%	46%

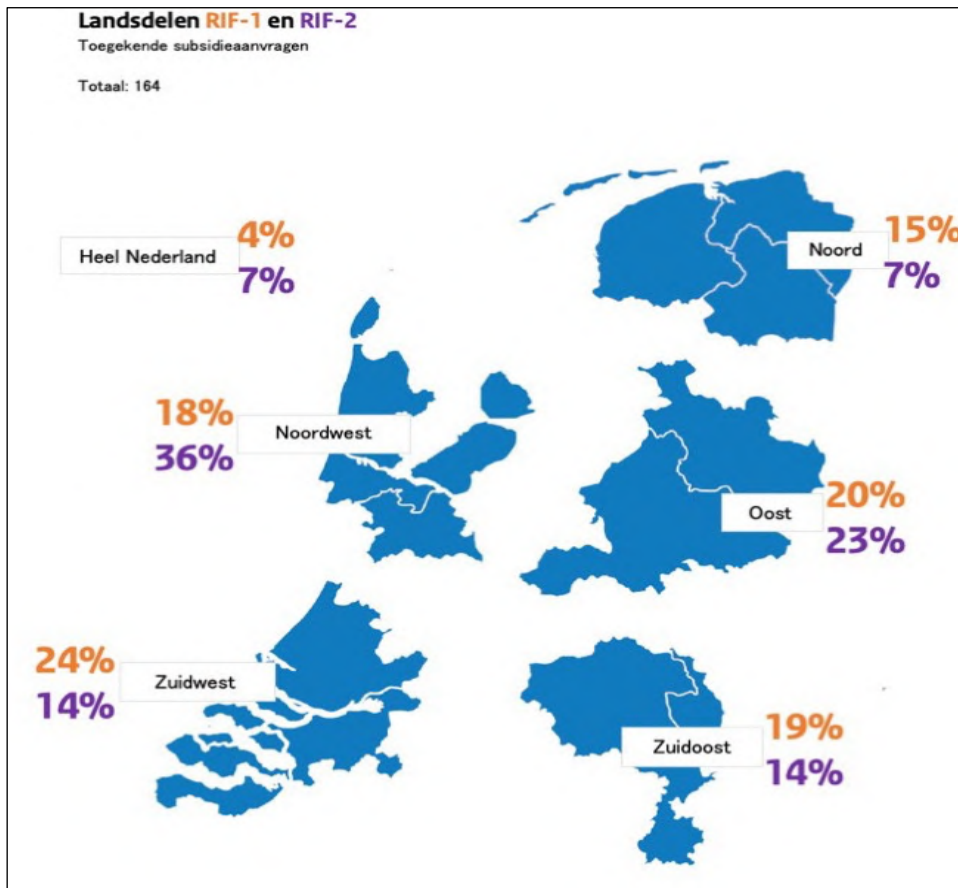
In RIF-2 is het mogelijk voor bestaande RIF-projecten om na een succesvolle afronding (inclusief verduurzaming) een vervolg te geven door een opschalingsaanvraag in te dienen. In 2019 en 2020 zijn in totaal acht aanvragen voor opschaling ingediend (ruim tien procent van het totale aantal aanvragen), waarvan er zes werden toegekend.

In 2021 lijkt sprake van een toename van het aandeel opschalers. Over de effectiviteit van de opschalersmogelijkheid is op dit moment nog geen duidelijke uitspraak te doen. Het onderscheid tussen starters en opschalers is nog niet bij alle pps'en even duidelijk (28% van de geënquêteerden). En ook over het gebruik maken van de opschaler subsidie wordt door de pps'en verschillend gedacht. Er lijkt meer eensgezindheid te bestaan over het nut van dit aangebrachte onderscheid (84% vond het een zinvol onderscheid).

Regionale spreiding

De regionale spreiding kent schommelingen per jaar maar laat over de gehele periode een gelijkmatige spreiding zien. De meeste projecten kennen een regionale uitwerking, wat passend is bij de regeling, slechts 7% gaat uit van een landelijk werkingsgebied. Dit betreft pps'en die een sectorale in plaats van een regionale insteek hebben. Wat opvalt in onderstaande vergelijking tussen RIF-1 en RIF-2 is een verdubbeld aandeel van de regio Noordwest en een halvering in de regio Noord.

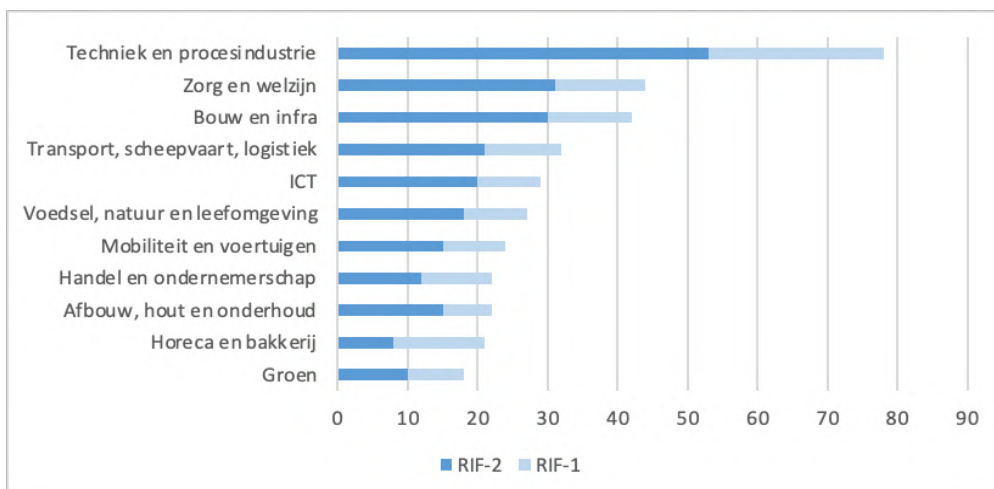
Afbeelding 5: geografische spreiding RIF-projecten: RIF-1 (2014-2018) en RIF-2 (2019-2020)



Spreiding over sector, leerweg en niveau

Er is een aanmerkelijk verschil zichtbaar in de sectorale spreiding, waarbij de aanjaagfunctie van techniek- en zorgpact duidelijk herkenbaar is. Bijna de helft van de projecten 2019-2020 richt zich op het domein techniek- en procesindustrie, op de voet gevolgd door zorg & welzijn en bouw & infra. Wel blijken steeds meer pps-en zich te richten op meerdere domeinen.

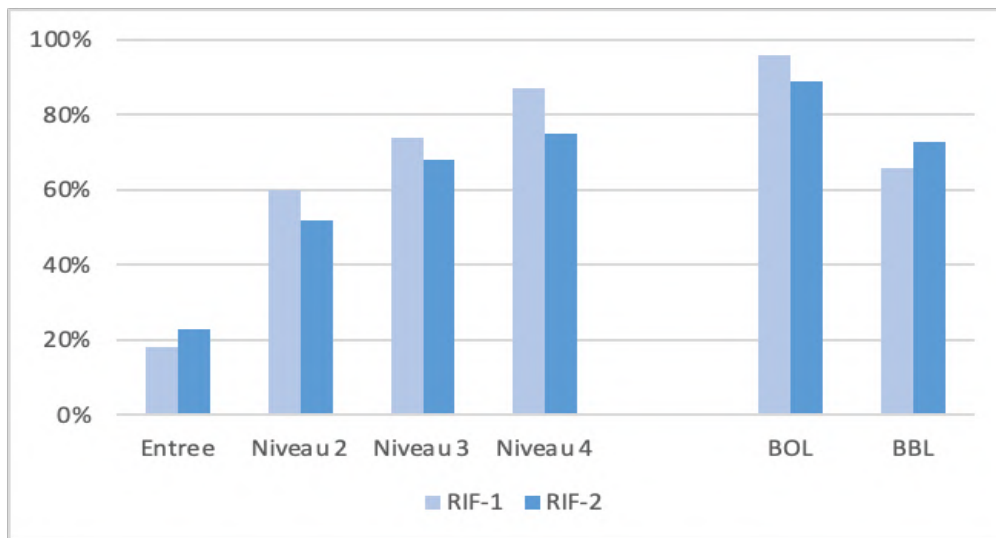
Afbeelding 6: aantal pps'en naar domein



Uit de cijfers blijkt eveneens dat de meeste projecten zich richten op de hogere niveaus. Een verandering in RIF-2 door gunstige cofinancieringseisen op te nemen voor aanvragen met entreestudenten als primaire doelgroep lijkt enig effect te hebben. Het aantal aanvragen gericht op deze doelgroep is onder RIF-2 toegenomen, hoewel

het aandeel Entree in verhouding nog steeds klein is. Het aandeel BOL is in vergelijking tot BBL nog steeds groter onder RIF-2, maar dat verschil wordt wel kleiner in vergelijking tot RIF-1.

Afbeelding 7: percentage pps'en naar bereik niveau en leerweg

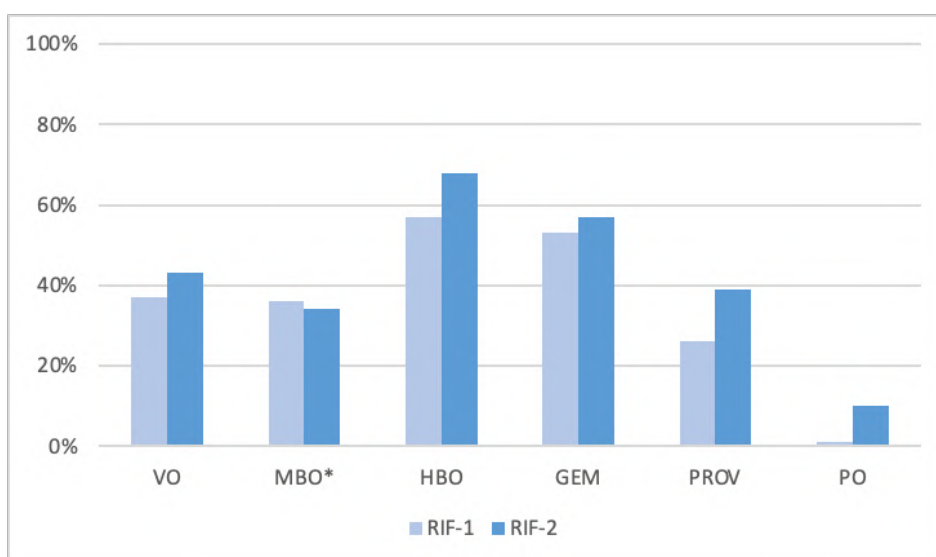


Samenwerkingspartners

Een centraal kenmerk van RIF betreft het samenwerkingsverband dat wordt aangegaan tussen bedrijfsleven/ werkgevers en onderwijsinstellingen, al dan niet aangevuld met lokale overheden en overige partners. Een één-op-één samenwerkingsverband tussen één roc en één arbeidsorganisatie (het minimale samenwerkingsverband) komt nauwelijks voor. Het gemiddeld aantal partners steeg licht: onder RIF-1 was dat 17 en onder RIF-2 (projecten 2019-2020) is dat 20.

Vrijwel alle mbo-instellingen zijn betrokken (geweest) bij een RIF-project. De betrokkenheid kan de vorm hebben van penvoerder en/ of als partner in het samenwerkingsverband. Als penvoerder heeft een instelling meer mogelijkheden tot sturing, maar ook een grotere verantwoordelijkheid. In RIF-1 waren 54 verschillende mbo-instellingen penvoerder van een project. Daarnaast waren 9 mbo-instellingen in die periode alleen als partner betrokken bij een RIF-project. Bij de 67 projecten onder RIF-2 (2019-2020) gaat het om 35 verschillende instellingen die de rol van penvoerder op zich hebben genomen. Er zijn 25 mbo-instellingen alleen als partner betrokken bij een RIF-project.

Afbeelding 8: percentage betrokkenheid naar type partner



Ten aanzien van het mbo geldt dat hier wordt bedoeld deelname vanuit het mbo exclusief de penvoerder (deze is immers per definitie afkomstig uit het mbo). Uit bovenstaande grafiek blijkt dat de deelname van andere partners (andere onderwijsinstellingen en lokale overheden) toeneemt in RIF-2. Het primair onderwijs is slechts sporadisch (5 keer) betrokken.

3. Het aanvraagproces

Het opstellen van een subsidieaanvraag, vormen van een netwerk, organisatie en inhoudelijke voorbereiding vraagt veel tijd en aandacht. In het onderzoek hebben we ten aanzien van de voorbereidingsfase op de subsidieaanvraag een vijftal thema's aan de orde gesteld:

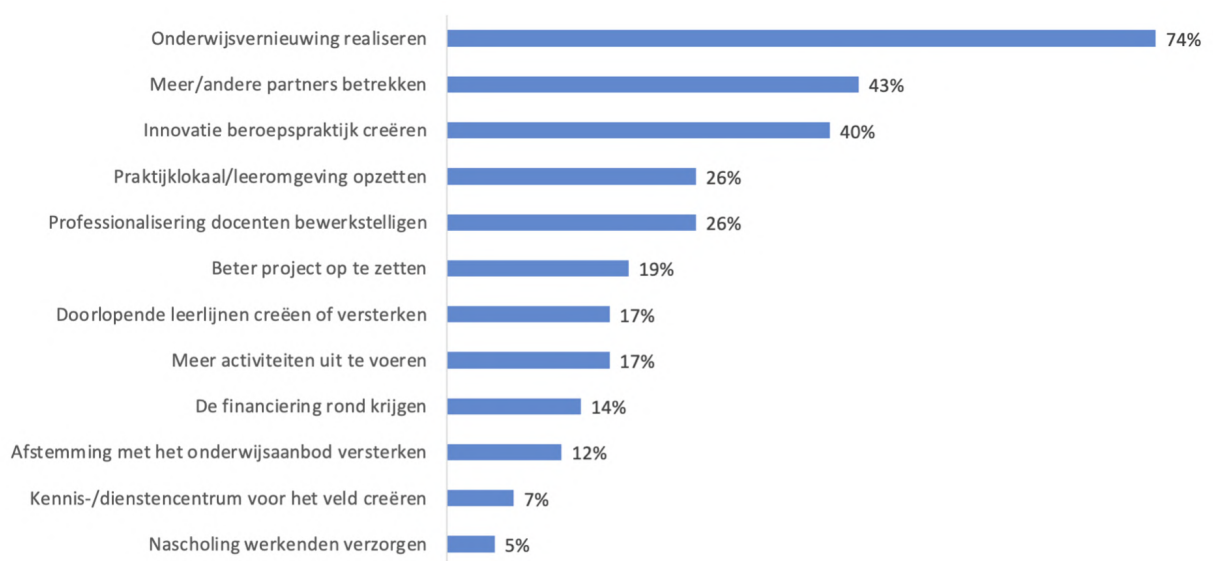
- de aanleiding om een aanvraag te doen en de functie van de subsidie daarbij (paragraaf 3.1);
- de vorming van het netwerk en cofinanciering (paragraaf 3.2);
- het opstellen van de aanvraag en ondersteuning daarbij (paragraaf 3.3);
- de rol van de projectleider en betrokkenheid van docenten en studenten (paragraaf 3.4).

3.1 Aanleiding en meerwaarde subsidie

De urgentie om een bestaand probleem (kwantitatief en/of kwalitatief tekort op de arbeidsmarkt, mismatch opleiding met benodigde kennis in bedrijfsleven) aan te pakken wordt door onderwijs en bedrijven in gelijke mate ervaren. Het initiatief om een aanvraag te starten ligt vaker bij de onderwijspartij. Ook in de uitvoering heeft het onderwijs vaker de regie.

De reden om gebruik te maken van de subsidiemogelijkheid heeft vooral betrekking op het vernieuwen van het onderwijs (curriculum, pedagogiek, didactiek, begeleiding). Daarnaast worden ook het betrekken van meer/andere partners en het creëren van innovatie in de beroepspraktijk (hybride onderwijs, fieldlabs, inzet van practoren) veelvuldig genoemd als redenen om gebruik te maken van de RIF-subsidie. De functie van de subsidie ligt dan vooral in het kunnen vrijmaken van uren voor een projectleider, docenten en begeleiders. Het gevolg is dat meer activiteiten, sneller uitgevoerd kunnen worden voor een grotere doelgroep.

Afbeelding 9: overwegingen voor aanvraag RIF-subsidie (n =40)

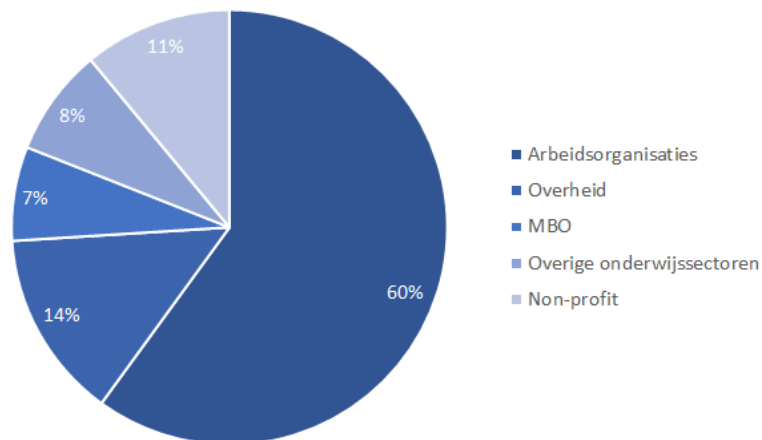


3.2 Vormen netwerk pps

Als basis voor het netwerk kiezen veel pps'en voor partijen waar in het verleden al mee samen is gewerkt, meestal aangevuld met een aantal nieuwe partners. Bij ongeveer een op de drie projecten gaat het echt om een nieuw netwerk. Dit ontstaan van nieuwe netwerken kan als een verworvenheid van het RIF worden aangemerkt. Soms is het speelveld behoorlijk overzichtelijk en zijn er slechts enkele grote organisaties actief in de regio, bijvoorbeeld rond Schiphol bij de pps House of Aviation. Bij andere projecten, bijvoorbeeld in de sector economie met veel mbk-bedrijven, bestaat het netwerk uit een groot aantal kleinere organisaties. Soms worden deze organisaties ook vertegenwoordigd door een brancheorganisatie.

De partners van de pps dragen voor twee derde bij aan de financiering van de projecten. Onderstaande grafiek geeft de verdeling aan per type partner.

Afbeelding 10: cofinanciering naar type partner



Ten behoeve van de evaluatie is een analyse uitgevoerd op de gegevens mbt de cofinanciering zoals die door de penvoerders bij de aanvraag in de aanvraagronde 2019 en 2020 zijn opgegeven. In totaal nemen de arbeidsorganisaties 60% van de cofinanciering voor hun rekening. Gemeentelijke en provinciale overheden dragen gezamenlijk voor 14% bij aan de cofinanciering, non-profit organisaties met 11%. De bijdrage in de cofinanciering van de onderwijspartners bedraagt 15%.

Een aantal partners heeft bij meerdere RIF-projecten bijgedragen in de cofinanciering. Dit betreft vooral provinciale en gemeentelijke overheden en hogescholen. Het meest actief is wat dit betreft de gemeente Amsterdam (cofinanciering bij 8 projecten), de provincie Noord-Holland (7 projecten) en hogeschool InHolland (6 projecten). Twee bedrijven zijn bij drie of meer RIF-projecten financieel betrokken. Dit zijn Festo (4) en HEMA (3). Qua volume zijn de grootste financiers Tata Steel (€ 2,34 miljoen), gemeente Amsterdam (€ 1,21 miljoen), LCS/Schiphol (€ 900 k), UWV Den Haag (€ 892 k), NHL Stenden (€ 843 k) en Albert Heijn (€ 670 k).

3.3 Opstellen subsidieaanvraag en ondersteuning

De meeste respondenten (64%) vinden de lastendruk goed passen bij de omvang van de subsidie, een derde ervaart de lastendruk in de voorbereiding als hoog. De begroting vormt regelmatig een struikelblok. Het beoordelingscriterium financiën is het criterium met de meeste onvoldoendes. DUS-I stelt naar aanleiding hiervan al jaren een format voor de begroting ter beschikking. Ongeveer 60% heeft hiervan gebruik gemaakt.

Uit de casestudy blijkt dat een aantal projecten het lastig vindt om in de planfase al in detail inzicht te geven in activiteiten en opbrengsten voor een lange periode van vier of vijf jaren. Dat is volgens hen eigenlijk niet realistisch en doet ook geen recht aan het verschil in de soort bijdragen die bedrijven ('in kind') geven. Deze projecten hechten eraan te kunnen inspelen op ontwikkelingen en veranderingen. De wijziging die met RIF-2 is aangebracht door alleen een detailplanning voor het eerste jaar verplicht te stellen wordt over het algemeen gewaardeerd, maar gaat volgens enkele pps'en nog niet ver genoeg. Ze zouden meer vertrouwen op prijs stellen (de partners committeren zich immers als via de samenwerkingsovereenkomst), zodat ze flexibel kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen.

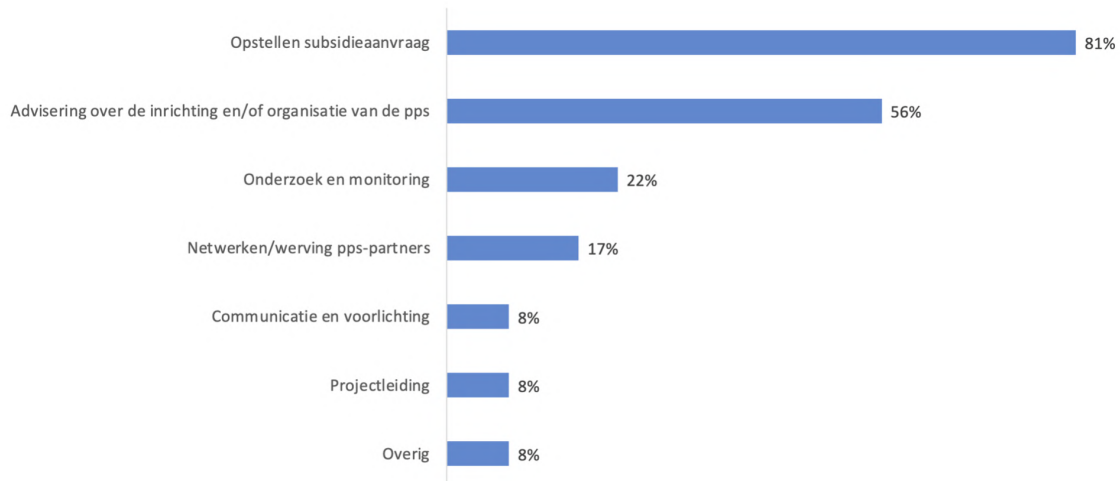
In de voorbereiding op de aanvraag worden pps'en op twee manieren ondersteund; via centraal aangeboden ondersteuning door DUS-I en PTvT, en commercieel aanbod. Hieronder worden beide vormen van ondersteuning toegelicht.

- PTvT en DUS-I hebben duidelijk onderscheidende rollen in de begeleiding van participanten in het RIF mbo, toegelicht in paragraaf 2.2. Over het algemeen zijn projecten tevreden over ondersteuning van zowel PTvT als DUS-I. Een grote meerderheid is (zeer) tevreden over de kwaliteit van de feedback op conceptaanvragen (85%), het contact met DUS-I (77%) en de ondersteuning bij de uitwerking van de aanvraag (67%). Ten aanzien van de website (53%) en FAQ's (47%) ligt ruimte voor verbetering. Ook over de ondersteuning van PTvT zijn de respondenten over het algemeen (zeer) tevreden: contact (69%) en

aangedragen suggesties voor verbetering (64%). Ten aanzien van de intake (57%) en de sterkte-zwakke analyse op conceptaanvragen (54%) ligt ruimte voor verbetering.

- Steeds meer projecten zetten ook externe deskundigen in tijdens de voorbereiding van de aanvraag. Uit de enquête blijkt dat 86% van de pps'en externe expertise hebben ingehuurd. De inzet heeft vooral betrekking op het (mede) schrijven van de aanvraag, maar ook op advisering over het inrichten van het project.

Afbeelding 11: benutting van externe experts bij projecten die kiezen voor inhuur van externe expertise (n = 36)



Voor het inhuren van externen worden meerdere redenen gegeven. Onderwijsinstellingen beschikken vaak niet over de expertise die nodig is om een goede aanvraag op te stellen, kunnen de regeling en voorwaarden niet helemaal doorgronden en beheersen niet de nodige 'subsidietaal'. Een andere reden die wordt genoemd is dat behoefte is aan een kritische vriend die als buitenstaander de juiste vragen bij de planvorming stelt. Er zijn ook penvoerders die bewust kiezen deze expertise wel in eigen huis te hebben door het aanstellen van een eigen subsidiemedewerker.

3.4 Projectleiders en betrokkenheid van docenten en studenten

De keuze voor de projectleider/programmamanager is een belangrijke factor voor het slagen van de pps. Een aanvrager behaalt een hogere score (zie regeling, criterium haalbaarheid en uitvoerbaarheid) indien vooraf een profielschets voor deze functie is opgesteld. Uit de enquête blijkt dat dit slechts bij een op de drie projecten het geval is. Bij 40% van de pps'en is een selectie uitgevoerd omdat zich meerdere kandidaten hadden aangediend. De projectleider/programmamanager is meestal afkomstig uit de organisatie van de penvoerder. Dit heeft als voordeel dat de kennis in huis blijft en er makkelijker kan worden geschakeld met docenten en het netwerk vanuit het werkveld. Daarnaast biedt het ontwikkelkansen voor het eigen personeel. Sommige pps'en hebben echter ook bewust voor een externe projectleider gekozen, bijvoorbeeld om de onafhankelijkheid tussen de verschillende partners beter te borgen. De omvang van de functie van projectleider/ programmamanager is verschillend. Soms is het een docent die deze taak erbij doet, voor een paar dagen in de week, in andere gevallen is het iemand die fulltime is aangesteld.

Van de respondenten op de vragenlijst geeft 38% aan dat docenten intensief betrokken zijn geweest bij de voorbereiding van de aanvraag en 60% dat docenten enigszins zijn betrokken geweest. De betrokkenheid kan zijn door docenten te laten meelesen en input te vragen voor het plan of het plan te bespreken tijdens teamvergaderingen of inspiratiesessies. Soms hebben docenten ook voorbereidende activiteiten uitgevoerd, bijvoorbeeld door ontwikkeling van lesmateriaal of reflectie op mogelijke leerroutes. Bij enkele projecten was een docent aanwezig bij het gesprek met de beoordelingscommissie. Studenten zijn in mindere mate betrokken geweest in de voorbereidingsfase; de helft van de respondenten geeft aan dat studenten enigszins zijn betrokken bij de voorbereiding en in een geval was de betrokkenheid van studenten intensief. De betrokkenheid kwam bijvoorbeeld tot uitdrukking via workshops, interviews en in leerteams.

4. Het beoordelingsproces

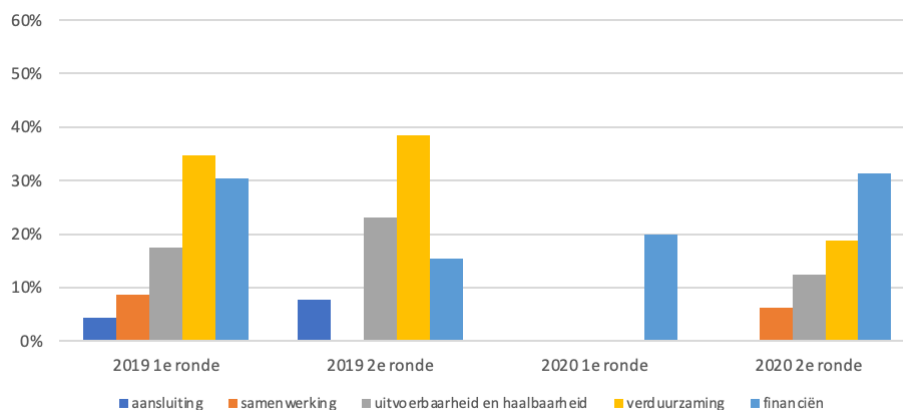
In het onderzoek hebben we ten aanzien van het beoordelingsproces de volgende thema's aan de orde gesteld:

- beoordeling van de vijf criteria (paragraaf 4.1);
- gesprekken met de beoordelingscommissie (paragraaf 4.2);
- beschikkingsproces (paragraaf 4.3);
- relatie met de kwaliteitsagenda (paragraaf 4.4).

4.1 Beoordelingscriteria

Voor honorering van de subsidieaanvraag moet een aanvrager op alle beoordelingscriteria een voldoende scoren. Voor startsubsidies zijn dit de criteria aansluiting op de arbeidsmarkt, samenwerking, uitvoerbaarheid & haalbaarheid, verduurzaming en financiën. Voor een subsidie voor opschalers gelden drie aanvullende criteria (docentprofessionalisering, verbreding en verdieping en onderzoekend vermogen) die voor toekenning van de subsidie allen met een voldoende beoordeeld moeten worden. In onderstaande grafieken is het aandeel onvoldoendes per criterium aangegeven, waarbij de drie aanvullende criteria voor opschalers buiten beschouwing zijn gebleven.

Afbeelding 12: percentage onvoldoendes per criterium, per aanvraagronde RIF-2



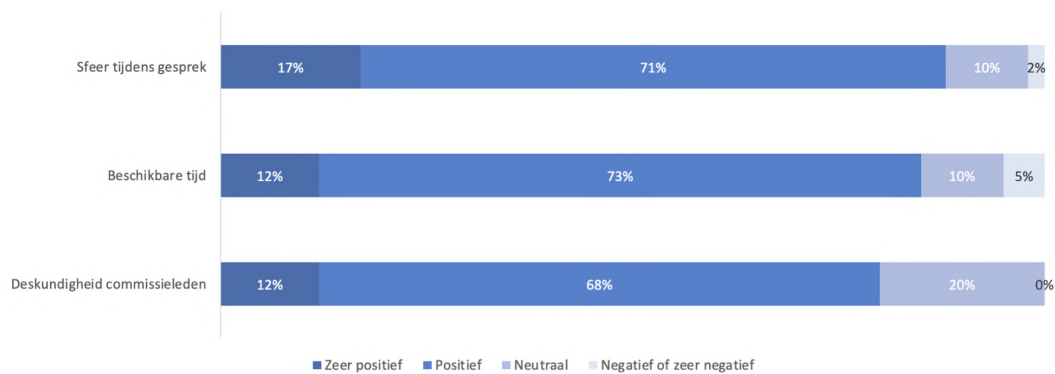
Een aantal zaken valt op. De criteria Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt en Samenwerking en draagvlak worden duidelijk het meest positief gewaardeerd door de commissie. Dit was bij RIF-1 ook al het geval. Het criterium Uitvoerbaarheid en haalbaarheid wordt in vergelijking met RIF-1 in 2019/2020 veel minder vaak als onvoldoende beoordeeld. De criteria Duurzaamheid en Financiën zijn duidelijk de grootste struikelblokken. Ook dit correspondeert met het beeld uit RIF-1. De aanvragen in de eerste aanvraagronde van 2020 werden duidelijk het beste beoordeeld. Het enige criterium waar onvoldoendes (3x) werden gegeven was het criterium Financiën.

In de vier aanvraagronde voor RIF-2 werd acht keer een aanvraag voor een opschalerssubsidie ingediend. Op de drie aanvullende criteria werden bij deze aanvragen in 2019 en 2020 geen onvoldoende toegekend.

4.2 Gesprekken met de beoordelingscommissie

Over het gesprek met de commissie zijn de projecten die de RIF-subsidie hebben ontvangen over het algemeen (zeer) tevreden. Uit de enquête blijkt dat een overgrote meerderheid tevreden of zeer tevreden is over de sfeer tijdens het gesprek, de beschikbare tijd en de deskundigheid van de commissieleden.

Afbeelding 13: oordeel over het gesprek met de beoordelingscommissie (n = 41)



De casestudy bevestigt dit positieve beeld, er zijn nauwelijks fundamentele verbeterpunten op dit aspect aangegeven. Meerdere deelnemers aan de casestudy gaven aan dat ze oprechte belangstelling hebben ervaren en goed werd geluisterd door commissieleden. Het gesprek is efficiënt en effectief ingericht en de pps'en hebben nieuwe en nuttige inzichten opgedaan. Een ervaren participant gaf in de casestudy aan dat het gesprek met de commissie door de jaren heen is verbeterd.

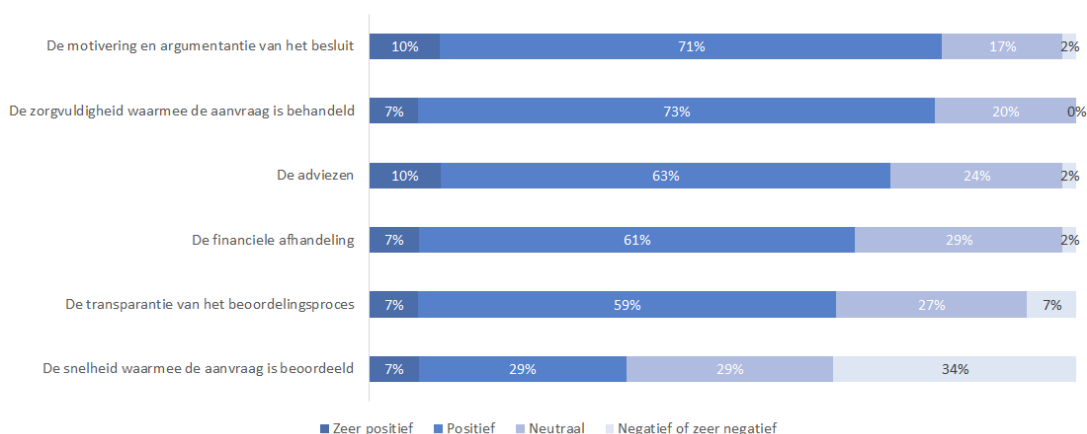
Een enkele kritische opmerking betreft de beperkte (context) kennis van de commissie over een bepaald onderwerp (entree-onderwijs) of een bepaalde organisatie. Wel is het goed om te beseffen dat alleen de toegekende projecten zijn bevestigd. Hiermee zijn de resultaten vermoedelijk positiever dan het volledige beeld van alle projecten die een gesprek met de beoordelingscommissie hebben gehad. Van de 23 afgewezen projecten in deze periode hebben tien opnieuw een aanvraag ingediend, daarvan zijn er uiteindelijk negen als herindieners alsnog goedgekeurd.

4.3 Beschikkingsproces

In de casestudy werd duidelijk dat de projecten een verkorting van de periode tussen het gesprek met de commissie en de mededeling van het besluit over de aanvraag wenselijk achten, zie ook afbeelding 13). Er is veel tijd en aandacht gestopt in de voorbereiding met als hoogtepunt het moment van het gesprek met de commissie. Er is dan sprake van saamhorigheid, enthousiasme en energie. Met name bij projecten die de uitvoering afhankelijk stellen van de goedkeuring van de aanvraag, lekt vervolgens de energie geleidelijk weg en vragen partners uit het werkveld na verloop van tijd waarom er nog geen beslissing is. Bij deze projecten kost het de projectleider moeite om de boel bij elkaar te houden. Voor projecten die na het gesprek wel gelijk aan de slag gaan (ze voeren de beoogde maatregelen sowieso uit, het tempo en de diepgang hangt af van de subsidie), speelt dit probleem minder.

De onderstaande grafiek laat zien dat de meerderheid over de andere aspecten in het beoordelings-/beschikkingsproces wel positief is.

Afbeelding 14: oordeel over aspecten van het beschikkingsproces (n =41)



Een vernieuwing bij RIF-2 betrof het onderscheid tussen starters en opschalers. In de praktijk bleek dit onderscheid complexer en minder eenduidig dan vooraf was voorzien. Enkele projecten werden na indiening van de aanvraag anders gecategoriseerd. Met name één project heeft hier veel negatieve consequenties van ondervonden. Naar aanleiding hiervan is het onderscheid tussen starter en opschaler vervolgens aangescherpt. In de communicatie van DUS-I en PTvT richting het veld is hier extra aandacht aan besteed. De enquête bevatte twee vragen over dit thema. Een grote meerderheid (86%) vindt het onderscheid tussen starter en opschaler (zeer) zinvol. Voor een deel van de projectleider/programmamanagers (28%) is het onderscheid niet duidelijk.

4.4 Relatie met de kwaliteitsagenda

Volgens de regeling RIF-2 moet de RIF-aanvraag ‘logisch voortvloeien uit de kwaliteitsagenda’.

De koppeling tussen de kwaliteitsagenda mbo 2019-2022 en RIF-projecten is voor deze evaluatie globaal onderzocht door in de kwaliteitsagenda's te zoeken op tekstfragmenten waarin de term RIF voorkomt. In de monitorrapportage 2021 wordt uitgebreid ingegaan op de relatie tussen RIF en de kwaliteitsagenda.

In ongeveer de helft van de kwaliteitsagenda's van de mbo-instellingen wordt op een of andere manier verwezen naar het regionaal investeringsfonds mbo. Vier soorten verwijzingen komen daarbij voor.

- De functie van het RIF mbo als concept of sturingsmiddel. Deze typen verwijzingen komen in twaalf agenda's aan de orde.
- Een toelichting op een of meer individuele RIF-projecten. Deze typen verwijzingen komen in twaalf agenda's aan de orde.
- Een aankondiging van een of meer RIF-aanvragen gedurende de looptijd van de kwaliteitsagenda. Deze typen verwijzingen komen in vijf agenda's aan de orde.
- Tot slot wordt in een aantal kwaliteitsagenda het RIF mbo genoemd, zonder verdere toelichting of duiding. Bijvoorbeeld: “we willen een sterke positie in de regio met aansluiting op green points, economic board en RIF's”. Deze typen verwijzingen komen in negen agenda's aan de orde.

Met name het eerstgenoemde type verwijzing is interessant. Aan het RIF worden in de kwaliteitsagenda meerdere functies toegekend:

- uitvoering van een RIF-project kan bijdragen aan het lerend vermogen van een regionaal netwerk waarbij de kennis en ervaringen worden meegenomen in het reguliere onderwijs;
- door het RIF wordt de responsiviteit van het onderwijs vergroot;
- een functie van het RIF die vaak wordt genoemd, is het mogelijk maken van onderwijsvernieuwing; specifiek wordt het hybride onderwijs daarbij vaak aangehaald als leidend concept van onderwijs (onder andere het ROC van Amsterdam besteedt hier uitgebreid aandacht aan);
- het RIF als mogelijkheid om nieuwe doelgroepen aan te boren.

Een enkele keer wordt in de kwaliteitsagenda een ambitie concreet gekoppeld aan deelname aan het RIF. Bijvoorbeeld in de kwaliteitsagenda van Aventus is als doel voor 2022 opgenomen dat iedere sector investeert en participeert in minimaal één regionaal project (RIF of iets vergelijkbaars) om innovatie aan te jagen en te ondersteunen.

5. Ervaringen met de uitvoering

In de vragenlijst en tijdens de casestudy hebben we ten aanzien van de uitvoering de volgende thema's aan de orde gesteld:

- relatie tussen projectactiviteiten en de beleidsthema's van OCW (paragraaf 5.1);
- betrokkenheid van docenten en studenten (paragraaf 5.2);
- ervaren succesmomenten (paragraaf 5.3);
- impact covid en bekendheid en gebruik van de coulanceregeling (paragraaf 5.4);
- tevredenheid over de dienstverlening van DUS-I en PTvT tijdens de uitvoering (paragraaf 5.5).

5.1 Projectactiviteiten in relatie tot de beleidsthema's van OCW

Subsidieaanvragers geven bij het aanvragen van RIF-2 aan op welke beleidsthema's zij zich willen richten. Starters dienen minimaal een van de volgende thema's te kiezen: kwetsbare jongeren, leven lang ontwikkelen, onderzoekend vermogen en docentprofessionalisering. Opschalers richten zich in ieder geval op de beleidsthema's onderzoekend vermogen en docentprofessionalisering.

In de Monitorrapportage RIF 2020 is uitgebreid beschreven in hoeverre en op welke manier de RIF-2 projecten zich richten op deze vier thema's. Hieruit bleek al dat leven lang ontwikkelen en docentprofessionalisering onlosmakelijk zijn verbonden met het RIF; op een enkele uitzondering na richten alle RIF-projecten zich op deze twee thema's. Een grote meerderheid (79%) kiest ook voor het thema onderzoekend vermogen. Het thema jongeren in een kwetsbare positie krijgt in ongeveer een op de vier RIF-projecten aandacht.

In de casestudy is ook specifiek gevraagd op welke manier de projecten een bijdrage leveren aan de beleidsthema's.

Jongeren in een kwetsbare positie

Het aantal pps'en dat zich op entreestudenten richt is ten opzichte van RIF-1 toegenomen. Het concept hybride onderwijs speelt bij de meeste entreeprojecten een belangrijke rol. Het samenwerkingsverband is breed samengesteld met een grote vertegenwoordiging vanuit zowel het onderwijs, beroepenveld als de regionale overheid en de inhoudelijke focus strekt zich uit over alle sectoren. De pps'en onderscheiden zich vooral via de aanpak. Veel entreeprojecten richten zich op een brede oriëntatie op kansrijke sectoren aan het begin van de opleiding, individuele leerroutes, flexibilisering van het onderwijs en de overstap naar duurzaam werk.

Onderzoekend vermogen

Pps'en besteden op verschillende manieren aandacht aan het stimuleren van een onderzoekende houding bij docenten, praktijkbegeleiders en studenten. Dit gebeurt via kort-cyclisch praktijkgericht onderzoek, leernetwerken, bootcamps, bedrijfsopdrachten, masterclasses en onderzoeksprojecten. Leren en onderzoeken is idealiter verweven in de aanpak van een RIF-project, waarbij een practor een stimulerende en ondersteunende rol vervult. Een voorbeeld van onderzoekend vermogen kwam aan de orde bij de casestudy Generation food (SVO), waar een onderzoekstraject is uitgevoerd met twee docenten en een aantal studenten voor de ontwikkeling van een hybride product ter vervanging van vlees.

Leven lang ontwikkelen

Het thema leven lang ontwikkelen (LLO) is bij vrijwel alle pps'en van toepassing. In de uitvoering van LLO zien we dat RIF-projecten nieuwe manieren van opleiden toepassen, zoals gepersonaliseerd leren, hybride leren, leren op de werkplek, modulair leren en e-learning. Activiteiten die pps'en in het kader van LLO uitvoeren hebben betrekking op het ontwikkelen van een visie op LLO, verkennen van de markt, beschikbaar maken van reguliere opleidingen en modules voor andere doelgroepen, ontwikkelen van maatwerkprogramma's voor werknemers, bepalen van waardering voor afgeronde leertrajecten en volgen van loopbaanontwikkelingen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat niet al deze activiteiten subsidiabel zijn. De RIF-subsidie is bedoeld voor studenten die in een bekostigd, diplomagericht traject zitten. Veel RIF-projecten ondernemen ook activiteiten voor andere doelgroepen, bijvoorbeeld werknemers. De kosten hiervoor worden buiten de subsidie gehouden.

Docentprofessionalisering

Docentprofessionalisering is een vanzelfsprekend thema in alle RIF-pps'en. Activiteiten hebben betrekking op vakinhoudelijke scholing, pedagogisch-didactische vaardigheden, aanleren van softskills, versterken van de relatie met het werkveld, versterken van het innoverend en/of het onderzoekend vermogen en - dit kwam in de casestudy nadrukkelijk aan de orde - inzet van hybride docenten. Hybride docenten, vaak afkomstig uit het

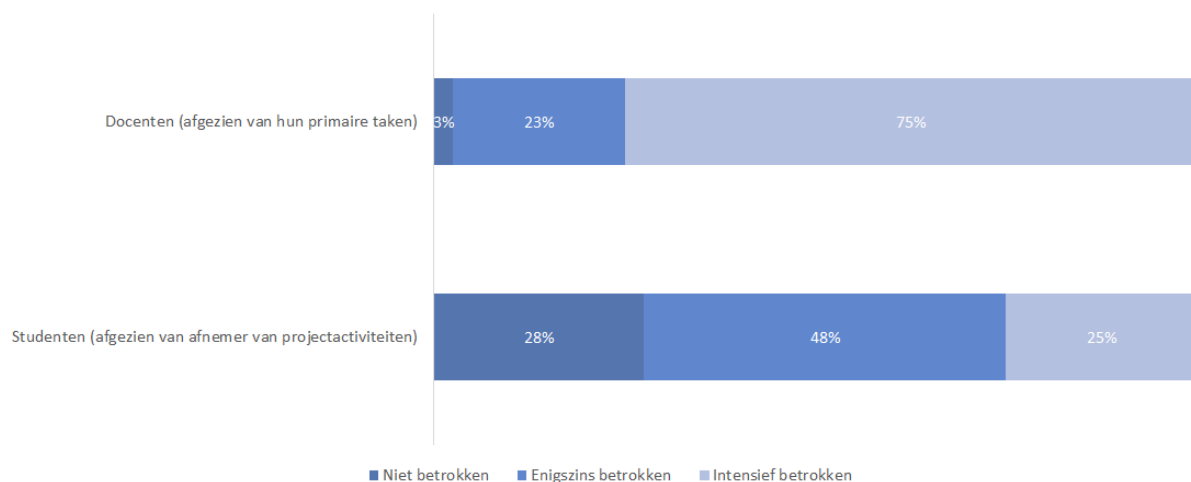
bedrijvenveld, kunnen goed de verbinding maken tussen relevante stakeholders, kennen de marktontwikkelingen en zijn vaak innovatief in de vertaling hiervan naar de onderwijspraktijk.

Overigens is vakinhoudelijke scholing niet subsidiabel, dit zit al in de lump sum van instellingen. Alleen scholing op pedagogisch/ didactisch gebied, benodigd voor het uitvoeren van het RIF-project, is subsidiabel.

5.2 Betrokkenheid docenten en studenten

Vanzelfsprekend vervullen docenten bij elk RIF-project een belangrijke functie in de uitvoering van activiteiten. Ook studenten zijn bij de uitvoering van het project betrokken. In een kwart van de projecten geeft de projectleider aan dat studenten intensief zijn betrokken. Bijna de helft van de projectleiders (48%) geeft aan dat bij hun project de studenten enigszins betrokken zijn. Studenten worden voornamelijk betrokken bij het evalueren van (nieuwe) onderwijslijnen door van hen feedback te vragen. In slechts 28% van de projecten zijn studenten niet betrokken. Hiervan geeft het merendeel aan dat de projectactiviteiten nog in ontwikkeling zijn en het nog te vroeg is om studenten te betrekken, maar dat dat in de toekomst wel gaat gebeuren.

Afbeelding 15: betrokkenheid van docenten (afgezien van hun primaire taken) en studenten (afgezien van het zijn van een afnemer van projectactiviteiten) tijdens de uitvoering van het RIF-project (n= 40)



5.3 Ervaren succesmomenten

De meeste RIF-projecten zijn volop bezig met het uitvoeren van verschillende activiteiten die bijdragen aan de doelstellingen van het project. Daarin ervaren zij al verschillende succesmomenten, soms zelfs al tijdens de voorbereidingen van het indienen van een aanvraag. In de interviews met de projecten zijn betrokken gevraagd naar hun succesmomenten. Hieronder volgt ter illustratie een aantal voorbeelden die genoemd werden.

- Meerdere gesprekspartners gaven aan dat zichtbare persoonlijke groei bij zowel studenten als docenten voor hen een stimulans is. Bij pps 'GET' heeft het vernieuwen van het docententeam voor nieuwe ideeën, grote betrokkenheid en een hoge mate van zelfstandigheid gezorgd. Ook de succesmomenten van de studenten werden als sprankelmoment benoemd. Pps 'Hybride lerend systeem water' en pps 'CIV Maakindustrie' hebben voorbeelden waarbij presentaties van onderzoeksresultaten van studenten hebben geleid tot daadwerkelijke veranderingen in de werkwijze van bedrijven. Soms kan dat succes voor studenten zelfs verzilverd worden in een baan bij bedrijfspartners, zoals dat door pps 'Hybride lerend systeem water' en pps 'Participatielab Zeeland' is aangegeven.
- Ook een zichtbaar sterkere samenwerking die ontstaat tussen de verschillende partijen is een ervaren succesmoment. Zo noemt pps 'KION' dat er verschillende momenten zoals de presentatie van de voortgangsrapportage, maar ook tussentijdse berichten op LinkedIn en de eigen nieuwsbrief zorgen voor groeiende betrokkenheid. Pps 'GET' geeft aan dat het vertrouwen in elkaar en het begrijpen van elkaar is gegroeid en een positief effect heeft op de uitvoeringsactiviteiten. Pps 'Generation Food' benadrukt het gezamenlijk belang waardoor de lijnen kort zijn en men elkaar snel weet te vinden. Eén van de bedrijfspartners gaf aan dat de goede balans tussen kennis halen én brengen zorgt voor gelijkwaardigheid.
- Pps 'Entree leert op de werkplek' gaf aan dat samenwerking tussen de drie ROC's en het loslaten van concurrentie op portfolio een bepalende factor is voor succes. Hun gezamenlijke gerichtheid op entreestudenten heeft er voor gezorgd dat de geformuleerde uitgangspunten eveneens zijn opgenomen zijn in kwaliteitsagenda's van betrokken instellingen.

- Pps 'Duurzame energie' en pps 'Entree leert op de werkplek' benadrukken het belang om (concrete) successen zichtbaar te maken, dat zorgt er voor dat nieuwe/ potentiële partners gestimuleerd worden om aan te sluiten, en de huidige partners aangehaakt blijven.
- Het snel anticiperen op kansen die bij het schrijven van de aanvraag nog niet waren voorzien, maar nu wel worden meegenomen in het ontwikkel en uitvoeringstraject wordt door de gesprekspartners van de pps 'Duurzame energie' eveneens als een succesmoment beschreven. Het gaat in dat verband om de snel ontwikkelde cursus zonnepanelen en de onderwijs challenge waarbij de studenten door middel van opdrachten betrokken worden bij het verduurzamen van het onderwijsgebouw.

5.4 Impact COVID-19

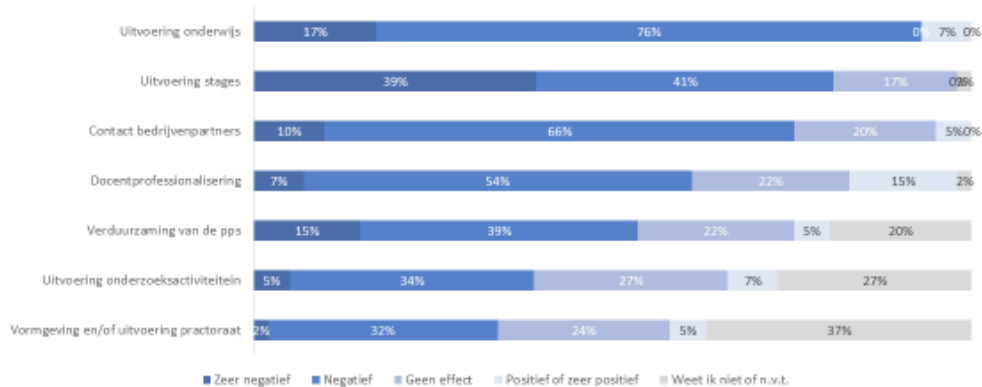
De impact van COVID-19 op de uitvoering van het onderwijs en de stages en het contact met de bedrijvenorganisaties/ werkgevers was (en is nog steeds) zeer groot (zie afbeelding 15).

Respectievelijk 93% en 83% van de projectleiders geeft aan dat COVID-19 een (zeer) negatieve impact had op de uitvoering van het onderwijs en stages. Dit is begrijpelijk, aangezien het onderwijs op sommige momenten (gedeeltelijk) dicht moest. Hierdoor waren fysieke lessen niet mogelijk. Wel geven meerdere RIF-projecten aan dat zij desondanks creatieve manieren bedachten om toch zo veel mogelijk voor elkaar te krijgen, bijvoorbeeld met online lessen. Zo gaf een project aan een tv-kok te hebben geregeld die een online les verzorgde.

Ook veel bedrijven hebben (gedeeltelijk) de deuren moeten sluiten. Hierdoor moesten stages, zowel voor docenten als studenten, worden uitgesteld. Naast het uitstel van bijvoorbeeld stages gaf 76% van de projectleiders bovendien aan dat COVID-19 (zeer) negatieve gevolgen had voor het contact met bedrijvenpartners. Ook in de interviews gaven meerdere projecten aan het lastig te vinden om het netwerk in stand te houden. Ook het uitbreiden van het netwerk is vaak nog niet mogelijk.

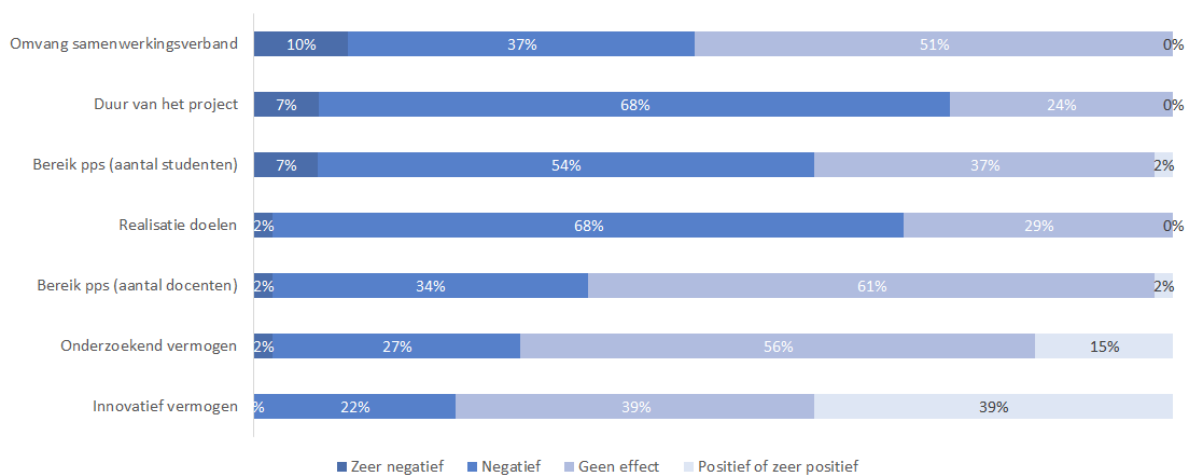
Uit de interviews met de verschillend RIF-projecten en de COVID-analyse van DUS-I lijkt de invloed van COVID-19 sterk te verschillen per project. Factoren die hierbij van belang lijken te zijn, zijn onder andere de sector waarin het RIF-project actief is en wanneer het RIF-project gestart is. In de zorgsector is het bijvoorbeeld erg lastig om ruimte vrij te maken voor het begeleiden van studenten. Aan de andere kant zijn er ook sectoren en bedrijven die zo hard getroffen zijn dat zij op dit moment hun handen vol hebben om hun eigen bedrijf draaiende te houden. Hierdoor hebben zij minder ruimte om actief deel te nemen aan het RIF-project.

Afbeelding 16: impact van COVID-19 op uitvoering van activiteiten (n=41)



De negatieve impact voor de uitvoering van activiteiten vertaald zich tevens naar effecten zoals vertraging van het project, minder doelrealisatie en minder bereik van studenten (zie afbeelding 16). Drie op de vier projectleiders geeft aan dat de COVID-19 maatregelen een (zeer) negatieve impact hebben op de looptijd van het project, terwijl 70% aangeeft dat dit consequenties heeft voor de realisatie van doelstellingen. Naast de negatieve impact op veel aspecten heeft COVID-19 soms positieve effecten gehad op het RIF-project. Zo ervaart 39% van de projectleiders een positief effect van COVID-19 op het innovatief vermogen van de betrokkenen binnen het RIF-project.

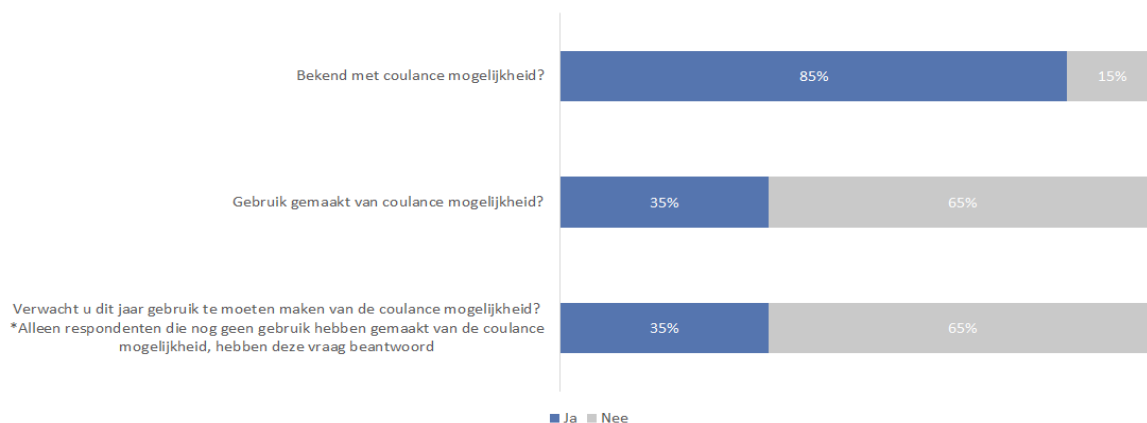
Afbeelding 17: impact van COVID-19 op effecten voor de projecten (n=41)



Sinds de coronamaatregelen van kracht zijn hebben 41 projecten (stand 1 juli 2021) aangegeven dat zij ondanks veel inzet en creativiteit niet meer alle gestelde doelstellingen binnen de aangegeven projectperiode kunnen halen. Deze projecten hebben een verlenging van de projectperiode gekregen op basis van de Verzamelregeling Subsidies OCW Covid-19 (zie paragraaf 2.1). Van deze verlengingsverzoeken zijn 14 afkomstig van de RIF-2 projecten (aanvraagronde 2019 en 2020). Het aandeel RIF-2 projecten is kleiner dan het aandeel RIF-1, wat op zich logisch is omdat deze projecten relatief gezien meer tijd hebben om achterstanden in te halen. De verwachting is dat een aantal RIF-2 projecten bij de voortgangsrapportage nog wijzigingen melden, of een verlenging aanvragen. Daarnaast hebben 37 projecten het signaal afgegeven dat ondanks alle inspanningen en eventuele verlenging, niet alle cofinanciering gerealiseerd kan worden. Voor deze projecten wordt de wijzigingsregeling interessant waarbij de cofinancieringseis wordt versoepeld.

Uit de enquête bleek dat veel projectleiders (85%) bekend met deze mogelijkheid tot verlenging van hun RIF-project (zie afbeelding 12). Meer dan een derde van de projecten (35%) heeft hier ook al gebruik van gemaakt. Van de projecten die hier nog geen gebruik van heeft gemaakt, geeft eveneens 35% van de projecten aan te verwachten dit later in het jaar alsnog te doen. Hiermee is de verwachting dat eind dit jaar uiteindelijk iets meer dan de helft van de RIF-2 projecten gebruik heeft moeten maken van de coulance mogelijkheid.

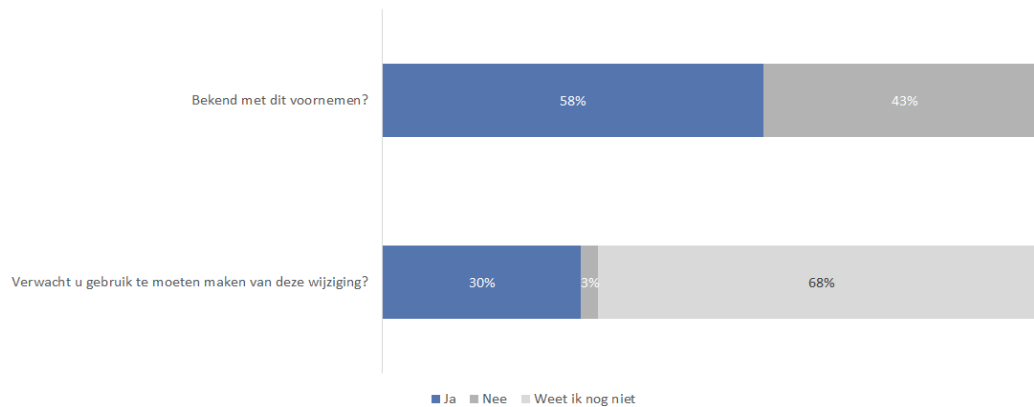
Afbeelding 18: bekendheid en (verwacht) gebruik van coulance mogelijkheid (n= 40)



Naast deze coulance mogelijkheid waarmee de projectduur verlengd kan worden, is het ministerie van OCW bezig met het voorbereiden van een wijziging op de regeling (zie paragraaf 2.1). Deze wijziging heeft betrekking op een versoepeling van de cofinancieringseis voor RIF-projecten waarvan de uitvoering door COVID-19 in gevaar komt. Op het moment dat de enquête verstuurd werd, was dit alleen nog gecommuniceerd via een nieuwsbericht op de website van DUS-I. Op dat moment was slechts 58% van de projectleiders bekend met dit voornemen om de voorwaarden van de regeling te wijzigen. Mogelijk is dit percentage inmiddels hoger, aangezien in de tussentijd het voornemen ook via de nieuwsbrief van de RIF en via webinars is gecommuniceerd.

Op het moment dat de vragenlijst werd verstuurd, verwachtte 30% van de RIF-projecten gebruik te moeten gaan maken van deze wijziging (zie afbeelding 18). Slechts een enkel RIF-project verwacht geen gebruik te hoeven maken. De overgrote meerderheid van de RIF-2 projecten (68%) weet op dit moment nog niet of zij van deze wijziging gebruik moeten gaan maken.

Afbeelding 19: bekendheid en verwacht gebruik van de wijziging in de regeling t.a.v. de cofinancieringseis (n= 40)



5.5 Tevredenheid met dienstverlening DUS-I en PTvT gedurende de uitvoeringsfase

Ook gedurende de uitvoeringsfase is het voor RIF-projecten mogelijk om ondersteuning te krijgen van DUS-I. Enkele weken na ontvangst van de beschikkingsbrief neemt de contactpersoon van DUS-I contact op met de projectleider om kennis te maken en te informeren naar de start van het project. Tijdens dit gesprek worden eveneens de aandachtspunten en verplichtingen die opgenomen zijn in de beschikkingsbrief, zoals de meldingsplicht en de voortgangsrapportage halverwege de projectperiode, doorgenomen. Als er wijzigingen zijn kunnen deze allereerst besproken worden met deze contactpersoon en indien nodig leiden tot een formele meldingsplicht. De contactpersoon van DUS-I handelt deze wijzigingsverzoeken ook af en informeert de projectleider hierover. Een andere wijze waarop DUS-I de lopende RIF-projecten informeert is door de nieuwsbrief die minimaal twee keer per jaar verschijnt.

Het overgrote deel van de projectleiders die ondersteuning hebben gehad gedurende de uitvoeringsfase is (zeer) tevreden. Geen enkele projectleider heeft aangegeven ontevreden te zijn met de ondersteuning van DUS-I gedurende de uitvoeringsfase. De meeste projectleiders die neutraal hebben ingevuld op deze stelling in de enquête, geven aan dat zij nog geen gebruik hebben gemaakt van de ondersteuning van DUS-I gedurende de uitvoeringsfase.

Een belangrijke wijziging in RIF-2 betreft de vervanging van de jaarlijkse voortgangsrapportage door een eenmalige rapportage halverwege de projectperiode. Uit de casestudy blijkt dat de projectleiders hier enthousiast over zijn. Het zorgt voor minder administratieve druk. Toch was er ook sprake van een enkel kritisch geluid waarbij de betrokkenheid van de beoordelingscommissie als een extra beoordelingsronde werd ervaren. De aandacht die gegeven wordt aan zelfreflectie en de ondersteuning daarbij door PTvT, met de inzet van peerreview, wordt gewaardeerd (90% van de projectleiders maakt of gaat gebruikmaken van deze ondersteuningsvorm). Voor de projectleiders die deze ervaring al hadden opgedaan heeft het meedoen met de peerreview goede aanbevelingen opgeleverd. Bovendien vonden zij het leuk en leerzaam om zich te verdiepen in andere projecten en vanuit hun eigen ervaringen feedback te geven.

6. Werking van RIF-subsidie

In de vragenlijst en tijdens de casestudy hebben we ten aanzien van de werking van de RIF-subsidie de volgende thema's aan de orde gesteld:

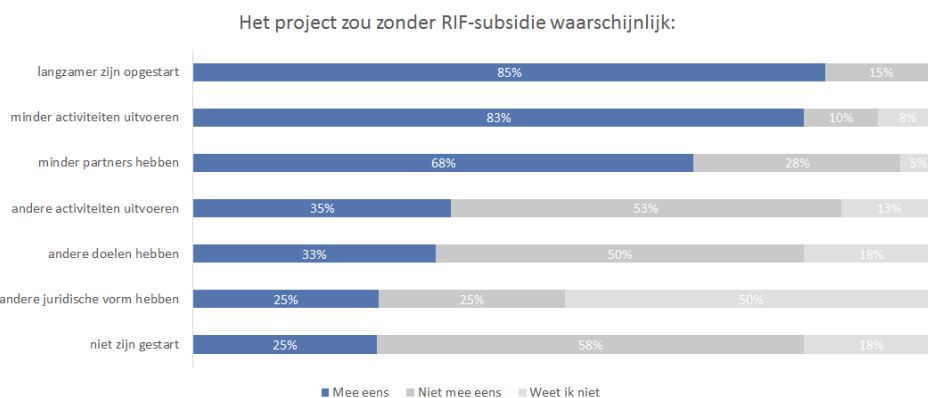
- effecten van de RIF-subsidie (paragraaf 6.1);
- knelpunten en belemmeringen (paragraaf 6.2);
- succesfactoren (paragraaf 6.3);
- verduurzaming (paragraaf 6.4).

6.1 Effecten subsidie RIF

Het doel van de RIF-regeling is het beschikbaar stellen van middelen ten behoeve van samenwerkingsverbanden die bestaan uit publieke en private partijen en die ten doel hebben de aansluiting van het middelbaar beroepsonderwijs op de behoefte van de arbeidsmarkt te verbeteren. Via zowel het enquêteonderzoek als de casestudy is het effect van de subsidie onderzocht.

Zo is in de enquête gevraagd naar de gevolgen op enkele aspecten als het project geen subsidie van de RIF had ontvangen (zie afbeelding 19). Hieruit blijkt dat 85% van de projecten waarschijnlijk langzamer zou zijn opgestart en geeft 83% van de projecten aan dat zij waarschijnlijk minder activiteiten zou zijn gaan uitvoeren. Dit is lijn met input uit de casestudies waarin de meesten aangaven dat het geld van de RIF-subsidie een versnelling in de uitvoering tot stand brengt. De subsidie dient als vliegwiel waardoor extra middelen worden vrijgemaakt voor het aanstellen van een projectleider en het inroosteren van projecturen voor docenten. Het merendeel van de respondenten (70%) geeft aan dat het project ook zonder subsidie was opgestart, maar dan wel kleiner van opzet en met een langere doorlooptijd.

Afbeelding 20: gevolgen op enkele aspecten als het project geen RIF-subsidie zou hebben ontvangen



In de vragenlijst geeft 68% van de projecten aan dat zij zonder RIF-subsidie vermoedelijk minder partners zouden hebben. In de casestudy werd dit beeld bevestigd. Eén project gaf aan dat zij door meer partners te kunnen binden ook een integrale aanpak konden realiseren over verschillende sectoren heen. Hierdoor is er meer accent komen te liggen op innovatie. Ook bleek bij meerdere projecten dat er meer commitment en interesse was bij partners om aan te sluiten vanwege de solide basis die kon worden gelegd met het geld van de RIF-subsidie.

6.2 Knelpunten en belemmeringen

Knelpunten en belemmeringen die worden ervaren bij het opzetten en uitvoeren van het projecten zijn divers van aard en hebben niet altijd een directe link met de RIF-regeling (vallen buiten de invloedssfeer van RIF), maar kunnen wel de voortgang van de pps belemmeren.

De **eerste type knelpunt** heeft betrekking op de RIF-regeling zelf en zijn vooral van financiële aard. Vier van de tien projecten die deelnamen aan de casestudy ondervonden hinder van de cofinancieringseis van maximaal 10% voor de pps. Zij gaven daarbij aan dat een ongelijk speelveld binnen het project ontstaat waarin juist een gelijkwaardige samenwerking van belang is. Bovendien is het volgens deze respondenten niet reëel, omdat vanuit het ROC meer aan menskracht en content wordt geïnvesteerd dan nu wordt weergegeven. Dit laatste komt overeen met de uitkomsten uit de enquête. Hoewel de urgentie voor de RIF-aanpak zowel bij

onderwijs als bedrijfsleven even groot is, blijkt zowel het initiatief als de uitvoeringstaken verhoudingsgewijs meer bij het onderwijs dan bij het bedrijfsleven te liggen.

Daarnaast gaven enkele projecten aan dat ze de omvang van de cofinanciering ten opzichte van de subsidie (67%) hoog vinden, onder andere ook in relatie tot een regeling als Sterk Techniek Onderwijs (STO), waarbij een cofinancierings eis van 10% wordt gehanteerd. Daarnaast werd door een andere pps de suggestie meegegeven om niet alleen cofinanciering in kind te kwantificeren, maar ook naar de kwaliteit/waarde ervan te kijken. Als voorbeeld werd een expert genoemd die een aantal presentatie gaf die weinig tijd kosten maar wel veel impact had.

Een derde knelpunt dat zich richt op de RIF-regeling betreft de bepaling welke activiteiten in het kader van leven lang ontwikkelen en entreeonderwijs wel en niet subsidiabel zijn. Tijdens de uitvoering van de regeling is geprobeerd hier steeds meer duidelijkheid over te creëren, maar dat wordt vanuit de kant van de aanvrager nog niet altijd ervaren. Het niet subsidiabel stellen van bijvoorbeeld voorbereidende activiteiten die deelnemers leiden naar een bepaalde opleiding en begeleidingsactiviteiten na het opleidingstraject kan een integrale aanpak belemmeren.

Het vierde knelpunt van de regeling heeft betrekking op de opschaler subsidie. Uit de casestudy kwam naar voren dat het tussenjaar tussen de afsluiting van het eerste RIF-traject en het vervolgetraject als opschaler niet effectief is. Dit is een herkenbaar signaal dat ook is opgevangen door PTvT en DUS-I bij voorlichtingsbijeenkomsten.

Het **tweede type knelpunt** wordt gevormd door belemmeringen die niet direct aan de RIF-regeling gerelateerd zijn en door OCW niet (direct) zijn te beïnvloeden, maar wel de voortgang van de pps kunnen belemmeren. Voorbeelden hiervan zijn de eisen die worden gesteld aan inburgeraars waardoor deze groep niet kan deelnemen aan een opleiding, regelgeving rondom WMO en de participatiewet die de experimenteeruimte beperken en verschillen in verantwoordingsregimes tussen verschillende subsidieverstrekkers. Een ander knelpunt dat meerdere keren terugkomt is het verzamelen van urendeclaraties bij de verschillende partners en hoe daarmee door de accountant van de pps wordt omgegaan. Hoewel de regeling geen specifieke eisen aan de urenverantwoording stelt, wordt het verzamelen van de uren door de projectadministratie van de pps' en als een administratieve last ervaren. Een mogelijke oplossing kan zijn om door OCW een overleg te organiseren met een accountantsgroep van mbo-instellingen om best practices met urenverantwoording te delen.

6.3 Succesfactoren

Om vooraf beter te kunnen voorspellen welke RIF-projecten succesvol zullen zijn en om RIF-projecten in de toekomst beter te adviseren, is onderzocht welke succesfactoren worden ervaren. In de vragenlijst is aan respondenten gevraagd aan te geven hoe zij hierover denken, zie afbeelding 20. De antwoordmogelijkheden zijn ontleend aan een onderzoek ('verbindend vernieuwen') naar succesfactoren voor innovatieve samenwerking, uitgevoerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). De succesfactoren 'samen doen' en 'de kracht van de relatie' worden met afstand het vaakst genoemd.

De factor 'samen doen' houdt in dat werken aan een innovatie een kwestie van doen is, waarbij fouten gemaakt mogen worden en samen willen leren essentieel is. Het delen van kennis en het vieren van successen maakt opbrengsten zichtbaar, wat werkt als katalysator voor de samenwerking. Een voorbeeld van het samen doen, waarbij fouten gemaakt mogen worden is dat de start van het traject met de bedrijfspartner bij een RIF-project volledig misging. Studenten gaven negatief commentaar en enkelen stroomden ook snel daarna uit. Maar dit was tegelijkertijd wel aanleiding om samen met elkaar grote aanpassingen in de huidige werkwijze door te voeren.

De succesfactor 'de kracht van de relatie' betekent dat elkaar (leren) kennen bijdraagt aan plezier in de samenwerking. Door elkaar te ontmoeten ontstaat bovendien een gemeenschappelijke taal die bijdraagt aan vertrouwen en waardering. Hierdoor gun je elkaar meer. Deze succesfactor kwam indirect ook meerdere keren aan het licht tijdens de casestudy. Hierin werd aangegeven dat de ontmoetingen van belang zijn voor een goede onderlinge samenwerking en voor het creëren en behouden van een gezamenlijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid.

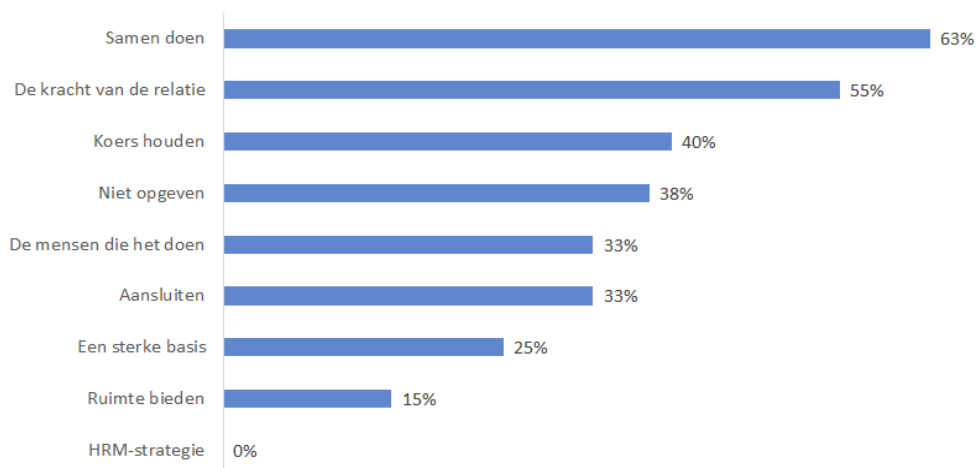
Ook in de casestudy is gevraagd naar succesfactoren binnen het project. Naast de hierboven genoemde succesfactoren kwam daarbij ook nog een andere belangrijk succesfactor naar voren: het enthousiasme en de expertise van de betrokkenen, met name die van de projectleider en de docenten.

De projectleider wordt in meerdere projecten gezien als een belangrijk element in het succes van het project. Eerder in deze evaluatie werd al beschreven dat de projectleider in veel RIF-projecten een belangrijke schakel is. Zij staan over het algemeen centraal in het project en houden nauw contact met alle stakeholders. Hiermee zijn zij belangrijk in het creëren van goede samenwerkingen en geven zij sturing aan het uitvoeringsproces. Ook het eigenaarschap van docenten is een belangrijke succesfactor voor de meeste projecten. Betrokken en proactieve docenten zijn nodig voor vernieuwingen in het onderwijs. Een randvoorwaarde daarbij is vaak wel de benodigde capaciteit en tijd voor docenten om actief deel te nemen aan projectactiviteiten. Het is voor de uitvoering belangrijk dat er geen grote werkdruk wordt gelegd op docenten. Dit kan namelijk een negatieve invloed hebben op het draagvlak bij docenten. De RIF-subsidie zorgt voor deze capaciteit en tijd voor docenten en bevordert daarmee de kans op succes.

Naast de betrokkenheid en het draagvlak bij docenten is ook de manier waarop docenten werken belangrijk. Zo blijken bijvoorbeeld docentenstages bij een partnerbedrijf goed te werken. Ook docenten die gedeeltelijk werkzaam zijn bij een partnerbedrijf binnen het project, de zogenoemde hybride docenten, kunnen goed inschatten wat een bedrijf nodig heeft aan kennis en kunde en hoe het onderwijs daar het beste bij kan aansluiten.

Het positieve besluit van toekenning van de subsidie werd op verschillende wijzen gedeeld met de partners. Bijna alle projectleiders hebben de directbetrokkenen gebeld of gemaïld. Ook hebben enkele projecten de toekenning gevierd in een fysieke of onlinebijeenkomst of is de lokale pers benaderd om een artikel hierover te publiceren.

Afbeelding 21: ervaren succesfactoren



6.4 Verduurzaming

Verduurzaming van de RIF-projecten is een belangrijke pijler binnen de RIF. Dit houdt in dat de inhoudelijke activiteiten van het project en de financiën voor de uitvoering van deze activiteiten ook na de subsidieperiode worden voortgezet. Om een blijvend effect te kunnen hebben op het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat de pps'en verduurzamen. Daarom wordt vanuit de regeling al in de projectaanvraag aandacht gevraagd voor verduurzaming. In de evaluatie is dit aspect beperkt aan de orde gesteld, omdat de onderzochte projecten in RIF-2 pas net gestart zijn.

7. Conclusie en aanbevelingen

7.1 Conclusies

In hoofdstuk 1 is het doel van deze tussentijdse evaluatie beschreven. Een balans opmaken van de ervaringen van de lopende pps'en ten aanzien van de voorbereiding en uitvoering van de projecten in relatie tot de eisen van de regeling. En inzicht krijgen in de werking van RIF-2. De opbrengsten van het onderzoek zijn bestemd voor eventuele bijsturing van de regeling en als input voor een mogelijke vervolgregeling. Daarvoor zijn vijf onderzoeksvragen geformuleerd. De elf conclusies die in deze paragraaf zijn beschreven komen voort uit het evaluatieonderzoek en geven antwoord op de onderzoeksvragen.

In de tussen- en eindevaluatie van RIF-1 is geconcludeerd dat RIF positief bijdraagt aan de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Het accent van dit onderzoek richt zicht vooral op de proceskant van RIF-2 en mindere mate op het effect van de regeling. De projecten 2019 hebben net hun eerste uitvoeringsperiode achter de rug of zijn bezig met de voorbereidingen voor de voortgangsrapportage halverwege. De projecten 2020 zijn gestart in een jaar waarin de coronamaatregelen actief werden. Vanuit deze doelgroep bezien is nog weinig te melden over effectiviteit. Wel is de werking van de regeling opnieuw onderzocht. In de jaarlijkse monitorrapportage (zesde editie in eerste kwartaal 2022) worden de eindrapportages van de projecten die in 2021 zijn afgesloten meegenomen in de analyse. Hieruit is meer informatie over de effecten af te leiden.

Hoe zijn voorbereiding, beoordeling en uitvoering van de RIF-2 projecten verlopen? Hoe zijn deze ervaren door vertegenwoordigers van de pps'en? (onderzoeksvragen 1 en 2)

1. Vertegenwoordigers van de pps'en zijn grotendeels tevreden over de ondersteuning van DUS-I en PTvT, al zijn er wel verbeterpunten.

De meeste vertegenwoordigers zijn positief over de kwaliteit van dienstverlening die DUS-I biedt tijdens de voorbereidingsfase. Zij zijn met name tevreden over de kwaliteit van de feedback op de conceptaanvraag in de voorschouw en het contact met DUS-I bij vragen. Men is minder uitgesproken positief over de website van DUS-I en de lijst met veelgestelde vragen en antwoorden (FAQ). Over de kwaliteit van dienstverlening van PTvT tijdens de voorbereidingsfase zijn de meeste vertegenwoordigers ook positief. Het gaat hierbij dan vooral om het contact met PTvT, de aangedragen suggesties voor verbetering van het plan en de peerreview ter voorbereiding op de voortgangsrapportage. Over de intake en de sterkte-zwakke analyse op de conceptaanvraag is men minder tevreden.

2. Er is over het algemeen waardering voor het beoordelingsproces, met uitzondering van de doorlooptijd tussen het gesprek met de commissie en de mededeling over het besluit.

De vertegenwoordigers van de projecten hebben over het algemeen veel waardering voor het gesprek met de beoordelingscommissie. De overgrote meerderheid is (zeer) positief over de sfeer tijdens het gesprek, de beschikbare tijd en de deskundigheid van commissieleden. Hoewel de onlinegesprekken positief gewaardeerd werden, geeft een grote meerderheid de voorkeur aan een fysieke samenkost wanneer dat weer mogelijk is. Met name op één aspect van het beoordelingsproces is kritiek geleverd, namelijk de lange doorlooptijd tussen het gesprek met de beoordelingscommissie en de definitieve beslissing over hun subsidieaanvraag. Hierdoor lekken de positieve energie, het enthousiasme en de saamhorigheid met alle partners geleidelijk weg.

3. De pps'en maken, naast de ondersteuning van PTvT en DUS-I, veel gebruik van externe adviseurs.

Zowel in de voorbereidings- als uitvoeringsfase worden pps'en ondersteund door PTvT en DUS-I. Ook met de (positief gewaardeerde) ondersteuning van de DUS-I, PTvT én de eigen subsidiemedewerker die sommige mbo-instellingen in dienst hebben is er blijkbaar veel behoefte aan aanvullende externe ondersteuning. Bij de meeste RIF-projecten (86%) wordt gebruik gemaakt van externe adviseurs, die vooral worden ingezet om de subsidieaanvraag (mede) op te stellen en te adviseren over de inrichting en organisatie van de pps'en. Als reden voor het inhuren van externe expertise geven veel pps'ers aan dat ze niet over de nodige expertise beschikken en subsidie werkzaamheden ook niet als kerntaak zien. Een externe heeft de vaardigheid om een subsidieaanvraag goed op te stellen en dient eveneens als kritische vriend.

4. De ervaringen met de wijzigingen in RIF-2 zijn in het algemeen positief, hoewel de waardering per wijziging verschilt.

In het algemeen kan gesteld worden dat de wijzigingen die in RIF-2 zijn aangebracht positief worden ervaren door de pps'en. De waardering verschilt wel per wijziging. Een overzicht van alle doorgevoerde wijzigingen is

opgenomen in hoofdstuk 2. De enquête en de interviews hebben zich op drie van de vijf specifieke wijzigingen gericht.

- Het onderscheid tussen starter en opschaler is nog niet bij alle pps'en even duidelijk, en ook over het al dan niet gebruik maken van een opschaler subsidie verschillen de meningen onder de pps'en (zie paragraaf 3.3).
- Ook de versoepeling van de planning, waarbij alleen een detailplanning voor het eerste jaar verplicht is gesteld, kan op instemming van de meeste pps'en rekenen. Enkele respondenten opteren voor een verdergaande versoepeling (zie paragraaf 3.3).
- Uit de casestudy kwam duidelijk naar voren dat de meeste projectleiders enthousiast zijn over een eenmalige voortgangsrapportage in plaats van de jaarlijkse rapportage (zie paragraaf 5.5).

5. De projectleider is de spin in het web, maar een profielschets wordt meestal niet opgesteld.

Uit de casestudy bleek dat de projectleider in meerdere projecten gezien wordt als een belangrijke factor voor het succes van het project. Een aanvrager behaalt een hogere score (zie regeling, criterium haalbaarheid en uitvoerbaarheid) indien vooraf een profielschets voor deze functie is opgesteld. Hoewel dit een relatief klein aandachtspunt binnen de totale beoordeling is, helpt een profielschets bij het bepalen van de benodigde vaardigheden en competenties van de projectleider en de werving en keuze. Desondanks is bij slechts een op de drie projecten vooraf een profielschets gemaakt voor de functie.

In welke mate sluit de inzet van de RIF-middelen aan bij de beleidsprioriteiten van OCW? (onderzoeksvraag 3)

6. Zoals al bleek uit de Monitorrapportage RIF 2020 zijn lang leven ontwikkelen en docentprofessionalisering onlosmakelijk verbonden met het RIF. De evaluatie heeft geen belangrijke aanvullingen opgeleverd ten opzichte van deze eerder uitgevoerde analyse over de vier beleidsthema's.

In de Monitorrapportage RIF 2020 is uitgebreid beschreven in hoeverre en op welke manier de RIF-2 projecten zich richten op deze vier thema's. Hieruit bleek al dat lang leven ontwikkelen en docentprofessionalisering onlosmakelijk zijn verbonden met het RIF; op een enkele uitzondering na richten alle RIF-projecten zich op deze twee thema's. De meeste projecten kiezen ook voor het thema onderzoekend vermogen. Kwetsbare jongeren krijgen in ongeveer één op de vier RIF-projecten aandacht.

In welke mate sluit de regiovisie aan bij de kwaliteitsagenda's? (onderzoeksvraag 4)

7. In ongeveer de helft van de kwaliteitsagenda's wordt RIF genoemd, maar verder kunnen op basis van deze evaluatie geen vergaande conclusies worden getrokken over de mate waarin de regiovisie aansluit bij de Kwaliteitsagenda's.

In de meeste aanvragen wordt formeel verwezen naar de Kwaliteitsagenda, zonder dat hier uitgebreid op wordt ingegaan. De beoordelingscommissie toetst hierop. In ongeveer de helft van de Kwaliteitsagenda's komt het RIF aan de orde. In de meeste gevallen worden concrete RIF-projecten toegelicht of wordt een RIF-aanvraag aangekondigd. In ruim tien Kwaliteitsagenda's wordt ingegaan op de functie van het (concept) RIF. Genoemd worden de bijdrage aan het lerend vermogen van een regionaal netwerk, het vergroten van de responsiviteit van het onderwijs, het versterken van onderwijsvernieuwing - waarbij vooral hybride onderwijs als leidend concept wordt genoemd - en het aanboren van nieuwe doelgroepen.

In welke mate is RIF een effectief middel om een verbeterde aansluiting van het onderwijs op de regionale arbeidsmarkt te realiseren? (onderzoeksvraag 5)

8. Over de effectiviteit in termen van een verbeterde aansluiting is momenteel nog niets te zeggen omdat de projecten in de eerste fase van hun uitvoeringstraject zitten. Wel is de toegevoegde waarde van de RIF-subsidie in het uitvoeren van de pps-projecten en het realiseren van de bijbehorende projectdoelstellingen onderzocht. Onderstaande conclusies hebben hierop betrekking.
9. De RIF-subsidie zorgt voor een grotere impact van een project door een toenemende omvang van projectactiviteiten, een groter bereik en een versnelling in de uitvoering.

Uit de evaluatie blijkt dat de urgentie tot samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven onverminderd groot is. De belangrijkste drijfveer voor de publiek-private samenwerking is het vernieuwen en innoveren van het onderwijs. De RIF-subsidie vervult daarbij vooral een aanjaagfunctie. Het aanstellen van een projectleider en tijd vrij maken voor docenten zijn belangrijke voorbeelden van de inzet van de subsidie, waardoor het mogelijk is meer te realiseren, met een groter bereik en in sneller tempo dan zonder subsidie mogelijk zou zijn. Dit is in lijn met de bevindingen van de [eindevaluatie RIF mbo 2014-2018](#) van Dialogic.

10. RIF leidt tot nieuwe regionale publiek-private samenwerking en meer interne betrokkenheid van docenten.

De partners die deelnemen in een RIF-project bestaan in 83% van de gevallen uit een heel nieuw netwerk of een uitbreiding van een bestaand netwerk. Vrijwel alle mbo-instellingen zijn betrokken (geweest) bij een RIF-project. De deelname van andere onderwijsinstellingen en lokale overheden is in RIF-2 toegenomen ten opzichte van

RIF-1. Bedrijvenorganisaties leveren met afstand de grootste financiële bijdrage aan RIF-projecten, 60% van de financiering komt van hen. Maar ook de overheid, onderwijs en non-profit organisaties leveren een significante bijdrage.

Docenten vervullen een centrale rol bij de uitvoering van de projectactiviteiten. Draagkracht en eigenaarschap van deze groep is een belangrijke succesfactor. De RIF-subsidie zorgt voor tijd en capaciteit waardoor docenten actief deel kunnen nemen aan de projectactiviteiten. Veel projecten maken gebruik van hybride docenten of creëren deze functie in het kader van het RIF-project. Hybride docenten werken parttime in onderwijs en het bedrijfsleven. Ze zijn vaak afkomstig uit het bedrijfsleven en kunnen goed overzien waar in de praktijk behoefte aan is.

11. Er zijn voorzichtige signalen dat de effectiviteit van en de belangstelling voor de RIF in haar huidige vorm afneemt.

Hoewel de meerwaarde van de RIF-subsidie bij de lopende projecten bij de evaluatie duidelijk naar voren kwam, geven tegelijkertijd ook veel pps'en aan dat het project vermoedelijk ook zonder subsidie plaats zou hebben gevonden. In hoeverre dit ook daadwerkelijk zou gebeuren is uiteraard lastig te verifiëren. Daarvoor zou een onderzoek bij de afgewezen projecten, die ook niet als herindiener zijn teruggekomen, interessant zijn. Bovendien vormt de subsidie een premie op bedrijfsinvesteringen, waarbij het de vraag is of deze ook los komen als er geen sprake is van subsidie. In RIF-2 is sprake van een afname van het aantal aanvragen in vergelijking met RIF-1. Mogelijk dat deze dalende trend in 2020 en 2021 veroorzaakt wordt door de gevolgen van COVID-19, waardoor het lastiger was om elkaar als partners fysiek te ontmoeten en ambities om te zetten tot concrete afspraken. Maar de dalende trend leek ook al in de tweede helft van 2019 ingezet te zijn. Ondanks de daling van het aantal aanvragen is in RIF-2 het budget volledige uitgeput. De toegekende bedragen per project en het percentages aanvragen dat werd goedgekeurd zijn gemiddeld in RIF-2 hoger dan in RIF-1. Vanuit de contacten met de pps'en (bijvoorbeeld via het netwerk Katapult) wordt door PTvT geen trend tot een afnemende belangstelling voor RIF-aanvragen waargenomen. Het is interessant om goed te volgen hoe de vraag naar RIF-subsidie zich de komende periode ontwikkelt.

12. Projecten ervaren diverse knelpunten en belemmeringen bij de voorbereiding en uitvoering van de pps. Het verschilt per knelpunt of belemmering of het wegnemen hiervan binnen de invloedssfeer van OCW ligt.

Vertegenwoordigers van de RIF-projecten ervaren diverse knelpunten en belemmeringen. De knelpunten en belemmeringen zijn in twee groepen te categoriseren. Ten eerste de knelpunten die betrekking hebben op de RIF-regeling zelf. Het gaat dan om de regels omtrent cofinanciering (het maximum van 10% cofinanciering door de pps'er en de verhouding tussen subsidie en cofinanciering), het niet subsidiabel stellen van bepaalde activiteiten en de overgangstijd tussen beëindiging van een pps en de mogelijkheid tot het indienen van een RIF-aanvraag voor opschaling. Een tweede type knelpunten en belemmeringen zijn niet (direct) door OCW te beïnvloeden.

Op welke wijze en in welke mate heeft de COVID-19 crisis invloed gehad op het functioneren van de projecten in 2019 en 2020? (onderzoeksvraag 6)

13. COVID-19 heeft een grote impact gehad op de voorbereiding en uitvoering van projecten.

De impact van COVID-19 op het onderwijs en op de uitvoering van de RIF-projecten was en is groot, maar verschilt per sector. Dit is zichtbaar in vertragingen en aanpassingen van de projectdoelen. Ook konden bedrijvenpartners minder actief deelnemen en minder of geen stageplekken bieden. Een aantal projecten ondervond ook positieve impact. Een voorbeeld is de acceptatie van afstandslernen en een verruiming van de mogelijkheden hiervan. Tevens is een groot beroep gedaan op de innovatiekracht en wendbaarheid van pps'en.

14. Van de coulancemogelijkheid in het kader van de COVID-19 maatregelen is al veelvuldig gebruik gemaakt (verlenging projectduur).

De coulancemogelijkheid waarmee RIF-projecten een verlenging van hun projectduur konden krijgen is bij een groot gedeelte van de projectleiders (85%) bekend. Bijna een derde van de RIF-2 projecten heeft hier al gebruik

van gemaakt. Van de projecten die nog geen gebruik hebben gemaakt verwacht ook weer een derde dat dit jaar wel te moeten doen. Hiermee zal vermoedelijk meer dan de helft van de RIF-projecten gebruik maken van deze coulancemogelijkheid. Daarnaast zal in de zomer van 2021 een voorgenomen wijziging in de RIF-regeling worden gepubliceerd, waarin de mogelijkheden voor verlenging verder worden verruimd en de cofinancieringseisen worden versoepeld. Op het moment van bevragen (maart 2021) was meer dan de helft (58%) van de RIF-projecten bekend met dit voornemen. Drie op de tien RIF-projecten zal hier naar verwachting ook gebruik van gaan maken, de overige 70% weet het nog niet.

7.2 Aanbevelingen

Op basis van de bovenstaande conclusies zijn vier aanbevelingen geformuleerd.

1. Verkort, waar mogelijk, de doorlooptijd van het beoordelings- en beschikkingsproces door ...

- a) ... onderdelen van dit proces nog eens kritisch onder de loep te nemen om te bekijken waar een extra efficiëncyslag gemaakt kan worden.

Met name in de periode tussen het beoordelingsgesprek met de commissie en het bekendmaken van de toekenning van subsidie lijkt ruimte voor versnelling mogelijk. Bijna alle pps'en vonden het lang duren totdat de beslissing bekend werd gemaakt. Dit vormt een onnodig afbreukrisico voor het draagvlak van bedrijvenpartners. Uit de casestudy bleek dat de energie die rondom een project ontstaan is tijdens het aanvraagproces weg lekt en projectleiders moeite hebben om het netwerk actief en intact te houden.

- b) ... te werken met een doorlopende regeling waardoor het oordeel sneller kan plaatsvinden omdat het niet om een concentratie van aanvragen gaat.

Deze wijziging is niet direct in te voeren en vergt de nodige voorbereidingstijd, waarbij ook de samenhang met andere maatregelen goed bekeken moet worden. De RIF-regeling biedt nu twee vaste indieningsperiodes per jaar. Dat betekent dat aanvragen die niet worden toegekend heel snel een verbeterd voorstel moeten indienen of anders een jaar lang moeten wachten. Voor aanvragen die op een enkel punt negatief scoren en relatief weinig tijd nodig hebben om de verbetering door te zetten is het niet problematisch om snel na de afwijzing opnieuw in te dienen. Maar als het om uitgebreide wijzigingen gaat is de wachttijd voor opnieuw indienen lang. Een doorlopende regeling kan antwoord bieden op de behoefte om energie in de samenwerking te houden én het oordeel kan sneller plaatsvinden. Bovendien wordt met deze werkwijze beter aangesloten bij de staat van ontwikkeling van de pps: de pps kan een aanvraag doen op het (elk) moment dat de pps er 'klaar voor is' om in te dienen, met dien verstande dat er nog voldoende budget is. Ook zonder gelijktijdige beoordeling in de vorm van een rangschikking is de commissie in staat om de kwalitatief goede aanvragen te selecteren.

2. Vereenvoudig, waar mogelijk, het aanvraagproces door fasering in te bouwen en/ of op minder onderdelen een gedetailleerde uitwerking te vragen.

De RIF-regeling vereist veel zaken vooraf in detail te benoemen en te plannen, terwijl het voor zo'n lange periode vaak niet mogelijk is een realistische inschatting te maken. Om het aanvraagproces te vereenvoudigen is het noodzakelijk om kritisch te kijken op welke onderdelen er te gedetailleerd gevraagd wordt plannen te beschrijven. Bovendien gaat het om vereisten op verschillende gebieden: een uitgekristalliseerd samenwerkingsverband, een regiovisie met afgestemde kwantitatieve en kwalitatieve analyse, gedeelde (SMART) doelstellingen voor een langere termijn (minimaal vier jaar plus vier jaar verduurzamingsperiode), een vertaling naar te ondernemen activiteiten (waaronder verduurzamingsactiviteiten), resultaten en tijdsplanning, een aansluitende, gedetailleerde begroting voor de periode van vier jaar, plus een exploitatiebegroting voor de vier jaren na de subsidieperiode. Het is mogelijk dat dit eisenpakket voor veel pps'en (ondanks het feit dat de regeling al op enkele onderdelen is versoepeld) een te grote drempel vormt om een aanvraag te doen. Pps'en die wel een aanvraag doen maken vaak gebruik van externe ondersteuning. Dat laatste kan ook aanleiding zijn om te onderzoeken hoe de ondersteuning van DUS-I en PTvT nog beter kan aansluiten bij de behoeften van de pps'en, hoewel de pps'en over het algemeen tevreden zijn over de dienstverlening van DUS-I en PTvT en al veel wordt gedaan aan reflectie en kennisuitwisseling. Voor het vereenvoudigen van het aanvraagproces staan meerdere opties, eventueel in combinatie, open.

- a) Biedt de mogelijkheid om per ontwikkelfase in te dienen, *naast* de mogelijkheid voor een integrale aanvraag.

Uit de interviews bleek de behoefte aan maatwerk voor de pps'en. Een vorm van maatwerk kan zijn dat bij het indienen van de aanvraag rekening wordt gehouden met de drie ontwikkelfases waarin de pps zich bevindt. RIF-projecten doorlopen meerdere fasen:

- Bij de startfase (fase 1) gaat het om verdere relatievorming en uitwerking van de plannen.
- Bij de uitvoeringsfase (fase 2) gaat het om activiteiten waarmee concreet wordt gewerkt aan het vernieuwen en verbeteren van het beroepsonderwijs, waardoor dit beter aansluit op de wensen van de arbeidsmarkt.
- De activiteiten in de verduurzamingsfase (fase 3) richten zich op het verankeren van het vernieuwde en verbeterde onderwijs in de organisaties van de bedrijven en de onderwijsinstellingen én op het continueren van de samenwerking (zo nodig in een bijgestelde vorm).

Een voordeel van een gefaseerde indiening is dat er sprake kan zijn van een meer ontwikkelingsgerichte beoordeling. De subsidiëring van de aanvragen zou dan ook moeten aansluiten op de fasering in projecten. Als voor deze optie gekozen wordt is het aan te bevelen om een goede kosten-baten analyse uit te voeren, omdat deze mogelijkheid weliswaar beter aansluit op de ontwikkelfase van een pps maar ook de nodige nadelen kent. Zo ontstaan er extra aanvraagmomenten (dat geldt niet als gekozen wordt voor een doorlopende regeling) en verschillende soorten aanvragen. Dit kan het beschikkingsproces (aanbeveling 1) ook weer vertragen én het opknippen van het proces kan ervoor zorgen dat het grotere geheel uit het oog wordt verloren. Als aan het beoordelingsproces op zich niets wijzigt, kan dit tot hogere uitvoeringskosten leiden, en daarmee ten koste gaan van de doelmatigheid van RIF.

- b) Ga bij het aanvraag- en beoordelingsproces meer uit van vertrouwen door experimenteerruimte te bieden en minder zaken bij voorbaat vast te leggen.

Met name het ver vooruitplannen en het dichtspijkeren van activiteiten wordt als onnodig ingewikkeld gezien. Bovendien kan daarbij de vraag gesteld worden of dit voorwaardelijk is voor de kwaliteit van de projecten. In de portretten (de interviewverslagen in bijlage 3) worden voorbeelden (buiten de coronamaatregelen) gegeven hoe weerbarstig de praktijk is waardoor de plannen veelal door de realiteit worden ingehaald. De roep om meer experimenteerruimte te krijgen is groot, vanzelfsprekend zonder vrijblijvendheid. Met het vragen naar succesfactoren in de enquête en de interviews is een inkijk gegeven op de voorspellers van succesvolle projecten. De projectleider is daar een voorbeeld van. Het toetsen op deze succesvoorspellers kan ervoor zorgen dat er meer ruimte wordt gegeven op andere onderdelen. Dat kan eventueel resulteren in een soort voorportaal. Waarbij bestaande pps'en op basis van eerder opgedane ervaringen een erkenning krijgen (bijvoorbeeld in de vorm van een normeringslabel), waardoor zij makkelijker (minder eisen) een nieuwe aanvraag kunnen doen en bestaande samenwerkingsverbanden op deze wijze ook een bestendiger karakter krijgen.

3. Overweeg het aanpassen van de cofinancieringseisen bij een vervolgeregeling: onderzoek welke cofinancieringseisen het meest effectief en doelmatig zijn voor het behalen van de doelstelling van de regeling.

De eis dat de pps'er slechts tien procent van de totale kosten mag meefinancieren belemmert in de ogen van meerdere RIF-betrokkenen een gelijk speelveld en een gelijkwaardige samenwerking. Uit de financiële analyse is gebleken dat 55% van de RIF-2 projecten werken met cofinanciering van de pps'er. De cofinancieringseisen (maar niet die voor de pps'er) worden al aangepast met de voorgenomen wijziging in de regeling die in de zomer van 2021 gepubliceerd zal worden. Het ministerie van OCW doet er verstandig aan de effecten van deze wijziging in de regeling gedurende de uitvoering goed te monitoren en te evalueren. Dit om in de toekomst, bijvoorbeeld bij het opzetten van een eventuele vervolgeregeling na RIF-2, te bepalen welke cofinancieringseisen het meest effectief zijn voor het behalen van de beleidsdoelstellingen. Neem daarbij ook ervaringen met regelingen met soortgelijke pps-constructies mee. Zo zijn bij de regeling Sterk Techniek Onderwijs lagere cofinancieringseisen (10% cofinanciering) gesteld. Op het eerste oog lijkt deze kleinere cofinancieringsomvang geen grote verschillen in betrokkenheid met bedrijfsleven te geven, maar dat zou punt van nader onderzoek moeten zijn. Bij de knelpunten in paragraaf 6.2 werd eveneens melding gemaakt van de urenregistratie. Een gedetailleerde urenverantwoording is geen vereiste van de regeling, maar wordt in de praktijk nog vaak toegepast, waardoor administratieve lastendruk wordt ervaren. Een mogelijke oplossing kan zijn om door OCW een overleg te organiseren met de accountantsgroep van de mbo-instellingen om best practices met urenverantwoording te delen.

4. Onderzoek of de RIF in haar huidige vorm nog voldoende relevant is en voldoet aan de behoefte van de doelgroep.
 - a) Blijf monitoren of de afnemende trend in aanvragen doorzet en welke redenen hieraan ten grondslag liggen.

Het aantal aanvragen in de periode RIF-2 (2019-2020) is tot nu toe gemiddeld duidelijk lager dan in de periode RIF-1 (2014-2018). De financiële omvang van de aanvragen neemt toe, waardoor er geen sprake is van budgettaire onderuitputting. Met het oog op het aflopen van RIF-2 in 2022 en het mogelijk opzetten van een RIF-3 regeling is het verstandig goed te blijven monitoren en te onderzoeken (ook bij pps'en die niet deelnemen aan het RIF) of de dalende trend van aanvragen zich doorzet en wat hier mogelijke redenen voor kunnen zijn.

- b) Voer een verdiepend onderzoek uit onder de projecten met een opschalerssubsidie en onderzoek in hoeverre het werken met een voorportaal met een keurmerk en andere subsidievoorwaarden stimulerend werken.

Het is mogelijk dat de RIF-regeling in de huidige vorm niet meer voldoet aan de behoefte van het onderwijs en het bedrijfsleven. Veel regionale pps'en hebben al een RIF-project of een vergelijkbaar traject uitgevoerd. In dat perspectief is het aantal aanvragen voor opschaling minder dan verwacht. De overbruggingsperiode tussen het afsluiten van het een startersproject en indienen van een aanvraag voor opschaling (zie paragraaf 6.2) en 'concurrentie' van andere regelingen (bijvoorbeeld LLO en STO) kunnen oorzaken zijn voor het lage aantal aanvragen. Toch is het nog te vroeg om een daadwerkelijke trend te constateren en een gefundeerde uitspraak te kunnen doen over de effectiviteit van deze beleidsaanpassing. Nader onderzoek is wenselijk.

- c) Bouw adaptiviteit in het aanvraag- en beoordelingsproces (en eventueel de regeling) waardoor sneller op veranderde behoeften kan worden ingespeeld.

Naast onderzoek en analyse (zie 4a en 4b) kan worden overwogen meer adaptiviteit in het proces en eventueel de regeling in te bouwen zodat snel op veranderende behoeften kan worden ingespeeld. Dat betekent niet dat de regeling voortdurend moet worden gewijzigd. Sommige wijzigingen kunnen zonder wijziging van de regeling worden ingevoerd. Interne reflectie vindt nu al plaats na elke aanvraag- en beoordelingsronde tussen DUS-I en OCW. Voorstel is om dit vaste moment van reflectie uit te voeren in co-creatie met de pps'en. En daarbij ook de afstemming met andere programma's binnen het sociale domein mee te nemen, waardoor doelgroepen en subsidiestromen tussen OCW en SZW beter matchen en specifieke doelgroepen zoals de entreestudenten beter bediend worden.

- d) Werk met een integraal programma waar de RIF-subsidie onderdeel is van een samenhangend geheel aan beleidsinstrumenten waardoor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt een structurelere vorm kan krijgen.

In een integraal programma zou naast subsidie ook andere samenhangende beleidsinstrumenten ingezet kunnen worden om de aansluiting structureler vorm te geven. De mogelijkheid van een voorportaal voor ervaren pps'en is in aanbeveling 2 al aan bod gekomen. Zo'n voorportaal met keurmerk / label kan ervoor zorgen dat in tegenstelling tot nu het geval is er juist bij het aanvragen van een opschalers subsidie minder beoordelingscriteria voor de aanvraag gelden. Met het keurmerk wordt een garantie gegeven op een professioneel samenwerkings- en uitvoeringsproces (de zogenoemde succesvoorspellers, zoals een sterke projectleiding) en hoeft het aanvraag- en beoordelingstraject zich uitsluitend te richten op inhoud en resultaten (wat).

Bijlage 1 Vragenlijst

Geachte projectleider,

Welkom bij de digitale vragenlijst in het kader van het evaluatieonderzoek naar het regionaal investeringsfonds mbo (RIF mbo). Over dit onderzoek bent u geïnformeerd via een mail van 18 februari jl. Met de vragenlijst willen we - halverwege de regeling RIF-2 – te weten komen hoe projectleiders RIF-2 ervaren. Naast de vragenlijst voeren we dit voorjaar ook een casestudy uit naar een selectie van pps'en en doen enkele aanvullende analyses. In de zomer zullen we de uitkomsten van het evaluatieonderzoek, dat in opdracht van OCW wordt uitgevoerd, presenteren.

De vragenlijst bestaat uit vier inhoudelijk blokken met vragen:

- I voorbereiding van de aanvraag
- II beoordelingsproces
- III eerste ervaringen met de uitvoering
- IV wijziging van de regeling en aanpassingen naar aanleiding van COVID-19.

Vul telkens het antwoord in dat het meeste van toepassing is. Voor de meeste vragen is een antwoord verplicht (aangeduid met *). Als u een antwoord op een eerdere vraag wilt aanpassen kunt u terugbladeren met de knop 'vorige' aan de onderkant van het scherm. Aan de onderkant van het scherm ziet u de voortgangsindicator. De gegevens worden automatisch opgeslagen, u kunt het invullen dus onderbeken en op een later moment verdergaan. Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 15 a 20 minuten in beslag nemen.

Uw gegevens worden vertrouwelijk behandeld en in de rapportage zijn de antwoorden niet herleidbaar naar individuele personen.

Indien u vragen over de enquête heeft, kunt u contact opnemen met:

Mark Hesseling
mw.hesseling@minvws.nl
06 15625567

Om te beginnen willen we u enkele basisvragen over uw RIF-project en eigen ervaring stellen

Is uw RIF-project een starter of een opschaler?

Starter

Opschaler

Heeft u een nieuwe aanvraag of een heraanvraag ingediend?

Nieuwe aanvraag

Heraanvraag

In welke sector is uw RIF-aanvraag actief?

Techniek

Zorg en welzijn

Economie

Groen

Een combinatie van sectoren

Heeft u ervaring met een project in RIF-1 (2014-2018)?

Ja, als projectleider

Ja, in een andere rol dan projectleider

Nee

Thema I Voorbereidingsfase (13 vragen)

Hoewel het voor een aantal projectleiders al enige tijd geleden is (en wij dus een beroep doen op uw geheugen), zijn we benieuwd naar uw ervaringen tijdens de voorbereidingsfase van de aanvraag.

1. Wat is het belangrijkste knelpunt in de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt waar het RIF-2 project zich op richt?

Een kwantitatief tekort aan personeel

Een kwalitatief tekort bij de afgestudeerden van (een) bepaalde opleiding

Anders, namelijk

2. Wat waren de drie belangrijkste overwegingen om een aanvraag bij het RIF in te dienen? Vul bij de belangrijkste overweging een '1' in, bij de op één na belangrijkste overweging een '2' en bij de op twee na belangrijkste overweging een '3'.

De financiering rond krijgen

Beter project op te zetten

Meer activiteiten uit te voeren

Betere partners betrekken

Professionalisering docenten bewerkstelligen

Doorlopende leerlijnen creëren of versterken

Onderwijsvernieuwing realiseren

Kennis-/dienstencentrum voor het veld creëren

Nascholing werkenden verzorgen

Praktijklokaal/leeromgeving opzetten

Afstemming met het onderwijsaanbod versterken

Innovatie beroepspraktijk creëren

Hier kunt u eventueel uw antwoord toelichten.

3. De samenwerking met de deelnemende partners aan mijn RIF-2 project betreft een...

Bestaand netwerk

Een nieuw netwerk

Een uitbreiding van een bestaand netwerk. Vul hieronder het percentage nieuwe partners in

4a. Bij sommige RIF-projecten ligt de urgentie meer bij het onderwijs, bij andere projecten meer bij het bedrijfsleven. Hoe typeert u dit bij uw RIF-project. Gebruik de schuifbalk om de juiste positie te kiezen. De positie helemaal links geeft aan dat de urgentie helemaal bij het onderwijs ligt, helemaal rechts bij het bedrijfsleven. Het midden representeert een volledige balans tussen onderwijs en bedrijfsleven.

Urgentie geheel bij het onderwijs

Volledige balans tussen onderwijs en bedrijfsleven

Urgentie geheel bij het bedrijfsleven

4b. Bij sommige RIF-projecten ligt het initiatief voor de aanvraag meer bij het onderwijs, bij andere projecten meer bij het bedrijfsleven. Hoe typeert u dit bij uw RIF-project. Gebruik de schuifbalk om de juiste positie te kiezen. De positie helemaal links geeft aan dat het initiatief helemaal bij het onderwijs ligt, helemaal rechts bij het bedrijfsleven. Het midden representeert een volledige balans tussen onderwijs en bedrijfsleven.

Initiatief geheel bij het onderwijs

Volledige balans tussen onderwijs en bedrijfsleven

Initiatief geheel bij het bedrijfsleven

4c. Bij sommige RIF-projecten ligt de regie in de uitvoering meer bij het onderwijs, bij andere projecten meer bij het bedrijfsleven. Hoe typeert u dit bij uw RIF-project. Gebruik de schuifbalk om de juiste positie te kiezen. De positie helemaal links geeft aan dat de regie helemaal bij het onderwijs ligt, helemaal rechts bij het bedrijfsleven. Het midden representeert een volledige balans tussen onderwijs en bedrijfsleven.

Regie geheel bij het onderwijs

Volledige balans tussen onderwijs en bedrijfsleven

Regie geheel bij het Bedrijfsleven

De volgende vragen hebben betrekking op de rol van de projectleider, docenten, studenten en externe ondersteuners.

5. Is bij uw RIF-aanvraag vooraf een profielschets voor de rol van projectleider gemaakt?

Nee

Ja

6. Hebben zich meerdere kandidaten aangemeld voor de rol van projectleider?

Nee

Ja

7. In welke mate zijn docenten betrokken geweest bij opstellen van de aanvraag?

Docenten zijn niet betrokken geweest

Docenten zijn enigszins betrokken geweest

Docenten zijn intensief betrokken geweest

Hier kunt u eventueel uw antwoord toelichten, bijvoorbeeld aangeven op welke wijze docenten zijn betrokken

8. In welke mate zijn studenten betrokken geweest bij opstellen van de aanvraag?

Studenten zijn niet betrokken geweest

Studenten zijn enigszins betrokken geweest

Studenten zijn intensief betrokken geweest

Hier kunt u eventueel uw antwoord toelichten, bijvoorbeeld aangeven op welke wijze docenten zijn betrokken

9. Heeft de pps in de voorbereiding externe ondersteuning ingehuurd?

Nee

Ja

9b. Op welke onderdelen heeft de externe partij ondersteuning geboden (meerdere antwoorden mogelijk)?

Opstellen subsidieaanvraag

Netwerken/werving pps-partners

Communicatie en voorlichting

Onderzoek en monitoring

Advisering over de inrichting en/of organisatie van de pps

Projectleiding

Overige (geef nadere toelichting)

Hier kunt u eventueel uw antwoord toelichten.

10. De volgende vragen gaan over de kwaliteit en ondersteuning van DUS-I tijdens de aanvraagprocedure.

Per onderdeel score mogelijk: Zeer negatief, Negatief, Neutraal, Positief, Zeer positief

De ondersteuning van DUS-I bij de uitwerking en doorontwikkeling van het plan van aanpak

De website van DUS-I

De lijst met veelgestelde vragen en antwoorden (FAQ)

De kwaliteit van de feedback op uw conceptaanvraag in de voorschouw

Het contact met DUS-I als u vragen had

11. DUS-I heeft een begrotingsformat opgesteld en deze op de website geplaatst. Was u bekend met het begrotingsformat?

Nee

Ja

11b. Hebt u gebruik gemaakt van dit begrotingsformat?

Nee

Ja

Weet ik niet

12. De volgende vragen gaan over de kwaliteit en ondersteuning van PTvT. Per onderdeel score mogelijk:

Zeer negatief, Negatief, Neutraal, Positief, Zeer positief

Het contact met PTvT

De intake door PTvT

De aangedragen suggesties voor verbetering van PTvT

De sterkte-zwakke analyse uitgevoerd door PTvT op de Conceptaanvraag

13. Hoe heeft u de administratieve last ervaren bij het opstellen van de aanvraag?

Hoog in verhouding tot de aard van de subsidie

In verhouding tot de aard van de subsidie
Laag in verhouding tot de aard van de subsidie

Thema II Beoordeling aanvraag (5 vragen)

14. Op welke wijze heeft het gesprek met de beoordelingscommissie plaatsgevonden?

Fysiek
Online

15. Hoe heeft u het gesprek met de commissie op de onderstaande aspecten ervaren?

Hier kunt u eventueel uw antwoord toelichten.

16. Vanaf 2020 hebben de gesprekken met de beoordelingscommissie online plaatsgevonden. Heeft u een voorkeur voor online danwel fysieke gesprekken (in het geval er geen COVID-belemmeringen zijn)?

Voorkeur voor fysieke gesprekken
Voorkeur voor online gesprekken
Geen voorkeur

17. Na het gesprek met en de beoordeling door de commissie heeft u een beschikking ontvangen. Hoe hebt u het besluitvormingsproces ervaren op de volgende aspecten (Zeer negatief, Negatief, Neutraal, Positief, Zeer positief)

De snelheid waarmee uw aanvraag is beoordeeld
De zorgvuldigheid waarmee u aanvraag is behandeld
De motivering en argumentatie van het besluit door de beoordelingscommissie
De adviezen van de beoordelingscommissie
De transparantie van het beoordelingsproces
De financiële afhandeling
Hier kunt u eventueel uw antwoord toelichten.

18. Uw aanvraag is gehonoreerd. Hoe is dit positieve besluit gedeeld met de partners (open vraag)?

Thema III Eerste ervaringen met de uitvoering (9 vragen)

We zijn geïnteresseerd in uw ervaringen gedurende de eerste uitvoeringsfase van de pps.

19. Met alle projecten wordt door een subsidieadviseur van DUS-I een startgesprek door uw contactpersoon bij DUS-I gevoerd? In welke mate heeft u dit gesprek als nuttig ervaren?

Helemaal niet nuttig
Niet nuttig
Neutraal
Nuttig
Zeer nuttig
Er heeft geen gesprek plaatsgevonden

20. Hoe vaak heeft u gedurende de uitvoering van de pps contact gehad met DUS-I?

Geen contact
Eén keer
Meer dan één keer

21. In welke mate bent u tevreden over de ondersteuning van DUS-I gedurende de uitvoeringsfase?

Zeer ontevreden
Onteveden
Neutraal
Tevreden
Zeer tevreden

Hier kunt u eventueel uw antwoord toelichten.

22. Hoe ervaart u de impact van COVID-19 op de volgende aspecten (Zeër negatief, Negatief, Geen effect, Positief, Zeer positief, Weet ik niet of niet van toepassing)

Uitvoering onderwijs

Uitvoering stages

Contact met bedrijvenpartners

Docentprofessionalisering

Vormgeving en/of uitvoering van een practoraat

Uitvoering van onderzoeksactiviteiten

Hier kunt u eventueel uw antwoord toelichten.

23. Welke effecten zal COVID-19 volgens u hebben op de onderstaande aspecten?

(Zeër negatief, Negatief, Geen effect, Positief, Zeer positief)

Duur van het project

Realisatie van doelen

Bereik pps (aantal studenten)

Bereik pps (aantal docenten)

Omvang samenwerkingsverband

Innovatief vermogen

Onderzoekend vermogen

Hier kunt u eventueel uw antwoord toelichten.

24. Door verschillende oorzaken kan de start van de pps minder voorspoedig dan gepland verlopen.

Hieronder kunt u aangeven welke factoren hebben geleid tot een vertraging in de opstart/eerste fase van het project (meerdere antwoorden mogelijk).

Corona

Inrichten projectorganisatie

Personele verschuivingen

Wegvallen partners

We hebben geen vertraging ondervonden

Overige (geef nadere toelichting)

Hier kunt u eventueel uw antwoord toelichten.

25. In welke mate ervaart u tot dusver eigenaarschap bij de volgende partners/stakeholders? (Minder dan verwacht, Zoals verwacht, Meer dan verwacht, Niet van toepassing)

Bedrijvenpartners

Partners in het vo

Partners in het ho

Partners in het mbo

Regionale overheden

Docenten

Hier kunt u eventueel uw antwoord toelichten.

26. In een recent NRO-onderzoek 'verbindend vernieuwen' (HAN) worden negen succesfactoren onderscheiden van samenwerking die bijdraagt aan verduurzaming van onderwijsinnovaties. Welke van deze factoren zijn voor uw pps het meest van toepassing? (3 keuzes)

- Koers houden. Bestuurlijke verankering is belangrijk. Op alle lagen moet de visie gedeeld & gedragen worden. Daarbij helpt voorbeeldgedrag in de lijn. Projectleiders spelen als zichtbare constante een niet te onderschatten rol in het koershouden.
- Niet opgeven. Buiten de gebaande paden treden vraagt een lange adem, een rechte rug om hobbels te incasseren en lef. Met zeggen wat je doet en doen wat je zegt, krijg je mensen mee.
- Aansluiten. Vertrekken vanuit de inhoud en daarmee aansluiten bij de veranderende beroepspraktijk, maar ook het koppelen ervan aan thema's. Daarnaast kunnen én mogen belangen van betrokkenen verschillen, maar moeten doelen en verwachtingen aansluiten.
- Een HRM-strategie. Wanneer onderwijs en werkveld samenwerken, veranderen rollen. Dit vraagt om een daarop afgestemd aannamebeleid. Programma's op maat, inspiratieweken of stages in het werkveld laten zittende medewerkers wennen aan nieuwe rollen.

- De mensen die het doen. Voor het beste resultaat is een zichtbare trekker cruciaal. Deze moet een grensganger zijn die bruggen slaat tussen onderwijs en werkveld. De trekker weet zich omringd door een enthousiaste voorhoede op uitvoerend niveau en heeft steun vanuit de lijn.
- De kracht van de relatie. Elkaar (leren) kennen draagt bij aan plezier in samenwerking. Door elkaar te ontmoeten ontstaat bovendien een gemeenschappelijke taal die bijdraagt aan vertrouwen en waardering. Hierdoor gun je elkaar meer.
- Ruimte bieden. Samen werken aan innovatie vraagt om ruimte in al zijn facetten: Door het geven van kaders en richting (in plaats van sturen of bepalen), het tonen van begrip, het bieden van tijd en door fysieke ontmoeting mogelijk te maken.
- Een sterke basis. Je hebt elkaar nodig om verder te komen. Een klimaat waarin gelijkwaardigheid, wederkerigheid en transparantie centraal staan en betrokkenheid en eigenaarschap van alle betrokkenen het uitgangspunt is, vormt de basis.
- Samen doen. Samen werken aan innovatie is een kwestie van gewoon doen. Waarbij fouten mogen maken en samen (in)formeel willen leren essentieel is. Het delen van kennis, vieren van successen maakt opbrengsten zichtbaar. Dit werkt als katalysator.

27. Wat is volgens u het effect van de RIF-subsidie? (Niet mee eens, Mee eens, Weet ik niet)

De pps zou zonder subsidie niet zijn gestart

De pps zou langzamer zijn opgestart

Er zouden minder partners aan de pps hebben deelgenomen

De pps zou een andere juridische vorm hebben

De pps zou andere of minder activiteiten hebben uitgevoerd

De doelstellingen van de pps zouden anders zijn

Thema IV Wijzigingen in de regeling en aanpassingen ivm corona (9 vragen)

In RIF-2 is een aantal wijzigingen doorgevoerd ten opzichte van RIF-1. Over twee belangrijke verschillen volgen enkele vragen.

In RIF-2 wordt onderscheid gemaakt tussen starters en opschalers.

28. In welke mate is het voor u duidelijk wat de verschillen zijn tussen starters en opschalers?

Zeer onduidelijk

Onduidelijk

Duidelijk

Zeer duidelijk

29. In welke mate vindt u het onderscheid tussen starters en opschalers zinvol?

Helemaal niet zinvol

Niet zinvol

Zinvol

Zeer zinvol

30. Verwacht u, na het succesvol afronden van uw pps, gebruik te gaan maken van de opschalersregeling?

Nee

Weet ik nog niet

Ja

Niet van toepassing, wij zijn al een opschaler

Hier kunt u eventueel uw antwoord op de vragen over starters en opschalers (vragen 28 tm 30) toelichten

Een tweede belangrijke verandering is dat in RIF-2 er slechts één formele tussenevaluatie is (midterm, gekoppeld aan een zelfreflectie al dan niet uitgevoerd in samenwerking met PTVT) in plaats van dat er elk jaar een tussenrapportage moet worden opgeleverd, zoals in RIF-1 het geval was.

31. Wat vindt u van deze aanpassing?

Helemaal niet zinvol

Niet zinvol

Zinvol

Zeer zinvol

32. Heeft u voor uw eigen project al een peer-review meegemaakt?

Nee

Ja

33. Wat zijn uw ervaringen hiermee?

Zeer negatief

Negatief

Neutraal

Positief

Zeer positief

34. Heeft u als collega projectleider al een bijdrage geleverd aan een peerreview van een ander RIFproject?

Nee

Ja

35. Wat zijn uw ervaringen met het geven van peer-review tot nu toe?

Zeer negatief

Negatief

Neutraal

Positief

Zeer positief

36. In hoeverre kunt u deze ervaringen gebruiken voor de peerreview van uw eigen project?

Zeer beperkt

Beperkt

Bruikbaar

Zeer bruikbaar

Hier kunt u eventueel uw antwoord op de vragen over de midterm (vragen 31 tm 36) toelichten

De uitbraak van COVID-19 heeft grote invloed op onze maatschappij. De maatregelen die sinds maart 2020 gelden hebben mogelijk ook invloed op de voortgang van uw RIF-project. We willen u daarover een aantal vragen stellen.

37. U kunt uitstel aanvragen als de uitvoering van uw RIF-project door COVID-19 in gevaar komt. Bent u bekend met deze coullance mogelijkheid?

Nee

Ja

38. Heeft u gebruik gemaakt van deze coullance mogelijkheid?

Nee

Ja

38b. Verwacht u dit jaar gebruik te moeten maken van deze coullance regeling?

Nee

Ja

39. Er is een wijziging op de regeling in voorbereiding met betrekking tot de cofinanciering, voor projecten waarvan de uitvoering door COVID-19 in gevaar komt. Bent u bekend met dit voornemen?

Nee

Ja

40. Denkt u gebruik te maken van deze regeling?

Nee

Ja

Zijn er nog aspecten die niet aan bod zijn gekomen en die u met ons wilt delen? Wij danken u hartelijk voor uw tijd en deelname aan deze vragenlijst. Nadat alle onderdelen van de evaluatiestudie hebben plaatsgevonden zullen wij u uiteraard informeren over de uitkomsten.

Bijlage 2: Interviewleidraad

Interviewleidraad, mogelijke thema's / vragen

Thema	Doel	Voorbeeldvragen
1. Introductie door gespreksleider	<ul style="list-style-type: none"> - aanleiding/opdracht-gever, doel evaluatie (onderzoeksvragen) en opzet (onderdelen) - vertrouwelijkheid, open gesprek - wie zijn wij (taakverdeling, ervaring/voorkennis)? - voorstelronde deelnemers (kort houden; naam, functie en rol in project?) - gespreksonderwerpen benoemen en vastlegging in portret 	
2. Opening		Kunnen jullie in eigen woorden aangeven wat de essentie van het project is ofwel: hoe wordt de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeterd?
3. Vorbereidingsfase	<p>Inzicht in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - overwegingen, urgentiebesef - functie/toegevoegde waarde subsidie - keuze pps-partners - eigenaarschap en betrokkenheid - begroting - inzet externen 	<ul style="list-style-type: none"> - Wat was de aanleiding voor het project? - Wie nam het initiatief, hoe ging dat? (koppelen aan wat er bij de opening is gezegd) - Wat was/is het belangrijkste knelpunt in de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt waar jullie project zich op richt? - Wat was de functie van de subsidie? - Zijn er binnen dit project nieuwe samenwerkingspartners gevonden? Hoe ging dat? Hielp het kunnen indienen van een RIF-aanvraag bij het vinden van partners? - Hoe is de keuze voor partners bepaald (uitgegaan van bestaande partners of ook verder gekeken)? - De ervaring leert dat financiële experts pas laat worden ingeschakeld en de begroting een kwetsbaar onderdeel vormt van de aanvraag, hoe ging dat bij jullie? - Hebben jullie ondersteuning ingehuurd van een externe partij? Op welke onderdelen? Waarom? - Zijn de voorwaarden, benodigde kennis, tijd die je erin moet steken om subsidie te veel en

		te ingewikkeld? Wat zegt dat over de regeling (evt leerpunt OCW)
4. Gesprek met commissie en beschikkingsproces	Inzicht in herinnering aan gesprek (iets globaler bij oudere projecten)	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe hebben jullie dit gesprek ervaren (wat ging goed, wat kan nog beter)? - Hoe heeft u de afhandeling ervaren? - Waren er (negatieve) gevolgen van het feit dat het ongeveer 6 weken duurde tot er een beslissing werd gegeven over uw aanvraag?
5. Eerste ervaringen in uitvoering en impact corona	Inzicht in uitvoering	<ul style="list-style-type: none"> - Zijn jullie inmiddels gestart met de uitvoering van het project? - Wat zijn de eerste ervaringen, wat gaat er goed, wat kan beter? - hoe ervaart u het eigenaarschap van de partners - wat is de rol van studenten en docenten? - Wat is de invloed van corona geweest op type activiteiten en aspecten? Ook positieve effecten?
6. Beleids Thema's	Inzicht in opvatting over beleidsthema's OCW	<ul style="list-style-type: none"> - Herkent u het belang van de beleidsthema's? Hoe geeft u er invulling aan? - hoe organiseert u het monitoren, onderzoeken en expliciet van elkaar leren? Heeft de practor hierbij een rol of andere experts? - hoe wordt kennis gedeeld, welke positie heeft de pps binnen de instelling?

		- Heeft u tijdens de uitvoering ook andere thema's opgepakt?
7. Uitvoering en regeling	Inzicht in - ervaren lastendruk - midterm - onderscheid starters en opschalers - coulancemogelijkheid	- Hebt u suggesties voor verbetering van de regeling en/of uitvoering? Hoe kan OCW ondersteunen? Eventueel benoemen: - midterm - coulancemogelijkheid - regels mbt cofinanciering
8. Verduurzaming, verbreding en verdieping	Inzicht in plannen voor verduurzaming	- op welke manieren denken jullie verduurzaming (inhoudelijk, organisatorisch, financieel) te realiseren? - wordt het gesprek hierover al gevoerd?
9. Succesfactoren	Inzicht in succesfactoren, algemene reflectie. We kunnen altijd aspecten aan de orde laten komen: - rol projectleider - mensfactor - gedeeld eigenaarschap - draagvlak en betrokkenheid studenten en docenten - externe ondersteuning - onderzoekend en lerend vermogen - zie ook onderzoek HAN	- wat zijn sprankelmomenten, waar zijn jullie trots op? - wat zijn de belangrijkste succesfactoren, wanneer zijn jullie tevreden cq is het project geslaagd? - wat is er al bereikt (effecten, oplossingen voor problemen, nieuwe inzichten)?
Afronding	Nog openstaande punten? Eventueel conclusie Concept portret ter verificatie naar PL Dank!	- hoe kijk je (één woord/zin) terug op het RIF tot nu toe? Is er nog iets niet aan bod gekomen, waar jullie het nog graag over willen hebben?

Bijlage 3: Deelnemers casestudy en portretten

Overzicht casussen

RIF	pps (penvoerder)	Datum	Deelnemers
19010	Participatielab Zeeland (Scalda)	12-4-21	Hendrik-Jan van Arenthals, Voorzitter CvB Chris Dekker, wethouder gemeente Middelburg Marco van Heest, projectleider Orionis Walcheren Maartje Meijers, projectleider Jos Rijk, directeur reïntegratiebedrijf de Zuidhoek Christine Roelofse, docent/coach ParticipatieLabs Zierikzee/Vlissingen
20030	Vakcentrum duurzame energie (ROC Midden-Nederland)	13-4-21	Bert Boeijnk, directeur Bloemendal Bouw Mirjam Bosch, directeur Tech Campus ROC MN Jan Lauwerijssen, projectleider en docent ROC MN Rene van Mourik, afdelingsmanager tech campus ROC MN
19016	CIV maakindustrie/Gilde	14-4-21	Hans Aarts, directeur economie & technologie Gilde Karin Colombon-Smeets, beleidsmedew kennisinfr. provincie L Albert de Graaf, projectleider RIF Ton Hagelstein, Keyport Peter Kerstjens, managing director Addit BV Patrick Tummers, CvB Gilde
19008	Generation food/SVO	16-4-21	Roeland Buijsse, CvB en voorzitter stuurgroep Adriaan van Moort, Voorzitter VNV en lid stuurgroep Mirjam Pees, Projectleider
19029	Hybride ls water/Friesl C	20-4-21	Robert de Geus, docent MBO Life Sciences Pieter Hoekstra, programmamanager CIV Water Marije IJzenga, teammanager Vitens Peter Kloosterman, teammanager Vitens Hilde Prummel, directeur WLN Carlo Segers, voorzitter College van Bestuur Friesland College

20036	KION/ROC Nijmegen	21-4-21	Eddy Brunekreeft, voorzitter KION Ineke Lokman, teamleider Social work HAN Alissa Putts-van den Bosch, projectleider Boukje Splint, onderwijsmanager PW ROC Nijmegen
20018	PPS GET/Da Vinci	22-4-21	Jean Coumans, extern projectleider, daarnaast zelfstandig adviseur Gerrit Kadijk, docent Da Vinci Gerard Martens, directeur Hollanddiessel, lid van de stuurgroep Marc Meijer, sector directeur Techniek Da Vinci Deborah van Oeveren, domeinleider Da Vinci Els Oprel, coördinator subsidies Da Vinci, lid van de stuurgroep
20019	Entree leert op de werkplek / ROC MN	23-4-21	Robert Koch, directeur techniek en entree ROC M-NL, vz stuurgroep Inge Schwartz, projectleider
19020 19025 20007	ROC van Amsterdam - House of aviation - Urban Sport trainer* - Talentontwikkeling A'dam * Door omstandigheden verhinderd	28-4-21	Fatima Akelai Houlich, projectleider Talentontwikkeling A'dam Sander Dol Madelon Leliveld, mede-projectleider Aviation Flip Nelissen, mede-projectleider Aviation, Schiphol Ton Paffen, Danutha Sporkslede

Portret	Participatielab Zeeland (RIF 19010)
Samenvatting (eigen tekst uit aanvraag)	<p>De publiek private samenwerking Participatielab Zeeland heeft als doel het terugdringen van het aantal potentiële werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zonder (start)kwalificatie. Dit wordt bereikt door potentiële werknemers in een werkpleerlocatie, met een speciaal ontwikkeld hybride onderwijsconcept, te scholen en werkervaring te laten opdoen, zodat zij met minimaal een niveau 1 diploma en extra begeleiding doorstromen naar de arbeidsmarkt.</p> <p>De activiteiten richten zich op het vormgeven van verschillende werkpleerlocaties binnen de bestaande infrastructuur van arbeidsontwikkelbedrijven in Zeeland. Potentiële werknemers worden na een gezamenlijke intake met extra begeleiding opgeleid in een Entree opleiding. Docenten, coaches, werkbegeleiders, jobcoaches en bedrijfsbegeleiders worden geprofessionaliseerd om de doelgroep op te leiden, naar de arbeidsmarkt te begeleiden en, indien mogelijk, naar een niveau 2 opleiding.</p> <p>De aanleiding voor deze samenwerking is het aanpakken van de mismatch tussen vraag en aanbod in de onderste regionen van de arbeidsmarkt. De krapte, die aan het ontstaan is op niveau 1 en 2 op de arbeidsmarkt, wordt groter door de demografische</p>

	ontwikkelingen in Zeeland. Het is van belang dat de PPS Participatielab Zeeland inspeelt op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op deze niveaus en zorgt dat deze mismatch niet verder uit de pas gaat lopen.
Datum casestudy	12 april 2021
Deelnemers	Maartje Meijers, projectleider Hendrik-Jan van Arethals, Voorzitter CvB Scalda College Chris Dekker, wethouder gemeente Middelburg Jos Rijk, directeur reïntegratiebedrijf de Zuidhoek Marco van Heest, projectleider Orionis Walcheren Christine Roelofse, docent en coach van ParticipatieLabs Zierikzee en Vlissingen Mark Hesseling, gespreksleider DUS-I Pien van Hoodonk, gespreksleider DUS-I
Bevindingen	
Algemene opmerkingen (1 en 2, intro en opening)	De essentie van het project is volgens de gespreksdeelnemers het opleiden van kwetsbare groepen binnen de structuur van de arbeidsontwikkelbedrijven.
3. Voorbereiding	<p>Het heeft twee jaar geduurd voor de aanvraag, na afwijzing in 2017, opnieuw is ingediend. Het plan is niet veranderd, maar wel meer binnen de kaders van de regeling gebracht. Er zijn nieuwe partners bijgekomen maar het verbinden van bedrijven aan een concept is lastig. Werkgevers willen liever met iets concreets aan de slag.</p> <p>Na de afwijzing wilde de pps vast klein beginnen. Toen is gebleken dat de subsidie nodig is om mensen vrij te kunnen maken om zaken te ontwikkelen. Er was ook tijd nodig om de verschillende betrokken beroepsgroepen met elkaar kennis te laten maken.</p> <p>Binnen Scalda komen ideeën voor projecten/aanvragen altijd op de agenda van het Bestuursmanagementoverleg. Het bestuur toetst of plannen passen in de visie en strategie. Bij dit project speelt mee dat het gaat om onderwijs op maat. Scalda voelt zich ook verantwoordelijk voor kwetsbare groepen en wil een brug slaan tussen onderwijs en werkgevers. Dit is zeker belangrijk in Zeeland, de regio moet het samen doen.</p> <p>Er is geen externe expertise ingehuurd om te ondersteunen bij de subsidieaanvraag. Binnen Scalda is hier inmiddels voldoende kennis en ervaring opgedaan met subsidieregelingen. Het initiatief voor de aanvraag kwam van onderop, via partner Orionis.</p> <p>Wegen alle investeringen voor het doen van een aanvraag op tegen de opbrengsten? Op deze vraag antwoordt de pps dat de regeling veel uitwerkingen vraagt, terwijl je bij de planvorming nog niet alles weet. Je moet vooraf veel doorpraten met elkaar. Je brengt het plan pas verder de organisatie in, bijvoorbeeld naar docenten, als je subsidie hebt. Vanuit de docenten wordt ingebracht dat er veel ruimte was voor overleg en eigen inbreng in de verdere uitwerking. Dit wordt als plezierig ervaren.</p>
4. Gesprek met cie. en afhandeling beschikking	Het was volgens de projectleider een zeer prettig gesprek: de commissie stond open voor het verhaal van ons en er was oprechte belangstelling en voldoende gelegenheid om het projectplan toe te lichten. De commissie vraagt weleens naar zaken die voor iemand die helemaal is ingevoerd in het plan, voor de hand liggen. Er was ook een bijzonder gevoel vanwege het tramincident (terroristisch aanslag) op de dag van het gesprek. Het gesprek is verzet naar vrijdag eind van de dag. We moesten videocontact zoeken met iemand die niet aanwezig kon zijn. Dat was toen nog heel ongebruikelijk. De wachttijd tussen het gesprek en de beslissing duurt lang. Partners vanuit de bedrijven begrijpen dat niet altijd goed en het gevaar is dat ze belangstelling verliezen. De energie/het momentum verdwijnt als er veel tijd tussen de aanvraag en het besluit zit. De pps kan niet echt van start vanwege het risico op afwijzing/ gemaakte kosten.

<p>5. Uitvoeringsfase</p>	<p>De impact van COVID-19 was met name in de eerste lockdown groot. Alles ging dicht om geen risico's te nemen en niemand wist wat er stond te gebeuren. Voor de doelgroep was de impact van het thuiszitten en online onderwijs volgen, groot. Bij de tweede lockdown van het onderwijs was het snel duidelijk dat de kwetsbare doelgroep met de nodige aanpassingen, fysiek onderwijs in de Labs kon blijven krijgen. Voor alle betrokkenen was naast de onzekerheden en aanpassingen ook het nadeel dat men net met iets nieuws was begonnen en men verder wilde. De plaatsingen bij de horeca zijn weggevallen door COVID-19 en ook bij andere profielen zijn er minder plekken beschikbaar.</p> <p>Scalda heeft vanuit het bestuur ondersteuning geboden, bijvoorbeeld op ICT-gebied, ook spant het CvB zich in voor de stageproblematiek.</p> <p>In de aanvraag stond veranderende regelgeving benoemd als risico. Dat slaat op de participatiewet (uitgangspunt is de kortste weg naar werk), dat niet per definitie de meest duurzame weg is. Met als gevolg risico op terugval in de uitkering. Een kwalificatietraject is meestal langer dan 6 maanden maar is vaak wel duurzaam. Nu er ook landelijk een evaluatie is geweest van de participatiewet is dat eigenlijk breed bekend. Maar de opmerking hierover in de aanvraag is nog van de tijd van voor die evaluatie.</p> <p>De pps geeft aan dat de behoefte aan praktijkroutes groeit. Het ParticipatieLab is echt goud voor deze deelnemers, er zouden nog veel meer mensen mee kunnen doen. Regelgeving belemmert en knelt soms, bijvoorbeeld ten aanzien van de WMO en de participatiewet. Meer regelvrijheid en experimenteeruimte zijn belangrijke succesfactoren.</p>
<p>6. Beleidsthema's</p>	<p>Professionalisering van docenten is breder opgevat, werkbegeleiders en docenten worden samen geschoold. De pps heeft ook aanbod gemaakt voor werkplekbegeleiders, coaches en assessoren.</p> <p>Het practoraat 'Hybride leeromgevingen' is gestart. Het ParticipatieLab vormt een onderzoekscasus voor dit practoraat. Kennis wordt op verschillende manieren gedeeld, binnen het onderwijs en ook door en tussen de ontwikkelbedrijven.</p> <p>De projectleider heeft meegedaan aan een peer review voor een ander RIF-project. De ervaring is dat dit zeer leerzaam is en tevens nuttig voor andere projecten, het is een concept dat in de praktijk goed werkt.</p> <p>We hebben steeds meer aandacht voor leven lang ontwikkelen, met name in het kader van de verwijfsfunctie en het Zeeuws mobiliteitsteam voor werkgevers en werknemers (in oprichting). De arbeidsmarkt in Zeeland is heel krap, de meeste mensen die niet aan het werk zijn, hebben veel begeleiding nodig. Hier legt Zeeland de link naar LLO, onder de noemer 'werken naar vermogen'. Het ParticipatieLab valt onder een nieuw in te richten structuur voor LLO binnen Zeeland. De arbeidsmarktregio is hier mee bezig.</p> <p>Het project heeft al het inzicht opgeleverd dat deelnemers soms heel moeilijk tot een diploma komen. De pps zou meer met certificaten willen werken. De eis van een inburgeringsdiploma is een andere belemmering, zo mist een flinke groep de kans op deelname. Er is behoefte aan meer kortere trajecten. Zeeland heeft nog geen praktijkverklaringen, maar vindt dit wel kansrijk, bijv. bij Dienstverlening en ontwikkelingen zoals zonnepanelen installeren.</p>
<p>7) Regeling</p>	<p>De projectleider geeft aan dat zo'n aanvraag enorm veel energie en tijd kost. Het is goed dat de subsidieverstrekker zich dit ook realiseert, bijvoorbeeld in de communicatie met de aanvragers en mogelijke versnellingen in het beschikkingsproces. In de voorfase moeten veel zaken worden geregeld. Het participatielab heeft dat gedaan door een werkgroep in te richten. Er is geen externe ondersteuning ingeschakeld, omdat de meeste expertise in huis is. Ook de ontwikkelbedrijven hebben veel ervaring met subsidieregelingen en wat daarbij komt kijken.</p> <p>De pps is nu bezig met de midterm, het is een pas op de plaats maken. Er kunnen nieuwe dingen ingevoegd worden, zoals het niveau 2 onderwijs onderbrengen in de Labs. Het verschil met de jaarlijkse voortgangsrapportage van de vorige regeling is helder. Het is goed om nu ook de effecten van corona mee te kunnen nemen in de</p>

	<p>tweede helft van de projectperiode. De verbeterpunten en succesfactoren zijn in beeld (voor de midterm).</p> <p>De gunstigere voorwaarden ten aanzien van cofinanciering onder RIFz heeft geen invloed gehad op het vinden van partners. Kleinere organisaties, ondernemers, vinden het vaak lastig om te gaan met de betekenis van het inkind leveren van inzet voor de cofinanciering en om zich voor meerdere jaren vast te leggen. In de begroting voor de subsidieaanvraag worden de uren financieel gemaakt, hetgeen vervolgens verwarring op kan leveren.</p>
8) Verduurzaming	<p>We hebben gemerkt dat onze doelgroep en hun behoeften verandert. We willen flexibele instroom mogelijk maken, dat is van groot belang en een belangrijk succesfactor voor het slagen van het project. De huidige bekostigingssystematiek is hierbij een belemmering.</p> <p>De komende tijd gaan we verbreden en is het de bedoeling dat ook de twee andere regio's in Zeeland gaan participeren. Er staat straks een structuur, waar organisaties ook op gaan rekenen. Het betrekken en 'binnenhalen' van het bedrijfsleven is nu erg lastig, er is meer tijd nodig om tot elkaar te komen. Er zijn wel meer bedrijven nodig voor de verduurzaming.</p>
Succesfactoren	<p>Sprankelmomenten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vieren van de toekenning van de subsidie met champagne en bijeenkomst met alle partners eind 2019 - Diploma-uitreiking - Gemeentelijk betrokkenheid - Organisatie, verbreding - Sessies met iedereen die kritisch meedenken over verbeteringen vanuit betrokkenheid - Student helpen bij sollicitatiegesprek en duurzame plek bij een werkgever - Professionals bij elkaar; we moeten snel weer een bijeenkomst organiseren.
Conclusie	<p>De projectleider geeft aan het gesprek erg leuk te vinden en om het eigen perspectief te bespreken met betrokkenen en DUS-I. De andere gesprekspartners onderstrepen het belang van een goede projectleider.</p>

Portret	Vakcentrum Duurzame Energie (RIF 20030)
Samenvatting (eigen tekst uit aanvraag)	<p>De rijksoverheid heeft in het energieakkoord diverse maatregelen gepresenteerd, waaronder de aankondiging dat in 2050 geen gas meer zal worden gebruikt. Dit heeft tot gevolg dat in de regio Utrecht op macro niveau veel initiatieven zijn ontstaan op het gebied van duurzame energie. Een belangrijk vraagstuk voor het behalen van de maatregel ligt ook op microniveau, namelijk hoe bewoners in de regio Utrecht hun huishoudens op een zodanige wijze kunnen inrichten dat zij zowel minder als andere energie gaan gebruiken. Dit kan bijvoorbeeld door middel van zonnepanelen, inductie koken of het installeren van een warmtepomp.</p> <p>Het technische beroepsonderwijs speelt een grote rol in de haalbaarheid en uitvoering van deze duurzame maatregelen op microniveau. In de provincie en regio Utrecht bestaat echter een groot tekort aan technisch opgeleide vakmensen met de juiste kennis en vaardigheden om de maatregelen uit te voeren. Daarnaast verwacht de provincie Utrecht door geplande maatregelen 15.000 banen in de energietransitie te hebben in 2023. Om deze banen te vullen en daarmee de duurzame maatregelen uit te kunnen voeren, is het noodzakelijk om de opleidingen van de Tech Campus aan te passen aan de ontwikkelingen van de sector.</p> <p>In het project 'Vakcentrum Duurzame Energie' worden om die reden een aantal huidige opleidingen omgevormd tot het Vakcentrum Duurzame Energie. Het Vakcentrum Duurzame Energie heeft vier focuspunten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zorgen voor kennis en vaardigheden met betrekking tot de nieuwste technieken in de energietransitie. 2. Vernieuwen van de opleidingen door de nieuwste ontwikkelingen in te bedden in het onderwijs.

	<p>3. Innoveren door te experimenteren met multidisciplinaire projecten in voornamelijk de BOL niveau 3 en 4 opleidingen van de Tech Campus.</p> <p>4. Faciliteren in het op peil brengen en houden van de kennis en vaardigheden van docenten omtrent energietransitie binnen de gebouwde omgeving.</p> <p>De scope van het Vakcentrum is de gebouwde omgeving. Dit betekent dat het Vakcentrum zich voornamelijk richt op de infrastructuur en woningen utiliteitsbouw. In dit project wordt samengewerkt met regionale bedrijven die zich bezighouden met de energietransitie, het HBO en de regionale overheid.</p>
Datum casestudy	13 april 2021
Deelnemers	<p>Jan Lauwerijssen, projectleider en docent ROC MN</p> <p>Bert Boeijink, directeur Bloemendal Bouw</p> <p>René van Mourik, afdelingsmanager Tech Campus ROC MN</p> <p>Mirjam Bosch, directeur Tech Campus ROC MN</p> <p>Mark Hesseling, gespreksleider DUS-I</p> <p>Jolanda ten Hove, gespreksleider DUS-I</p>

Bevindingen	
Algemene opmerkingen (1 en 2, intro en opening)	<p>Wat specifiek is aan dit project is de gevoelde urgentie vanwege de dynamiek en ontwikkelingen in de sector, waardoor sprake is van een grote bereidheid bij bedrijven om te participeren. Dat heeft geresulteerd in een duidelijk plan met concrete doelen, die ook op uitvoeringsniveau begrijpbaar zijn.</p>
3. Voorbereiding	<p>Er is sprake van een hechte samenwerking waarbij gebruik is gemaakt van een bestaand netwerk aan bedrijven. Via dit netwerk zijn nieuwe relaties ingebracht. De urgentie zorgt voor genoeg animo. Hoewel er een verschil merkbaar is tussen grotere en kleinere bedrijven geldt voor allen dat nut en noodzaak duidelijk moet zijn om een bestendige relatie op te bouwen. Het is essentieel om aan de voorkant van het traject het wederzijdse belang én de gezamenlijke verantwoordelijkheid te benadrukken en dat ook tijdens het proces goed in het oog te houden. Elkaar ontmoeten is daarbij van belang. Door corona vindt nu overleg voornamelijk online plaats, maar is eveneens gestart met fysieke bijeenkomsten.</p> <p>Bij ROC MN lopen vier RIF-projecten, volledig of gedeeltelijk in de technische sector. De afspraak die daarbij gehanteerd wordt is dat een vaste externe adviseur bij het voortraject wordt ingeschakeld om te zorgen dat aan de juiste subsidievoorwaarden wordt voldaan. Het inhoudelijke deel van de aanvraag is door ROC MN zelf is geschreven, waarbij de externe deskundige als sparringpartner fungeert. Uitgangspunt hierbij is dat het meekijken door een relatieve buitenstaander zorgt voor een bredere blik, want anders blijft de scope te veel op het onderwijs gericht. Deze rolverdeling is ook bij eerdere RIF-aanvragen toegepast.</p>
4. Gesprek met cie. en afhandeling beschikking	<p>Niet alle gesprekspartners zijn aanwezig geweest bij het gesprek met de commissie. Jan en René hebben het gesprek, dat online plaatsvond, als plezierig ervaren. Het zorgde er voor dat zij zelf weer opnieuw goed in het plan zijn gedoken en weer scherp werden gezet door de gestelde vragen. De vragen die de commissie stelden waren niet alleen inhoudelijk maar ook procesmatig van aard. Tijdsdruk was merkbaar waardoor op sommige zaken niet dieper kon worden ingegaan. Omdat studenten en ook docenten bij de planvorming betrokken zijn geweest, was een vertegenwoordiging van hen eveneens aanwezig bij het gesprek met de commissie. Dat werd duidelijk gewaardeerd. Hoewel de verdere afhandeling en de uiteindelijke beschikking lang heeft geduurd was dat voor de pps geen probleem. Men is gewoon verder gegaan op het pad dat was uitgezet. De subsidie is aangevraagd om versnelling aan te brengen maar was niet noodzakelijk om tot een daadwerkelijke uitvoering te komen. Het lange afhandelingsproces zorgde er wel voor dat de bedrijven tussentijds goed op de hoogte gehouden moesten worden over het verloop van het subsidieproces om aangehaakt te blijven.</p> <p>De financiële lastendruk wordt niet als groot ervaren. ROC MN kiest standaard voor in-kind bijdragen. Ook bij dit project is vooral sprake van ureninzet.</p>
5. Uitvoeringsfase	<p>De projectleider heeft een belangrijke rol in het geheel. Het is een bewuste actie geweest om voor deze functie niet extern te werven. Binnen ROC MN zijn genoeg</p>

	<p>ervaren medewerkers die open staan voor ontwikkelingsmogelijkheden. Jan heeft kennis en vaardigheden die aansluiten op het profiel. Hij is vanaf september 2020 aan de slag als projectleider voor één dag in de week. Jan geeft zelf aan dat deze combifunctie met zijn docentschap goed uitpakt. Het zorgt voor draagvlak en enthousiasme onder zijn collega's.</p> <p>Het project is officieel 1 januari 2021 van start gegaan maar al direct bij de start is de planning aangepast en een andere route gekozen omdat zich kansen voordeden die te belangrijk waren om te negeren. Zo is op verzoek een bedrijfsopleiding ontwikkeld voor het installeren van zonnepanelen (op niveau 2). Deze opleiding moest vanwege de eis van de verzekeraar uit certificeerbare onderdelen bestaan. Nu worden onderdelen uit deze bedrijfsopleiding gebruikt in de reguliere opleiding.</p> <p>Een ander voorbeeld is de onderwijschallenge die in mei 2021 wordt georganiseerd. Toen bleek dat het eigen onderwijsgebouw verduurzaamd moet worden is door de projectleiding aangedrongen om hier een onderwijsopdracht aan te koppelen. Aan groepen studenten is gevraagd om een advies voor te bereiden en te presenteren. Bedrijfspartners geven hiervoor gastlessen en gaan ook jureren. De gemeente Nieuwegein heeft belangstelling voor dit initiatief waardoor nieuwe, soortgelijke opdrachten ingebracht gaan worden. Een andere onverwachte wending was het afhaken van een partner direct bij de start.</p> <p>Corona speelt niet zo'n grote rol in de projectvoortgang: 'het werk gaat gewoon door'. Contactmomenten vinden afwisselend online en fysiek plaats.</p>
6. Beleidsthema's	<p>ROC MN heeft meerdere RIF-projecten lopen. Voor de uitvoerbaarheid daarvan is het belangrijk dat de onderwijsorganisatie op orde is en geen te grote druk wordt gelegd op de docenten. Alleen dan kan er sprake zijn van draagvlak onder de docenten. Wel is aan de directie het signaal gegeven dat nu de focus moet liggen op de lopende projecten en dat er niet veel nieuwe trajecten bij moeten komen.</p> <p>Docentprofessionalisering is een belangrijk onderdeel van het projectplan. Daarbij gaat het niet alleen om het kennis opdoen van nieuwe technologische ontwikkelingen, maar ook om het leren van een andere manier van werken. Zoals onderwijs geven via challenges. Per deelproject worden thematische bijeenkomsten georganiseerd in de vorm van werk/ bedrijfstafels. Tussen vier docenten en vier bedrijfsmedewerkers vindt kennisuitwisseling op kleinschalige wijze plaats. Daarnaast is de inzet van hybride docenten ook van belang. Zo wordt het voorbeeld gegeven van een docent die één ochtend per week lesgeeft en daarnaast manager is bij een bouwbedrijf. Binnen ROC MN wordt met meerdere hybride docenten gewerkt. Deze docenten zorgen voor up-to-date inhoud en voor een andere kijk naar bedrijven.</p> <p>De Tech campus wordt verder ingericht als onderdeel van het onderwijs schoolbreed herstructureren. De oude vakrichtingen (Engineering, Bouwkunde, ICT) verdwijnen en worden ondergebracht in clusters. Eén cluster is gericht op energie, waar verschillende 'oude vakrichtingen' in worden samengebracht. Het onderwijs dat binnen deze clusters wordt aangeboden (en deels nu al plaatsvindt) is challenge based. Deze challenges zijn kortlopend van opzet en modulair inzetbaar. Bij deze challenges worden zoveel mogelijk relevante bedrijven betrokken. Door het contact met bedrijven blijft het ROC op de hoogte van de vraag uit het bedrijfsleven. Dit leidt soms tot niet van te voren bedachte vragen en oplossingen. De cursus installeren van zonnepanelen is één voorbeeld. In september start eveneens een bedrijfsopleiding 'glaszetten'. Deze vraag is recent naar voren gekomen vanuit de glasbranche. Door dit soort 'hands on' trainingen onder te brengen bij bedrijfsopleidingen is het aanbod flexibeler. Het vinden van geschikte docenten is nog wel wat problematisch en wordt in samenwerking met de bedrijven opgelost. Een bevoegd docent begeleidt het leerproces en een expert uit het bedrijfsleven draagt kennis en vaardigheden over.</p>
7) Regeling	<p>Verantwoording is nodig maar hoe ver moet je daar in gaan? Het moet niet te veel ureninzet vragen. Uitgangspunt van de regeling is wat de pps betreft dat de meeste energie en tijd moet uitgaan naar de studenten. Soms lijkt het alsof het proces zelf centraal staat. Het blijkt lastig om op een eenvoudige wijze de urenregistratie te krijgen van de bedrijfspartners. Bert geeft de suggestie om daarvoor te maken van een app. De suggestie wordt gegeven of daar vanuit de regeling geen ondersteuning in kan worden geboden.</p>

	Aangegeven wordt dat de huidige regeling (RIF2) een belangrijke wijziging voor verantwoording ten opzichte van de vorige regeling (RIF1) heeft doorgemaakt doordat nu nog maar sprake is van één tussentijds verantwoordingsmoment (Midterm). Belangrijk is dat er gewerkt wordt vanuit vertrouwen. Dat doet de pps onderling, maar het is ook van belang dat het ministerie dat doet naar de pps.
8) Verduurzaming	Onderwijs dat ontwikkeld wordt moet toekomst bestendig zijn. Op dit moment is dat gericht op challenge based onderwijs, mede doordat de hele energietransitie een challenge is en de technieken in een hoog tempo worden doorontwikkeld. Met de gemeente Nieuwegein worden plannen ontwikkeld om onderwijschallenges op te tuigen rond bouwkundige thema's die bij de gemeente Nieuwegein actueel zijn.
Succesfactoren	Benadrukt wordt dat juist de mensfactor bepalend is voor succes. In dat verband wordt het belang van een goede projectleider genoemd en geven de overige gesprekspartners projectleider Jan complimenten. Een andere belangrijke factor is concrete resultaten tonen. Jan noemt in dat verband de snel ontwikkelde cursus en de challenge die in mei gaat plaatsvinden. Bepalend daarbij is snel te anticiperen op kansen die zich voordoen. Mirjam geeft aan dat de reden om subsidie aan te vragen de versnelling was. Dat is nu al zichtbaar. Er worden meters gemaakt en dat geeft veel energie. René geeft aan dat doseren van belang is, om op de juiste momenten ook een pas op de plaats te kunnen maken. Eerst zorgen dat deelementen goed worden afgerond om daarna weer verder te gaan. Het project is geslaagd als de studenten dat merken in het onderwijs dat zij krijgen, dat zij direct het geleerde terug kunnen zien in en toe kunnen passen tijdens hun stage. Centraal onderdeel is de Tech Campus in Nieuwegein. Hier zijn verschillende disciplines in ondergebracht waardoor veel kruisbestuiving plaatsvindt.

Portret	CIV Maakindustrie (RIF19016)
Samenvatting (eigen tekst uit aanvraag)	<p>De maakindustrie is een belangrijke sector in de regio, die een grote ontwikkeling doormaakt. Om deze sector ook in de toekomst goed te kunnen laten groeien/ontwikkelen zijn voldoende goed opgeleide vakmensen nodig met de juiste skills. Dit kan alleen maar door samenwerking tussen onderwijs & bedrijfsleven. Het CIV Maak/smart industry is de concretisering hiervan.</p> <p>Door het CIV wordt de medewerker van nu én de toekomst voor de maakindustrie in Noord- en Midden-Limburg opgeleid/bijgeschoold op basis van het hybride model (d.w.z. het zoveel mogelijk opleiden in praktijkomgevingen bij bedrijven door praktijkopleiders van bedrijven en docenten). Centraal hierin staat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het opleiden van de technicus/monteur van morgen (qua vaardigheden/ vaktechnische expertise) • het kunnen voldoen aan de toekomstige arbeidsmarkt vraag in de maakindustrie • een efficiënte en effectieve samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs • het gebruik kunnen maken van state of the art praktijkfaciliteiten <p>Doel van het CIV is het –in samenwerking tussen onderwijs & bedrijfsleven– opleiden/bijscholen van de medewerker van de toekomst voor de maakindustrie in Noord- en Midden-Limburg, op basis van een hybride model voor de leeromgeving. In dit hybride model werken leerlingen, docenten en medewerkers van bedrijven samen om de praktijkleeromgeving actueel en optimaal te houden (denk hierbij o.a. aan het gezamenlijk gebruiken van machines, kenniscentra, etc.). Tegelijkertijd biedt het CIV daarmee een omgeving waarin niet alleen leerlingen, maar ook docenten en medewerkers van bedrijven zelf kunnen worden bijgeschoold. Het CIV biedt daarmee het platform voor samenwerking tussen onderwijs en de maakindustrie in Noord- en Midden-Limburg. Focus ligt daarbij in eerste instantie op de deelsectoren mechatronica/engineering, metaaltechniek en (in mindere mate) elektrotechniek. Kernactiviteiten van het CIV zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Door-ontwikkelen & innoveren BOL & BBL MBO 1, 2, 3 en 4(+) opleidingen & uitvoeren praktijkopleidingsdelen. 2. Ontwikkelen (modulair) & uitvoeren van (maatwerk) bijscholingstrajecten voor medewerkers bedrijven en professionaliseringstrajecten voor docenten en praktijkleermeesters. 3. Opzetten & uitvoeren van (maatwerk)projecten voor de (bij)scholing van specifieke doelgroepen, zoals het meester-gezel project en zij-instroomprojecten.

	4. Het inrichten van een regionaal platform voor de maakindustrie van waaruit o.a. voorlichtings- & wervingsactiviteiten voor de sector uitgevoerd worden.
Datum casestudy	14 april 2021
Deelnemers	<ul style="list-style-type: none"> • Hans Aarts, directeur economie & technologie Gilde • Patrick Tummers, CvB Gilde • Albert de Graaf, docent en projectleider RIF a.i. • Peter Kerstjens, lid stuurgroep CIV Maak/Smart, afgevaardigde Ondernemend Venlo en TechnoValley. • Ton Hagelstein, programmamanager Keyport 2020 • Karin Colombon-Smeets, beleidsmedewerker kennisinfr. provincie Limburg • Mark Hesseling, gespreksleider DUS-I • Pien van Hoodonk, gespreksleider DUS-I
Bevindingen	
Algemene opmerkingen (1 en 2, intro en opening)	De pps heeft niet alleen toegevoegde waarde voor studenten (aantrekkelijk onderwijs dat aansluit op de vraag vanuit het bedrijvenveld), maar is ook zeer urgent met betrekking tot leven lang ontwikkelen; het updaten van kennis van bestaande werknemers. Een ander belangrijk doel betreft het realiseren van duurzame samenwerking. Dat is een uitdaging omdat sprake is van een gemêleerde en los georganiseerde bedrijvenstructuur. Vooral in Midden-Limburg bestaat het veld uit veel kleine mkb-bedrijven. In Noord-Limburg is meer sprake van grotere bedrijven.
3. Voorbereiding	<p>De invulling van de rol van projectleider verliep door persoonlijke omstandigheden anders dan gepland. Oorspronkelijk zou het projectleiderschap worden verdeeld over een vertegenwoordiger vanuit het onderwijs en het bedrijfsleven. Nu is gekozen voor een projectleider van Gilde en worden alle projectgroepen geleid door medewerkers van de participerende bedrijven.</p> <p>De partners zijn gevonden in het bestaande netwerk van Gilde en Fontys. Enkele kernpartners hebben op hun beurt weer het eigen netwerk aangesproken. Keyport en Ondernemend Venlo/Techno Valley hebben in Midden-Limburg respectievelijk Noord-Limburg een grote rol gehad in het enthousiasmeren van bedrijven en de noodzaak laten inzien van investeren in toekomstig personeel, veelal via persoonlijke contacten. De kleinere bedrijven zijn vaak gericht op de korte termijn. De pps ziet dat het klimaat in de regio is veranderd, er is meer bewustzijn in de triple helix en in de pps wordt het concept van hybride leren omarmt. De aanwezigheid van de metaal-unie en FME heeft geholpen in de aanvraagfase, zij zijn opgetreden als ambassadeurs.</p> <p>Volgens de provincie bevindt het onderwijs zich in een transitiefase richting adaptief en hybride leren, zie ook de onderwijsvisie MBO2030. Extra middelen zijn in deze fase zeker nodig om mensen vrij te kunnen maken voor ontwikkelwerk. De provincie heeft afgelopen jaren diverse CIV's ondersteund met cofinanciering. De maakindustrie is essentieel voor Noord- en Midden-Limburg, men wil talent boeien en binden. De regio is er nog niet, er zijn nu veel initiatieven en subsidies, het is nog een uitdaging om zaken te bundelen en stroomlijnen. In de praktijk blijkt het slagen van een pps ook voor een belangrijk deel af te hangen van het enthousiasme en de expertise van de sleutelfiguren. Externe expertise wordt ingeschakeld bij het aanvragen van subsidie, aangezien Gilde geen ruimte heeft om dit zelf te ontwikkelen. De inhoudelijke input komt altijd van Gilde zelf. Externen ondersteunen ook mbt projectgovernance, hier heeft Gilde inmiddels wel zelf ervaring opgebouwd. Daarnaast helpt een externe ook bij het aanbrengen van scherpte; als kritische vriend stelt een buitenstaander de juiste vragen bij de planvorming.</p>
4. Gesprek met cie. en afhandeling beschikking	De meeste gesprekspartners waren niet aanwezig bij de gesprekken met de commissie. Peter was wel bij beide gesprekken betrokken. Volgens hem is het proces efficiënt en effectief georganiseerd. Het biedt zowel voor aanvrager als commissie voldoende ruimte voor het invullen van hun rol. De sfeer bij de gesprekken was prettige. Tussen het eerste en tweede gesprek waren geen duidelijke verschillen, ondanks het feit dat de uitslag verschillend was. De motivatie van de afwijzing was helder geformuleerd en duidelijk en hielp ook om het verder op te pakken en aan te scherpen waar nodig. De termijn tussen het gesprek en de uitslag is niet erg functioneel. De pps krijgt vanuit de partners vragen, die vaak niet begrijpen waarom ze zo lang moeten wachten. Ze willen gelijk aan de slag en het is jammer dat het positieve momentum (akkoord over gezamenlijke aanpak, energie om aan de slag te gaan, enthousiasme over het

	<p>perspectief én het feit dat men bij elkaar zit) verdamppt. Een peptalk is in die fase zo nu en dan wel nodig.</p>
5. Uitvoeringsfase	<p>Veel werk bij projecten komt bij steeds dezelfde docenten terecht. De pps heeft daarom ook eigenaarschap aan bedrijven gegeven. Docenten kunnen zich dan met de juiste dingen bezighouden, zoals didactiek. Docenten worden ingezet op de plek waar ze succesvol kunnen zijn, ook tussen de bedrijven in. De meeste docenten komen echt uit het onderwijs. De huidige projectleider heeft in de maakindustrie gewerkt en werkt sinds zes jaar in het onderwijs. De combinatie van docentstages en werken aan projecten werkt goed. Addit wordt als goed voorbeeld genoemd.</p> <p>Door de hybride leeromgevingen gaan studenten nu in de praktijk op zoek naar antwoorden, in plaats van dat ze naar de docent gaan om het antwoord te vragen. COVID-19 heeft een grote impact gehad. Van de een op de andere dag konden studenten en docenten niet meer naar de bedrijven. Alles moest aangepast worden, dat wel wennen maar het is wel gelukt. De tweede golf was ook lastig, ontmoetingen vielen weg en het in stand houden van het netwerk kwam onder druk. Het verder uitbreiden van het netwerk moet nog worden ingehaald.</p>
6. Beleidsthema's	<p>Alle vier beleidsthema's uit de regeling zijn opgenomen in het project. De professionalisering wordt zowel voor docenten als werknemers opgepakt. Onderzoekend vermogen wordt op het niveau van studenten ingevuld via levensechte opdrachten. Bij docenten zit het onderzoek vooral in de nieuwe manier van werken en begeleiden. Ze moeten deze kennis ook overbrengen naar de hybride docenten in de bedrijven. Er is niet gekozen voor een practoraat, de pps vindt dit nu niet nodig. Bij de verduurzaming zal hiernaar gekeken worden.</p> <p>Voor LLO is een meester-gezelmodel opgezet. De meesters zijn getraind, de volgende stap is 'gezellen' vinden. Dit kunnen ook ervaren medewerkers zijn, die moeten om- of bijscholen.</p> <p>Entree-opleidingen worden voorbereid, in samenwerking met de gemeenten. Het is nodig gebleken dat er een overbrugging komt voor deelnemers, voordat ze geschikt zijn om aan de slag te gaan in een bedrijf. Het is nodig om de techneut te vinden bij potentiële deelnemers, dit vraagt het nodige ontwikkelwerk.</p> <p>Als extra thema is de examinering opgepakt. Dit moet verder uitgewerkt worden en passen bij de nieuwe opleidingen.</p>
7) Regeling	<p>Het uitsluiten van LLO bij de RIF-subsidie vindt de pps een verbeterpunt voor de regeling. Financiële verantwoording is nog wel voor verbetering vatbaar. De gesprekspartners denken nog na over concrete voorbeelden en zullen ie dan toesturen. Harmonisatie tussen de verantwoording naar OCW en provincie is ook iets waar over wordt nagedacht cq aan wordt gewerkt.</p>
8) Verduurzaming	<p>Hier wordt nog niet structureel naar gekeken, het staat nog niet op de agenda van de stuurgroep, mede door de focus op COVID-19 en de gevolgen hiervan. De pps wil ook iets kunnen laten zien, om meer partners te kunnen betrekken bij de verduurzaming. Als goed voorbeelden voor verduurzaming wordt gewezen naar twee RIF's: CIVIL en gebouwde omgeving.</p> <p>De bekostigingssystematiek (input-bekostiging) vormt geen stimulans voor de verduurzaming.</p> <p>Er is sprake van versnippering, effecten verdampen snel. Dat wordt met name verklaard door de kenmerken van het bedrijvenveld, door veel kleinere bedrijven is er weinig regie. Dat is een aandachtspunt. Patrick verwijst in dit verband ook naar de kwaliteitsagenda.</p> <p>Peter schets een toekomstperspectief, waarbij leerwerkplekken en stagiairs makkelijk uitgewisseld kunnen worden tussen bedrijven. De branche moet zich sterker organiseren en gezamenlijke belangen behartigen. Maar daar is nog wel actie voor nodig.</p>
Succesfactoren	<p>Peter: het succes zit in de uitvoering, bij projecten waar werkbegeleiders, docenten en studenten samen aan werken. Dat is waar je het voor doet en ook energie geeft.</p> <p>Ton: de samenwerking is nog broos en partijen zijn in de communicatie en uitvoering nog te veel intern gericht. De sprankeling zat met name in het voortraject en de stuwkracht en het enthousiasme van Tjieu van der Laar.</p>

	<p>Karin: mobiliseren van bedrijven is belangrijk. Heeft vertrouwen in de verdere uitrol van het project.</p> <p>Hans: mensfactor is heel belangrijk. Het wegvallen van Tjieu en uitval van de projectleider zijn, samen met corona, factoren die het er niet makkelijker op hebben gemaakt. De kracht zit bij de studenten en docenten. Compliment voor het oppakken van het projectleiderschap door Albert.</p> <p>Albert: haalt enorme voldoening als hij studenten aan het werk ziet. Kippenvel als hij terugdenkt aan het presenteren van de studenten van drie concepten aan Addit. Dat een van deze concepten nu echt gebruikt wordt door Addit is een succes. Deze studenten moet de regio zien te behouden.</p> <p>Patrick: gedrevenheid en energie bij de begeleiding van studenten zijn belangrijkste succesfactor. Een aandachtspunt bij de rif-projecten zijn de cultuurverschillen tussen bedrijven en het onderwijs.</p>
--	---

Portret	Generation Food (RIF19008)
Samenvatting (eigen tekst uit aanvraag)	<p>De foodbranche bestrijkt de verwerkende industrie, detailhandel, (vers)speciaalzaak en horeca. SVO Vakopleiding Food (SVO) is de opleider voor de branche in de volle breedte.</p> <p>De Foodbranche kent twee arbeidsmarktproblemen. Ten eerste ervaart de food branche een dreigende mismatch tussen vraag naar personeel en aanbod van geschoolde medewerkers. In de Foodbranche neemt de komende jaren de vraag naar goed opgeleide medewerkers toe. Tegelijkertijd is de nieuwe instroom op de arbeidsmarkt te laag voor alle sectoren binnen de foodbranche. Dit leidt tot knelpunten bij het bezetten van cruciale posities.</p> <p>Ten tweede vervagen de scheidslijnen binnen de Foodbranche tussen wat voorheen klassiek gescheiden sectoren waren. De consument maakt geen onderscheid tussen Foodkanalen en dus beweegt de detailhandel zich naar de horeca en vice versa. Bovendien vergroten nieuwe spelers de concurrentie. Ook het onderwijs is gesegmenteerd in sectoren. Het onderwijs moet breder, innovatiever en generalistischer opleiden.</p> <p>De twee arbeidsmarktproblemen leidden tot de vraag van de branche aan SVO om meer jongeren op te leiden voor de branche, door middel van de start van een voltijds opleiding. In 2016 startte SVO Generation Food, een voltijds aanbod op niveau 3 en 4. Voor SVO is dit nieuw omdat SVO alleen BBL opleidingen aanbood. Generation Food heeft na drie jaar 125 studenten over vijf locaties. De branche beschouwt dit als een start. De opleiding groeit nog niet snel genoeg om voldoende mensen voor de Foodbranche af te leveren en sluit nog onvoldoende aan op de branchevragen en innovaties van de toekomst. Te weinig jongeren kennen de branche en SVO. Met deze RIF proberen branche en SVO dit te verbeteren.</p> <p>De ‘founding partners’ van Generation Food zijn VOS, SVO, McDonald’s, COV, ADN en VNV. Hun bijdrage is financieel, inhoudelijk, maar ook gericht op het betrekken van hun achterban bij Generation Food. Daarnaast zijn verschillende vo-scholen, bedrijven en 2 hbo-instellingen betrokken bij de uitvoering. De samenwerkende partijen hebben de ambitie om jaarlijks tenminste 130 studenten op niveau 3 en 4 af te leveren met een passend profiel dat aansluit bij de ontwikkelingen en bij de arbeidsmarkt.</p> <p>SVO en partners werken in de RIF aan de doorontwikkeling van het onderwijs naar een modulaire opbouw met een brede basis en specialisaties voor de verschillende sectoren in de branche. We investeren in hybride docenten die in de branche werken en lesgeven bij SVO. We investeren in onderzoekende vaardigheden door middel van een samenwerking met onder meer Wageningen UR op een modern en passend thema hybride producten. Veel aandacht zal uitgaan naar de samenwerking met het voortgezet onderwijs. SVO, als school met BBL-studenten, en de branche zijn onbekend bij het toeleverend onderwijs, leerlingen en ouders. Dit moet verder verbeteren. Ten slotte wordt een grote investering gedaan in de innovatieve kant van de opleiding en de inbreng van, vaak regionale, bedrijven en organisatie.</p>
Datum casestudy	16 april 2021
Deelnemers	<ul style="list-style-type: none"> • Mirjam Pees (projectleider bij SVO, onder andere voor het RIF-project) • Roeland Buijsse (bestuurder SVO en lid stuurgroep)

	<ul style="list-style-type: none"> • Adriaan van Moort (ondernemer, voorzitter Vereniging Nederlandse Visspecialisten en 1 dag per week docent bij SVO) • Mark Hesseling (gespreksleider DUS-I) • Jolanda ten Hove (gespreksleider DUS-I)
--	--

Algemene opmerkingen (1 en 2, intro en opening)	<p>Tijdens het gesprek kwam duidelijk naar voren dat SVO het belangrijk vindt dat de onderwijsvernieuwing/ verbetering die met RIF wordt nagestreefd, ook gelegitimeerd wordt vanuit de vraagkant, in hun geval de Food sector. Het risico bestaat dat de subsidie zelf de trigger vormt om een aanvraag te doen. Die trend is bij onderwijsinstellingen al zichtbaar. Externe adviesbureaus varen daar wel bij. Een subsidieaanvraag moet in eerste instantie tot stand komen naar aanleiding van een inhoudelijke behoefte om de aansluiting te verbeteren.</p>
3. Voorbereiding	<p>Het initiatief voor de RIF-aanvraag is vanuit de behoefte aan een BOL opleiding voortgekomen uit de sector. In 2016 heeft KNS (branchevereniging Koninklijke Nederlandse Slagers) SVO benaderd voor het opzetten van een BOL-opleiding en was daarvoor ook bereid om een ruim budget (2,5 miljoen) in te zetten. Rond deze tijd werd SVO tijdens een werkbezoek van het ministerie van OCW gewezen op subsidiemogelijkheden vanuit RIF. Op zich leek het eenvoudig om een aanvraag in te dienen omdat bij voorbaat al voldaan werd aan de cofinancieringseis en de urgentie die door de branche hierbij gevoeld werd. KNS wilde een BOL-opleiding voor bedrijfsopvolging opzetten en een andere belangrijke partner (MacDonalds) had behoefte aan een voltijds opleiding om meer invulling te geven aan foodservice. Het projectplan richtte zich zodoende inhoudelijk op het ontwikkelen van een BOL-opleiding waarin verbreding naar alle sectoren binnen Food werd gezocht. Bij de eerste aanvraag die in 2018 werd ingediend bleek de onervarenheid van SVO met subsidie aanvragen en kreeg men bij de formele beoordeling het advies om meer aan te sluiten bij innovaties in de branche en daar ook de partners bij te zoeken. Tenslotte is de aanvraag opnieuw ingediend in 2019 en heeft dat geleid tot een honorering. Uiteindelijk is de pps na de eerste teleurstelling positief over het feit dat deze aanscherping heeft plaatsgevonden in het plan. Bovendien heeft deze hernieuwde aanvraag er voor gezorgd dat de projectsubsidie valt onder de vervolgregeling RIF-2. De wijzigingen die in RIF-2 zijn aangebracht (accent op onderzoekend vermogen en midterm in plaats van jaarlijkse tussenrapportage) worden door de pps als positief ervaren.</p> <p>De subsidie heeft bij SVO gezorgd dat er meer gedaan kan worden, er zijn meer partijen aangehaakt waardoor er sprake is van een integrale aanpak over de onderscheiden sectoren heen. Bovendien is meer accent komen te liggen op innovatie. Ook zonder RIF-subsidie was de BOL-opleiding er gekomen. De randvoorwaarden, zoals inhoudelijke en financiële betrokkenheid van het bedrijfsleven, waren al aanwezig.</p> <p>Voor de positie van projectleider is een interne sollicitatieprocedure binnen SVO gestart die heeft geresulteerd in meerdere kandidaten waarvoor uiteindelijk Mirjam als beste uit de bus kwam. Het is een bewuste keuze geweest om intern te werven. Op deze manier wordt gezorgd dat de kennis in huis blijft. Bovendien heeft een intern projectleider een netwerk binnen de branche en is bekend met en bij de docenten, waardoor deze zich meer gehoord voelen. De lijnen zijn daardoor kort.</p>
4. Gesprek met de commissie en afhandeling beschikking	<p>Van de gesprekspartners van dit interview was alleen Roeland aanwezig bij het gesprek met de commissie. Het gesprek verliep voorspelbaar waarbij alle criteria aan bod kwamen. Confronterend was dat de commissie onbekend was met SVO waardoor men de noodzaak voelde zich te legitimeren. Na de eerste afwijzing is het als positief ervaren dat naar aanleiding van deze ervaring een adviesgesprek met DUS-I heeft plaatsgevonden, onder andere over de begroting, waardoor SVO de aanvraag kon verkrijgen.</p> <p>De afhandelingstijd tussen gesprek commissie en formele beschikkingsbrief was lang, maar SVO heeft niet stilgezeten. In maart 2019 is Mirjam als projectleider aangesteld voor de 5 voltijdsopleidingen waarvan het RIF-traject onderdeel is. Direct na haar aanstelling is de projectleider met het verder opzetten van de projectorganisatie aan de gang gegaan. Pas na de beschikkingsbrief is de daadwerkelijke uitvoering opgepakt. Door de zomervakantie die daar snel op volgde is de uitvoering op onderwijsniveau in september opgepakt. Vanuit projectperspectief duurt de beschikkingsperiode zodoende lang. Voor deze pps was het niet belemmerend omdat men ook zonder subsidie aan de gang was gegaan. Achteraf heeft SVO wel spijt dat het momentum van de</p>

	<p>subsidietoekenning niet gebruikt is om een formeel startmoment te markeren. Natuurlijk is het binnen de pps wel gecommuniceerd, maar is men direct daarna in de uitvoeringsmodus geschoten en had wellicht meer aandacht gegeven kunnen worden aan het gevoel van gedeeld eigenaarschap. Het heeft echter niet voor problemen gezorgd. Bovendien heeft covid in voorjaar 2019 ook de nodige impact gehad. Er moest vrijwel direct online vergaderd worden.</p>
5. Uitvoeringsfase	<p>De coronamaatregelen hebben invloed gehad op de uitvoering van het projectplan en gezorgd voor prioritering. Fysieke gastlessen bij bedrijven en excursies konden niet altijd plaatsvinden. Uiteindelijk heeft men het omgekeerd en hebben gastlessen op school of online plaatsgevonden. De foodsafari is om die reden stilgelegd. En ook de authentieke opdrachten hebben vertraging opgelopen. Dat is ook de reden waarom verlenging van de projectduur is aangevraagd. Door iedereen is gezocht naar innovatieve en creatieve manieren om het onderwijs draaiend te houden. Adriaan heeft bijvoorbeeld een tv-kok benaderd om een les te geven.</p> <p>De stages van de studenten vinden wel doorgang, die van de docenten zijn uitgesteld. Er is wel veel interesse bij docenten om deel te nemen aan docentenstages en excursies. Met het RIF-traject wordt deze vorm van docentenprofessionalisering meer gestructureerd aangepakt. De docenten zijn betrokken bij deelprojecten waarvoor hun specifieke deskundigheid wordt ingezet. Een enquête onder studenten en docenten heeft nog wat verschuivingen gegeven op het oorspronkelijke plan. Zo heeft het keuzedeel ondernemerschap een accentwijziging ondergaan en is gewijzigd in ondernemend gedrag omdat docenten vonden dat dit beter bij de opleiding past. Ook zijn andere onderdelen in de opleiding verwerkt zoals een module barrista.</p>
6. Beleidsthema's	<p>De pps richt zich op twee beleidsthema's: onderzoekend vermogen en docentprofessionalisering.</p> <p>Met het project Plant4Texture van de Universiteit Wageningen wordt vorm gegeven aan het thema onderzoekend vermogen. Het project bestond al, maar in eerste instantie was de bijdrage van SVO een deelname aan de testsessie. Nu is de rol van SVO in dit innovatieve project veranderd en nemen twee docenten en een aantal studenten actief deel aan het onderzoekstraject waarbij een hybride product (vervanging van vlees) wordt ontwikkeld. De resultaten van dit traject worden verwerkt in een module en uiteindelijk geïmplementeerd in de BOL-opleiding.</p> <p>Reflexieve monitoring dat als onderwerp was opgenomen in het projectplan wordt uiteindelijk niet uitgevoerd. Het idee was om de stuurgroep gedeeld eigenaar van het project te maken en zo te investeren in de relatie. Reflexieve monitoring is een methode om het gesprek hierover te voeren. Covid-19 belemmerde dit proces, maar uiteindelijk bleek de stuurgroep meer te voelen voor de rol van toezichthouder. Ook zonder reflexieve monitoring voelen de bedrijfspartners zich betrokken en ervaren ze eigenaarschap, maar niet zoals dat in eerste instantie bedoeld was als één hecht team. De betrokkenheid vanuit de sector blijkt eveneens uit het feit dat twaalf kleinere bedrijven zijn aangehaakt. Niet binnen het systeem van RIF, dus niet als officiële partner, maar wel om mee te draaien op inhoudelijke onderdelen.</p> <p>Een ander thema waar Generation Food op aansluit is docentprofessionalisering. SVO werkt veel met hybride docenten waar Adriaan er één van is. Hij is een dag per week docent visspecialiteiten en kan vanwege zijn feeling met de praktijk een goede verbinding leggen naar marktontwikkelingen zoals productie en consumptie van zeewier. Ook regelt hij diverse bedrijfsbezoeken waardoor studenten van het begin (een dag meegaan met een visser) tot het eindproduct (visverkoop) het proces doorlopen. Dat geldt niet alleen voor studenten maar ook voor docenten. Het hybride docentschap is op verzoek van MacDonalds geïntensiveerd. Een aantal van hun medewerkers is voor één dag per week voor een afgebakende periode docent. Daarnaast is een PDG-traject ingericht om een daadwerkelijke overstap naar docentschap mogelijk te maken. Organisatorisch is het geen probleem om dit te regelen. Soms blijken wel cultuurverschillen een rol te spelen. De MacDonalds medewerkers zijn meer gewend een opdracht uit te voeren en niet om autonoom onderwijstaken te verzorgen.</p>
7) Regeling	<p>De eenmalige tussentijdse verantwoording in de vorm van een midterm wordt als een positieve wijziging van de regeling gewaardeerd. Ook het tussentijdse contact bij vragen met de vaste contactpersoon bij DUS-I werkt goed. De stuurgroep zorgt jaarlijks voor</p>

	<p>een audit, waardoor de vinger aan de pols wordt gehouden. De projectleider is al een keer betrokken geweest bij een peerreview ter voorbereiding om een midterm van een ander RIF-project en heeft dat als zeer leerzaam ervaren. De opgedane ervaringen worden meegenomen in het eigen RIF-traject.</p>
8) Verduurzaming	<p>Verduurzamen is geen structureel agendapunt bij de stuurgroepvergaderingen. De samenwerking is krachtig waardoor innovatieve concepten op een natuurlijke wijze geborgd worden. Het scheelt dat de pps geen fysieke opbrengsten zoals een praktijkruimte beoogd, wat meer inspanning rond verduurzaming vraagt. Het doel is duidelijk: meer bekendheid geven aan de opleidingen waardoor sprake is van een groeiend aantal studenten. Dit aantal wisselt jaarlijks, op de ene locatie is men succesvoller om groei te behalen dan op de andere locatie. Ook is de doorstroom van niveau 3 naar 4 verbeterd en wordt gewerkt aan het structureel verbeteren van de doorstroom naar hbo door het aanstellen van een studieloopbaanbegeleider en het invoeren van een oriëntatiemodule.</p>
Succesfactoren	<p>De samenwerking wordt als zeer plezierig ervaren. Men weet elkaar snel te vinden, de lijnen zijn kort. Er is geen concurrentie. Een gezamenlijk belang wordt nagestreefd: er zijn meer goed opgeleide mensen nodig voor de Food, onafhankelijk voor welke specialisatie men kiest. Daardoor zijn ook de banden tussen de bedrijven onderling aangehaald. Zo is vanuit de VNV meer samenwerking aangegaan met de slaggers. Wat Adriaan een sterk punt vindt is dat SVO er voor zorgt dat de stuurgroep overleggen ook vanuit de branche gezien interessant zijn om bij te wonen. Er wordt niet alleen gehaald, maar ook kennis gebracht. Zo worden sprekers geregeld die bijvoorbeeld iets vertellen over trendanalyse.</p> <p>Ook voor docenten is het interessant om aan de BOL-opleidingen te werken waar voorheen de BBL toch dominant was. De werving van studenten blijft lastig door de onbekendheid van SVO. Daarom zijn begin 2021 vijf oud studenten voor 1 dag per week aangesteld als ambassadeur om de werving in hun regio aan te pakken die zoveel mogelijk aansluit bij de interesse van jongeren.</p>

Portret	Hybride lerend system water/Friesland College (RIF 19029)
Samenvatting van het project (eigen tekst uit aanvraag)	<p>Het Centrum voor Innovatie Vakmanschap CIV Water is in 2013 gestart als PPS en vormt nog steeds een succesvolle verbinding tussen onderwijs en bedrijven in de landelijke watersector. Er zijn onder anderen goede bedrijfsopleidingen ingericht, keuzedelen ontworpen, inzichten ontwikkeld over het vakmanschap dat in de toekomst nodig is en er is via het CIV Water netwerk structureel contact over wat de markt vraagt en wat het onderwijs kan bieden.</p> <p>Een beperkend element hierin blijkt steeds duidelijker de mate waarin het onderwijs op flexibele wijze kan inspelen op de vraagstukken vanuit bedrijven. Waar we de werkelijke praktijk in het onderwijs willen brengen blijken didactische inzichten en het gebrek aan flexibele onderwijslogistiek de mogelijkheden voor echt praktijkgestuurd leren en ontwikkelen van studenten in de weg te zitten. Hierdoor maken we niet voldoende gebruik van de mogelijkheden om studenten vanuit de werkelijke beroepspraktijk te ontwikkelen.</p> <p>In de scale up van CIV Water gaan we, vanuit het werkend netwerk CIV Water - aangevuld met een aantal nieuwe partners, het model voor hybride leeromgevingen toepassen, laden en verstevigen. De Watercampus Leeuwarden, waarin MBO, HBO en WO en 100+ bedrijven samenwerken, biedt hiervoor de ideale omgeving. De aanvraag is bedoeld om deze ontwikkeling mede mogelijk te maken.</p>
Datum casestudy	20-04-2021
Deelnemers	<p>Pieter Hoekstra, programmamanager CIV Water Carlo Segers, voorzitter College van Bestuur Friesland College Peter Kloosterman, teammanager Vitens Marije IJszenga, teammanager Vitens Robert de Geus, docent MBO Life Sciences Hilde Prummel, directeur WLN</p>
Bevindingen	

Algemene opmerkingen (1 en 2, intro en opening)	
3. Voorbereiding	<p>Het initiatief voor het opschalingsproject is afkomstig uit het bedrijvenveld. Het project moet leiden tot een beter opgeleide student, die meer toegevoegde waarde kan hebben voor het bedrijfsleven. Nieuwe, goed opgeleide studenten aannemen die bereid zijn om te blijven leren. Vakman/-vrouw van de toekomst is de term die hieraan gekoppeld is. Deze moet responsief en wendbaar zijn. Het aanbod is op dit moment te laag. Vitens vond dat afgestudeerde studenten te vaak nog het vak moesten leren en er waren docenten die nog nooit bij een drinkwaterbedrijf waren geweest. Het project moet de twee werelden van bedrijfsleven en onderwijs dichter bij elkaar brengen.</p> <p>Pieter is initiatiefnemer van het project en de RIF-aanvraag. De voorbereiding op de aanvraag is een intensief traject geweest dat ongeveer een jaar geduurd heeft. Katapult is daar ook bij betrokken. Naast de verschillende inhoudelijke werkzaamheden ter voorbereiding van de aanvraag zijn de betrokkenen ook in 6 of 7 verschillende dagdelen bij elkaar gekomen om het project en de aanpak daarvan te bespreken.</p> <p>Parallel hieraan is ook de verbinding gelegd met het Europese programma van Erasmus+. CIV water is één van de vijf pilots van dat programma.</p> <p>Bij de keuze voor partners in het RIF-project voor de opschaling is gekozen om de actieve deelnemers te betrekken. De partijen die afgehaakt zijn ten opzichte van het eerste project waren vooral 'slapende' bedrijvenpartners. De nieuwe partners gaven aan dat dit project precies past bij wat zij nodig hebben. Om deze nieuwe partijen te binden aan het project is reclame gemaakt door de al actieve deelnemers.</p> <p>Wat de voorbereidingen lastig maakte was het beperkte percentage subsidie van 33%. Bovendien maakten de eisen van de cofinanciering het ook niet gemakkelijk. Zo mag de penvoerder maximaal 10 procent aan cofinanciering opvoeren, terwijl vanuit het roc echt meer aan menskracht en content wordt geïnvesteerd. Deze cofinancieringsregels worden als een belemmering ervaren om de financiering van het project rond te krijgen.</p> <p>De voorwaarden voor subsidie waren wel duidelijk. Ervaring vanuit eerdere subsidieaanvragen helpt daar wel bij.</p>
4. Gesprek met cie. en afhandeling beschikking	<p>Het gesprek met de commissie was formeel en serieus. Dat was goed en doet recht aan de situatie en het belang van toekenning van de subsidie. De tijd die beschikbaar was om het verhaal te vertellen was kort en bondig, maar voldoende om je verhaal te kunnen doen. Mede ook doordat gekozen is voor een kort filmpje om uit te leggen wat het project inhoudt en beeld te geven van de reeds behaalde successen. Gelukkig zorgde een ongelukkige fout met het exporteren van Excel naar PDF er niet voor dat de subsidie niet werd toegekend.</p> <p>De doorlooptijd tussen het gesprek en het besluit is lang, maar had geen effect op de uitvoering van het project. Het project ging sowieso wel door, alleen had er bij geen toekenning van de subsidie wel nog gekeken moeten worden hoe het project dan gefinancierd had moeten worden.</p>
5. Uitvoeringsfase	<p>Van docenten wordt verwacht dat ze pionieren en manieren bedenken om ontwikkelingen in het vakgebied vertalen naar het onderwijs. Dit in samenwerking met het werkveld. Dat is het mooie van de subsidie, dat daar tijd voor wordt vrijgemaakt. Hybride leeromgevingen vormen een leidend principe bij de inrichting en organisatie van het onderwijs.</p>
6. Beleidsthema's	<p>Onderzoekend vermogen is een belangrijk thema, het project heeft niet voor niets 'lerend systeem' in de titel. De hybride learning community, één van de programmalijnen is de spil voor evaluatie, monitoring, kennistransfer en het expliciet van elkaar leren. Het proctoraat en lectoraten van de NHL en HU (hybride leeromgeving) ondersteunen hierbij.</p> <p>De werknemers bij de bedrijvenpartners vormen nadrukkelijk ook een doelgroep in het kader van leven lang ontwikkelen. Marije geeft een voorbeeld van een opleiding die met veel enthousiasme van zowel docenten als medewerkers is uitgevoerd</p> <p>Verbreiding heeft zowel betrekking op het aantal partners, opleidingen als doelgroepen.</p>

7) Regeling	<p>De subsidie zorgde voor tijd en capaciteit om het project goed uit te kunnen voeren. Hiermee werden ook docenten geholpen, omdat zij anders een hogere werkdruk hadden gekregen. Bovendien zorgde de toekenning van subsidie er ook voor dat het project ook cofinanciering kreeg van de provincie. Samen met het geld van de partners was hiermee de tijd die in het project moet worden gestopt wel goed gedekt en zorgde ervoor dat het project goed uitgevoerd kan worden. Door de subsidie was het project ook minder afhankelijk van financiering en goedkeuring bij het Raad van Advies. Dat een jaarlijkse tussenrapportage is vervangen voor een peer review is positief. Dit zorgt veel meer voor een constructieve manier van feedback geven dan het beoordelende dat een audit heeft.</p>
8) Verduurzaming	<p>De eerste resultaten van zowel het eerste project als dit project zijn al zichtbaar met het voorbeeld dat door Vitens wordt gegeven over twee studenten die zij hebben aangenomen. Vitens is zeer blij en tevreden over hen. Zij hebben een goede actuele kennis en kijken met een nieuwe jonge blik (in een organisatie waar ook veel oudere werknemers werken). Dat soort successen laten zien dat het aan alle partijen gelegen is de onderlinge samenwerking voort te zetten, ook na de subsidieperiode. Het hybride model is er juist ook gericht dat samenwerking tussen onderwijs en het bedrijfsleven belangrijk zijn bij het ontwikkelen van onderwijs. De praktijkvraag moet leidend zijn in de studentontwikkeling.</p>
Succesfactoren en succesmomenten	<ul style="list-style-type: none"> - Onderzoek van studenten leidt tot daadwerkelijke veranderingen op de werkvloer - Aannemen van twee studenten door Vitens - 'Analist van de toekomst' → besef bij medewerkers over mogelijkheden om ook binnen het bedrijf te blijven leren en ontwikkelen - Het maken van een filmpje → hierbij kijk je met elkaar terug over wat je al bereikt hebt en vooruit over wat je wil bereiken. Besef met elkaar dat je echt al wat moois hebt neergezet. - Tegelijkertijd maak je ook minder goede momenten mee, zoals de start van het drinkwatertraject Vitens. De eerste bijeenkomst leverde negatief commentaar op van studenten en enkelen die ook snel daarna uitstroomden. Was tegelijkertijd wel een aanleiding om grote aanpassingen door te voeren. - Positief is de pilot PoVE Water onder Erasmus+. CIV Water is als voorbeeld gebruikt om het programma VET vorm te geven.

Portret	KION (RIF 20036)
Samenvatting project (eigen tekst in aanvraag)	De publiek private samenwerking van ROC Nijmegen, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en KION heeft als doel om een innovatieve samenwerking tussen de kinderopvang en onderwijs- en kennisinstellingen op te zetten. Door gezamenlijke professionalisering en innovatie zullen zij een bijdrage leveren aan een inclusief pedagogisch klimaat. Daarmee levert de PPS een bijdrage aan het vormen, begeleiden en opleiden van kinderen en jongeren tot participerende, actieve en kritische burgers in een snel veranderende arbeidsmarkt. Om dit te realiseren is het verkleinen van de arbeidsmarktdiscrepantie noodzakelijk. De activiteiten richten zich op drie projectkaders, waarbij wordt ingezet op Vroeg- en Voorschoolse Educatie, Leren op Locatie en de inzet van ICT in de kinderopvang. De aanleiding voor deze samenwerking is de evoluerende kinderopvangsector, waar nieuwe en veranderende wet- en regelgeving van toepassing is, waar constant nieuwe (wetenschappelijke) inzichten en kennis wordt toegepast en waar ouders en/of verzorgers continue veranderende eisen stellen. De kerntaak van de kinderopvang is niet louter meer een arbeidsmarktinstrument; het belang van de verzorgende en pedagogische aspect van de jonge kinderen neemt steeds verder toe. De partners wensen door co-creatie een impactvolle bijdrage te leveren door te zorgen voor 1. de aansluiting van de opleidingen op de ontwikkelingen in de kinderopvang, 2. professionalisering van bestaand personeel, 3. het versterken van de kennis, vaardigheden en didactiek van docenten van het ROC en de HAN, 4. het op de hoogte te zijn en te blijven van nieuwe ontwikkelingen middels onderzoek en 5. de voorbereiding van aanstaand personeel op de beroepspraktijk.
Datum casestudy	21-04-2021
Deelnemers	Eddy Brunekreeft, voorzitter KION Boukje Splint, onderwijsmanager PW ROC Nijmegen Alissa Putts-van den Bosch, projectleider Ineke Lokman, teamleider Social work HAN Jeroen, stagiair Imke Wiersma, stagiair
Bevindingen	
Algemene opmerkingen (1 en 2, intro en opening)	
3. Voorbereiding	<p>De drie partijen (ROC Nijmegen, HAN en KION) werkten al samen. Hierbij worden elkaars talenten en krachten versterkt. De specifieke samenwerking tussen de personen die aan dit RIF-project deelnemen is wel nieuw.</p> <p>De nieuwe wet- en regelgeving van de afgelopen jaren en de veranderende eisen en wensen van ouders zorgt ervoor dat er ook andere eisen worden gesteld aan de competenties van de medewerkers in de kinderopvang. Het voorbereiden van een aanvraag zorgde ervoor dat er vooraf goed nagedacht moest worden over wat het project moest gaan betekenen en hoe dat gerealiseerd moest gaan worden. Dit was een intensief proces, maar zorgde er tegelijkertijd wel voor dat de neuzen dezelfde kant op staan. Er is een gezamenlijke focus.</p> <p>Dat alleen KION als bedrijfspartner in dit project zit is een bewuste keuze. KION heeft 75% marktaandeel in de regio. De andere bedrijven zijn vooral kleinere spelers. Om te zorgen voor slagkracht is bewust gekozen om alleen KION bij dit project te betrekken.</p> <p>De RIF-subsidie zorgde voor een vliegwieltje. Het maakte middelen vrij, waarmee onder andere een projectorganisatie kon worden opgezet. De deadlines die ook golden, zorgde bovendien voor een bepaalde toenemende snelheid om keuzes te maken en zaken op papier te zetten.</p> <p>Bij de voorbereidingen (en nu nog steeds) heeft ook een externe partij (vindsubsidies) voor ondersteuning gezorgd. Zij deden een goede extra check op alle kaders en eisen. Het voorbereiden en indienen van een subsidieaanvraag is niet een taak waar veel collega's binnen het onderwijs enthousiast van worden en/of ervaring mee hebben, dus</p>

	<p>dan is het ook fijn om ondersteuning te krijgen van een externe partij die dit wel leuk vinden en vanuit hun kennis en ervaring goed in zijn.</p> <p>Het format dat geldt bij het opstellen van de aanvraag zorgt er niet voor dat het een heel inspirerend verhaal wordt. Iets dat in de uitvoering wel nodig is om tot innovatie te komen. Bovendien zorgde het format ervoor dat er soms onderwerpen dubbel in de aanvraag genoemd worden. Daarnaast is het erg lastig om vooraf al de beoogde resultaten te bepalen. Hierbij moet je vier jaar vooruitkijken en precies beschrijven welk resultaat je dan bereikt wil hebben en ook de tussenresultaten moeten worden beschreven. Dat is erg lastig inschatten.</p> <p>Ook was er wat onduidelijkheid over welke kosten wel en niet subsidiabel waren. Het gaat daarbij met name over of werkzaamheden wel of niet direct te baten komen van de mbo-student. Dit is arbitrair en wordt gezien als een te traditionele aanpak.</p>
4. Gesprek met de commissie en afhandeling beschikking	<p>Tijdens het gesprek met de commissie is er genoeg tijd en ruimte om je verhaal te kunnen vertellen.</p> <p>De wachttijd tussen het gesprek met de commissie en het besluit over de toekenning wordt als lang ervaren.</p>
5. Uitvoeringsfase	<p>Het projectteam stond al in de startblokken om van start te gaan met het project. De intentie om het te gaan uitvoeren was er al, met of zonder subsidie. De toekenning van subsidie zorgde er wel voor dat het project groots en met meer menskracht kon worden aangepakt dan zonder subsidie. Er kon een projectorganisatie worden opgezet (de blauw, rationale, kant) die nodig is naast de bevoegenheid van mensen. De subsidie was daarmee wel echt een impuls en functioneert als vliegwiel. Zonder de subsidie had KION ook minder omvangrijk kunnen investeren in de beoogde projectorganisatie. Ondanks de belemmering rondom covid wordt er nog steeds veel en goed samengewerkt tussen de partijen. Uiteraard zorgde covid er o.a. voor dat het deelproject LOL nog niet tot uitvoering is gekomen. Dat is jammer, maar wordt door iedereen snel geaccepteerd en er wordt gekeken naar wat er allemaal wel (digitaal) kan. Bij de uitvoering is het project nu ook al bezig om vooraf via kwartaalrapportages verschillende zaken bij te houden, zodat tijdens de mid-term niet alles nog moet worden uitgezocht of dat bepaalde zaken niet zijn bijgehouden die tijdens de mid-term wel aangeleverd moeten worden. Denk bijvoorbeeld aan de urenregistratie.</p>
6. Beleidsthema's	<p>Docenten vinden het erg leuk om bij te dragen aan dit project. Ontwikkelen en leren is precies wat docenten leuk vinden, niet alleen voor de leerlingen, maar ook voor henzelf. Het nieuwe schooljaar biedt weer een mooi moment om het curriculum te vernieuwen en te verbeteren. De subsidie heeft ervoor gezorgd dat er ook meer commitment is bij docenten. De docenten hebben zicht op wat het hen en de leerlingen oplevert.</p>
7) Regeling	<p>De kaders van de RIF-subsidie rondom cofinanciering zorgde voor een worsteling met de middelen. ROC mag als penvoerder niet meer dan 10% van de middelen dekken, daar waar de beroepspraktijk minimaal 30% aan cofinanciering moet bijdragen. Dat is niet prettig in een samenwerking waarin gelijkwaardigheid tussen drie partijen centraal staat. Het staat ook een gelijkwaardige samenwerking in de weg. Ook het ROC voelde zich hierin ongemakkelijk. Partijen achten het wenselijk dat naar deze verdeelsleutel gekeken kan worden.</p>
8) Verduurzaming	<p>Er is al jaren een nauwe samenwerking tussen ROC Nijmegen, HAN en KION. De intentie is er bij alle partijen om deze samenwerking voort te zetten. Ook met betrekking tot dit project.</p>
Succesfactoren	<p>De samenwerking, specifiek tussen deze partijen, is al enkele maanden geleden gestart. Het belang van het project wordt ingezien. "Ik zie iets ontstaan."</p> <p>Ondanks dat sommigen elkaar nog nooit fysiek ontmoet hebben, ziet men wel een sterker wordende samenwerking ontstaan.</p> <p>Blijde gezichten, o.a. bij het presenteren van de voortgangsrapportage. Succesmoment was ook een mooie nieuwsbrief. Het netwerk groeit, mede ook door berichten op LinkedIn.</p>

Portret	PPS Green Engine Technology/ GET (RIF 20018)
Samenvatting (eigen tekst aanvrager)	PPS GET is een opschaler van de PPS Verbrandingsmotoren (PPS VMT RIF14035). Het samenwerkingsverband is duurzaam voortgezet na beëindiging

	<p>van de vorige subsidieperiode 2014-2018. In overleg met de branche wordt de bestaande PPS VMT opgeschaald met het project Green Engine Technology, met als doel om meer afgestudeerden beter voor te bereiden op deze nieuwe ontwikkelingen.</p> <p>Met deze doorontwikkeling worden nieuwe doelgroepen bereikt en nieuw aanbod ontwikkeld. Dat gebeurt in de contextrijke praktijkomgeving van het Praktijk Opleidingen Centrum in de Duurzaamheidsfabriek waar leren, werken en innoveren samengaan. Waar hybride leren, onderzoekende vaardigheden en innovaties elkaar aanjagen; waar leven lang ontwikkelen wordt geïntegreerd in het reguliere onderwijs; waar professionalisering zorgt voor aansluiting op de snelle veranderingen in de markt. Verbreding vindt plaats door nieuwe doelgroepen te bereiken en landelijk op te schalen via afstandslernen met behulp van Hybrid Distant Training. Zo zijn VMBO's en twee hogescholen partner in het project. Streven is om aan de vervangingsvraag in de branche van 250 medewerkers per jaar te voldoen. Verdieping vindt plaats door nieuwe inhoud van Green Engine Technology in te brengen in de opleidingen van verbrandingsmotoren en in cross-overs met andere opleidingen. De 4 speerpunten zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nieuwe brandstoffen, 2) hybride en elektrische aandrijvingen, 3) uitlaatgasnabehandeling en 4) motormanagement en elektronica. <p>Heel specifiek zoekt de opleiding daarbij verbinding in cross-overs met de opleidingen Mechatronica, Elektro- en Motorvoertuigentechniek. De klassieke verbrandingsmotor vergroent komende jaren in razendsnel tempo. Dat is het gevolg van het maatschappelijke streven naar een groene, circulaire economie en om emissies te verminderen. In regelgeving komt dat tot uiting omdat vanaf 2020 de StageV emissie-eisen voor industriële verbrandingsmotoren van kracht zijn. Met GET voldoet de klassieke opleiding Verbrandingsmotor aan de eisen van de bedrijven om complexe groene systemen te kunnen inbouwen, onderhouden en te reviseren. GET richt zich op de volgende doelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nieuwe groene technologieën, GET, invoeren in onderwijs en hybride leeromgeving 2) nieuw onderwijsmodel Hybrid Distant Training ontwikkelen 3) Green Engine Technology in de doorstroomprogramma's VMBO-MBO 4) Green Engine Technology -modules voor Leven Lang Ontwikkelen 5) Pr en instroomverdubbeling in 4 jaar. <p>In het project werken de volgende partners samen: ROC Da Vinci College, branchevereniging VIV (verbrandingsmotoren) en NMT (scheepstoelevering), een groot aantal bedrijven uit de branche, VMBO- en HBO-scholen en de Duurzaamheidsfabriek. Daarnaast krijgt het project steun van de Economic Development Board Drechtsteden.</p>
Datum casestudy	22 april 2021
Deelnemers	<ul style="list-style-type: none"> • Jean Coumans, extern projectleider, daarnaast zelfstandig adviseur • Els Oprel, coördinator subsidies Da Vinci, lid van de stuurgroep • Marc Meijer, sector directeur Techniek Da Vinci • Gerard Martens, directeur Holland Diessel Maassluis (HDM), lid van de stuurgroep • Deborah van Oeveren, domeinleider Da Vinci • Gerrit Kadijk, docent/ontwikkelaar Da Vinci • Mark Hesseling, gespreksleider DUS-I • Jolanda ten Hove, gespreksleider DUS-I
Bevindingen	
Algemene opmerkingen	Doel van het project is het aanjagen van innovatie in het onderwijs. Loyaliteit van de partners is groot gebleven, ondanks de vele drempels. Er is bewust gekozen

	voor de inzet van een externe projectleider en gastdocenten om input vanuit bedrijvenveld te verkrijgen.
Vorbereidingsfase	De voorfase bij dit project is uitzonderlijk lang geweest. Het heeft veel energie gekost maar omdat iedere partner doordrongen was van het belang heeft men doorgezet. De eerste keer dat de aanvraag is ingediend voor RIF-subsidie was in 2018. De samenwerking was goed maar uiteindelijk is de aanvraag afgewezen omdat er meer behoefte was aan een gedetailleerd plan. De tweede keer (aanvraagronde 2019) dat het plan werd ingediend had net de wijziging van RIF1 naar RIF2 plaatsgevonden. De aanvraag was als starter ingediend omdat het om nieuwe technologieën en nieuwe werkmethoden zoals hubs gaat. De beoordelingscommissie gaf een positief oordeel over de aanvraag, maar de minister wees de aanvraag af omdat GET niet als starter maar als opschaler werd beschouwd. Bij de derde indiening (eerste aanvraagronde 2020) is het met (op hoofdlijnen) hetzelfde plan van aanpak, maar dan vanuit de optiek van opschaler, wel gelukt om projectsubsidie te krijgen. Niet alleen heeft dit aanvraagproces veel energie en frustratie gekost, het uitstellen heeft ook extra inspanning gevraagd om de bedrijven aangehaakt te houden. Het vertrouwen binnen de pps is groot en uiteindelijk is iedereen ondanks de vertragingen binnen boord gebleven. Wat daarbij meespeelt is dat er al lang sprake is van samenwerking tussen Da Vinci en een groot aantal bedrijfspartners. De samenwerking gaat daardoor organisch. Subsidie blijft echter onontbeerlijk omdat voor het opplussen van de samenwerking, voor het vormgeven van de visie en sturing geven aan het uitvoeringsproces een projectleider nodig is en ook andere projectleden voor een deel van hun tijd vrijgemaakt moeten worden.
Gesprek met beoordelingscommissie en afhandeling beschikking	Het eerste gesprek met de commissie is nog als waardevol gezien. De pps kon aan het werk met de aandachtspunten die toen zijn meegegeven. Dat gold niet voor de tweede ronde. Ook het bezwaar dat op de tweede afwijzing is ingediend wordt als een nutteloos traject gezien omdat niet op de argumenten die door de pps zijn ingebracht is gereflecteerd.
Uitvoeringsfase	De kickoff heeft vanwege de coronamaatregelen digitaal moeten plaatsvinden en niet zoals gepland fysiek binnen het inspirerende Praktijk Opleidingen Centrum van de Duurzaamheidsfabriek. Veel activiteiten zijn uitgesteld waardoor de ontvangst van studenten door bedrijven niet heeft kunnen plaatsvinden. Dit heeft consequenties voor de cofinanciering waardoor de pps zeer benieuwd is naar de concrete uitwerking van de coulance regeling. Toch heeft corona niet alleen maar negatieve effecten op het programma gehad. Zo is de acceptatie van afstand leren vergroot nu het meer een algemeen goed is geworden. Het concept Hybrid Distant Training (HDT) heeft daardoor een boost gekregen. Doel van HDT is het aanboren van nieuwe doelgroepen en het realiseren van een landelijke dekking. De impact van corona verschilt per student. In het algemeen kan gesteld worden dat BBL-studenten het prettig vinden om naast hun werk thuis te kunnen studeren.
Beleidsthema's	Er is veel aandacht voor docentprofessionalisering. Het docententeam (9 mensen) bestaat uit veel nieuwe mensen, bij de vacaturevervulling is gelet op innovatieve kracht. Ook vindt er uitwisseling plaats met de bedrijfspartners waardoor gewerkt wordt met hybride docenten. Voor het vernieuwen van het curriculum door nieuwe technologie te integreren, zijn twee docenten als trekkers aangesteld waarvan één met veel innovatie ervaring. Een nieuw curriculum maken kost tijd, ten eerste door het zoeken naar goed materiaal, vervolgens het omzetten in een bruikbare onderwijsvorm, om tenslotte te zorgen dat alles vindbaar en traceerbaar is. Het thema onderzoekend vermogen maakt eveneens onderdeel uit van het project. De activiteiten rond dit thema zijn i.v.m. coronamaatregelen tijdelijk uitgesteld. De planning is om in september in samenwerking met de Stichting Leerkracht te starten met fysieke bijeenkomsten, die naar verwachting dan weer mogelijk zijn.
Regeling	De regeling is veel te gedetailleerd. Met RIF2 lijkt er sprake van een vereenvoudiging doordat een project maar één keer een tussentijdse rapportage tijdens de midterm hoeft op te leveren, maar dat wordt door de pps niet zo ervaren. Want nu moet in detail aangegeven worden waar de afwijking zit op het

	<p>oorspronkelijke plan. Doordat ook de beoordelingscommissie hierbij betrokken is lijkt het meer een aangepaste aanvraagronde te worden. Daarnaast komt het verschil tussen een starter en een opschaler gekunsteld over. En ook de voorwaarde van een tussenjaar voor het indienen van een opschalerssubsidie kan een innovatietraject behoorlijk frustreren. Innovatieve projecten hebben een lange doorlooptijd en altijd wel stimuleringsgelden nodig. Met een tussenjaar loop je het risico dat het traject doodbloedt. Er wordt een hoge lastendruk ervaren, mede gezien de voorgeschiedenis.</p> <p>Het uitgangspunten van vertrouwen in een pps wordt gemist, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de praktijk bij de RVO. Er is sprake van low trust als je ondanks ondertekende partnerovereenkomsten met duidelijke doelstellingen toch een zeer gedetailleerde activiteitenplanning vraagt. Dit biedt ook een schijnzekerheid als er iets onvoorziens gebeurt zoals corona. Hierdoor was de gedetailleerde planning vanwege de coronamaatregelen direct niet meer toepasbaar. De pps verbaast zich eveneens over de zware cofinancieringseis, zeker als de 2/3 cofinancieringseis vergeleken wordt met de cofinancieringseis van 10% van Sterk Techniek Onderwijs.</p> <p>De peerreview wordt wel als positief ervaren. Projectleider Jean is voor drie andere RIF-projecten bij de peerreview betrokken geweest.</p>
Verduurzaming	Hier is tijdens het gesprek niet op ingegaan.
Succesfactoren	<p>Een goede projectleider is essentieel. De huidige projectleider weet de vinger op de juiste plek te leggen en rapporteert helder naar de stuurgroep. Naast een goede projectleider is ook een betrokken docententeam van belang. De docenten zijn geen volgers maar leiders, veel zaken worden zelfstandig opgepakt. Het vernieuwen van het docententeam heeft voor nieuwe ideeën en de bereidheid om te delen gezorgd.</p> <p>Hoewel er veel nadelen aan de lange aanlooptijd kleven is het door pps gebruikt om elkaar nog beter te leren kennen. Sectordirecteur: 'zaten we eerst tegenover elkaar, nu zitten we naast elkaar'. Het vertrouwen in elkaar en het begrijpen van elkaar is alleen maar gegroeid en heeft een positief effect op de uitvoering van de werkzaamheden.</p>

Portret	Entree leert op de werkplek RIF 2019
Samenvatting (eigen tekst uit aanvraag)	<p>De regio Midden-Utrecht biedt veel werkgelegenheid in alle segmenten van de arbeidsmarkt. Ook op Entree niveau is in verschillende sectoren voldoende werk beschikbaar. Toch bevindt een flink deel van de studenten met een Entree opleiding zich in een kwetsbare positie waar het gaat om duurzame arbeidsparticipatie. Onderwijs, overheid, bedrijven en instellingen in Utrecht-Midden slaan in het project de handen ineen om een oplossing te vinden voor de knelpunten.</p> <p>De hoofddoelstellingen van deze publiek-private samenwerking zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Het realiseren van een sluitende aanpak voor kwetsbare Entree studenten waarbij alle huidige, maar ook toekomstige doelgroepen binnen Entree, een passend traject wordt geboden gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt of doorstroom van het Entree onderwijs naar een mbo-niveau 2 met betere kansen op de arbeidsmarkt. •Minimaal 85% van de studenten verwerft een Entree diploma, maar heeft ook betaald werk voor minimaal 12 uur per week gedurende minimaal een half jaar na afronding van de opleiding, of is daadwerkelijk geplaatst binnen een opleiding op een hoger niveau. <p>De kernactiviteiten van het project zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uitvoering en doorontwikkeling van 'Leren op de werkplek' waarbij pilots worden opgezet in de sectoren horeca, dienstverlening & zorg, bouw, logistiek, groen, en verkoop en het onderwijs zo veel mogelijk plaats vindt op de werkplek. 2. Professionalisering van docenten en werkplekbegeleiders en bevordering onderlinge samenwerking partners.
Datum casestudy	23 april 2021
Deelnemers	Inge Schwartz, projectleider Robert Koch, Directeur Techniek en Entree ROC Midden Nederland, voorzitter Stuurgroep

Bevindingen	
Algemene opmerkingen (1 en 2, intro en opening)	De drie betrokken instellingen (ROC Midden Nederland, MBO Utrecht en Wellant College) hebben een gezamenlijke paragraaf over entreeonderwijs opgenomen in hun Kwaliteitsagenda's. Er is afgelopen jaren gewerkt aan de 'basiskwaliteit' en contextrijk leren, met de RIF-subsidie kan nu verder gebouwd worden. Waar voorheen ook sprake is van concurrentie tussen onderwijsinstellingen is nu grote betrokkenheid en commitment bij partijen om in gezamenlijkheid te werken aan de 'empowerment' van Entree studenten om ze duurzaam inzetbaar te maken. De mbo's verlaten het zorgen voor de student en wil in plaats hiervan motiveren en coachen, zodat de student zelf regie krijgt.
3. Voorbereiding	<p>In de regio Utrecht is sprake van een divers landschap rond de arbeidsmarktsituatie van Entree studenten. Tussen de ROC's was geen sprake van samenwerking, eerder van concurrentie op portfolio. Duurzame samenwerking met bedrijven ontbrak eveneens in hoge mate. Vanuit het vo werden leerlingen bij problemen naar Entree gestuurd. In overleg met de gemeente Utrecht is besloten de handen ineen te slaan en om in gezamenlijkheid te kijken naar oplossingen voor de student. Hiervoor is actief gezocht naar samenwerking met bedrijven in alle sectoren, beginnend bij Groen, Zorg, Bouw en Logistiek. Het initiatief om een RIF-aanvraag in te dienen is uit deze gezamenlijke inzet voortgekomen. Het RIF-project is dus voortgekomen uit de ontwikkeling en niet andersom. De kern van het project is de student echt blijven volgen en het effect van de pilots meten.</p> <p>Bij het zoeken naar partnerbedrijven is doorslaggevend geweest dat bedrijven daadwerkelijk bereid zijn om te investeren en binnen het bedrijf een plek willen creëren voor de Entree student. Er onderscheiden zich daarbij twee typen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Bedrijven die Entree studenten aannemen als potentiële instroom naar niveau 2; voor deze studenten is soms een langere periode nodig om zich te ontwikkelen naar niveau 2. 2) Bedrijven (vaak familiebedrijven of regionale bedrijven) die bereid zijn meer seniore Entree studenten in dienst te nemen en deze mogelijkheden te bieden voor bij- en nascholing. Deze vormen van 'maatschappelijk ondernemen' komen vaker voor in het MKB. In een volgende fase zal in het kader van het project getracht worden om juist ook grote bedrijven (bijv. een Bol.com) aan het project te binden. <p>Bij de aanvraag van de RIF-projecten is gebruik gemaakt van een externe partij (Nehem/PNO Consultants). Hier is zeer goede ervaring mee opgedaan, zij hebben expertise op het gebied van de regeling en zijn goed in ordenen. Nehem heeft door het stellen van kritische en scherpe vragen partijen gedwongen heel precies te formuleren wat de eigen vragen en doelstellingen zijn. Partijen zijn hierdoor heel scherp en goed voorbereid geweest om tijdens het gesprek met de beoordelingscommissie het project toe te lichten.</p>
4. Gesprek met de commissie en afhandeling beschikking	Het gesprek met de commissie werd als prettig ervaren. Men heeft veel geleerd uit de eerste ronde en het gesprek is intern heel goed voorbereid. Men had het gevoel dat men vrijuit kon spreken met de commissie. Andere betrokken partijen die bij het gesprek aanwezig waren zoals de gemeente Utrecht en Reinaerde Groenvoorziening vonden het prettig dat zij het belang achter het RIF-project vanuit hun perspectief nader hebben kunnen toelichten. Het ROC MN vindt de opbouw van het gesprek met een pitch vanuit de pps en daarna vragen van de commissie een goede formule. M.b.t. de afhandeling werd de periode van twee maanden tussen de toekenning en het feitelijk ontvangen van de subsidie als lang ervaren. Men vindt het heel prettig dat er persoonlijk wordt gebeld om het besluit van de Minister door te geven. En men vindt het prettig wanneer vooraf helderheid is over duur en proces.
5. Uitvoeringsfase	In de opstartfase van het project is de samenwerking op poten gezet. De stuurgroep is gestart. Er is veel ingezet op kennismaken tussen docenten van de drie betrokken onderwijsinstellingen. Er ontstaat steeds meer dynamiek en energie. Er is sprake van verschillende werkwijzen tussen de ROC's. De roc's blijven soms hangen in bestaande structuren. Door corona is met iets minder projecten bij bedrijven gestart. Zo is het in de zorg lastig om capaciteit vrij te maken om studenten te begeleiden en vanwege de beperkende coronamaatregelen. Er is inmiddels wel 1 student gestart. Ook in de bouw is het lastig, echter in de Logistiek loopt het beter. Evengoed blijft het uitvoeren van werk

	<p>op locatie lastig, bijvoorbeeld het jobcarven. De verwachting is dat het vanaf de zomer beter zal gaan. Verder is gewerkt aan de ontwikkeling van 'Vrienden van Entree' om de betrokkenheid van partijen te vergroten en om het netwerk uit te breiden. In het bestuur zal ook een alumnus van de Entreeopleiding deelnemen. Online gaat dit momenteel lastiger, maar het proces loopt wel.</p> <p>Doorgaans kiest het ROC voor een interne projectleider, vanwege de kennisborging. Voor het Entreeproject is een externe projectleider aangetrokken, vanwege haar expertise en netwerk, maar ook om onafhankelijk tussen de drie onderwijsinstellingen te kunnen opereren.</p> <p>Er is een systeem van registratie en planning vanuit de penvoerder ROC MN. Alle betrokken medewerkers houden wekelijks een klein logboek bij, wat resulteert in een maandelijkse rapportage en terugkoppeling. De rapportage gaat ook naar de Raad van Toezicht.</p>
6. Beleidsthema's	<p>In het kader van de docentprofessionalisering heeft er een kick-off meeting plaatsgevonden. Docententeams blijven soms hangen in bestaande structuren, maar er is ook sprake van een enorme bereidheid om de veranderingsslag naar een andere vorm van begeleiding te maken. Gestart wordt met de training 'feedback geven aan de Entree student', verder zijn bedrijven geconsulteerd en gevraagd naar hun behoefte voor begeleiding. Naar aanleiding van de key note van de Universiteit Utrecht wordt een ontwikkelingsgericht portfolio voor de student ontwikkeld. Men wil ook toe naar toetsen op portfolio. Hier wordt onderzoek naar gedaan door ECBO en NJI.</p> <p>Docenten komen 1x in de maand bijeen en merkbaar is dat de oorspronkelijke houding 'ik en mijn instelling' verandert in een gemeenschappelijke taal en inzet gericht op kennis delen en het gezamenlijk verbeteren van de positie van de Entree student. De projectleider benoemt dat het behoud van de eigen visie bewust ruimte krijgt en dat hierdoor sprake is van grote bereidheid tot leren en delen.</p>
7. Regeling	<p>Een RIF moet je als onderwijsinstelling pas aanvragen als de basis (inhoud, processen, bedrijfsvoering, relatie bedrijven-gemeente-onderwijs) werkelijk op orde is. Je bouwt anders innovatie en pps-ambitie op een te wankel basis en dat is risicovol.</p> <p>Het gesprek met de commissie is door de jaren heen verbeterd. De verplichting om de activiteitenplanning alleen voor het eerste jaar gedetailleerd te maken in de nieuwe regeling vindt men een verbetering. Dit geeft meer lucht en ruimte.</p> <p>De invoering van de midterm evaluatie wordt als een verrijking ervaren. Het is prettig om het gesprek met de commissie vanuit de dialoog te kunnen voeren. De uitvoeringslast in kwantitatieve zin is evengoed groot.</p> <p>In het kader van de coulanceregeling zal door de Stuurgroep in gezamenlijkheid en beargumenteerd een besluit worden genomen over verlenging. Op dit moment is aan de betrokken partijen gevraagd om vóór de zomer aan te geven welke vertraging er is.</p>
8. Verduurzaming	<p>In het kader van verduurzaming wordt op dit moment gesprekken met leidinggevendend gevoerd. Er wordt gezocht naar verankering en uitbreiding van het netwerk. Daarbij wordt gewerkt vanuit 4 pijlers:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Communicatie 2. Fondsenwerving 3. Onderwijsontwikkeling 4. Opzetten en vergroten van het netwerk <p>Het professionaliseringsprogramma wordt ontwikkeld en getoetst.</p>
Succesfactoren	<p>Een belangrijke succesfactor ligt in de concrete ontmoetingen van mensen, zoals in de ontwerp 2-Daagse en in de Professionaliseringsbijeenkomst die onlangs heeft plaatsgevonden. Juist omdat er drie mbo-instellingen zijn die naar elkaar moeten groeien is het van belang dat mensen elkaar ontmoeten en kunnen brainstormen en kunnen afstappen van oude (concurrentie) verhoudingen. Een belangrijke succesfactor is ook dat eigenaarschap bij bedrijven wordt gecreëerd en dat succes van projecten zichtbaar wordt gemaakt, wanneer ze eenmaal draaien. Hierdoor kunnen andere (grotere) bedrijven geïnteresseerd raken om ook te participeren. Veel waardering is er voor de gemeente Utrecht die zich zeer coöperatief opstelt en zich inzet om het project te vrijwaren van lastige en belemmerende regels. Ook stimuleert het social return beleid van de gemeente bedrijven om mee te doen.</p>

Conclusie	De uitvoering is momenteel lastig maar de betrokkenheid bij de partners is er al. In het RIF-project is de slag gemaakt naar echte samenwerking tussen partijen en dat is zeker reden om het glas te heffen op een succesvol vervolg van het project.
------------------	---

Portret	Drie RIF-projecten van penvoerder ROC van Amsterdam
Samenvatting (eigen tekst uit aanvraag)	<p>House of Aviation (RIF 19020) De luchtvaart is een waardeketen van verschillende sectoren. Logistiek, beveiliging, catering, operations, engineering & maintenance, hospitality en facility management komen hier samen. De luchtvaart kenmerkt zich door grote onderlinge verbondenheid, samenhang én wederzijdse afhankelijkheid van al deze sectoren en beroepen. Maar mensen maken de luchtvaart tot wat zij is! Met de kwaliteit en servicegerichtheid van medewerkers staat of valt het luchtvaartproduct. De meerderheid van de banen in de luchtvaart vraagt mbo-niveau. De luchtvaartsector heeft daarom groot belang bij zowel afgestudeerde mbo-studenten alsmede huidig personeel met de juiste skills en vaardigheden.</p> <p>Werkgevers in de luchtvaart zien voor de komende jaren grote uitdagingen. Centraal staan daarin de belasting van vliegverkeer op milieu en klimaat, de opmars van digitalisering, robotisering en kunstmatige intelligentie en het groeiend tekort aan gekwalificeerd personeel. De aard en inhoud van het werk gaat veranderen, maar hoe? En hoe snel? Ook het middelbaar beroepsonderwijs staat voor belangrijke vragen: Hoe kunnen we veel sneller dan nu inspelen op de banen van de toekomst? Hoe geven we vorm aan het leren van de toekomst?</p> <p>ROC van Amsterdam (ROCvA) en ROC van Flevoland (ROCvF) verzorgen in de Metropoolregio Amsterdam het luchtvaartgerelateerd beroepsonderwijs. De werkgevers op de luchthaven en deze onderwijsinstellingen hebben daarom het initiatief genomen om het House of Aviation op te richten.</p> <p>House of Aviation gaat de cultuuromslag faciliteren naar snel en wendbaar middelbaar beroepsonderwijs en innovatief onderwijs co-creëren in de context van de luchthaven. Hiermee wordt House of Aviation dé agile omgeving waar studenten, docenten en medewerkers van bedrijven de skills ontwikkelen om de nieuwe en veranderende werkzaamheden op de luchthaven aan te kunnen.</p> <p>Het publiek-private samenwerkingsverband dat als uitgangspunt dient om dit te realiseren is Luchtvaart Community Schiphol (LCS). Deze netwerkorganisatie wordt bestuurd door KLM, Royal Schiphol Group en ROCvA. Bij het initiatief van House of Aviation zijn een groot aantal overheden en bedrijven aangesloten.</p> <p>House of Aviation werkt volgens een ontwikkelstrategie waarbij verandering geleidelijk wordt gerealiseerd en medewerkers betrokken zijn bij alle fasen van de verandering. Opleidingsteams, medewerkers uit het bedrijfsleven en studenten ontwikkelen gezamenlijk prototypes van verschillende grootte, waardoor de bestaande opleidingen en manieren van werken hier gaandeweg in opgaan. In Learning Labs wordt gewerkt aan drie thema's: de duurzame luchthaven, de digitale luchthaven en de integrale luchthaven</p> <p>Met deze thema's gaat House of Aviation o.a. duurzaamheid verankeren in het onderwijs, studenten vertrouwd maken met nieuwe processen en systemen en een bijdrage leveren aan integrale werkzaamheden op de luchthaven, o.a. door nieuwe skills te introduceren in het onderwijs.</p>
	<p>Talentontwikkeling Amsterdam (RIF 20007) De gemeente Amsterdam, ROC van Amsterdam (penvoerder), ROC TOP hebben samen met een tiental bedrijven uit de regio Amsterdam het initiatief genomen het project Talentontwikkeling Amsterdam te starten. De missie van Talentontwikkeling Amsterdam is om de vraag van de arbeidsmarkt naar meer werknemers in de sectoren commercieel, facilitaire dienstverlening/zorg & welzijn, beveiliging en techniek in de regio Amsterdam te beantwoorden, door studenten entree en niveau 2 op te leiden en te begeleiden in een voor hen passende manier naar een duurzame arbeidsplaats.</p> <p>Het uiteindelijke doel is om jongeren in een kwetsbare onderwijspositie in staat te stellen een zoveel mogelijk zelfstandige positie op de regionale arbeidsmarkt te bereiken. Door een goede start op de arbeidsmarkt te stimuleren kan de economische zelfstandigheid worden vergroot. In dit project maken studenten entree en niveau 2</p>

	<p>gedurende de opleiding kennis met het werkveld en leren in de praktijk (hybride leren). Bovendien maken bedrijven kennis met wat de doelgroep mbo-entree en niveau 2 ze te bieden heeft.</p> <p>Het project Talentontwikkeling Amsterdam wordt uitgevoerd via vier projectlijnen:</p> <p>I Flexibilisering van de opleidingen Entree en niveau 2 studenten wordt de mogelijkheid geboden om tijdens de opleiding een certificeerbaar keuzedeel te volgen en/of een vak/branchediploma te behalen. Zodat bij vroegtijdig schoolverlaten de studenten toch een bewijs van opgedane kennis en vaardigheden hebben. Tevens worden de mogelijkheden geïnventariseerd tot het uitgeven van een mbo-verklaring, voor studenten die vroegtijdig schoolverlaten of door omstandigheden een tussenpauze in de opleiding moeten inpassen.</p> <p>II Hybride leren Binnen Talentontwikkeling Amsterdam maken de studenten entree en niveau 2 kennis met de volgende vormen van hybride leren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hybride leeromgevingen bij bedrijfsleven; • carrousel leren; • bedrijfsopdrachten. <p>III Begeleiding op maat Ontwikkelen en uitvoeren van begeleidingsmethodieken voor begeleiding op maat van entree studenten gericht op bevordering van doorstroom naar niveau 2 of overgang naar een duurzame arbeidsplaats. De begeleiding wordt afgestemd op de behoeftes en kenmerken van de doelgroepen die binnen de entree studentenpopulatie kunnen worden onderscheiden.</p> <p>IV Professionalisering en kennisdeling Deskundigheidsbevordering van de docenten en praktijkopleiders. Organiseren van kennisdelingsbijeenkomsten voor docenten, praktijkopleiders, medewerkers uit het bedrijfsleven en studenten.</p>
Datum casestudy	28 april 2021
Deelnemers	Fatima Akelai Houlich, projectleider Talentontwikkeling Amsterdam (ROCvA) Flip Nelissen, mede projectleider House of Aviation (LCS) Ton Paffen, programmadirecteur (ROCvA) Madelon Leliveld, mede projectleider House of Aviation (ROCvA) Sander Dol, opleidingsmanager Entree (ROCvA) Danutha Sporklede, coördinator entreeopleiding + hybride routes (ROCvA)
Bevindingen	
Algemene opmerkingen (intro en opening)	
Visie op pps en kennistransfer	ROC van Amsterdam bestaat uit verschillende min of meer autonome colleges met verschillende ketenpartners en contexten. Elk college heeft een of meerdere RIF-projecten. Naast samenwerking met de arbeidsmarkt is een centraal concept het hybride leren. Dit komt het beste tot zijn recht door middel van sterke pps'en en dus ook met behulp van het RIF mbo. Men ziet dat de eerste jaren van een onderwijsinnovatie extra middelen nodig zijn om mensen vrij te stellen. Daarna kan het uit reguliere middelen, de RIF subsidie is dus vooral in de beginfase nodig. Tussen de verschillende RIF-projecten wordt regelmatig kennis uitgewisseld en ervaringen gedeeld. De projectleiders waarderen het te kunnen sparren met elkaar en elkaar te kunnen helpen en inspireren.
Vorbereiding	De pps talentontwikkeling is gestart vanuit de ontwikkeling van de niveau-2 opleidingen. Daarna is het accent meer komen te liggen op de entree-opleidingen zodat de pps ook in aanmerking kwam voor de gunstige cofinancieringsvoorwaarde (50% ipv 67%).

	<p>De gemeente was een belangrijker aanjager van de samenwerking en stuurde ook aan op het betrekken van ROC TOP. Sander wijst op de kleur rood van de gemeente die staat voor lef.</p> <p>De pps House of Aviation vloeide voort uit de pps House of Logistics. De basis voor de samenwerking was al stevig, omdat ROCvA al jaren nauw samenwerkt met de kernpartners LCS en regionale overheden.</p> <p>Bedrijven zijn vaak snel geneigd te participeren in een pps, zonder dat ze een goed beeld hebben wat er precies van ze wordt verwacht. Soms is het ook lastig voor ze om een periode van vier of vijf jaren te kunnen overzien. Flip geeft aan dat de RIF-regeling in de praktijk rigide aanvoelt voor bedrijven. Om tot achter de komma per jaar aan te moeten geven waaruit de bijdrage zal bestaan is niet realistisch en doet ook geen recht aan het verschil in de soort bijdragen die bedrijven (in kind) leveren. Je moet kunnen inspelen op veranderingen in het project. Als voorbeeld wordt genoemd dat bedrijven na een bepaalde periode in plaats van uren, materialen willen leveren. Een andere situatie is dat men eerder klaar is met een activiteit en dus minder uren kan schrijven dan begroot.</p> <p>De pps heeft als suggestie om niet alleen cofinanciering in kind te kwantificeren, maar ook naar de kwaliteit/ waarde te kijken. Flip geeft het voorbeeld van een medewerker die tijdens vier bijeenkomsten een presentatie gaf. Die uurtjes van zo'n expert hebben veel toegevoegde waarde gehad. Hij pleit er voor om de regeling op dit punt te flexibiliseren.</p> <p>Een ander praktisch probleem voor de projectleiders is de tijd die nodig is om uren-declaraties te verzamelen. De tekenbevoegdheid is hierbij soms ook een belemmering alsmede persoonswisselingen.</p> <p>Om een goede aanvraag te kunnen opstellen is externe expertise onontbeerlijk. De college's zijn vrij op hierin keuzes te maken. Intern worden projectleiders ondersteund door subsidieadviseur Hellen ten Bos. ROCvA zorgt er wel altijd voor dat ze inhoudelijk in de lead blijven. Alle aanwezigen geven aan dat het van belang is dat degenen die het plan gaan uitvoeren ook betrokken zijn in de fase van het opstellen van de aanvraag.</p> <p>De ondersteuning vanuit PTvT was prettig in de voorbereidende fase.</p>
<p>Gesprek met cie. en afhandeling beschikking</p>	<p>De projectleider van Talentontwikkeling was aanwezig bij het (online) gesprek met de commissie. Ze heeft het ervaren als een prettig gesprek, waarbij de commissieleden goed luisterden. Wel merkte ze dat de kennis over de doelgroep (entreestudenten) beperkt was.</p> <p>In de periode na het beoordelingsgesprek is Talentontwikkeling van start gegaan met het uitvoeren van activiteiten. Het was prettig dat er snel werd gebeld met de uitslag, maar de beschikking en eerste betaling duurden te lang bij Talentontwikkeling. De commissie heeft goede adviezen meegegeven aan de projecten.</p> <p>Er is vertrouwen in de aanpak. Hetzelfde geldt voor house of Aviation.</p>
<p>Uitvoeringsfase</p>	<p>Bij House of Aviation is de realisatie van de cofinanciering een serieus probleem. Door corona is de realisatie op dit moment minder dan een vijfde van de planning. De consultancy-medewerkers van LCS spelen een belangrijke rol in de pps, maar de bezetting bedraagt momenteel slechts 20 procent van wat gebruikelijk is. De bedrijven zijn afgeslankt en de medewerkers hebben hun handen vol aan het leveren aan hun eigen collega's, waardoor de bijdrage aan het project in het gedrag komt.</p> <p>Bij House of Aviation geldt voor docenten 'learning by doing', het werken in learning labs is daarbij cruciaal. Dat proces verloopt organisch. Als docenten eenmaal meedoen 'gaat het vuurtje aan'.</p> <p>Ook bij Talentontwikkeling is er veel draagvlak onder docenten. Als zij het nut niet inzien, is het een kansloze missie. De docenten zijn de intermediairs tussen studenten en bedrijven. Ze zijn het visitekaartje van het project. Er wordt bij de uitvoering van onderwijs en stage zorgvuldig gematcht tussen docenten en bedrijven en studenten en bedrijven.</p> <p>Door het vastleggen van nieuwe werkwijzen is er nu als sprake van borging en verduurzaming.</p>
<p>Beleidsthema's</p>	<p>Beide projecten hebben ingeschreven op alle beleidsthema's van OCW.</p>

	<p>Onderzoekend vermogen. De functie van de subsidie is vooral het stimuleren en aanjagen van innovatie in de teams. Madelon geeft het voorbeeld van een opdracht aan studenten om een auto de lucht in te krijgen. Zo'n experiment kan niet binnen de reguliere bekostiging. Studenten en docenten moeten zich kwetsbaar opstellen. Onderwijs start vanuit het niet-weten. Bij House of Aviation wordt vanuit een onderzoekende en agile houding gewerkt en geleerd. Samen met de Hogeschool van Amsterdam en het voortgezet onderwijs zijn academische werkplaatsen opgezet. Hier komen aanbevelingen uit.</p> <p>Het wendbaar maken van docenten zou niet goed lukken zonder subsidie. Er is nu ruimte om met een klein aantal studenten per bedrijf te werken, dit vraagt veel investeringen.</p>
Regeling	<p>De nieuwe regeling is iets flexibeler, doordat het activiteitenplan alleen voor het eerste jaar gedetailleerd moet zijn. Dit vindt men een goede ontwikkeling.</p> <p>Fatima geeft aan dat het fijn zou zijn om vanuit ocw/dus-i te worden gecoacht op zaken die met de subsidie te maken hebben in de periode van uitvoering. Als projectleider loop je steeds tegen nieuwe dingen aan. Het contact met DUS-I in de aanloop naar het indienen was goed. Tijdens de uitvoering is te merken dat DUS-I verder van de projecten afstaat, hoewel er wel goed is geadviseerd bij het aanvragen van de verlenging.</p> <p>Bij talentontwikkeling hebben ze onderzocht hoeveel tijd nodig is voor verantwoordingstaken. Dat bleek 0,8 fte te zijn! Voor een deel heeft dat te maken met het feit dat ook aan de gemeenten en provincie verantwoording moet worden afgelegd. Het zou mooi zijn als dat beter geharmoniseerd kan worden. Sander noemt de taakbrieven van de gemeente hierbij als goed voorbeeld.</p> <p>Een ander advies is het bekend maken van de inrichting van de voortgangsrapportage (midterm). Dit had House of Aviation graag aan het begin geweten, maar dat was toen nog niet bekend.</p>
Verduurzaming	<p>De learning labs zijn bij house of Aviation het vliegwiel voor verduurzaming. Er wordt steeds een cyclus doorlopen en aan het einde wordt gekeken naar borging. Zo wordt deze manier van werken het nieuwe normaal.</p> <p>Een voorbeeld van borging is voortgekomen uit een stageprobleem bij de opleiding beveiligingscoördinator (niv. 3). Er waren te weinig plekken en via de partners kwamen er stageplaatsen bij de Schipholgroup. Dit bleek zo'n verrijking voor de studenten, dat meelopen met de Schipholgroup nu een standaardonderdeel is geworden van de bpv. Ook bij Talentontwikkeling is er al aandacht voor verduurzaming. Door de RIF subsidie is dit een thema en trend geworden. Het wordt steeds benoemd bij alles wat men doet. Bij het zoeken naar nieuwe partners loopt men in de praktijk tegen belemmerende regels aan. Bij Talentontwikkeling wordt de doelgroep steeds groter en bedrijven willen mee innoveren. Bij de erkenning door SBB als stagebedrijf wordt strak gekeken naar de uitvoerende werkprocessen terwijl bij entree en opleiding niveau 2 het eerder gaat om werkervaring, ethos en vaardigheden van de begeleider. SBB zou zich hier meer flexibel in kunnen opstellen.</p>
Succesfactoren	<ul style="list-style-type: none"> - Zicht op persoonlijke groei bij studenten en collega's - Gedrevenheid van collega's, bewuste keuze voor de doelgroep. - Plezier - Studenten zien slagen door het maatwerk - Inspirerende doelgroep van entreestudenten - Samenwerken met gemeente en ander ROC. - Investeren in de doelgroep. - Veel positiviteit, ook tijdens COVID-19.



Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen

Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag

070 340 55 66

info@dus-i.nl
www.dus-i.nl

oktober 2021