



RAPPORT

# Implementatie- monitor NPO

Derde tussenmeting

# Implementatiemonitor NPO

## Derde tussenmeting

Susanne de Zwart  
Saraï Sapulete  
Marcel de Haas  
Roeleke Vunderink  
Anne-Floor Bakker  
Martha Jordaan  
Irene van Eldik  
Bart van de Giessen

8 mei 2023

# Inhoudsopgave

	<b>Samenvatting</b> .....	<b>4</b>
Hoofdstuk 1	<b>Inleiding</b> .....	<b>7</b>
Hoofdstuk 2	<b>Aanpak van de derde tussenmeting</b> .....	<b>9</b>
	2.1 Steekproef .....	10
	2.2 Instrumentarium .....	10
	2.3 Onderzoeksmiddelen .....	11
	2.4 Afspraken over verantwoording in jaarverslagen .....	11
Hoofdstuk 3	<b>Voortgang bestedingsplannen NPO-middelen</b> .....	<b>12</b>
	3.1 Geplande bestedingen .....	13
	3.2 Financiële voortgang .....	14
	3.3 Inzet op thema's en acties .....	17
	3.4 Inzet personeel .....	21
	3.5 Sturing en monitoring .....	22
	3.6 Betrokkenheid medezeggenschap .....	23
Hoofdstuk 4	<b>Lessons learned in de onderwijspraktijk</b> .....	<b>26</b>
	4.1 Inleiding .....	27
	4.2 Wat is er veranderd bij studenten volgens de onderwijsprofessionals? .....	27
	4.3 Inzet van acties in de onderwijspraktijk .....	28
	4.4 Wat is er veranderd in het onderwijs? .....	30
	4.5 Hoe wordt vastgesteld of interventies effectief zijn? .....	31
	4.6 Borging en verduurzaming .....	33
Hoofdstuk 5	<b>Voortgang NPO-middelen voor vertraagd onderzoek</b> .....	<b>35</b>
	5.1 Inleiding .....	36
	5.2 Besteding onderzoeksmiddelen NPO .....	36
	5.3 Besteding eigen middelen voor ondersteuning aan onderzoekers .....	37
	5.4 Verdeling van middelen naar onderzoekers .....	38
Hoofdstuk 6	<b>Tot slot</b> .....	<b>40</b>

# Samenvatting

## Aanpak voorliggende tussenmeting

In overleg met het Ministerie van OCW is ervoor gekozen de werkwijze voor de eerste twee tussenmetingen (beide in 2022) in grote lijnen voort te zetten in deze derde tussenmeting. We zijn ook bij deze meting uitgegaan van een steekproef van instellingen (n=38), verdeeld over de sectoren mbo, hbo en wo. De aanpak van deze derde tussenmeting omvatte drie typen instrumenten voor het verzamelen van informatie: de digitale monitortool die de steekproefinstellingen hebben ingevuld, groepsinterviews met alle steekproefinstellingen en landelijke themasessies. De laatste omvatten vier sessies met de medezeggenschapsgeleden van steekproefinstellingen, een sessie met een selectie van onderzoekers en vier landelijke sessies met docenten, team- en opleidingsleiders. Voor onze rapportage over de onderzoeksmiddelen baseerden we ons aanvullend op informatie vanuit de umc's (via NFU), KNAW en NWO. Daarnaast is voor deze tussenrapportage een analyse uitgevoerd op de (gevraagde aanvullingen op de) jaarverslagen van 2021 om het beeld daarover te completeren. Alle hiernaar gevraagde 41 instellingen hebben tijdig aanvullende informatie aangeleverd. De zodoende gecompleteerde cijfers over de bestedingen komen grosso modo overeen met de cijfers die we in de eerste tussenmeting baseerden op onze steekproef.

## Implementatie van de NPO-plannen

We zien dat de steekproefinstellingen gezamenlijk op peildatum 1 januari 2023 circa 60% van de totale beschikbare middelen (de volledige corona-enveloppe) hebben besteed (mbo: 84%, hbo: 43% en wo: 57%). Kijken we alleen naar de geplande bestedingen voor 2021 en 2022, dan heeft het mbo daarvan gezamenlijk 100% (€ 64 miljoen) gerealiseerd, het hbo 70% (€ 43 miljoen van € 62 miljoen) en het wo 89% (€ 11 miljoen van € 13 miljoen).

Iets meer dan een kwart van de instellingen (in onze steekproef van 38 instellingen) heeft de corona-enveloppe volledig besteed. Op één universiteit en één hogeschool na, zijn dit allemaal mbo-instellingen. Daarnaast heeft 14% van de instellingen meer dan driekwart besteed; ook hier gaat

het voornamelijk om mbo-instellingen. Het mbo heeft dus verhoudingsgewijs de hoogste realisatie, onder meer doordat een groot deel ervan in staat was de bestaande begeleidings- en ondersteuningsstructuur sneller op te schalen. Het terugbrengen – of deels op andere wijze financieren – van de extra ondersteuning na de NPO-periode, is voor deze instellingen naar eigen zeggen de komende tijd een opgave. Dit omdat er ook in het mbo nog zeker wel zorgen zijn over de achterstanden en de welzijnsvraagstukken onder studenten.

De instellingen die nog geld tot hun beschikking hebben, verwachten dit in het jaar 2023 volledig te besteden. In het hbo heeft een aantal kleine instellingen praktisch het volledige budget besteed. Met name een aantal van de grotere hbo-instellingen meldt dat ze achterlopen op het bestedingsplan. Zij verwachten het uitloopjaar 2024 ook nodig te hebben om de middelen goed te kunnen besteden. Bij een enkele instelling bestaat zorg of de besteding in 2024 voltooid zal zijn of dat hiervoor toch nog meer tijd nodig is.

Net als bij de voorgaande metingen blijkt het meeste geld te worden ingezet op acties gericht op soepele in- en doorstroom van studenten (thema 1) en welzijn en sociale binding (thema 2). Voor wat betreft de inzet van NPO-middelen ten behoeve van onderzoekers, zien we dat dit vooral in de jaren 2022 en 2023 is/wordt ingezet om onderzoekers die vertraging hebben opgelopen de mogelijkheid te bieden het onderzoek af te ronden, bijvoorbeeld door contractverlenging. Ook in deze meting is zichtbaar dat instellingen op dat vlak ook zelf investeren.

## Sturing en monitoring

Het beeld over de sturing en monitoring van de NPO-plannen en de wijze waarop de medezeggenschap in deze fase wordt betrokken, is in lijn met de voorgaande metingen. We zien dat de sturing en monitoring 'going concern' zijn geworden en steeds meer indalen in de reguliere planning-en-controlcyclus. Meer dan in de vorige rondes geven instellingen aan de verantwoordingslast hoog te vinden. Ze benadrukken (nog steeds) blij te zijn met het geld vanuit het NPO-programma

en het extra bestedingsjaar, omdat extra ondersteuning voor studenten ook in deze periode nog zeer noodzakelijk wordt geacht. Dat extra bestedingsjaar met bijbehorende monitoring, de volgens instellingen 'aangescherpte afspraken' over de verantwoording in het jaarverslag en nieuwe afspraken (zoals de werkagenda MBO) maken dat die verantwoordingslast nu wel extra gevoeld wordt, zo lieten meerdere instellingen weten in de gesprekken.

## Lessons learned in de onderwijspraktijk

Net als in de voorgaande meting geven instellingen aan dat studenten blijvend behoefte hebben aan extra ondersteuning en begeleiding. In het algemeen wordt gesteld dat de veerkracht/weerbaarheid kleiner lijkt dan voor de coronaperiode. Nieuwe omstandigheden zoals toegenomen geldzorgen en gestegen woningnood lijken ook tot meer klachten te leiden, naast de achterstanden uit de lockdownperiodes. Kortom: de ondersteuningsbehoefte is in de loop van de maanden niet afgenomen, wel zichtbaarder en ook meer divers. De zorg bij instellingen over het welzijn van hun studenten is onverminderd groot.

Anders dan in de coronaperiode ervaren de instellingen dat studenten het studeren anders wegen ten opzichte van bijvoorbeeld werken, reizen, sociale activiteiten en combinaties daarvan. De arbeidsmarkt is op dit moment gunstig voor jongeren, het behalen van een diploma wordt daardoor minder van belang geacht. De optelsom leidt voor een grotere groep studenten dan voorheen tot: a) facultatieve deelname aan het onderwijs, b) niet de motivatie hebben om naar de onderwijslocatie te komen als het rooster niet aansluit op andere activiteiten, of c) vragen om digitale lessen, zodat tijd- en plaatsonafhankelijk geleerd kan worden. In het algemeen wordt kritischer gekeken naar de persoonlijke 'kosten-baten' van het volgen van lessen en de opleiding an sich. Daarnaast bestaat er onverminderd behoefte aan tijd en aandacht bij studenten. Tijd om vertraging in de persoonlijke en sociale ontwikkeling in te halen, keuzes te heroverwegen, extra vakken te volgen in het kader van persoonlijke ontwikkeling, stages te lopen in binnen- en buitenland, tussentijds werkervaring op te doen, etc. De oriëntatie van studenten op hun studie lijkt te veranderen. Ze richten zich meer op verbreding, verdieping, temporisering van de opleiding, of afwisseling in studie en werk en minder op het snel doorlopen van de opleiding ten behoeve van een diploma. Aan de andere kant zien instellingen dat studenten tijdens de coronaperiode niet alleen

leerachterstanden hebben opgelopen maar ook achterstanden op het gebied van sociale ontwikkeling en studievaardigheden: plannen, omgaan met (examen)stress, leervaardigheden, samenwerken en zelfmanagement.

De combinatie van bovenstaande plaatst onderwijsteams voor dilemma's: 1) aan de (flexibele) vraag voldoen van studenten versus meer discipline afdwingen, 2) extra lessen schrappen omdat ze niet worden bezocht, terwijl deze eigenlijk wel noodzakelijk zijn om achterstanden weg te werken, 3) onderwijs individueel op maat maken, terwijl juist sociale vaardigheden in een groep worden ontwikkeld, en 4) studenten ondersteuning en zorg bieden, terwijl dat soms verder gaat dan de onderwijstaak van de instelling. Bij dat laatste punt wordt goed gekeken naar de verantwoordelijkheid van de instelling en waar een verwijzing/warme overdracht naar een ander type hulpverlening raadzaam is. Het wisselt per instelling in welke mate zij het als hun verantwoordelijkheid beschouwen om naast het signaleren van problematiek en door te verwijzen ook te remediëren. Instellingen die al voor en tijdens de coronatijd goede afspraken hadden met gemeenten en zorgpartners in de regio, houden deze structuren nog eens tegen het licht om te blijven verbeteren. Andere instellingen zoeken juist de samenwerking (weer) op om de benodigde breedte in behoefte aan ondersteuning van studenten goed te kunnen borgen.

## Borging en verduurzaming

De gesprekken met de instellingen en sessies met docenten, team- en opleidingsleiders hebben een palet opgeleverd aan via het NPO-programma ontwikkelde praktijken. Daarmee is extra handelingsperspectief opgebouwd voor uiteenlopende ondersteuningsvragen van studenten. De meeste instellingen geven aan dat het de komende periode nog steeds alle hens aan dek is om de studenten via de NPO-middelen extra te kunnen blijven ondersteunen. Intussen wordt onderzocht welke activiteiten in de toekomst zonder de NPO-middelen geborgd zouden moeten en kunnen worden.

We zien in de breedte meer nadruk op didactiek binnen alle sectoren. Het gaat hierbij voornamelijk om het betrekken en motiveren van studenten door het bieden van onderwijs dat beklijft en ondersteunend is aan hun leerproces. Bij de onderwijsteams is meer inzicht ontstaan dat het onderwijs en het onderwijsontwerp anders kan, waardoor bepaalde studentengroepen beter bereikt worden dan voorheen.

Veelgenoemde voorbeelden van interventies die instellingbreed geborgd worden, zijn: blended learning, vergroten van studeerbaarheid en flexibiliteit van het curriculum en de peer-to-peer coaching. De (blijvende) inzet van (centrale) studentpsychologen zien we ook vaak terug. Bij een groot aantal instellingen is een verdieping en verlenging van het introductieprogramma instellingbreed ingevoerd. Deze introductieperiode biedt een onderwijsteam de mogelijkheid om de student beter te leren kennen en zijn/haar behoeften in kaart te brengen. Omgekeerd krijgt de student de kans zich nader te oriënteren op de opleiding, medestudenten en docenten te leren kennen en zich wegwijs te maken in de instelling. Investeren in deze basis aan de voorkant blijkt effectief.

Daarnaast zien we dat instellingen extra trainingen en ondersteuningslessen niet langer breed inzetten zoals in de lockdownperiode, maar meer op maat voor groepen studenten. Het gaat dan bijvoorbeeld om extra studievaardigheidslessen, taaltraining, examentraining of extra stagebegeleiding. Hieronder worden ook meerdere vormen genoemd van extra begeleiding bij studenten die zijn vastgelopen, willen switchen van opleiding of extra steun nodig hebben bij het afstuderen.

Meer in algemene zin lijkt het besef nog verder te zijn gegroeid dat in het onderwijs geen 'one size fits all' benadering past. Onderwijs is veel complexer dan vaak wordt gedacht en vergt in sommige gevallen een andere insteek van onderwijsteams/instellingen.



HOOFDSTUK 1

# Inleiding

Studenten in het mbo, hbo en wo hebben studievertraging of andere achterstanden opgelopen als gevolg van de coronamaatregelen. Om deze achterstanden te kunnen inlopen, zijn van rijkswege middelen beschikbaar gesteld via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), voor de studie jaren 2021/2022 en 2022/2023<sup>1</sup>. Deze 'corona-enveloppe'-middelen zijn en worden in 2021 en 2022 aan de instellingen uitgekeerd via een incidentele toevoeging aan de lumpsum. Daarnaast zijn NPO-middelen beschikbaar gekomen voor door coronamaatregelen opgelopen vertraging in onderzoek. Deze middelen dienden te worden ingezet voor kosten die in de kalenderjaren 2021 en 2022 (met een uitloop in 2023) worden gemaakt voor tijdelijke onderzoekers, en die noodzakelijk zijn voor het kunnen afronden van het onderzoek en het blijven geven van onderwijs. De minister van OCW heeft tussentijds besloten een extra bestedingsjaar toe te voegen.

Bij de start van het NPO-programma heeft de minister met de brancheorganisaties gezamenlijke bestuursakkoorden gesloten voor zowel de onderwijs- als de onderzoeksmiddelen. Hierin zijn richtlijnen opgenomen voor het opstellen van de plannen, de besteding van middelen, het betrekken van de medezeggenschap en de verantwoording van de besteding. Ook is een implementatiemonitor ingevoerd om het proces van planvorming tot implementatie, het eventueel bijstellen van acties en de verantwoording te kunnen volgen en vast te leggen in een halfjaarlijkse rapportage aan de Tweede Kamer. Daarnaast moet deze monitor bijdragen aan de macromonitor die ingesteld is om de effecten van maatregelen en interventies te meten, en aan kennisdeling van opgehaalde ideeën, effecten en best practices, georganiseerd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO).

In september 2021 is de startmeting van de implementatiemonitor NPO naar de Tweede Kamer gestuurd. Deze rapportage baseerden we op de (bestedings)plannen die de instellingen in het mbo, hbo en wo hadden opgesteld. In juni 2022 en in het najaar van 2022 zijn vervolgens twee tussenmetingen uitgevoerd, waarover eveneens aan de Tweede Kamer is gerapporteerd. Deze tussenmetingen zijn steeds gebaseerd op gegevens van en interviews bij een steekproef van veertig instellingen. Het besluit om een extra bestedingsjaar toe te voegen aan het NPO-programma heeft als gevolg dat ook de implementatiemonitor in 2023 voortgezet wordt.

De rapportage die nu voorligt, betreft de derde tussenmeting. Deze rapportage brengt de voortgang op de bestedingsplannen in kaart, beschrijft het verloop van de implementatie en biedt een aantal 'lessons learned' vanuit de onderwijspraktijk. Dit alles gebeurt op sectorniveau.

In hoofdstuk 2 beschrijven we de aanpak van deze derde tussenmeting. Vervolgens gaan we in hoofdstuk 3 in op de voortgang van de bestedingsplannen ten aanzien van de onderwijsmiddelen. In hoofdstuk 4 delen we een aantal lessons learned in de onderwijspraktijk. De voortgang op de besteding van de onderzoeksmiddelen komt aan bod in hoofdstuk 5. We sluiten graag af met een dankwoord (hoofdstuk 6).

<sup>1</sup> Inmiddels heeft de minister besloten dat de middelen tot eind 2023 kunnen worden besteed, met 2024 als uitloopjaar.





## HOOFDSTUK 2

# Aanpak van de derde tussenmeting

In overleg met het Ministerie van OCW als onze opdrachtgever is ervoor gekozen de werkwijze voor de eerste twee tussenmetingen (beide in 2022) in grote lijnen voort te zetten in deze derde tussenmeting. Dit betekent dat een beperkt aantal instellingen in deze meting voor een tweede keer in de steekproef viel. Hieronder beschrijven we hoe de steekproef tot stand is gekomen en welke instrumenten we hebben ingezet voor het vergaren van informatie.

## 2.1 Steekproef

De steekproef van veertig instellingen is in elke meting gebaseerd op een variatie in type instellingen per sector (mbo, hbo en wo) qua aard en omvang. In deze derde tussenmeting vormden de 29 instellingen die nog niet in de eerste twee metingen aan bod zijn gekomen, het grootste deel van de steekproef. Daarnaast zijn elf instellingen die in de eerste tussenmeting al zijn bevestigd, in deze meting opnieuw meegenomen om tot een steekproef van veertig instellingen te komen. Van deze veertig instellingen is uiteindelijk met twee geselecteerde mbo-instellingen (die zich momenteel in een fusieproces bevinden) afgesproken dat zij niet aan deze derde tussenmeting deelnemen maar aan de volgende tussenmeting, zodat ze als gefuseerde instelling kunnen deelnemen. Zodoende bestond deze steekproef de facto uit 38 instellingen: negentien mbo-instellingen, dertien hogescholen en zes universiteiten.

## 2.2 Instrumentarium

De aanpak van deze derde tussenmeting omvatte drie instrumenten voor het verzamelen van informatie:

- Monitortool.
- Interviews.
- Landelijke themasessies.

Elk hiervan lichten we hieronder nader toe.

### Monitortool

Om een goed beeld te krijgen van de voortgang van de implementatie, heeft Berenschot een digitale monitortool ontwikkeld die bij iedere tussenmeting wordt ingezet. Hierin nemen we op voorhand al zo veel mogelijk informatie op uit de eerder opgeleverde plannen. De instellingen in de steekproef is vervolgens gevraagd de monitortool in te vullen met de meest recente voortgangsinformatie. Deze informatie diende als voorbereiding op de interviews bij de instellingen en als input voor de voortgangsbepaling op sectorniveau.

### Interviews

Bij iedere steekproefinstelling heeft het Berenschot-team een groepsinterview gehouden met directbetrokkenen bij het NPO-programma. We lieten de samenstelling van deze groep aan de instelling, maar verlangden wel dat onze gesprekspartners gezamenlijk goed zicht zouden hebben op de uitvoering, voortgang en effecten van het instellingbrede NPO-bestedingsplan, inclusief de bestuurlijke en financiële implicaties. Daarbij gaven we aan dat in onze ervaring een combinatie van CvB-lid (portefeuillehouder), NPO-project-/programmaleider en eventueel een derde medewerker (nauw betrokken bij de interne monitoring en evaluatie) doorgaans de beste balans geeft tussen breedte en diepgang.

Het interview duurde maximaal anderhalf uur en had tot doel een breed beeld op te halen van de voortgang van de implementatie van de NPOplannen, het bereiken van studenten, de keuzes die instellingen tussentijds hebben gemaakt en succes- en faalfactoren in de uitvoering. In deze ronde hebben we met name ook ingezoomd op borging van effectieve interventies: wat werkt wel en wat niet, wat wordt behouden gezien de behoeften en het gedrag van studenten? Welke keuzes worden gemaakt voor de toekomst en hoe worden die waar nodig ook financieel mogelijk gemaakt? Daarbij lag de focus op de twee thema's waar de meeste activiteiten op zijn ontplooid: soepele in- en doorstroom, en studentwelzijn en sociale binding.

### Landelijke themasessies

Op themaniveau hebben we met verschillende groepen stakeholders landelijke sessies georganiseerd om onderling kennis te delen en de sectorbeelden compleet te kunnen maken. Dit betrof de volgende sessies:

- Vier sessies met de medezeggenschapsgeledingen van de steekproefinstellingen. Hierbij hebben we een beeld opgehaald over de betrokkenheid van de medezeggenschap bij de uitvoering van het NPO en eventuele tussentijdse wijzigingen, en de tevredenheid over de gemaakte keuzes en de voortgang.
- Een sessie met een selectie van onderzoekers om een beeld te krijgen van de allocatie en inzet van de NPOonderzoeksmiddelen.
- Vier sessies met docenten, team- en opleidingsleiders over de veranderingen in behoeften en het gedrag van studenten, tot welke veranderingen deze hebben geleid in het onderwijs zelf, welke interventies wel en niet werken, wat zij in de

onderwijsteams willen en kunnen voortzetten dan wel doorontwikkelen. Er zijn twee sessies gehouden voor het mbo, één voor het hbo en één voor het wo. Ook instellingen buiten de steekproef konden aan deze sessies deelnemen.

## 2.3 Onderzoeksmiddelen

Voor onze rapportage over de onderzoeksmiddelen baseren we ons op cijfers uit de monitortool en de informatie vanuit de umc's (via NFU), KNAW en NWO. In onze steekproef hebben zes hbo-instellingen gebruikgemaakt van de onderzoeksmiddelen uit het NPO. Alle wo-steekproefinstellingen maken gebruik van de NPO-onderzoeksmiddelen. Om meer inzicht te krijgen in hoe onderzoekers met tijdelijke contracten worden geholpen binnen instellingen die aanspraak kunnen maken op NPO-middelen, hebben we een sessie georganiseerd met onderzoekers. Hiervoor hebben we de NPO-contactpersonen van hbo- en wo-instellingen, PNN, PostdocNL, KNAW en NWO-i gevraagd om onderzoekers bij ons aan te melden. Bij deze sessie waren negen deelnemers aanwezig: zes promovendi vanuit verschillende universiteiten, twee promovendi vanuit verschillende hogescholen en een onderzoeker vanuit KNAW. We hebben de ervaringen van deze onderzoekers opgehaald over de manieren waarop zij geholpen worden met eventuele coronagerelateerde vertragingen. Ook de respondenten uit de interviews met de steekproefinstellingen hebben we gevraagd naar de stand van zaken rondom ondersteuning aan onderzoekers.

## 2.4 Afspraken over verantwoording in jaarverslagen

In het bestuursakkoord NPO Onderwijs is met de drie sectoren (mbo, hbo en wo) afgesproken dat onderwijsinstellingen hun aanpak, de voortgang en de financiële besteding van hun plannen beschrijven in het jaarverslag van de instelling. Hiertoe heeft het Ministerie van OCW een handreiking opgesteld voor deze 'coronaparagraaf' in het jaarverslag. In de tweede tussenmeting (najaar 2022) is voor onze rapportage gebruikgemaakt van de jaarverslagen over 2021. Daaruit bleek dat bij een aantal instellingen de benodigde informatie niet volledig of zeer summier was. In een enkel geval ontbrak de gehele coronaparagraaf.

Het Ministerie van OCW heeft daarop een brief gestuurd naar alle instellingen, met daarbij een format voor de coronaparagraaf in het jaarverslag over 2022. Daarnaast is aan 41 instellingen gevraagd om aanvullende informatie aan te leveren over 2021, volgens datzelfde format. Dit laatste vanwege de toezegging aan de Tweede Kamer dat bij de derde tussenmeting alsnog een totaaloverzicht over 2021 wordt opgeleverd. In het eerste kwartaal van 2023 hebben we de informatie van deze 41 instellingen binnengekregen.

Op basis van de informatie uit de jaarverslagen over 2021 en aanvullingen daarop hebben we het totaalbeeld aan realisatie over 2021 in kaart gebracht. Uit deze cijfers bleek dat instellingen over 2021 12% van de totale corona-enveloppe hadden uitgegeven en 57% van hun bestedingsplan over 2021. Deze cijfers komen overeen met de steekproef van instellingen in onze eerste tussenmeting, waaruit bleek dat 10% van de totale corona-enveloppe was besteed en 55% van de bestedingsplannen over 2021. De uitgebreide verantwoording is te vinden in de tabellenbijlage.



HOOFDSTUK 3

# Voortgang bestedingsplannen NPO-middelen

### 3.1 Geplande bestedingen

In de startmeting hebben we op basis van honderd (van de 111<sup>2</sup>) bestedingsplannen de gezamenlijke bestedingsvoornemens ten aanzien van de corona-enveloppe in kaart gebracht.

In de volgende alinea's en tabellen presenteren we de informatie over de bestedingsplannen van de steekproefinstellingen die is opgehaald via de monitortool (n=38). We zetten deze informatie af tegen de startmeting en de eerdere tussenmetingen. Niet alle instellingen hebben elke vraag van de monitortool ingevuld. Iedere tabel of grafiek geeft steeds het aantal instellingen dat input geeft voor het betreffende onderdeel (n). Om deze reden kan het aantal instellingen tussen onderdelen dus verschillen.

Uit tabel 1 blijkt dat de instellingen in de huidige steekproef (zie laatste kolom) in hun bestedingsplan aangeven een kwart van de middelen te willen inzetten in 2021, de helft ervan in 2022 en een achtste in 2023. Vier instellingen in de steekproef hebben in hun bestedingsplan de middelen niet over jaren verdeeld.

Zowel in de tweede als in de derde tussenmeting hebben we elke steekproefinstelling gevraagd of het bestedingsplan sinds het indienen in het najaar van 2021 nog is bijgesteld. In deze derde tussenmeting was dit bij 58% van de instellingen het geval. Dat bijstellen gebeurde het vaakst op basis van nadere invulling van de plannen (82%) en/of na gesprekken met personeel of studenten (41% respectievelijk 50%). Ook geeft een deel van de instellingen aan de plannen te hebben bijgesteld op basis van behaalde resultaten (27%).

Als we de gegevens per sector bekijken (zie tabel 2), dan blijken de instellingen in de huidige steekproef met name in het wo voor 2021 relatief meer middelen begroot te hebben dan de andere twee sectoren. Ook voor 2023 zijn er verschillen: het hbo begrootte een vijfde (21%) van de middelen voor 2023, terwijl dit 7% is in het mbo en 5% in het wo.

Tabel 1 Geplande besteding middelen corona-enveloppe van 2021 tot en met 2023.

	Startmeting (N=100)	Tussenmeting 1 (N=40)	Tussenmeting 2 (N=39)	Tussenmeting 3 (N=38)
2021	18%	24%	26%	26%
2022	30%	57%	59%	51%
2023	6%	16%	13%	12%
Niet per jaar ingedeeld	47%	4%	2%	12%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Tabel 2 Geplande besteding middelen corona-enveloppe over de jaren, per sector.

	3 <sup>e</sup> tussenmeting		
	Mbo (N=19)	Hbo (N=13)	Wo (N=6)
2021	23%	25%	36%
2022	54%	50%	42%
2023	7%	21%	5%
Niet per jaar ingedeeld	16%	4%	17%
Totaal	100%	100%	100%

2 Niet elke instelling kon tijdig het NPO-bestedingsplan opleveren.

In tabel 3 hebben we de bestedingsplannen van de instellingen weergegeven op themaniveau. Daaruit blijkt dat de steekproefinstellingen in eerste instantie voornemens waren het grootste gedeelte van de middelen te besteden aan de thema's 'soepele in- en doorstroom' (thema 1 uit het bestuursakkoord) en 'welzijn studenten en sociale binding met de opleiding' (thema 2 uit het bestuursakkoord). Het wo beoogde meer dan driekwart van de middelen (83%) te besteden aan beide thema's. Ook het hbo en mbo zetten het meest in op de eerste twee thema's, hoewel wel minder dan in het wo. In het wo werd procentueel de meeste inzet beoogd op het thema welzijn en sociale binding.

In volgende paragrafen zetten we al deze bestedingsvoornemens af tegen de realisatie.

## 3.2 Financiële voortgang

### Themaoverstijgend

De steekproefinstellingen in de derde tussenmeting hebben gezamenlijk € 197 miljoen te besteden, zoals te zien is in tabel 4. Op de peildatum van de derde tussenmeting (1 januari 2023) hebben zij gezamenlijk € 119 miljoen besteed aan de uitvoering van de plannen. We kunnen dus concluderen dat van de *totale beschikbare* middelen tot 1 januari 2023 circa 60% is besteed. Ervan uitgaande dat de steekproefinstellingen representatief zijn voor de gehele instellingenpopulatie, verwachten we dat het gaat om een bedrag van € 355 miljoen van de gehele corona-enveloppe.

Als we de besteding tot 1 januari 2023 alleen afzetten tegen de voornemens voor de jaren 2021 en 2022 is circa 85% hiervan gerealiseerd. Dit is een stijging van 8 procentpunt ten opzichte van de tweede tussenmeting, toen 77% van de begroting (tot peildatum 1 juli 2022) besteed was.<sup>3</sup>

Tabel 3 Geplande verdeling besteding per thema, tussenmeting, startmeting en per sector.

	Startmeting (N=100)	Derde tussen- meting (N=38)	Mbo (N=19)	Hbo (N=13)	Wo (N=6)
Soepele in- en doorstroom	39%	36%	41%	35%	25%
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	29%	34%	28%	31%	58%
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	6%	6%	9%	5%	N.v.t.
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van coschappen medische opleidingen	0%	1%	N.v.t.	N.v.t.	5%
Beperken studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten	10%	9%	N.v.t.	23%	6%
Aanpak jeugdwerkloosheid	3%	2%	4%	N.v.t.	N.v.t.
Thema('s) buiten de lijst	7%	6%	7%	5%	5%
(Nog) niet toegeschreven aan thema	5%	6%	11%	2%	0%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabel 4 Totaalbedrag van door de steekproefinstellingen geplande en gerealiseerde middelen corona-enveloppe, totaal en per sector.

	Totaal (N=37)	Mbo (N=18)	Hbo (N=13)	Wo (N=6)
Totaal NPO-middelen	€ 197.091.586	€ 76.066.372	€ 101.105.364	€ 19.919.850
Bestedingsplan 2021	€ 36.241.458	€ 14.592.694	€ 16.594.824	€ 5.053.940
Bestedingsplan 2022	€ 103.403.684	€ 49.886.027	€ 45.837.002	€ 7.680.655
Bestedingsplan 2023	€ 41.104.153	€ 6.633.125	€ 32.276.028	€ 2.195.000
Niet per jaar ingedeeld	€ 22.491.929	€ 8.773.003	€ 8.733.926	€ 4.985.000
<b>Realisatie per 1 januari 2023</b>	<b>€ 118.993.047</b>	<b>€ 64.207.905</b>	<b>€ 43.489.374</b>	<b>€ 11.295.768</b>

<sup>3</sup> Hierbij moeten we wel opmerken dat de cijfers in kaart gebracht zijn op basis van drie verschillende steekproeven en we dus niet kunnen spreken van een trend over de tijd bij dezelfde instellingen. Verschillen over de tijd zijn dus ook te verklaren door de steekproefsamenstelling.

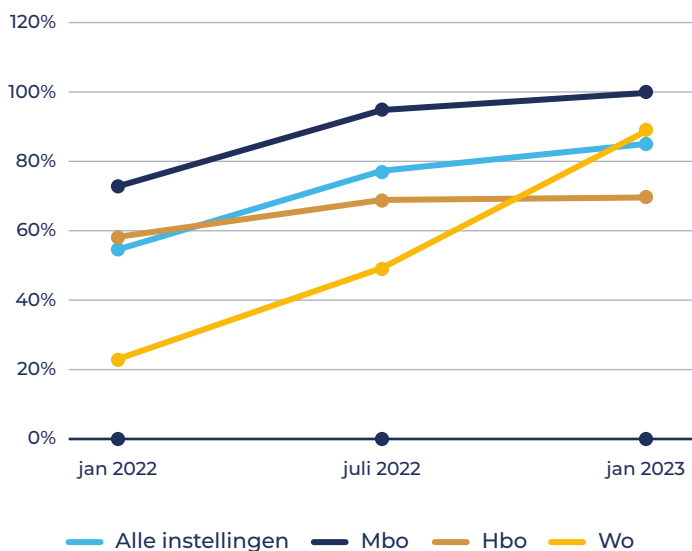
Tabel 5 laat zien dat de besteding in hbo en wo nog wat achterblijft bij de bestedingsplannen en dat het mbo 100% van de voorgenomen bestedingen voor 2021 en 2022 heeft gerealiseerd.

Tabel 5 Realisatie ten opzichte van begroting (op peildatum en totaal) per sector.

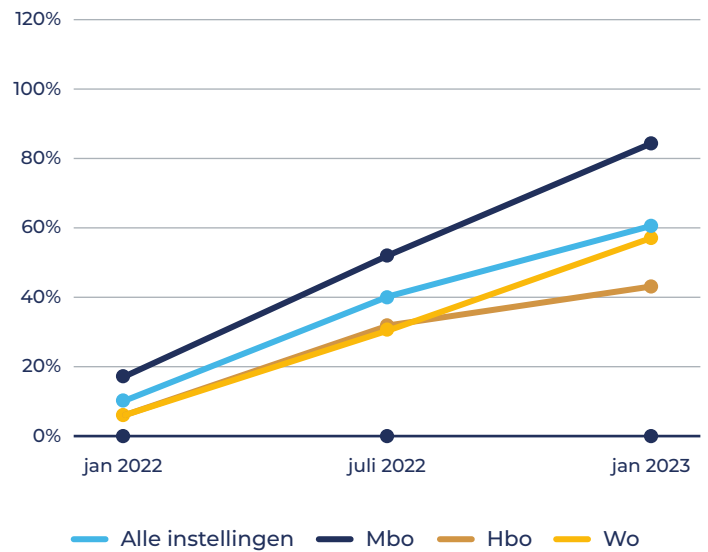
	Alle instellingen (N=37)	Mbo (N=18)	Hbo (N=13)	Wo (N=6)
Realisatie op 1 januari 2023 ten opzichte van bestedingsplan 2021 en 2022	85%	100%	70%	89%
Realisatie op 1 januari ten opzichte van totale corona-enveloppe	60%	84%	43%	57%

Het mbo heeft circa € 64 miljoen besteed van de voor 2021 en 2022 geplande € 64 miljoen en behaalt daarmee een realisatie van 100%. Het hbo heeft op de peildatum € 43 miljoen van de geplande € 62 miljoen besteed, en heeft daarmee 70% gerealiseerd. Het wo heeft € 11 miljoen van de geplande € 13 miljoen besteed op de peildatum, een realisatie van 89%. Het wo heeft een flinke inhaalslag gemaakt ten opzichte van de vorige meting, waar het slechts 49% besteding had gerealiseerd.

Onderstaande figuren tonen de percentuele besteding op de per meting gehanteerde peildatum, ten opzichte van de voornemens voor de periode tot die peildatum (figuur 1) en ten opzichte van de totale corona-enveloppe (figuur 2). Er zit een stijgende lijn in de totaalbesteding, maar tevens is zichtbaar dat instellingen de verlenging naar 2023 met uitloopjaar 2024 nodig hebben en gebruiken.

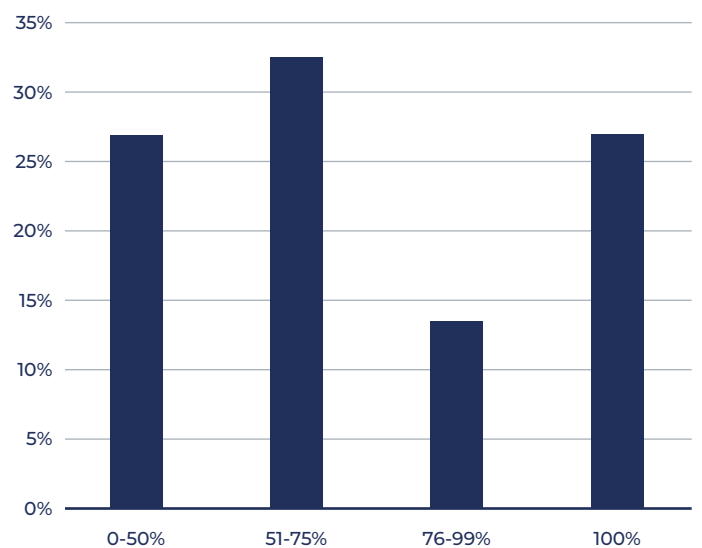


Figuur 1 Realisatie steekproefinstellingen per meting ten opzichte van bestedingsplan tot en met 2022.



Figuur 2 Realisatie steekproefinstellingen per meting ten opzichte van totale corona-enveloppe tot en met 2022.

In figuur 3 hebben we de instellingen in vier categorieën ingedeeld: minder dan 50% van de corona-enveloppe besteed, tussen 50% en 75% besteed, tussen 75% en 100% besteed en 100% besteed. Dan blijkt dat iets meer dan een kwart van de instellingen de corona-enveloppe volledig heeft besteed. Op één universiteit en één hogeschool na zijn dit allemaal mbo-instellingen. Daarnaast heeft 14% van de instellingen meer dan driekwart besteed; ook hier betreft het voornamelijk mbo-instellingen. Van de 27% instellingen die minder dan de helft besteed hebben, betreft het op twee universiteiten na alleen hogescholen.



Figuur 3 Instellingen naar aandeel besteding (N=37).

Een groot deel van de instellingen geeft aan dat de activiteiten volop in uitvoering zijn, maar er wel dankbaar gebruik gemaakt wordt van de verlenging in 2023 en het uitloopjaar 2024.

In het mbo heeft een aantal instellingen het volledige budget al besteed, maar blijven de zorgen bestaan, omdat er nog steeds achterstanden en welzijnsvraagstukken zijn onder de studenten.

De instellingen die nog geld tot hun beschikking hebben, verwachten dit in het jaar 2023 volledig te besteden. In het hbo heeft een aantal kleine instellingen praktisch het volledige budget besteed. De grotere hbo-instellingen geven aan dat ze achterlopen op het bestedingsplan. Zij verwachten het uitloopjaar 2024 ook nodig te hebben om de middelen goed te kunnen besteden. Bij een enkele instelling bestaat zorg of de besteding in 2024 voltooid zal zijn of dat hiervoor toch nog meer tijd nodig is.

### Realisatie op themaniveau tot en met peildatum 1 januari 2023

Als we kijken naar de realisatie op themaniveau (zie tabel 6), valt op dat de thema's 'Aanpak jeugdwerkloosheid' (77%), 'Soepele in- en doorstroom' (72%) en 'Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding' (66%) de hoogste realisatie ten opzichte van het totale geplande budget behalen. In het mbo is de realisatie voor alle thema's hoger dan die voor de andere sectoren. Bij de voortgangscijfers op themaniveau plaatsen we de kanttekening dat er sprake kan zijn van uitschieters of een klein aantal observaties. Dit speelt vooral bij thema's die alleen relevant zijn voor één sector en/of een subgroep aan instellingen, zoals thema 4 'Coschappen voor instellingen die medische opleidingen aanbieden'. Deze cijfers geven daarom een indicatie en worden – omdat we werken met kleine aantallen – met enige terughoudendheid geïnterpreteerd. Op thema 4 (coschappen) en thema 5 (lerarenopleiding) zijn de realisatiecijfers 46% respectievelijk 31%. Op deze thema's moet dus nog een inhaalslag gemaakt worden.

Tabel 6 Realisatie ten opzichte van totale bedrag corona-enveloppe, per thema en per sector.

	Alle instellingen (N=37)	Mbo (N=18)	Hbo (N=13)	Wo (N=6)
Soepele in- en doorstroom	72%	100%	50%	70%
Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	66%	91%	48%	50%
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	60%	75%	44%	
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van coschappen medische opleidingen*	46%			46%
Beperken studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten	31%		30%	44%
Aanpak jeugdwerkloosheid	77%	77%		
Geen thema/andere thema's	28%	27%	23%	59%

\* Gebaseerd op de gegevens van vijf of minder instellingen. Deze cijfers zijn daarom beperkt geschikt voor het trekken van conclusies.

### Redenen voor een lagere besteding dan voorgenomen

Bij een lagere besteding dan voorgenomen in het bestedingsplan geven de instellingen de volgende redenen aan:

- De keuze om in 2021 de plannen – na het indienen – verder vorm te geven, door bottom-up vanuit de teams activiteiten aan te dragen. Omdat instellingen dit proces zorgvuldig wilden doorlopen, is de opstart relatief traag verlopen, en kwamen de meeste activiteiten in 2022 op gang. Dit heeft ook gezorgd voor uitloop van de activiteiten, die de meeste instellingen met de verlenging kunnen opvangen.
- Het vinden van (extra) personeel voor het uitvoeren van de activiteiten was een uitdaging. Als dat personeel er dan eenmaal was, vergde ook het inwerken van deze nieuwe collega's de nodige tijd en energie.
- Sommige activiteiten kosten achteraf minder dan begroot, of waren minder nodig dan verwacht. Ook geven hbo- en wo-instellingen aan dat er voor een deel van de activiteiten te weinig animo was bij studenten.



### 3.3 Inzet op thema's en acties

In deze paragraaf lichten we de voortgang op de thema's toe. Thema 1 is financieel gezien het grootste thema: 46% van de middelen is daaraan besteed. Thema 2 volgt met 29% van de middelen. De overige vier thema's zijn aanzienlijk kleiner, variërend van 1 tot 8%.

#### 3.3.1 Thema 1: Soepele in- en doorstroom

De verdeling van de financiële besteding per thema rapporteren we op het niveau van type acties (te weten de categorieën in het bestuursakkoord, bijlage 1 keuzelijst). Vervolgens zeggen we iets over de voortgang op het onderliggende activiteitenniveau.

Tabel 7 geeft de verdeling van de bestede middelen per actie binnen het thema 'soepele in- en doorstroom' weer. Daaruit blijkt dat de meeste middelen binnen dit thema worden besteed aan extra begeleiding en het voorkomen en wegwerken van studievertraging. Als we dit per sector bekijken, wordt in het mbo het grootste gedeelte van de middelen besteed aan het voorkomen en wegwerken van studievertragingen. Voor het hbo en ook het wo gaat het grootste deel van de middelen naar extra begeleiding. Opvallend is dat er binnen alle sectoren relatief weinig middelen gaan naar het versterken van (online) studiekeuzeactiviteiten en een goede intake.

Het algehele beeld komt overeen met de tweede tussenmeting, hoewel de wo-instellingen in deze steekproef meer inzetten op extra begeleiding en relatief minder op het voorkomen en wegwerken van studievertraging.

Tabel 7 **Verdeling van de besteding per type actie op thema 1 'soepele in- en doorstroom' (N=34).**

	Gemiddelde	Mbo (N=18)	Hbo (N=13)	Wo (N=3)
<b>Actie 1: Extra begeleiding</b>	52%	44%	60%	70%
<b>Actie 2: Goede intake (versterking van studieoriëntatie)</b>	3%	3%	3%	0%
<b>Actie 3: Beter laten landen (extra begeleiding nieuwe studenten)</b>	4%	3%	4%	10%
<b>Actie 4: Versterken van (online) studiekeuzeactiviteiten</b>	2%	2%	2%	0%
<b>Actie 5: Voorkomen en wegwerken van studievertraging</b>	39%	48%	31%	20%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Vervolgens hebben instellingen aangegeven op welke concrete activiteiten zij inzetten binnen elk van de hierboven genoemde type acties. Hiervoor zijn suggesties gedaan, aansluitend bij de voorbeeldactiviteiten benoemd in het bestuursakkoord (keuzelijst). In tabel 8 staat de top 5 van meest gekozen activiteiten binnen thema 1 weergegeven.

Tabel 8 **Top 5 meest gekozen activiteiten binnen thema 1 'soepele in- en doorstroom'.**

	Percentage (N=33)
<b>Extra mentor-/tutorbegeleiding</b>	82%
<b>Studenten (beter) begeleiden bij afstuderen</b>	52%
<b>Onderwijs een extra keer aanbieden</b>	48%
<b>Inhaal- of stoomcursus organiseren</b>	48%
<b>Extra toetsmomenten organiseren</b>	39%

Uit deze tabel blijkt dat meer dan 80% van alle instellingen extra mentor- en tutorbegeleiding aanbiedt binnen thema 1. Daarnaast zetten instellingen relatief veel middelen in op begeleiding bij het afstuderen, extra onderwijs- en toetsmomenten, en op inhaal- of stoomcursussen.

Deze vijf meest gekozen activiteiten komen grotendeels overeen tussen de sectoren, met enkele verschillen. Zo wordt er in het mbo en hbo relatief veel meer ingezet op het (beter) begeleiden bij afstuderen en organiseren van extra onderwijs- en toetsmomenten dan in het wo. Verder valt op dat 23% van de hbo-instellingen inzet op 100-dagenprogramma's, terwijl dit in het mbo en wo veel minder het geval is. In het mbo wordt juist bovengemiddeld veel ingezet op extra studiekeuzebegeleiding in tegenstelling tot het hbo en wo.

In het mbo en hbo worden vier van de vijf meest gekozen activiteiten gekozen onder actie 5, 'het voorkomen en wegwerken van studievertragingen'.

De interviews geven een vergelijkbaar beeld. In hoofdstuk 4 gaan we nader in op de geleerde lessen in de onderwijspraktijk, met name op het terrein van soepele in- en doorstroom en studentenwelzijn. Zoals we daar ook aangeven, zetten mbo-instellingen veel in op individuele begeleiding van studenten en groepsvorming in de klassen. Veel studenten die doorstromen uit het vo, hebben de laatste paar jaren van hun vooropleiding in lockdown meegemaakt en lijken niet goed aan te voelen welk gedrag van hen wordt verwacht in een professionele leeromgeving. Vandaar dat instellingen in het mbo en hbo extra inzetten op intakegesprekken en onboardingsprogramma's. Ook wordt veel aandacht besteed

aan de 'executieve vaardigheden', zoals studie- en sociale vaardigheden.

Na de introductieperiode blijft er extra aandacht voor studenten, omdat opvalt dat eerste- en tweedejaarsstudenten als gevolg van de coronaperioden zich minder goed kunnen concentreren en ook een inhaalslag moeten maken op taal- en rekengebied. Daarbij is er veel ruimte voor individuele begeleiding van studenten via studieloopbaanbegeleiders en stagebegeleiders. Hoewel dit uit de cijfers minder naar voren komt (waarschijnlijk omdat het minder dure activiteiten betreft en wellicht ook omdat ze meer zijn ingebed in de algehele begeleiding), geven instellingen aan dat ze meer dan voor corona aandacht besteden aan een goede intake en studiekeuze, om studie-uitval en switchgedrag te voorkomen. Er worden veel coaches en/of buddy's ingezet en ook peer-to-peer programma's opgezet zodat studenten beter kunnen landen. Naast de extra aandacht bij de start van een opleiding en de start van een leerjaar, is er ook extra aandacht voor studenten die vastlopen aan het eind van hun studie ('langstudeerders') en extra nazorg na het afstuderen.

De instellingen hebben de voortgang van hun activiteiten via de monitortool in kaart gebracht. Daaruit blijkt dat twee derde van de activiteiten 'in uitvoering' is en dat de voortgang van de activiteiten als voldoende tot goed beoordeeld wordt. Uitgebreide cijfers over de keuze voor activiteiten en de voortgang op activiteiten zijn te vinden in de tabellenrapportage als separate bijlage.

### 3.3.2 Thema 2: Welzijn en sociale binding

Zoals we in de eerdere tussenmetingen al constateerden, worden de middelen in toenemende mate ingezet op het thema welzijn en sociale binding; met name is er steeds meer aandacht voor de psychosociale problematiek. Studenten zijn zichtbaar minder sociaal vaardig geworden, kampen met zorgen over hun toekomst en financiën, en zijn minder gemotiveerd. Instellingen kiezen daarom voor veel extra inzet van docenten, begeleiders en andere professionals.

Tabel 9 toont de verdeling van de besteding voor 'welzijn en sociale binding' over het type acties, zoals ingevuld in onze monitortool.

Tabel 9 Verdeling van de besteding per actie op thema 2 (N=37).

	Gemiddelde	Mbo (N=18)	Hbo (N=13)	Wo (N=6)
<b>Actie 1: Versterken supportstructuur instelling (meer ondersteuning)</b>	44%	44%	31%	73%
<b>Actie 2: Extra faciliteiten op gebied van welzijn en sociale binding</b>	20%	17%	27%	12%
<b>Actie 3: Versterken contactmomenten tussen studenten</b>	20%	18%	28%	11%
<b>Actie 4: Maatregelen gericht op specifieke doelgroepen (proactieve benadering)</b>	15%	20%	14%	4%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Uit tabel 9 blijkt dat de meeste middelen onder 'welzijn en sociale binding' tot op heden worden ingezet op het versterken van de supportstructuur (extra ondersteuning). Daarna wordt tussen de 15 en 20% van de middelen ingezet voor extra faciliteiten op het gebied van welzijn en sociale binding, het versterken van contactmomenten tussen studenten en maatregelen voor specifieke doelgroepen.

In de interviews geven instellingen aan dat de scheidslijn tussen studiebegeleiding en de begeleiding op andere terreinen vervaagt. Hierdoor vervaagt ook het onderscheid tussen extra begeleiding binnen het thema 'soepele in- en doorstroom' en extra begeleiding binnen het thema 'welzijn en sociale binding'. Zo is de extra begeleiding er bijvoorbeeld vaak op gericht om de student in het oog te houden en doorlopend vinger aan de pols te houden, waarbij zowel leervertragingen als psychosociaal welzijn aan bod komen. Daarmee vervaagt ook de grens tussen de rol van docenten hierbij en de professionals in de supportstaf. Zoals we in hoofdstuk 4 zullen beschrijven, zijn instellingen hierbij zoekende naar hoever hun verantwoordelijkheid hierin kan en moet gaan.

Kijkend naar de top 5 van de actiecategorieën die de instellingen in de monitor aangeven, (zie tabel 10), dan blijkt dat meer dan de helft van de instellingen binnen het thema 'welzijn en sociale binding' inzet op het aanstellen van specifieke begeleiders, zoals wellbeing officers of sociaal werkers. Bijna de helft van de instellingen richt zich op een proactieve benadering van studenten in een kwetsbare positie. Verder zet 42% van de instellingen in op sportactiviteiten en andere sociale activiteiten en 39% op het versterken van contacten tussen studenten en docenten. Ook worden er in 36% van de instellingen middelen

ingezet voor studentenorganisaties ten behoeve van het organiseren van aan onderwijs gelieerde activiteiten.

Tabel 10 **Top 5 meest gekozen activiteiten binnen thema 2 'welzijn en sociale binding'.**

	Percentage (N=36)
<b>Aanstelling specifieke begeleiders (sociaal werkers, wellbeing officers)</b>	61%
<b>Proactieve benadering studenten in een kwetsbare positie</b>	47%
<b>Sportactiviteiten</b>	42%
<b>Contacten tussen studenten en docenten versterken</b>	39%
<b>Middelen voor studentenorganisaties voor organiseren aan onderwijs gelieerde activiteiten</b>	36%

Deze vijf activiteiten zijn voor het grootste gedeelte in uitvoering. Daarnaast is een derde van alle activiteiten reeds afgerond, dit geldt vooral voor de sportactiviteiten. De voortgang van de activiteiten wordt door bijna alle instellingen als voldoende tot goed beoordeeld. Ook uit de interviews blijkt dat de nadruk op het inhalen van sociale activiteiten wat verschuift naar het verstevigen/verankeren van de supportstructuur. Uitgebreide cijfers over de voortgang op de activiteiten zijn te vinden in de tabellenrapportage als separate bijlage.

### 3.3.3 Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

Op het gebied van stages zien we hetzelfde beeld als in de tweede tussenmeting. Doordat er geen coronamaatregelen meer gelden en vanwege de huidige krappe arbeidsmarkt, zijn er minder uitdagingen bij het vinden van stageplaatsen. Waar stagebegeleiding wordt geboden, gaat het ook veel over stagevaardigheden, dus over hoe zich te gedragen op een werkplek. Instellingen in zowel mbo als hbo geven aan dat zij middelen die zij niet nodig hadden voor stages, hebben ingezet op de thema's 'soepele in- en doorstroom' en 'welzijn en sociale binding'.

De middelen onder thema 3 zijn min of meer vergelijkbaar verdeeld voor het mbo en hbo (zie tabel 11). Zowel het mbo als hbo zet daarbij vooral in op het vinden van meer stages en meer ondersteuning bij stages voor specifieke doelgroepen.

Tabel 11 **Verdeling van de besteding per actie in thema 3 (N=27).**

	Gemiddelde	Mbo (N=16)	Hbo (N=11)
<b>Actie 1: Acquisitie/matching stages (meer stages)</b>	42%	41%	43%
<b>Actie 2: Meer stages realiseren door flexibiliteit</b>	17%	16%	17%
<b>Actie 3: Meer ondersteuning stages voor specifieke doelgroepen</b>	41%	42%	40%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

De top 6 meest gekozen activiteiten binnen dit thema komt overeen met de tweede tussenmeting. We kiezen hier voor een top 6 in plaats van top 5 omdat de vijfde en zesde activiteit even vaakw gekozen zijn. Uit tabel 12 blijkt dat 48% van de instellingen kiest voor het inzetten van docenturen voor matching van student en werkveld. Ook zet 41% van de instellingen in op meer begeleiding, training en coaching bij het zoeken van stages. Ruim een derde richt zich op het begeleiden van studenten in een kwetsbare positie die een stage zoeken. Ook wordt regelmatig gekozen voor spreiding van stages over het jaar en stages buiten de sector.

De meest gekozen activiteiten zijn in de uitvoerende en afrondende fase. De activiteit 'opzet stages buiten de eigen sector met behoud van toetsing relevante competenties' is al in alle gevallen in de afrondende fase of reeds afgerond. Van vrijwel alle activiteiten wordt de voortgang als voldoende tot goed gewaardeerd. Zie verder de tabellenrapportage in de bijlage.

Tabel 12 **Top 6 meest gekozen activiteiten thema 3 'Ondersteuning en begeleiding stages'.**

	Percentage (N=27)
<b>Inzetten docenturen voor matching student en werkveld</b>	48%
<b>Begeleiden, trainen en coachen bij zoeken stage via stagecoördinatoren/-bureaus</b>	41%
<b>Begeleiding (kwetsbare) studenten die stage zoeken (bijvoorbeeld netwerk en sollicitatievaardigheden)</b>	37%
<b>Spreiding stageperioden over schooljaar (lintstages in plaats van blokstages)</b>	26%
<b>Opzet stages buiten de eigen sector met behoud van toetsing relevante competenties</b>	22%
<b>Meer zoeken naar stages buiten eigen gemeente/regio en ontsluiten van plekken in tekortsectoren</b>	22%

### 3.3.4 Thema 4. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van coschappen

Acht wo-instellingen hebben een medische faculteit, die samen met het academisch ziekenhuis het universitair medisch centrum vormt. Omdat niet alle universiteiten een verbinding hebben met een umc, is het aantal instellingen dusdanig klein dat sectorbrede uitspraken beperkt mogelijk zijn. Twee wo-instellingen uit onze steekproef beschikken over een medische faculteit. Zij geven aan de middelen met name in te zetten op meer coschappen. Eén van deze twee instellingen heeft de vragen over de voortgang ingevuld. Daaruit blijkt dat de meest gekozen activiteit, het creëren van extra coschappen op nieuwe plekken, op dit moment conform verwachting goed loopt en in de afrondende fase verkeert.

### 3.3.5 Thema 5. Studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten

Tabel 13 geeft de verdeling per actie onder 'studievertraging en uitval in lerarenopleidingen' (thema 5) weer. De meeste middelen gaan naar extra begeleiding; dit gebeurt in het wo meer dan in het hbo. In het hbo wordt vaker dan in het wo gekozen voor extra onderwijs in de opleiding.

De besteding van middelen op dit thema blijft achter bij de andere thema's, zoals we eerder al in de financiële voortgang zagen. De belangrijkste reden die hiervoor wordt genoemd, is dat er vanuit het NPO relatief veel middelen zijn in te zetten voor de lerarenopleidingen. De middelen die aan dit thema zijn toegekend, staan immers apart benoemd in de NPO-begroting (via het bestuursakkoord) en komen daarmee bovenop de NPO-middelen voor de overige thema's. Veel instellingen geven aan dat ze de resterende middelen op dit thema graag voor de andere thema's of activiteiten zouden inzetten.

Tabel 13 Verdeling besteding per actie thema 'lerarenopleiding' (N=13)

	Gemiddelde	Hbo (N=10)	Wo (N=3)
<b>Actie 1: Extra begeleiding</b>	64%	62%	70%
<b>Actie 2: Extra onderwijs in de opleiding</b>	27%	31%	15%
<b>Actie 3: Uitbreiden mogelijkheden voor praktijkervaring</b>	9%	7%	15%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Kijkend naar de top 5 van de door instellingen in de monitor aangegeven actiecategorieën, ontstaat het volgende beeld (tabel 14). Instellingen zetten name in op het uitbreiden en aanstellen

van (extra) personele capaciteit van lerarenopleiders, zowel om binnen de opleiding te ondersteunen bij vertragingen en om stages en praktijkleren te ondersteunen. Ook worden studenten in hbo-instellingen extra (digitale) mogelijkheden aangeboden voor oefening in vakinhoudelijke en vakdidactische bekwaamheid. Dit werd in de tweede tussenmeting in het wo ook aangegeven, maar dat is in deze meting niet het geval.

Tabel 14 Top 5 meest gekozen activiteiten onder thema 5 'lerarenopleiding' (N=14).

	Percentage
<b>Uitbreiden/aanstellen van (extra) personele capaciteit van lerarenopleiders voor ondersteuning bij stages/praktijkleren</b>	77%
<b>Uitbreiden/aanstellen van (extra) personele capaciteit van lerarenopleiders om binnen de opleiding te ondersteunen bij vertragingen</b>	62%
<b>Ondersteunen van lerarenopleiders in begeleiden en onderwijzen in coronatijd</b>	38%
<b>Extra trainingen voor 'werken met achterstanden' die leerlingen hebben opgelopen door de coronacrisis</b>	38%
<b>Studenten extra (digitale) mogelijkheden bieden voor oefening in vakinhoudelijke en vakdidactische bekwaamheid</b>	38%

Alle meest gekozen activiteiten onder thema 5 zijn ten minste in uitvoering en voor een deel zelfs al afgerond. Bij de activiteit 'ondersteunen van lerarenopleiders in begeleiden en onderwijzen in coronatijd' is te zien dat deze voor het merendeel van de instellingen is afgerond. Dat is ook logisch, aangezien dit nu niet meer aan de orde is. Bij de andere thema's zijn activiteiten vaker in de afrondende fase of afgerond dan bij thema 5. De activiteiten scoren gemiddeld rond de voldoende en goed als het gaat om de voortgang, met enkele keren een uitschieter omhoog of naar beneden.

### 3.3.6 Thema 6. Jeugdwerkloosheid

De aanpak van jeugdwerkloosheid kon alleen in het mbo als thema worden gekozen. Elf mboinstellingen uit de steekproef hebben aangegeven in te zetten op activiteiten rond dit thema, dat niet alleen terugkomt via de corona-enveloppe. De meeste mbo'scholen hebben al activiteiten lopen op dit thema die buiten de scope van deze monitor vallen<sup>4</sup>. Deze activiteiten zijn onder meer gericht op het verkennen van de mogelijkheden om een stage om te zetten in een baan na afstuderen, en op het zorgen voor een warme overdracht naar werk in samenwerking met werkgever en gemeente.

<sup>4</sup> Er is een specifieke regeling 'extra begeleiding en nazorg mbo', die vanaf 2022 is overgegaan in de regeling 'nazorg mbo'; vanaf dan valt het deel van de 'extra begeleiding' binnen de corona-enveloppe.

Bijna de helft van de middelen uit de corona-enveloppe wordt binnen dit thema ingezet op intensivering van loopbaanoriëntatie en begeleiding (tabel 15).

Ook in deze meting wordt weer aangegeven dat de inzet op het thema jeugdwerkloosheid minder nodig is, vanwege de krappe arbeidsmarkt. Wel krijgen steeds meer instellingen te maken met 'groenpluk': het fenomeen dat bedrijven jongeren werven nog voordat zij een diploma behaald hebben. Voor deze groep wordt ingezet op het alsnog behalen van een diploma om werkloosheid op de langere termijn te voorkomen.

Tabel 15 **Verdeling besteding per actie thema 6 'jeugdwerkloosheid' (N=11).**

	Gemiddelde
Intensivering/aanvulling loopbaanoriëntatie en begeleiding	44%
Aansluiting bij bestaande vormen van coaching, bijvoorbeeld gericht op empowerment/selfefficacy	24%
Matching op werk	10%
Verkennen omzetten stage of leerbaan in een baan bij het betreffende (leer)bedrijf, na afstuderen	4%
Zorgen voor warme overdracht naar werk in samenwerking met werkgever en gemeente	1%
Anders, namelijk	16%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>

Tabel 16 laat zien welke activiteiten het meest gekozen worden. 82% van de instellingen richt zich op intensivering van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (ter vergelijking: 44% van de middelen voor dit thema wordt daar aan besteed). De helft van de instellingen zet in op aansluiting bij bestaande vormen van coaching en matching op werk, waarbij daar 24% respectievelijk 10% van de middelen aan zijn besteed. Eveneens bijna de helft zoekt de samenwerking met gemeenten en werkgevers voor een warme overdracht naar werk. Hier zet 47% van de instellingen zich voor in, terwijl 1% van de middelen hier aan wordt besteed.

De meeste activiteiten zijn in uitvoering of al afgerond. De voortgang wordt door de instellingen voldoende tot goed bevonden.

Tabel 16 **Top 5 meest gekozen activiteiten thema 6 'jeugdwerkloosheid' (N=11).**

	Mbo (N=11)
Intensivering/aanvulling loopbaanoriëntatie en begeleiding	82%
Aansluiting bij bestaande vormen van coaching, bijvoorbeeld gericht op empowerment/selfefficacy	55%
Matching op werk	55%
Zorgen voor warme overdracht naar werk in samenwerking met werkgever en gemeente	47%
Verkennen omzetten stage of leerbaan in een baan bij het betreffende (leer)bedrijf, na afstuderen	18%

### 3.4 Inzet personeel

De instellingen hebben moeite gehad personeel aan te trekken, maar veel instellingen hebben inmiddels voldoende personeel gevonden om hun plannen uit te voeren. Deze plannen zijn door de krapte op de arbeidsmarkt vaak iets vertraagd, maar deze vertraging wordt inmiddels grotendeels ingehaald; de plannen zijn in volle gang. Een terugkerend beeld tijdens de interviews is dat er weinig tot geen volledig nieuwe functies zijn ontstaan. Vaker zijn rollen uitgebreid of functieomschrijvingen aangepast. Bijvoorbeeld omdat gespecialiseerd personeel is aangenomen of iemand is doorgeschoven naar een gespecialiseerde functie.

Aangezien de NPO-middelen geen structureel karakter hebben, kunnen niet alle instellingen nieuw personeel voor de docententeams vaste contracten aanbieden. Vaak is er een mix van het uitbreiden van de bestaande contracten en het aannemen van nieuw en tijdelijk personeel. Slechts weinig instellingen kunnen hier precieze percentages aan verbinden. In veel gevallen is het de bedoeling dat nieuw aangenomen personeel kan blijven door natuurlijk verloop van het bestaande personeelsbestand, hoewel dit niet altijd lukt. Soms is vanwege de opgedane en als positief ervaren effecten besloten om de personele formatie structureel te wijzigen door interne verschuivingen in de begroting. Zo is er soms bijvoorbeeld gebruikgemaakt van extra assistenten die de docenten ontlasten. Deze kunnen, indien ze willen en bevallen, doorstromen tot docent als er behoefte is om extra docenten te borgen. Zo ontstaat tevens een pool aan potentiële nieuwe docenten.

In dit opzicht zijn er opvallend weinig verschillen tussen de instellingen in het mbo en het ho. Op beide niveaus wordt een combinatie gezocht van bestaand personeel dat meer uren

krijgt en nieuwe formatie. De grotere instellingen geven aan dat de flexibele schil is toegenomen. Ook binnen formaties wordt er veel geschoven tussen de verschillende functies. Veel functies hebben namelijk invloed op elkaar. Zo nemen studieloopbaanbegeleiders veel werk uit handen van docenten en mentoren die met minder complexe studentenproblematiek hoeven om te gaan in de klas. Daardoor kunnen de docenten en mentoren meer tijd en aandacht aan de klas besteden. Er is dus binnen de teams ook geschoven met formaties, en rollen binnen functies.

Binnen het mbo en ho zijn weinig verschillen in het type personeel dat gezocht is. Op beide niveaus waren instellingen voornamelijk gericht op het versterken van het personeel rondom studentenwelzijn. Hiervoor zijn extra decanen, studentepsychologen, studieloopbaanbegeleiders of coaches aangenomen. Een groot deel van de instellingen die we gesproken hebben, geeft ook aan dat het om dit type personeel gaat als ze personeel structureel gaan aannemen. Het algemene studentenwelzijn is op veel instellingen structureel lager dan voor de pandemie en instellingen verwachten hier nog langer de gevolgen van te ondervinden. Wel geven bijna alle instellingen aan dat de rol van deze studentenwelzijnsbegeleiders is om problematiek te signaleren en door te verwijzen, niet om zelf curatieve trajecten in te gaan met de studenten. Daarvoor verwijzen ze door naar de reguliere hulpverlening.

Een opvallend veelvoorkomend verschil tussen mbo en ho is dat instellingen in het ho ook veel doen aan peer-to-peer begeleiding. Ze hebben meer studentenbegeleiders, alumni of onderlinge laagdrempelige vertrouwenspersonen zoals studentenmentoren. Hiermee verlichten ze de last voor hun personeel en bieden ze studenten alsnog een goed sociaal netwerk om indien nodig op terug te kunnen vallen.

### 3.5 Sturing en monitoring

In de vorige metingen hebben we geconstateerd dat vrijwel alle instellingen, zeker de grotere, een projectstructuur hebben ingericht voor de aansturing en monitoring van de NPO-middelen en activiteiten binnen de eigen instelling. Vrijwel iedere instelling heeft een projectleider, coördinator en contactpersoon NPO aangesteld die fungeert als centraal aanspreekpunt voor het monitoren, rapporteren, bijsturen en verantwoorden van de NPO-middelen en activiteiten. Vaak is iemand in de eigen organisatie hier deels voor vrijgesteld, soms is er iemand extern voor ingehuurd. Deze persoon is of wordt vaak gepositioneerd binnen een centrale dienst of afdeling

of rechtstreeks onder het bestuur. Voorstellen worden aan het college van bestuur (CvB) voorgelegd dat daar vervolgens over besluit. CvB's ontvangen tussenrapportages en laten zich informeren over de voortgang. Ook wordt nauw samengewerkt met personeelszaken in verband met werving en selectie en/of uitbreiding van contracten. Bij deze derde meting hebben we bemerkt dat deze projectstructuur in meer of mindere mate wordt afgebouwd en de monitoring en verantwoording wordt opgenomen in *going concern* sturing en verantwoording.

De rol van de medezeggenschap is ten opzichte van vorige metingen iets gewijzigd. De plannen zijn in eerdere jaren voorgelegd aan de medezeggenschap, waarna deze er vrijwel overal mee heeft ingestemd. De medezeggenschap wordt nu periodiek geïnformeerd over de monitoring. Geïnterviewde instellingen geven aan dat de uitvoering van de activiteiten in het kader van NPO steeds minder vaak specifiek op de agenda komt en dat er vanuit de medezeggenschap minder vragen of besprekpunten over komen. De student- en medewerkerbetrokkenheid wordt behalve via de formele medezeggenschap in het kader van NPO juist ook op andere wijze georganiseerd. De meeste instellingen monitoren behoeften en tevredenheid van studenten via enquêtes, panels en feedback over specifieke interventies. Zo wordt een bredere groep bereikt. De betrokkenheid van de medezeggenschap komt uitgebreid aan bod in de volgende paragraaf.

Een aandachtspunt is dat veel instellingen meer nog dan bij de vorige meting aangeven last te ervaren van de gevraagde verantwoording en monitoring van de bestede middelen, naast de verantwoording die zij moeten afleggen over andere onderwerpen (stapeling). Dit zit dan met name in de aanscherping van de verantwoording in de jaarverslagen en de monitoring vanwege het extra bestedingsjaar van de NPO-middelen. Dit vraagt extra tijd en aandacht van de instellingen.

Uit de monitortool is gebleken dat een aantal instellingen de middelen heeft besteed in de jaren die daar oorspronkelijk voor stonden. Dat is gebeurd vanuit de gevoelde urgentie bij de start van het NPO. Zo heeft een aantal instellingen al direct maatregelen genomen, zoals het werven van extra personeel, waardoor zij nu in de afrondingsfase zijn gekomen en de middelen volledig zijn besteed. Andere instellingen hebben een langere voorbereidingstijd nodig gehad, waardoor het extra jaar om de middelen te mogen besteden voor hen belangrijk is.

Een belangrijk besprekpunt in de interviews was de borging van de door het NPO mogelijk gemaakte maatregelen. We zien

daarin verschillende benaderingen en beelden, waarbij vaak op onderdelen is gekeken naar de werking van ingezette maatregelen. Van echte effectmetingen is (nog) geen sprake, zeker ook gezien de beperkte verstrekte tijd. In verreweg de meeste gevallen hebben de maatregelen die als gevolg van het NPO zijn genomen, belangrijke leereffecten opgeleverd. Vaak hoorden we bijvoorbeeld dat er is geïnvesteerd in uitbreiding en professionalisering van de zorgstructuur in het onderwijs. Dit door op centraal niveau meer professionele expertise binnen te halen, wat tegelijkertijd als effect heeft dat docenten ontlast konden worden. Zie verder hoofdstuk 4.

### 3.6 Betrokkenheid medezeggenschap

In de eerdere metingen zagen we al dat de medezeggenschapsraden bij vrijwel alle instellingen instemming hebben verleend op het bestedingsplan en de uitvoering van dit plan. In hun

jaarverslagen over 2021 gaven de meeste instellingen aan dat de medezeggenschap instemming op het plan heeft gegeven. Nu er geen sprake is van een crisissituatie waarbij op korte termijn instemming verleend moet worden, is het overleg met de medezeggenschapsraden in de reguliere processen opgenomen. De uitvoering van de NPO-activiteiten en de NPO-besteding worden als agendapunten in de formele overleggen meegenomen. Er zijn geen structurele veranderingen geweest in de manier waarop medezeggenschap en bestuur met elkaar overleggen, als gevolg van het NPO; het NPO is een van de agendapunten in het reguliere overleg.

We hebben de medezeggenschapsraden uit de steekproefinstellingen voor onze tussenmeting – net als in de tweede tussenmeting – in vier sessies gesproken: studentengeleding mbo, studentengeleding hoger onderwijs, personeelsgeleding mbo en personeelsgeleding hoger onderwijs. Door de bijeenkomsten voor de medezeggenschap



in gezamenlijke sessies per sector te organiseren, ontstond een dynamiek waarin kennis en ervaringen werden uitgewisseld. Tijdens deze sessies werd duidelijk dat de gedeelde ervaring binnen de mbo-sector verschilt van die binnen de ho-sector. Om deze reden splitsen we deze paragraaf uit naar sectorniveau.

### 3.6.1 Mbo

De voortgangsrapportages van de implementatie van NPO-middelen worden periodiek besproken in medezeggenschapsvergaderingen. Bij de meeste instellingen wordt regelmatig gerapporteerd over de voortgang van de NPO-middelen, en de studentenraden worden geïnformeerd over eventuele wijzigingen in of beslissingen over de besteding van de middelen.

Het verschilt per instelling of de studentenraden enkel geïnformeerd worden over aanpassingen of dat hun actief om advies wordt gevraagd. In dat laatste geval is niet altijd duidelijk wat er met dit advies wordt gedaan. De studentenraden vinden het doorgaans lastig om hun stempel te drukken op het beleid. Studenten in het mbo zijn over het algemeen gematigd tevreden over de mate waarin de medezeggenschap betrokken wordt bij de (voortgang van de) implementatie van de plannen. De studentenraden geven aan dat er weinig tot geen veranderingen zijn doorgevoerd in het NPO-bestedingsplan op voorspraak van de medezeggenschap.

Opmerkelijk is dat het gebrek aan gevoelde invloed op het beleid geen verband lijkt te houden met de tevredenheid over de NPO-besteding van de instellingen onder de studentenraden. In het merendeel van de instellingen zijn de afgevaardigden van de studentenraad zeer tevreden met de activiteiten vanuit het NPO-programma. Ze geven aan dat de plannen goed aansluiten bij de behoeften van de studenten en eveneens bij de doelgroepen die dit nodig hebben. Ditzelfde beeld komt naar voren vanuit de instellingen. Respondenten uit de interviews geven aan dat ze tevreden zijn over de betrokkenheid van studenten, alhoewel de stukken soms te abstract zijn voor studenten om een actieve bijdrage te kunnen leveren. Wel zijn er veel positieve signalen over de creatieve inbreng van studenten op sociale activiteiten en inzet op studentenwelzijn.

De personeelsgeledingen van de mbo-instellingen geven vaker dan de studentengeledingen aan actief betrokken te zijn bij de voortgang op de uitvoering van de plannen. Wel geven ook zij aan weinig te worden betrokken bij reallocaties of inhoudelijke veranderingen in de plannen, maar ook hier doet dat niets af aan de tevredenheid met deze plannen. OR-leden geven aan dat het NPO-programma goed aansluit bij de behoeften van specifieke doelgroepen onder studenten die dit nodig hebben. Over

het algemeen heerst er een breed gedeelde tevredenheid met de uitvoering van de NPO-programma's bij de verschillende instellingen en een geringe behoefte om veranderingen door te voeren.

Volgens veel van de ondernemingsraden is deze manier van betrokkenheid voldoende. In grote instellingen met veel locaties geldt vaak dat hoe decentraler de bestedingen plaatsvinden, hoe lastiger het is om als centraal georganiseerde medezeggenschap de voortgang te monitoren, en hoe minder de medezeggenschap betrokken is bij de (voortgang op de) implementatie van de plannen. Meerdere instellingen geven aan dat ze voor de monitoring van de NPO-middelen geen extra maatregelen of cycli in het leven hebben geroepen, maar dat deze meegenomen worden in het standaard periodieke overleg.

Wijzigingen in de bestedingsplannen werden bij de meeste instellingen niet centraal gecommuniceerd. De wijzigingen zijn doorgaans binnen de thema's doorgevoerd of op sectorniveau, waardoor het voor de centrale medezeggenschap niet ter sprake kwam. De medezeggenschap wordt doorgaans wel (achteraf) geïnformeerd over wijzigingen in het bestedingsplan. De teams (decentraal) weten doorgaans beter waar de behoefte ligt, en dus ook waar behoefte aan is als het gaat om aanpassingen in het bestedingsplan. Bij substantiële wijzigingen of wijzigingen tussen thema's wordt de centrale medezeggenschap wel geraadpleegd en om instemming gevraagd.

#### ROC Midden Nederland – Chill out week

De studentenraad van ROC Midden Nederland heeft als onderdeel van de studentenbetrokkenheid de mogelijkheid gekregen van het College van Bestuur om zelf een NPO-activiteit te ontwikkelen, waar zij ook middelen voor ontvangen hebben. De studenten die in de studentenraad zaten konden zelf een evenement bedenken en tot uitvoering brengen met als doel om het studentenwelzijn voor het gehele ROC te verbeteren. Zij hadden een draaiboek gemaakt voor alles wat ze nodig hadden en hebben het plan met goedkeuring van het bestuur uitgevoerd. In dit kader hebben de studenten van de studentenraad gekozen om een 'chill out' week te organiseren. De hele week waren er leuke en ontspannen activiteiten op de verschillende colleges georganiseerd. Deze activiteiten hadden als doel om studenten samen te laten komen en een leuke tijd te laten beleven op hun college. Zo hadden studenten een andere reden om naar school te komen dan alleen onderwijs en werd ervoor gezorgd dat studenten op een luchtige en ontspannen manier weer samen kwamen. Zo heeft een initiatief van de studentenraad van het ROC Midden Nederland eraan bijgedragen dat de studenten na de pandemie weer ontspannen samen konden komen op school en elkaar weer zagen.



### 3.6.2 Hoger onderwijs

In de sessies met vertegenwoordigers van de medezeggenschap in het hoger onderwijs spraken wij met leden van de centrale medezeggenschapsraden. De centrale medezeggenschapsraden zijn doorgaans goed geïnformeerd over de bestedingsplannen en hebben er in bijna alle gevallen instemming aan verleend. Bij bijstellingen van de bestedingsplannen is dat beeld veel wisselender, waarbij het algehele beeld is dat de medezeggenschapsraden vaak reactief en/of achteraf betrokken zijn. De mate van betrokkenheid en de frequentie van het informeren verschillen per instelling: bij sommige instellingen wordt de MR ieder kwartaal geïnformeerd, bij andere elke vier tot zes weken. Bij veel instellingen wordt de MR ook informeel betrokken, in plaats van alleen op de formele overlegmomenten. Dit laatste komt vaak voor bij de personeelsgeledingen van de MR in kleinere instellingen. Het beeld is dat hoe kleiner de instelling, hoe korter en informeler de lijnen zijn tussen het College van Bestuur en de MR.

In het hbo zijn de verschillen tussen de centrale en decentrale medezeggenschapsraden opvallend groot. Op veel instellingen wordt de centrale medezeggenschapsraad actief geïnformeerd over de plannen en de besteding, terwijl zij aangeven dat de decentrale medezeggenschapsraden meer betrokken zijn bij de uitvoering en de effecten van de plannen. De centrale raden krijgen in hun regelmatige overleggen de begrotingen en bestedingen toegestuurd en kunnen zo goed de implementatie van de NPO-bestedingsplannen volgen. Het verschilt zeer per instelling hoeveel inzicht de centrale medezeggenschapsraden hebben in de effecten van de plannen. Dit hangt samen met hoe kort de lijntjes tussen de decentrale en centrale raden zijn en is daardoor vaak afhankelijk van de grootte van de instelling. Dit effect speelt bij zowel de personeelsgeledingen als de studentenraden. Degenen die minder goed overzicht hebben, geven aan dat het een verbetering zou zijn om de decentrale medezeggenschapsraden een formele rol te geven in het proces of om als centrale medezeggenschapsraad proactiever betrokken te zijn.

Ook bij universiteiten wordt de betrokkenheid van de medezeggenschap verschillend ingericht, maar zien we hetzelfde patroon. Zo heeft een universiteit de facultaire medezeggenschap gemandateerd om in te stemmen met de middelen die bij de faculteiten beschikbaar zijn gesteld. Universiteitsbrede acties worden wel afgestemd met de universiteitsraad (UR), en de UR heeft in zijn geheel geadviseerd over de additionele middelen. Bij grotere instellingen werd de UR alleen betrokken om in te stemmen met het bestedingsplan, en wordt de raad niet verder geraadpleegd bij wijzigingen. Daarbij worden er via de raad ook meer signalen ingebracht

over bijvoorbeeld studentzaken, waardoor dus actief wordt meegedacht over het beleid in plaats van alleen in te stemmen met formele wijzigingen.

Student-medezeggenschappers in het hoger onderwijs zijn over het algemeen tevreden over de mate waarin zij betrokken worden. De centrale studentenmedezeggenschap wordt over het algemeen periodiek op de hoogte gehouden door het College van Bestuur, en er wordt actief gecommuniceerd over de voortgang. Ook vertegenwoordigers vanuit de instellingen geven in de interviews aan doorgaans tevreden te zijn over de mate van betrokkenheid van zowel de studenten- als personeelsgeleding.

Bijna alle hogescholen en universiteiten bespreken regelmatig de besteding van de NPO-middelen. Bij substantiële wijzigingen of wijzigingen tussen thema's hebben zij instemming gevraagd van de MR. De instellingen worden nu enkel geïnformeerd over de voortgang op de implementatie van de activiteiten en bestedingen. Wel blijft het voor zowel de personeels- als de studentengeledingen grotendeels onduidelijk wat er in de implementatiefase gebeurt. Ze zien niet goed hoe het geld besteed wordt en met welk effect. Dit wordt vaak bij de decentrale academie of faculteit belegd in plaats van bij de centrale raad. Daardoor kunnen ze de interventies uit het oog verliezen en wordt het moeilijk om bij te sturen of te monitoren.



#### HOOFDSTUK 4

# Lessons learned in de onderwijspraktijk

## 4.1 Inleiding

Net als in voorgaande tussenmeting is in deze meting in het bijzonder aandacht besteed aan thema 1 en 2: de in- en doorstroom van studenten respectievelijk het studentenwelzijn en de sociale binding. In deze meting hebben we meer specifiek uitgevraagd hoe de instellingen omgaan met de behoeften en het gedrag van studenten omtrent deze thema's, wat daarin is veranderd, en welke activiteiten wel of niet succesvol lijken te zijn. Ook hebben we nadrukkelijk gevraagd naar de visie op de toekomst en de borging van de activiteiten op deze thema's.

Daarnaast hebben we vier landelijke sessies georganiseerd voor docenten en leden van onderwijsteams (coördinatoren, studentondersteuners, docententrainers, ondersteuningsteams, etc.). Die sessies stonden open voor alle instellingen en waren gericht op het delen van kennis, waarbij het perspectief van de docententeams centraal stond: hoe is het onderwijs in de praktijk veranderd in de afgelopen periode? Welke interventies in het onderwijs zijn effectief volgens onderwijsteams en welke niet (meer)? Wat sluit aan bij de behoeften en het gedrag van studenten? In twee sessies voor het mbo, één voor het hbo en één voor het wo waren met in totaal 50 deelnemers 43 instellingen vertegenwoordigd (7 in het wo, 9 in het hbo en 27 in het mbo). Hieronder geven we voor beide thema's onze bevindingen weer op basis van de interviews en de landelijke sessies.

## 4.2 Wat is er veranderd bij studenten volgens de onderwijsprofessionals?

Zoals ook in voorgaande tussenrapportages aangegeven, is tijdens de coronaperiode veel problematiek aan het licht gekomen die complexer lijkt dan voor de coronaperiode. Daarnaast betreft het een bredere groep studenten. Net zoals gemeld in de vorige meting, is het lastig uit elkaar te halen welke problematiek wel en niet coronagerelateerd is. Andere actuele maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de energiecrisis, de gespannen arbeidsmarkt en de oorlog in Oekraïne, hebben naar verwachting ook invloed op de ontwikkeling en behoeften van studenten. Instellingen ervaren bij studenten onverminderd behoefte aan extra ondersteuning en begeleiding, en zijn steeds meer bezig met de structurele inrichting van het onderwijs daarop. Ook de zorg bij instellingen over het welzijn en de sociale vaardigheden van studenten is nog steeds groot.

Qua gedrag zien instellingen dat studenten doorgaans een stuk reactiever zijn geworden, achterlopen in de (sociale) ontwikkeling, meer individualistisch zijn ingesteld en kritischer zijn op het onderwijs dat wordt aangeboden. Ook de executieve functies, zoals studievoordigheden, plannen, organisatie van het eigen leerproces, doorzettingsvermogen en flexibiliteit, lijken in mindere mate ontwikkeld te zijn bij de huidige studenten opzichte van voor de coronaperiode. De reactieve houding van studenten komt naar voren in het verminderd denken in oplossingen en hogere verwachtingen over de flexibiliteit van de docent of instelling in het organiseren van het onderwijs. Er is minder besef van de gedragsnormen die gelden op een onderwijsinstelling. Zowel in het mbo als het ho moeten instellingen zich bewust bezighouden met het aanleren van gedragsnormen en etiquette in het onderwijs. Niet alleen de gedragsnormen, maar ook concentratie en motivatie van studenten is een aandachtspunt, zichtbaar in het oplopende verzuim. Ook dit beeld is volgens de instellingen zichtbaar over de volle breedte.

Tegelijkertijd zien onderwijsteams ook een groeiende groep zeer assertieve studenten, die veel eisen van de instellingen en ook vaker hun persoonlijke wensen proberen af te dwingen. Het filter van het aanvaarden van normen en kwaliteitseisen van een opleiding lijkt bij deze groep omgeslagen in het eisen van zo veel mogelijk gepersonaliseerd onderwijs. Studenten stellen hardere eisen aan de vormgeving en planning van het onderwijs, en laten zich kritisch uit over de gemaakte keuzes. Zo zien instellingen dat studenten gewend zijn geraakt aan de mogelijkheid om lessen digitaal te volgen tijdens de coronaperiode, en deze nu kritischer kijken naar de verwachting dat ze weer grotendeels fysiek onderwijs volgen. De positieve kant van deze houding is dat studenten beter onderzoeken wat ze zelf (willen) leren en hoe het onderwijs volgens hen het best kan worden vormgegeven om in die behoefte te voorzien.

Volgens instellingen in alle sectoren heeft een grotere groep studenten dan voor de coronaperiode meer behoefte aan kaders, omdat ze zelf minder goed structuur kunnen aanbrengen. Tegelijkertijd vragen andere studenten juist veel flexibiliteit in het onderwijs als het gaat om lestijden, mogelijkheden om digitaal onderwijs te volgen, of om niet te komen in verband met bijbaantjes. Het is niet meer vanzelfsprekend dat de student naar de les komt, maar veeleer een afweging tussen naar de les komen en bijvoorbeeld werken. Dit wordt met name in het mbo veel genoemd, maar ook in het hbo en in mindere mate in het wo zien instellingen dat studenten eerder kiezen voor – of genoodzaakt zijn om – bij te verdienen. In het algemeen is er meer behoefte aan vraaggestuurd onderwijs, en dat

interessanter te maken. In het mbo is specifiek meer behoefte aan praktijklessen, theorielessen worden als saai beschouwd en vergen veel concentratie en motivatie van een student.

Tot slot is er onverminderd behoefte aan tijd en aandacht bij studenten. Tijd om vertraging in de persoonlijke en sociale ontwikkeling in te halen, keuzes te heroverwegen, extra vakken te volgen in het kader van persoonlijke ontwikkeling, stages te lopen in binnen- en buitenland, tussentijds werkervaring op te doen, etc. De oriëntatie van studenten op hun studie lijkt te veranderen en mogelijk is dit van blijvende aard. Studenten richten zich meer op verbreding, verdieping, temporisering van de opleiding of afwisseling in studie en werk, en minder op het snel doorlopen van de opleiding ten behoeve van een diploma. De verwachting is dat daarmee ook instellingen anders aankijken tegen indicatoren als 'studentsucces', 'switchers', 'langstudeerders' en 'voortijdig schoolverlaten'.

#### Drenthe College – D-Chance

Om de in- en doorstroom van studenten te bevorderen en ervoor te zorgen dat studenten, als ze zijn gestopt met hun opleiding, nog steeds geëngageerd en betrokken bij school blijven, is Drenthe College gestart met D-Chance. Dit initiatief is erop gericht alle in- of doorstromers een passende begeleiding te bieden bij hun keuzes. Het traject duurt maximaal twaalf weken. Sommige studenten zitten er korter in, omdat ze dan alweer doorstromen naar een nieuwe opleiding. Tijdens het hele schooljaar stromen studenten dus in en uit bij D-Chance. Onderdelen die aan bod komen, zijn persoonlijke ontwikkeling, loopbaanoriëntatie, maar ook de algemene vakken, zodat de basisvaardigheden op orde blijven. Doel is waar mogelijk studenten nog te laten instromen in hun nieuwgekozen opleiding. Indien dit niet lukt, worden studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt geholpen en ondersteund om erachter te komen waar ze enthousiast van worden en waar ze in verder zouden kunnen en willen. D-Chance is erop gericht studenten binnenboord te houden en ervoor te zorgen dat studenten de volgende keer een meer passende keuze maken.

## 4.3 Inzet van acties in de onderwijspraktijk

### 4.3.1 Soepele in- en doorstroom

Zoals in hoofdstuk 3 geschetst, zijn voor het thema 'soepele in- en doorstroom' de meeste middelen ingezet op extra begeleiding (vooral extra mentor-/tutorbegeleiding) en het voorkomen en wegwerken van studievertraging (door bijvoorbeeld inhaallessen, stoomcursussen, extra onderwijs- en toetsmomenten). Bij het laatste lijkt een sterk accent te liggen op het bijspijkeren van leerachterstanden opgelopen

in het voortgezet onderwijs (met name ten aanzien van de Nederlandse taal en rekenen). Dit speelt het sterkst binnen het mbo. Inmiddels worden de meeste extra onderwijs- en toetsmomenten afgebouwd. Studenten zijn daar niet meer voor gemotiveerd, het voelt soms als straf, werd tijdens een landelijke themabijeenkomst opgemerkt. De stof opnemen in het curriculum en zo meer onderdeel van een les te laten zijn, lijkt beter te werken. Ook wordt gekeken waar lessen effectiever kunnen worden ingezet, bijvoorbeeld kortere lessen voor kleinere groepen. Daar zijn goede ervaringen mee opgedaan, met name in het mbo.

Veel minder in afbouw zijn de extra onderwijsmomenten gericht op de zogenoemde executieve functies, waaronder het 'leren leren', bepaalde studievaardigheden en ook sociale vaardigheden. Hierbij bestaan duidelijke verschillen tussen instellingen in de mate waarin ze het (door)ontwikkelen van deze vaardigheden bij de docent willen beleggen of daar extra inzet/trainingen voor aanwenden. Vooral vanuit de universiteiten wordt aangegeven dat de docenten van oudsher sterker zijn gericht op de vakinhoud en dus minder op het aanleren van genoemde vaardigheden. Uit de interviews blijkt dat bij de extra begeleiding veel gebruik wordt gemaakt van onderwijsassistenten/begeleidingscoaches ter ondersteuning van de docent.

Zoals ook in hoofdstuk 3 naar voren kwam, wordt slechts een klein percentage van de middelen ingezet op versterking van oriëntatie en intake voor of direct (de eerste 100 dagen) na de poort. Dat betekent niet dat er in het geheel niet in wordt geïnvesteerd, integendeel. Uit de interviews horen we dat de inzet op oriëntatie en intake sterk is verbeterd, instellingbreed wordt uitgevoerd en bij veel instellingen al is verduurzaamd. Instellingen geven aan dat investeren in oriëntatie en brede intake altijd loont voor de student en voor de instelling. De student heeft tijd om de instelling, docenten en medestudenten te leren kennen en kan zich rustig oriënteren op de opleiding. Switchen van opleiding zien instellingen veel minder als een 'verkeerde keus' maar eerder als een stap die voor die student op dat moment goed is in de ontwikkeling. Versterkte inzet op intake brengt ook met zich mee dat vroegtijdig in kaart wordt gebracht wat een student nodig heeft: zijn er bepaalde kennis of- ontwikkelingsbehoeften of is anderszins ondersteuning gewenst? Instellingen zeggen dat het erg veel scheelt dat dit vroegtijdig naar voren komt, zodat daar direct rekening mee gehouden kan worden en geen uitval en vertraging veroorzaakt voor de student verderop in de opleiding. Behalve aan de start van de opleiding wordt ook extra geïnvesteerd in het faciliteren van studenten die zijn vastgelopen aan het eind

van hun studie (langstudeerders). In het hoger onderwijs gebeurt dit bijvoorbeeld in de vorm van ontmoetingspunten of studieboostprogramma's, waar studenten die moeite hebben hun scriptie af te ronden elkaar kunnen motiveren en hulp krijgen bij de laatste loodjes.

#### 4.3.2 Studentenwelzijn en sociale binding

Zoals in hoofdstuk 3 gemeld zijn bij het thema 'studentenwelzijn en sociale binding' de meeste middelen ingezet op het versterken van de supportstructuur voor studenten. Dit gebeurde met name door de aanstelling (of uitbreiding van de aanstellingen) van specifieke begeleiders, waaronder maatschappelijk werkers, pedagogen, psychologen, een-op-een coaches en SLB'ers. Op die manier zijn docenten ontlast bij de ondersteuning van studenten, met name als het gaat om niet direct onderwijsgerelateerde ondersteuning. Ook zijn op sommige plekken klassen kleiner gemaakt, waarmee meer tijd en aandacht naar de zorgbehoefte van elke student kan gaan. Dat lijkt doorgaans goed uit te pakken. Ten slotte worden ook studenten zelf ingezet als coach voor hun medestudenten, de zogenoemde peer-to-peer coaching. Hierbij lijkt het raadzaam om deze studenten op hun beurt te coachen (coach de coach), zodat ze beter kunnen omgaan met de problematiek die ze signaleren bij hun medestudenten.

Opvallend vaak blijken extra psychologen ingezet, intern dan wel extern gepositioneerd. Instellingen helpen studenten ook bij het zoeken van hulp in praktische zin. Dit is bijvoorbeeld van belang bij instellingen met een grote internationale studentenpopulatie. Dergelijke studenten weten vaak nog niet de weg naar een huisarts of hoe ze aan een doorverwijzing naar een psycholoog kunnen komen.

Ook zijn er vele sociale activiteiten georganiseerd ten behoeve van studentenwelzijn en sociale binding, zowel centraal als meer decentraal. Decentrale activiteiten lijken effectiever om de sociale cohesie binnen een opleiding te bevorderen. Maar voor algemeen sociaal contact lijkt een meer centrale plek (zoals een huiskamer waar studenten laagdrempelig terecht kunnen) prima te werken. Dat is tevens een plek waar veel individuele problematiek gesignaleerd kan worden. Andere initiatieven op centraal niveau zijn bijvoorbeeld 'writing labs', boeken-, game- en wandelclubs.

Sociale binding en/of studentenwelzijn lijken steeds vaker opgenomen in de strategie. Instellingen proberen daarbij steeds meer de verantwoordelijkheid van de instelling scherp te krijgen als het gaat om taken op het gebied van welzijn en zorg van en voor studenten.

Bij het hbo en wo zien we dezelfde tendens als in het mbo. Er wordt goed gekeken naar de verantwoordelijkheid van de instelling en waar een verwijzing/warme overdracht naar een ander type hulpverlening raadzaam is. Het wisselt per instelling in welke mate zij het als hun verantwoordelijkheid beschouwen om naast het signaleren van problematiek en door te verwijzen ook te remediëren.

Instellingen die al voor en tijdens de coronatijd goede afspraken hadden met gemeenten en zorgpartners in de regio, houden deze structuren nog eens tegen het licht om te blijven verbeteren. Andere instellingen zoeken juist de samenwerking (weer) op om de benodigde breedte in behoefte aan ondersteuning van studenten goed te kunnen borgen.

#### **Radboud Universiteit – samenwerking in de regio**

De Radboud Universiteit heeft gemerkt dat de problematiek bij studenten steeds complexer is geworden. Studenten ervaren meer eenzaamheid, maar hebben ook te maken met bijvoorbeeld financiële druk en de woningtekorten. Dit kan ook voor problemen zorgen tijdens hun studie. Om studenten hierbij te helpen, heeft de universiteit ondersteuning in huis en werkt daarnaast samen met verschillende buurtteams van de gemeente. Er is zelfs een studentenambtenaar die namens de gemeente met de onderwijsinstellingen samenwerkt. Gezamenlijk wordt bekeken bij welk domein problemen het beste kunnen worden ondergebracht. Studieproblematiek wordt behandeld door de studentenpsychologen van de universiteit zelf, andere problematiek wordt in kaart gebracht en doorverwezen naar de daarvoor bestemde sociaal werker of hulpverlener.

#### **Universiteit Maastricht – health counseling service**

Ook de Universiteit Maastricht voorziet in een functie waarbij de studenten geholpen worden of goed doorverwezen: studenten met vragen over hun gezondheid kunnen gebruikmaken van de health counseling service. De service geeft per e-mail advies en verwijst studenten door naar de juiste informatie en/of hulp binnen of buiten de onderwijsinstelling. Daarnaast richt de service zich op het optimaliseren van de informatievoorziening voor studenten met betrekking tot welzijn, gezondheid, de gezondheidszorg en zorgverzekeringen.

## 4.4 Wat is er veranderd in het onderwijs?

Instellingen hebben in de afgelopen periode, mede dankzij de NPO-middelen, een palet aan maatregelen en interventies opgebouwd voor de verschillende typen vraagstukken waar zij mee werden en worden geconfronteerd. Daarmee is extra handelingsperspectief opgebouwd voor uiteenlopende ondersteuningsvragen van studenten.

In de voorgaande tussenmetingen werd al gemeld dat meerdere instellingen versnellen op blended learning. Naast een zo passend mogelijke inzet van fysiek en online onderwijs zien we ook voorbeelden van curriculumontwikkeling gericht op betere studeerbaarheid. Denk aan het verbeteren van de timing van werkgroepen, grootte van vakken, volgorde en mix van type onderwijsvormen en het bewust inbouwen van ontmoetingen om de binding met en tussen studenten te bevorderen.

In de coronaperiode is op alle vlakken extra ingezet en geëxperimenteerd. Nu denken onderwijsteams na over inzet ervan in de toekomst en maken zij afwegingen hieromtrent. Tijdens de landelijke sessies hebben de deelnemers een aantal veranderingen, dilemma's en overwegingen aan de orde gesteld.

Eenzijds heerst er een behoefte om extra in te zetten op groepsvorming en sociale binding met de opleiding, en zijn er om die reden in de afgelopen periode veel groepsactiviteiten georganiseerd. Anderzijds heerst er al enige tijd, al voor de coronaperiode, een trend naar individualisering en personalisering van het onderwijs, om te kunnen voorzien in de complexer wordende problematiek en behoeften bij studenten. In de onderwijspraktijk leidt dit tot dilemma's, zoals het wel of niet aanbieden van digitaal onderwijs. Voor enkele studenten zal het schakelen naar een online les hun ontwikkeling ten goede komen, terwijl een grote groep studenten tegelijkertijd gestimuleerd moet worden om fysiek aanwezig te zijn en zich ook op sociaal vlak in groepsverband te kunnen ontwikkelen.

De ontwikkelingen van het digitale lesaanbod tijdens de coronaperiode zijn na de lockdowns in eerste instantie afgeschaald om studenten te stimuleren weer naar de campus komen. Instellingen zijn op zoek naar de optimale manier om digitaal en fysiek onderwijs te combineren. Bij veel instellingen bestaat een duidelijke wens om studenten weer naar de instelling te laten komen, maar lopen zij hierbij tegen uitdagingen aan. Dit omdat studenten gewend zijn aan de flexibiliteit van thuisonderwijs en lastig kunnen wennen aan lange onderwijsdagen op locatie. Een (gedeeltelijk) online onderwijsaanbod

heeft voor veel studenten grote voordelen, en zo wordt er (weer) veel geïnnoveerd op blended learning. Van onderwijsgevend personeel vraagt dit een omslag, en de ene docent blijkt beter geëquipeerd dan de ander als het gaat om digitale vaardigheden. Los van de voorkeursstijl van onderwijsgevend personeel, wordt ook de afweging voor de student gemaakt. Zo zet een aantal mbo-instellingen bewust in op het volledig volgen van lessen binnen de instelling en niets digitaal, zodat studenten uit hun isolement kunnen komen en meer sociale contacten hebben. Hybride lessen werken beduidend minder goed, en worden zo veel mogelijk voorkomen door de instellingen.

Naast meer inzet op blended vormgeven van het onderwijs, gaan verschillende instellingen breder aan de slag met online toetsing. Voornamelijk in het ho is te horen dat dit voor een grote groep studenten én instellingen een goede ontwikkeling is. Er is geëxperimenteerd met verschillende vormen van online toetsing en veel instellingen hebben breed ingezet op de ontwikkeling van toetsplatforms en proctoring (toetsen afnemen met digitaal toezicht). Online toetsing wordt over het algemeen genoemd als een ontwikkeling die ook in de toekomst geborgd zal worden voor met name theoretische toetsen.

We zien in de breedte meer nadruk op didactiek in alle sectoren. Het gaat hierbij voornamelijk om het betrekken en motiveren van studenten door het bieden van onderwijs dat beklijft en ondersteunend is aan hun leerproces. Bij de onderwijsteams is meer inzicht gekomen dat het onderwijs(ontwerp) anders kan, waardoor bepaalde studentengroepen beter bereikt worden dan voorheen. Het onderwijs wordt bij meerdere instellingen (soms ook impliciet) herontworpen met het oog op didactische principes die passen bij de huidige studenten. Er wordt extra ingezet op het professionaliseren van docenten door hun bijvoorbeeld ook een coachende rol aan te leren.

Daarnaast is er binnen het onderwijs extra aandacht voor onder andere de Nederlandse taal en rekenen. Ook worden er extra trainingen aangeboden in executieve vaardigheden als plannen en leren leren. Docenten en onderwijsteams vragen zich af hoe zij het handigst kunnen omgaan met de inzet van extra lessen die nodig zijn versus de verlaagde motivatie van studenten. Voor studenten kunnen extra lessen voelen als straf, wat niet ten goede komt aan de aanwezigheid en motivatie tijdens deze extra trainingen of lessen. Een dilemma daarbij is of die extra trainingen geïntegreerd moeten worden in het bestaande rooster of als extra les moeten worden aangeboden. Bij integratie in het bestaande aanbod wordt niet alleen aandacht besteed aan de vakinhoud, maar vergt het meer van docenten in het managen van de klas en het aanleren van executieve functies.

In het mbo zien we naast bovenstaande veranderingen ook dat er meer wordt gebouwd aan gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever-onderwijsinstelling-student voor de opleiding. Niet alleen bij stages, maar ook bij de theoretische componenten van de opleiding, zoals de inzet van hybride docenten en begeleiders uit het werkveld. Met name in de tekortsectoren neemt het mbo een grotere rol bij het begeleiden van stages op de werkplek.

Naast het aanpassen van het onderwijs, hebben docententeams ook een grotere rol gekregen bij het signaleren van eventueel benodigde ondersteuning voor studenten. We zien bij veel instellingen dat daar extra op geprofessionaliseerd is tijdens de coronatijd. Duidelijk is dat eigenschappen als weerbaarheid en veerkracht het verschil kunnen maken voor studenten en het bouwen hieraan zal ook veel meer aandacht gaan krijgen in het onderwijs. Dit geldt eveneens voor de weg naar meer inclusief onderwijs, die ook voor de pandemie al was ingezet.

### Codarts – Student Life-programma

Het Codarts Student Life-programma, dat al ruim tien jaar bestaat, richt zich op het stimuleren van zelfredzaamheid en veerkracht, en het voorkomen van mentale en fysieke klachten bij studenten. Hierbij wordt een integrale aanpak gehanteerd gericht op preventie, vroegsignalering en begeleiding van studenten. Dankzij Student Life stond hulp aan studenten bij Codarts al goed in de steigers toen corona uitbrak.

Het programma is gebaseerd op drie pijlers:

1. Gezondheidseducatie, grotendeels geïntegreerd in de curricula van de opleidingen.
2. Onderzoek in samenwerking met het lectoraat Performing Arts Medicine, op grond van onder meer screenen en monitoren van de fysieke en mentale gezondheid van studenten via de maandelijkse online Student Life Monitor.
3. Voorzieningen zoals het studentendecanaat en het Health Centre, waar studenten terecht kunnen voor advies, begeleiding en/of behandeling van onder meer GZ-psychologen, health coaches, performancepsycholoog, fysiotherapeuten, diëtist, gehoorspecialist en logopedist.

Uniek aan het Student Life-programma is dat de bovengenoemde pijlers op geïntegreerde wijze samenwerken. Student Life ontwikkelt (gezondheids)beleid gericht op preventie, geeft mede sturing aan het realiseren van een positief, gezond onderwijsklimaat en levert een bijdrage aan het afleveren van zelfredzame en zelfregulerende podiumkunstenaars en docenten. Het programma is inmiddels overgenomen door andere organisaties. In 2022 reikte minister Dijkgraaf van OCW de Nederlandse Hogeronderwijspremie uit aan Student Life voor het meest vernieuwende onderwijsprogramma.

## 4.5 Hoe wordt vastgesteld of interventies effectief zijn?

Tijdens onze interviews en landelijke sessies hebben we gevraagd hoe binnen de instelling wordt bepaald of interventies al dan niet het beoogde effect hebben. De teneur in de antwoorden is dat het erg lastig is om overtuigend vast te stellen dat een gewenst effect het gevolg is van een interventie. Dit heeft soms te maken met belemmeringen in het volgen van studenten die de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) met zich meebrengt, maar vooral ook met de complexiteit van factoren die in onderlinge samenhang inspelen op die effecten. Want hoe bepaal je bijvoorbeeld of een georganiseerde sociale activiteit daadwerkelijk tot een verhoogd welzijn van studenten heeft geleid? De causaliteit is vaak moeilijk aan te tonen.

Bovenstaande bevinding wordt ondersteund door de rede die hoogleraar Jeroen van Merriënboer onlangs hield bij zijn afscheid van de Universiteit Maastricht (bron: ScienceGuide). Daarin stelde hij dat evidence-based onderwijs een gevaarlijke simplificatie is. “Er zijn dus geen onderwijsmethoden die wel of niet werken. Alles werkt ergens, niets werkt overal. We weten alleen dat specifieke methoden werken voor specifieke studenten met specifieke leerdoelen. Dat is iets anders dan het populaire evidence-based onderwijs. Dat gaat wél uit van goede of slechte methoden, en zegt dat we alleen methoden met een gebleken effectiviteit moeten gebruiken. Dat vind ik een gevaarlijke simplificatie – alleen al omdat de effectiviteit van methoden per context sterk kan verschillen.”

Toch worden er wel degelijk (impliciete en soms ook expliciete) manieren gevonden om een indruk te krijgen van de effectiviteit van interventies. Zo wordt bij wijze van effectmeting vaak gekeken naar uitval- en rendementcijfers, de waardering van studenten, de opkomst bij een georganiseerde activiteit, etc. Ook worden enquêtes onder studenten gehouden, maar ook bij docenten en coaches over hoe de activiteiten gewaardeerd worden. Ten slotte zijn projecten soms ingebed in het onderzoek binnen de instelling of instellingoverstijgend. In die projecten worden de interventies in een gecontroleerde setting gemonitord en worden de beoogde effecten tussentijds geëvalueerd.

## ROC van Twente – monitoronderzoek werken met kleine(re) klassen

Bij verschillende opleidingen van ROC van Twente is naar aanleiding van het noodgedwongen werken met kleine(re) klassen tijdens de coronacrisis interesse ontstaan deze werkwijze voort te zetten. Om te bezien of deze interventie ook daadwerkelijk werkt, heeft het ROC van Twente een monitoringsonderzoek uitgevoerd. Daarbij is onder andere onderzocht hoe het werken met kleine(re) klassen wordt gedefinieerd, wat de doelen zijn, hoe de onderwijsorganisatie ervan is ingericht, wat de ervaren voor- en nadelen zijn en of er al onderwijseffecten te meten zijn.

De belangrijkste redenen om het werken met kleine(re) klassen door te zetten, zijn het beter kunnen inspelen op bepaalde doelgroepen studenten en om tijdens lessen meer individuele aandacht aan studenten te kunnen besteden bij het aanleren van vaardigheden. Vooral studenten met een laag aanvangsniveau en studenten met extra ondersteuningsbehoeften profiteren van klassenverkleining. De ervaring leert dat er minder aandacht nodig is voor klassenmanagement en daardoor meer effectieve lestijd besteed kan worden aan lesinhoud en differentiatie.

Het werken in kleine(re) klassen is in de meeste teams kostenneutraal ingevoerd (en dus duurzaam). Dat lukte op twee manieren: door de verhouding begeleide onderwijstijd en beroepspraktijkvorming te veranderen (zonder af te wijken van de wettelijke urennorm) of door begeleide onderwijstijd uit het opleidingsprogramma te schrappen, waardoor ook afgeveken wordt van de wettelijke urennorm voor de opleiding.

Afhankelijk van de keuzes van de opleiding moeten passende keuzes worden gemaakt voor het monitoren van de kwaliteit en effectiviteit van het onderwijs. Dat is op dit moment nog niet gemeten, mede omdat de huidige cijfers nog te veel beïnvloed worden door corona(maatregelen).

Het is van belang te beseffen dat klassenverkleining een positief effect kan hebben op leerprestaties; dit effect is echter indirect en afhankelijk van context en procesfactoren. ROC van Twente heeft daarom op basis van het onderzoek de volgende aanbevelingen en overwegingen geformuleerd voor het onderwijs:

- Zet alleen substantiële klassenverkleining in (zeven tot tien studenten per klas, afhankelijk van de normale klasgrootte). Enkele leerlingen per klas minder inzet geen zoden aan de dijk.
- Speel door klassenverkleining beter in op bepaalde doelgroepen studenten: besteed meer tijd aan instructie en verwerking bij het aanleren van vaardigheden en differentieer meer tijdens de les.
- Pas didactiek van lessen aan kleine(re) klassen aan aan de grootte van de klas.
- Kijk kritisch naar voor wie en waarom je klassenverkleining wilt inzetten om mogelijkheden te vinden dit kostenneutraal en duurzaam te organiseren.
- Zet klassenverkleining ook in om pedagogisch-didactische en/of sociale processen in de klas te verbeteren.
- Onderwijsteams moeten extra inspanningen plegen om de onderwijskwaliteit voor kleine(re) klassen te monitoren.

Voor de bredere inzet van kleine(re) klassen heeft het ROC van Twente een checklist opgesteld met te maken afwegingen alvorens over te gaan tot de inzet van kleine(re) klassen (conform aanbevelingen) en worden de klassenverkleiningen in het vervolg gemonitord in samenwerking met practoraten.



## 4.6 Borging en verduurzaming

Ons beeld uit de interviews en sessies is dat door de ervaringen tijdens de coronapandemie extra noodzaak gevoeld wordt en energie aanwezig is om innovaties die al voor corona in gang waren gezet komende jaren versneld door te zetten. Sommige veranderingen zijn breed ingevoerd en worden inmiddels als 'going concern' gezien. Tijdens de interviews en de landelijke themasessies is veelvuldig gesproken over het via borging verduurzamen van maatregelen en interventies, ook nadat de NPO-middelen volledig zijn besteed. Dit betreft interventies die dusdanig goed zijn bevallen dat ze een structurele plek verdienen in en rondom het onderwijs. Hier speelt ook mee dat corona dan wel achter ons mag liggen, maar dat studenten nog jaren met de gevolgen te maken gaan krijgen. Dat vraagt om structurele inbedding van maatregelen, aanbod en voorzieningen, die overigens vaak al voor corona bestonden, maar belangrijker en groter geworden zijn door de ervaringen tijdens en na de coronaperiode.

Uit de gesprekken blijkt dat instellingen zich vragen stellen als: welke interventie heeft zich bij sommige opleidingen bewezen en kunnen we die centraal aanbieden voor meer studenten? Zijn er interventies die niet breed aangeboden moeten blijven worden zoals in de lockdownfase, maar wel voor een specifieke groep beschikbaar moeten blijven? Welke interventies kunnen in de bestaande organisatie uitgevoerd worden zonder extra menskracht in te hoeven zetten, en welke vormen van borging en verduurzaming vragen om structurele financiële inzet en waar vinden we deze? Bij de meeste instellingen moeten die keuzes nog worden gemaakt. In het borgen van interventies wordt veelal aangesloten bij bestaande structuren en faciliteiten om het betaalbaar te maken voor de toekomst.

Gevraagd naar interventies die instellingen voornemens zijn te borgen/te verduurzamen, zijn de volgende genoemd:

### Voorbeelden van interventies die zo veel mogelijk instellingbreed geborgd worden

- Peer-to-peer coaching, waarbij bijvoorbeeld studenten van de opleiding sociaal maatschappelijk werk stage lopen door medestudenten te coachen.
- De (blijvende) inzet van (centrale) studentpsychologen.
- Inzetten op het coachen en professionaliseren van medewerkers en studenten op het coachen van (mede) studenten.
- Structurele ontmoetingsruimtes, zoals studieplein en of -huiskamer, laagdrempelig voor alle (en vooral ook kwetsbare) studenten.

### Albeda – integrale aanpak begeleiding & ondersteuning

In de NPO-plannen binnen alle sectoren wordt breed ingezet op een verscheidenheid aan (extra) ondersteuning, begeleiding en zorg voor studenten. Om meer structuur te bieden in de complexe wereld van begeleiding en ondersteuning, heeft Albeda de afgelopen tijd gewerkt aan een integrale en eenduidige aanpak waarin samenhang tussen onderwijs, begeleiding en ondersteuning is aangebracht, afgestemd op de vraag en behoefte van de student en uitvoerbaarheid in de onderwijssetting.

Albeda heeft geïnvesteerd in duidelijkheid en consensus op zowel inhoud en vorm als op te gebruiken taal/definities van ondersteuning en begeleiding. Wat betreft dat laatste is er bijvoorbeeld voor gekozen om het woord 'zorg' niet meer in benamingen te laten voorkomen en de benamingen zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de inhoud van het werk.

Vervolgens wordt een helder onderscheid gemaakt in de hoofdgebieden begeleiding (werkzaamheden in het onderwijs gericht op studie- en loopbaanbegeleiding), ondersteuning (onderwijsverstijgende hulpvragen van studenten, uitgevoerd door een ondersteuningsteam per locatie) en passend onderwijs. Per hoofdgebied is vervolgens gedefinieerd welke kaders er zijn, welke doelen Albeda-breed worden nagestreefd en welk type functionarissen betrokken is bij de uitvoering ervan. Daarnaast is overzichtelijk uitgewerkt hoe de verwijstructuur werkt, hoe wordt samengewerkt met externe partners en hoe begeleiding, ondersteuning en passend onderwijs worden gefinancierd (intern en extern).

Naast het bieden van structuur en nog meer samenhang in ondersteuningsactiviteiten, beoogt de aanpak ook kennis, inzichten en ervaringen te bundelen om deze waar wenselijk eenduidig te kunnen verbreden. Albeda werkt daarbij toe naar vijf kwaliteitscriteria om begeleiding en ondersteuning kwalitatief te kunnen volgen en meten via een cyclische aanpak.

- Het blijvend faciliteren van extra middelen voor degenen die dat zelf niet kunnen bekostigen, zoals laptops en maaltijden.
- Instellingbreed invoeren van een verdieping en verlenging van het introductieprogramma.
- Meer structurele aandacht voor het welzijn van de individuele student. Beter inzicht krijgen in het welzijn van studenten en goede communicatie over wat er op dit vlak geboden wordt.
- Studenten blijvend beter betrekken bij (vormgeving en organisatie van) het onderwijs.
- Verdergaande flexibilisering, bijvoorbeeld meer modulair onderwijs (ook opleidingoverstijgend).
- Flexibele instroom, het hele jaar welkom om in te stromen, switchen beter faciliteren.
- Meer blended learning (mix van digitaal en fysiek, flipping the classroom, kennisclips, etc.). Op dit punt bestaan duidelijke verschillen tussen instellingen maar ook tussen opleidingen.

### Windesheim – borgen van brede inzet van studentcoaches

Hogeschool Windesheim heeft de inzet van studentcoaches in de coronaperiode geëvalueerd en vervolgens besloten tot het breed inzetten van deze coaches voor alle 8.000 eerstejaarsstudenten. Een groot aantal ouderejaarsstudenten wordt doorlopend getraind om studentcoach/buddy te worden. Zij werken tegen een vergoeding. Studentcoaches helpen eerstejaars bij het plannen van hun studie, omgaan met studiestress, samenwerken en de weg vinden binnen de instelling. Studentcoaches zijn beschikbaar voor eerstejaarsstudenten al voordat de studie begint. De inzet van deze buddy's is effectief gebleken en goed organiseerbaar voor de instelling. Zowel vanuit de eerstejaarsstudenten als vanuit de studentcoaches is er meer dan genoeg animo om dit na het NPO-programma voort te zetten.

Om interventies op de langere termijn te kunnen borgen, zetten instellingen hun NPOmiddelen ook in voor het opleiden van teams ten behoeve van het borgen van kennis en het versterken/aanhaken van netwerken in de omgeving (gemeenten, zorgpartijen, werkgevers/stagebedrijven) om duurzame relaties voor de toekomst te behouden.

Meer in algemene zin lijkt het besef te zijn gegroeid dat in het onderwijs geen 'one size fits all' benadering past. Onderwijs is veel complexer dan vaak wordt gedacht en vergt in sommige gevallen een andere insteek van onderwijsteams/instellingen. Ook de impact van maatschappelijke verschillen (zoals tussen arm en rijk) die zich ook in de studentenpopulatie weerspiegelen, is duidelijker naar voren gekomen. Die verschillen bepalen bijvoorbeeld of studenten de beschikking hebben over faciliteiten en (digitale) middelen om het onderwijs te kunnen volgen en of ze bij sociale activiteiten aanwezig kunnen zijn. Instellingen treffen meer maatregelen om deze kansenongelijkheid (enigszins) tegen te gaan. Last but not least is communicatie genoemd als een succesfactor: laat zien welke faciliteiten de instelling biedt, zodat studenten weten waar ze terecht kunnen.

Voorbeelden van interventies die niet breed aangeboden moeten blijven worden zoals in de lockdownfase, maar wel voor een specifieke groep beschikbaar moeten blijven

Hierbij noemen instellingen vele voorbeelden, omdat zij steeds meer nadenken over het inzetten van interventies op maat voor specifieke groepen studenten. Dit betreft onder meer:

- studievaardigheidstrainingen, leren leren
- specifiek door de instelling georganiseerde stageplekken
- extra stage-coaching
- digitale examinering
- extra taallessen
- sociale activiteiten (voor specifieke groepen zoals buitenlandse studenten wat intensiever)
- boostprogramma's voor studenten die zijn vastgelopen of extra ondersteuning nodig hebben bij het afstuderen.



## HOOFDSTUK 5

# Voortgang NPO- middelen voor vertraagd onderzoek

## 5.1 Inleiding

Niet alleen het onderwijs heeft te maken met uitdagingen als gevolg van de coronacrisis. Hetzelfde geldt voor onderzoekers, bijvoorbeeld doordat zij veldwerk niet konden uitvoeren of vanwege een niet-optimale thuiswerksituatie. Vertragingen vanuit de lockdownperiodes worden nu zichtbaarder, bijvoorbeeld doordat promovendi die in de coronapandemie startten, achterlopen op de planning om hun proefschrift tijdig af te ronden. De NPO-middelen maken het mogelijk onderzoekers in staat te stellen hun onderzoek af te ronden. Dit is in het belang van hun wetenschappelijke carrière, de continuïteit van het onderzoek en de kwaliteit van het hoger onderwijs in Nederland. De instellingen zetten deze NPO-middelen in voor salariskosten die in de kalenderjaren 2021 en 2022 werden gemaakt voor onderzoekers, en die noodzakelijk zijn voor het kunnen afronden van onderzoek en het blijven geven van onderwijs. Begunstigden zijn onderzoekers met een tijdelijke aanstelling, die werkzaam zijn bij universiteiten, umc's, NWO- en, KNAW-instituten en hogescholen, die door coronaomstandigheden vertraging hebben opgelopen in hun onderzoek. In 2020 zijn onderzoekers alleen geholpen vanuit eigen middelen van de instellingen. Vanaf 2021 zijn daarnaast ook middelen beschikbaar gesteld vanuit het NPO. Kosten die gemaakt worden om onderzoekers te helpen met het inhalen van vertragingen, kunnen gedekt worden vanuit de NPO-middelen. Het gaat hier om integrale kosten, zoals kosten voor contractverlengingen en overige kosten die noodzakelijk zijn voor onderzoekers om hun onderzoek goed te kunnen afronden. Anders dan bij universiteiten hebben onderzoekers bij hogescholen in sommige gevallen wel al een vaste (onderwijs)aanstelling. Zij worden gefaciliteerd door een langere vrijstelling van onderwijs om hun onderzoek te kunnen afronden.

## 5.2 Besteding onderzoeksmiddelen NPO

Voor onze rapportage baseren we ons op cijfers uit de monitortool en de informatie vanuit de umc's (via NFU), KNAW- en NWO-instituten. In de steekproef hebben zes (van de dertien) hbo-instellingen gebruikgemaakt van de onderzoeksmiddelen uit het NPO. Alle wo-steekproefinstellingen maken gebruik van de NPO-onderzoeksmiddelen.

In het bestuursakkoord onderzoek wordt per instelling aangegeven hoeveel middelen er beschikbaar zijn voor de

wo-instellingen. Voor hbo-instellingen is bepaald dat de beschikbare middelen voor het hbo door hogescholen kunnen worden aangevraagd en vervolgens verdeeld worden door Regieorgaan SIA op basis van studentenaantallen. Dus elke hogeschool had recht op een bepaald bedrag op basis van studentenaantallen. Niet alle hogescholen hebben dat geld aangevraagd; in 2022 deden 21 van de 37 hogescholen een aanvraag voor de hen toebedeelde middelen, in 2021 betrof dit 19 van de 37 hogescholen.<sup>5</sup>

Tabel 17 laat zien in hoeverre de middelen uit het bestuursakkoord onderzoek zijn uitgeput over 2022 op basis van beschikbare cijfers uit de monitortool. Als we kijken naar de totale realisatie van middelen over 2021 en 2022, dan komt deze uit op 70%. In alle sectoren is twee derde van de middelen besteed, de wo-instellingen uit onze steekproef zijn het verst met de besteding (89%).

Tabel 17 **Uitputting NPO-middelen onderzoek op basis van beschikbare cijfers.**

	Beschikbaar 2021 en 2022*	Besteed tot peil- datum 1 januari 2023	Percentage
<b>Hbo (N=6)</b>	€ 1.633.390	€ 1.181.085	72%
<b>Wo (N=6)</b>	€ 18.502.000	€ 16.376.047	89%
<b>NWO (N=9)</b>	€ 4.756.000	€ 3.242.859	68%
<b>KNAW (N=14)</b>	€ 2.728.000	€ 1.902.304	70%
<b>Umc's (N=8)</b>	€ 69.190.000	€ 45.128.960	65%
<b>Totaal</b>	<b>€ 96.809.390</b>	<b>€ 67.831.255</b>	<b>70%</b>

\* Beschikbare bedrag voor de betreffende instellingen.

In onze vorige tussenmeting verwachtten instellingen vooral in 2022 en 2023 NPO-middelen in te zetten om vertragingen in te lopen. Dit strookt met de besteding tot nu toe, en ook met de toelichting die instellingen hierbij geven. Meerdere instellingen (zowel in hbo als wo) melden de middelen reeds te hebben toebedeeld aan onderzoekers die gepland hadden hun onderzoek de komende jaren te gaan afronden en vertraging hebben ondervonden.

Het gemiddelde bedrag per onderzoeker die geholpen werd vanuit NPO-middelen tot en met 2022, loopt binnen individuele instellingen uiteen van € 3.500,- tot € 45.000,-.

<sup>5</sup> De staffel voor hogescholen is toegepast op basis van wat de hogescholen hebben aangevraagd. Als een hogeschool minder had aangevraagd dan volgens de staffel beschikbaar was voor die hogeschool, is het aangevraagde bedrag volledig toegekend. Voor hogescholen die meer hebben aangevraagd, is eerst het staffelbedrag toegekend, en zijn daarna de overige middelen weer in verhouding van de staffel ingedeeld en toegekend aan de hogescholen naar 'overblijvende' behoefte en is dat herhaald tot de middelen verdeeld waren.

Gemiddeld werden onderzoekers tot de peildatum 1 januari 2023 vanuit het NPO geholpen met een bedrag van (afgerond) € 21.000,- (zie tabel 18). We zien dat dit bedrag hoger is in het wo, bij de umc's en bij de NWO-instituten, en relatief lager bij de KNAW-instituten en in het hbo. In het hbo worden minder middelen ingezet voor ondersteuning aan onderzoekers; ook is het gemiddelde bedrag per onderzoeker beduidend lager. Verschillen tussen instellingen en sectoren kunnen te maken hebben met het type kosten dat verschilt per type onderzoek, of met het aantal maanden waarmee een contract verlengd wordt.

Tabel 18 Gemiddeld bedrag per onderzoeker geholpen vanuit NPO-middelen.

Gemiddeld bedrag per onderzoeker	
Hbo (N=6)	€ 11.811
Wo (N=6)	€ 24.297
NWO (N=9)	€ 27.956
KNAW (N=14)	€ 13.885
Umc's (N=8)	€ 19.969
<b>Totaal</b>	<b>€ 20.636</b>

In Tabel 19 staat het aantal onderzoekers opgenomen dat geholpen is vanuit NPO-middelen, in 2021 en in 2022 tot de peildatum van 1 januari 2023. Tabel 22 (zie paragraaf 5.3) toont het aantal onderzoekers dat geholpen werd met eigen middelen vanuit de instellingen tot peildatum 1 januari 2023. Gebaseerd op de gegevens van de onderzoeksinstituten en de hbo- en wo-instellingen in onze steekproef, zijn er tot en met 2022 ten minste 3.287 onderzoekers vanuit de NPO-middelen geholpen en ten minste 1.396 onderzoekers met eigen middelen van instellingen en instituten.<sup>6</sup> Met andere woorden, er worden dus meer onderzoekers geholpen vanuit NPO-middelen dan vanuit eigen middelen. Bij meerdere instellingen worden dezelfde onderzoekers geholpen vanuit het NPO én vanuit eigen middelen, bijvoorbeeld een contractverlenging uit het NPO, en overheadkosten uit de eigen middelen. Daarnaast kan het voorkomen dat dezelfde onderzoekers zowel in 2021 als in 2022 geholpen worden. Die zijn niet meegenomen in de gepresenteerde cijfers over 2022, omdat ze in 2021 reeds geteld zijn. Het gaat volgens onze informatie om ten minste 191 onderzoekers.

Tabel 19 Aantal onderzoekers geholpen vanuit NPO-middelen.

Aantal geholpen onderzoekers	
Hbo (N=6)	100
Wo (N=6)	674
NWO (N=9)	116
KNAW (N=14)	137
Umc's (N=8)	2.260
<b>Totaal</b>	<b>3.287</b>

### 5.3 Besteding eigen middelen voor ondersteuning aan onderzoekers

Naast NPO-middelen hebben instellingen ook eigen middelen ingezet om onderzoekers met tijdelijke contracten te helpen hun vertragingen in te lopen, bijvoorbeeld door contracten te verlengen. De bestede bedragen uit eigen middelen in 2021 en 2022 staan weergegeven in tabel 20.

Als we kijken naar het gemiddelde bedrag per onderzoeker (tabel 21), blijkt het gemiddelde bedrag per onderzoeker gefinancierd uit eigen middelen te verschillen van de gemiddelde bedragen zoals gefinancierd vanuit NPO-middelen: deze zijn soms lager en voor het wo juist veel hoger. Het gemiddelde bedrag per onderzoeker loopt bij individuele instellingen uiteen van € 244,- tot € 45.000,-.

Tabel 20 Besteding geholpen onderzoekers met eigen middelen.

Besteed tot peildatum 1 januari 2023	
Hbo (N=1)	€ 974
Wo (N=6)	€ 6.066.029
NWO (N=9)	€ 1.572.154
KNAW (N=14)	€ 128.504
Umc's (N=7)	€ 13.740.800
<b>Totaal</b>	<b>€ 21.508.461</b>

Tabel 21 Gemiddeld bedrag per onderzoeker geholpen vanuit eigen middelen.

Gemiddeld bedrag per onderzoeker	
Hbo (N=1)	€ 244
Wo (N=5)	€ 34.070
NWO (N=9)	€ 25.357
KNAW (N=14)	€ 16.063
Umc's (N=6)	€ 9.857
<b>Totaal</b>	<b>€ 13.664</b>

<sup>6</sup> Omdat we ons baseren op een steekproef, valt het totaal aantal geholpen onderzoekers in onze rapportage vanzelfsprekend lager uit dan in de totale populatie. In de volgende meting beschikken we over gegevens uit de jaarverslagen vanuit alle instellingen en kunnen we uitspraken doen over de gehele populatie.

Tabel 22 Aantal onderzoekers geholpen vanuit eigen middelen.

Aantal geholpen onderzoekers	
Hbo (N=2)	64
Wo (N=6)	172
NWO (N=9)	62
KNAW (N=14)	8
Umc's (N=7)	1.090
<b>Totaal</b>	<b>1.396</b>

## 5.4 Verdeling van middelen naar onderzoekers

Om meer inzicht te krijgen in hoe onderzoekers met tijdelijke contracten worden geholpen binnen instellingen die aanspraak kunnen maken op NPO-middelen, hebben we een sessie georganiseerd. Bij deze sessie waren negen deelnemers aanwezig: zes promovendi vanuit diverse universiteiten, een promovendus en een onderzoekscoördinator vanuit twee verschillende hogescholen en een onderzoeker vanuit een KNAW-instituut. We hebben de NPO-contactpersonen van hbo- en wo-instellingen, PNN, PostdocNL, KNAW en NWO-i gevraagd om onderzoekers bij ons aan te melden. Tijdens deze sessie zijn de ervaringen van deze onderzoekers opgehaald over de manieren waarop zij geholpen worden met eventuele coronagerelateerde vertragingen. Naast de onderzoekerssessie hebben we de respondenten in de interviews met de steekproefinstellingen ook gevraagd naar de stand van zaken rondom ondersteuning aan onderzoekers.

Uit de sessie blijkt dat de meerderheid van de deelnemers niet of beperkt op de hoogte is van de mogelijkheden om middelen aan te vragen om opgelopen vertragingen in te lopen. Dit is in lijn met de bevindingen van de voorgaande tussenmeting: ook toen al bleek de kennis van onderzoekers over de mogelijkheden bij vertraging doorgaans beperkt en dat dit per instelling heel erg kon verschillen. Enkele deelnemers gaven aan wel uitgebreid geïnformeerd te zijn door hun instelling over de mogelijkheden vanuit het NPO en/of andere financieringsbronnen. De helft meldt dat de ondersteuning die zij hebben ontvangen volledig uit de NPO-middelen is bekostigd en de andere helft rapporteert dat het gaat om een combinatie van NPO-middelen en andere budgetten.

Instellingen zijn verschillend omgegaan met de manier van aanvragen van NPO-middelen. In één geval is gewerkt met aanvraagronde op basis van de datum waarop het contract

afloopt. Zo werden de middelen op basis van urgentie verdeeld over de aanvragers. Keerzijde hiervan was echter dat onderzoekers maar eenmalig een aanvraag konden indienen en enkel in de ronde waartoe zij waren ingedeeld op basis van hun contract. Vertragingen op een later moment in het onderzoek konden dus niet meer worden meegenomen. Meerdere onderzoekers geven aan dat de procedure om middelen aan te vragen onduidelijk was. Een van hen meldt dat zijn begeleiders voor hem de middelen hebben aangevraagd. In een ander geval leidde een gecombineerde aanstelling tussen verschillende onderzoeksinstituten tot onduidelijkheid bij wie er wat kon worden aangevraagd om de vertraging te bekostigen.

Onderzoekers rapporteren tijdens de sessie over verschillende manieren waarop hun instelling onderzoekers heeft ondersteund die vertraging hadden opgelopen. Hierin komt een aantal rode draden naar voren: het meest genoemde antwoord was contractverlenging voor onderzoekers met tijdelijke contracten. Op basis van de interviews en toelichting bij de monitortool weten we dat dit doorgaans gaat om een verlenging van drie tot negen maanden. Andere genoemde activiteiten betroffen ondersteuning door een student-assistent bij de uitwerking van transcripten of videofragmenten, het uitvoeren van online experimenten wanneer live experimenten door de restricties niet mogelijk waren en een tijdelijke verlichting van de onderwijsverplichting.

Een relevante toevoeging ten aanzien van contractverlengingen op basis van de onderzoekerssessie en de interviews is dat hbo-onderzoekers niet standaard een tijdelijke aanstelling hebben tijdens hun promotieonderzoek, zoals dit wel gebruikelijk is bij universitaire promovendi. Het komt regelmatig voor dat deze hbo-promovendi reeds een vaste aanstelling hebben. Voor deze groep onderzoekers gaat het dus niet zozeer om een contractverlenging als wel om ruimte te krijgen voor afronding van hun onderzoek, bijvoorbeeld in de vorm van een tijdelijke onderwijsvrijstelling.

De deelnemers aan de sessie hebben allen aanspraak gemaakt op NPO-middelen om hun vertragingen in te lopen. Bij de meesten van hen viel het toegekende aantal maanden verlenging lager uit dan het aantal aangevraagde maanden. De redenen hiervoor zijn voor de deelnemers niet altijd helder. Op basis van de interviews is bekend dat bij meerdere instellingen de NPO-middelen niet toereikend zijn om de contractverlengingen allemaal volledig te kunnen honoreren. In dat soort situaties hanteren instellingen vaak een maximering van de verlenging, doorgaans drie tot zes maanden.

Tot slot geven de onderzoekers aan dat ze blij zijn dat er middelen beschikbaar zijn gesteld om de opgelopen vertragingen in het onderzoek te bekostigen. Lange tijd was echter onzeker of er middelen beschikbaar zouden komen en of ze daar ook aanspraak op zouden kunnen maken. In een aantal gevallen zat er bijvoorbeeld ook nog maanden tussen het indienen van de aanvraag en het toekennen van de budgetten. Regelmatig wordt pas aan het einde van het traject bepaald of een verlenging nodig is of niet. Onderzoekers geven aan dat dit voor extra stress heeft gezorgd en van invloed is geweest op hun welzijn.





## HOOFDSTUK 6

# Tot slot

We richten graag een dankwoord aan allen die hebben meegewerkt aan deze derde tussenmeting in het kader van de implementatiemonitor Nationaal Programma Onderwijs (NPO).

Wij danken alle deelnemers aan door ons georganiseerde interviews en landelijke bijeenkomsten, voor de uitvoerige informatie die we mochten ontvangen. We hebben zonder uitzondering goede inhoudelijk en plezierige gesprekken kunnen voeren over de besteding van de NPO-middelen, de rol van de medezeggenschap, de wijze waarop docenten inspelen op de veranderingen in behoeften en gedrag van studenten, de verduurzaming van succesvol gebleken aanpakken, de verlenging van tijdelijke onderzoekscontracten, et cetera.

Speciale dank zeggen we aan de instellingen die ons zo gastvrij hebben ontvangen bij de themabijeenkomsten voor kennisdeling: Summa College, Avans, MBO Amersfoort en Tilburg University.





## **‘WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG’**

Wij zien een Nederland dat altijd in ontwikkeling is. Zowel sociaal als organisatorisch verandert er veel. Al meer dan 80 jaar volgen wij deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. Daarbij staan we voor duurzaam advies en de implementatie hiervan. Altijd gericht op vooruitgang én echt iets kunnen betekenen voor mensen, organisaties en de maatschappij.

Alles wat we doen, is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. In ons advies zijn we hard op de inhoud, maar houden rekening met de menselijke maat. Onze adviseurs doen er alles aan om complexe vraagstukken om te zetten naar praktische oplossingen waar u iets mee kan. Wij geven advies en bieden digitale oplossingen waarbij we ons focussen op:

- Toekomst van werk en organisatie
- Energietransitie
- Toekomst van zorg
- Transformatie van openbaar bestuur

### **Berenschot Groep B.V.**

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG Utrecht

Postbus 8039, 3503 RA Utrecht

030 2 916 916

[www.berenschot.nl](http://www.berenschot.nl)