

House of Skills

Reflectieve monitoring van House of Skills - T₁

Marieke Veltman, Windesheim Flevoland
Wander Meulemans, Hogeschool van Amsterdam



Reflectieve Monitoring van HoS

Om het ambitieuze en innovatieve karakter van HoS te faciliteren heeft het project een lerend karakter en vindt **reflectieve monitoring** plaats.

- Belangrijk om ontwikkelingen te volgen in de methodiek en bij te kunnen sturen gedurende het proces.
- Belangrijk om de effecten en resultaten van deze methodiek in de praktijk te onderzoeken

Aanpak van T1

Dataverzameling

- dec 2017 - mrt 2019 (precies 1 jaar na T0)

Deelnemers aan de interviews

- WP 2, 3, 4: werkpakketleider en min. 1 deelwerkpakketleider (N = 7)
- Aanvullend: Netwerkmanagers en Programmadirecteur (N = 4)

Focus van de interviews

- Verzamelen van meningen/percepties/beleving van de verschillende stakeholders

Inhoud van de interviews

- Definities/begrippenkader
- Opbrengsten van het werkpakket/de activiteit
- (Feitelijke) samenwerking
- Visie op samenwerking (leren)
- Institutionele verandering (bijdrage aan innovatie)
- Reflectie op de T0 leervragen

Delen van observaties en vaststellen van leervragen in het HoS MT

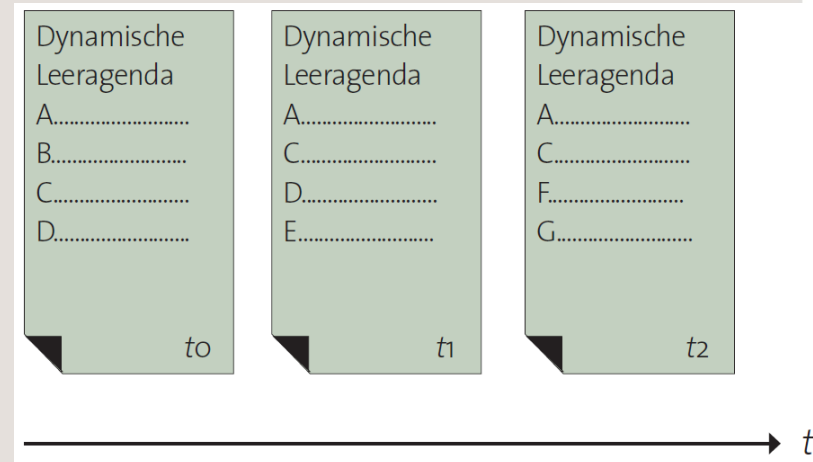
Dynamische leeragenda

Doel

- Uitdagingen van de partners vervatten in vragen
- Dynamisch: wat is op dit moment relevant?
- Lange termijndoelen verbinden aan concrete acties

Stappen

1. Signaleren van belemmeringen en uitdagingen
2. Deze vervatten in vragen
3. Inzetten als hulpmiddel bij bijeenkomsten
4. Antwoorden formuleren in de vorm van activiteiten
5. Terugblikken en aanpassen



Belangrijkste observaties in T1

Thema's

1. De stip aan de horizon van HoS: het multidimensionale karakter van HoS
2. De opbrengsten van HoS: innovatief én concreet
3. Samenwerking binnen HoS: binnen en tussen werkpakketten
4. Nieuwe ontwikkelingen binnen HoS: uitdijend ecosysteem
5. Verduurzaming van HoS: de toekomst

1. De stip aan de horizon van HoS: het multidisciplinaire karakter van HoS

- Het multidimensionale karakter van HoS (beweging, laboratorium, winkel, onderzoek, pilots)
- Er wordt parallel op verschillende niveaus aan verschillende tafels gewerkt.
- Verschillende partners hebben verschillende opvattingen van wat HoS is en verschillende doelstellingen.
- Het is niet voor alle partners duidelijk wat de stip is van HoS en hoe hun bijdrage daarmee samenhangt, daar is wel behoefte aan.
- Er bestaat een risico dat het grotere geheel (de beweging) een te grote afstand krijgt tot de afzonderlijke onderdelen (deelprojecten, pilots).

Mogelijke leervraag: Hoe zorgen we ervoor dat de verschillende niveaus en tafels waarop HoS opereert elkaar blijven volgen en ondersteunen en naar dezelfde stip toewerken?

2. De opbrengsten van HoS: innovatief én concreet

- HoS als project met een reeks meetbare projectopbrengsten versus HoS als beweging.
- Wat leveren we straks op? Kennis, methodologie, beweging, winkel..
- Kip/ei – Extern (klanten binnenhalen) vs. Intern (operationele inrichting).
- Kunnen we ons onderscheiden van andere initiatieven? Hoe borgen we het innovatieve karakter van HoS?

Mogelijke leervraag: Hoe kan het geheel (de beweging) verder gebracht worden, en kan tegelijkertijd bewaakt worden dat er vanuit de onderdelen concrete resultaten worden gerealiseerd die dit geheel inhoud geven en bijdragen aan het onderscheidend vermogen van HoS?

3. Samenwerking binnen HoS: binnen en tussen de werkpakketten

- Van bouwplan naar bouwstenen: hoe aan het HoS bouwen vanuit de verschillende rollen?
- Betrokkenheid en verbinding
- Interne communicatie en kennisuitwisseling binnen motorblok:
 - Op deelpakketniveau ontvangen partners weinig informatie
 - Bijeenkomsten van werkpakketten zijn ad hoc, geen regulier overleg
- Onderlinge afhankelijkheden (kennis/methodieken/mensen/belangen):
 - Niet iedereen wil zo samenwerken
 - Er worden vertragingen opgelopen
- Rollen, taken en proceseigenaarschap zijn niet altijd helder.

Mogelijke leervraag: Hoe en in welke mate moet er samengewerkt worden binnen (deel)werkpakketten en over werkpakketten heen en wie is hier verantwoordelijk voor?

4. Nieuwe ontwikkelingen binnen HoS: uitdijend ecosysteem

- HoS dijt uit, het ecosysteem groeit.
- Verbindende rol van de netwerkmanagers (onderzoek, praktijk)
- Nieuw Werkpakket 0 (Werving)
- Verhouding tussen de oorspronkelijke kernpartners en de nieuwe partners (binnen buiten).
- De nieuwe partners weten volgens de kernpartners niet wat er allemaal binnen HoS speelt.
- Ook buiten de werkpakketten ontstaan initiatieven die HoS verder brengen (zijn niet bij alle interne partners bekend).

Mogelijke leervragen: Hoe kan het uitdijende ecosysteem rondom HoS verbonden worden met de werkpakketten en hoe verhoudt dit zich tot de stip?

5. Verduurzaming van HoS: de toekomst

- HoS na 2020? Wie gaan mee? Hoe zorgen we dat de partners aangehaakt blijven?
- Kan HoS op eigen benen staan (ook als de conjunctuur verandert)?
- Hoe verder samenwerken aan de verschillende tafels? Op de verschillende niveaus?
- Er zijn vragen over de zaken waar WP5 zich mee bezig houdt:
 - Financiering: wie gaat het betalen?
 - Operationeel: welke producten en diensten komen er op de plank liggen, laat je ook producten van externe (commerciële) partijen toe?
 - Governance: waar wordt een vervolg op HoS ondergebracht, bij welke partij(en)?

Mogelijke leervraag: Wat is er voor nodig om het HoS na 2020 op een duurzame manier door te ontwikkelen en welke operationele veranderingen zijn hierbij te verwachten?

Van leervragen naar concrete antwoorden formuleren in de vorm van activiteiten



Dank voor uw aandacht!

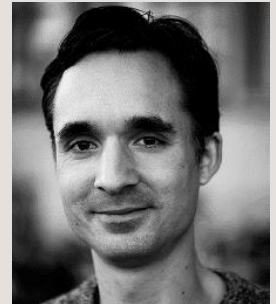
Met dank aan
EFRO

De partners van Hos die
deelnamen aan de interviews

Het monitorteam van HoS
Anneke Goudswaard
Hafid Ballafkih
Sarika Verbiest
Marieke van den Tooren

Contact

Wander Meulemans,
w.r.meulemans@hva.nl



Marieke Veltman,
m.veltman@windesheim.nl

