

Monitoring HCA-GVNL

Als Groeifondsprogramma dient GroenvermogenNL (GVNL) zijn programma periodiek te monitoren op de voortgang. De Human Capital Agenda van GVNL (HCA-GVNL) is een integraal programma dat bestaat uit meerdere werkstromen. Om goed zicht te krijgen op de voortgang zal de monitor zich richten op de agenda als geheel met de werkstromen in onderlinge samenhang. Daarvoor zal PTvT in opdracht van GVNL hiertoe een methodiek ontwikkelen zodat die benodigde informatie kan worden verkregen. Dit document licht het doel, de uitgangspunten en de bouwstenen van de methodiek nader toe. Dit is van belang voor de deelnemende consortia aan de call 'Op weg naar de toekomst: Learning Communities als aanjagers van de waterstofeconomie'. Hun programma zal integraal onderdeel uitmaken van de HCA-GVNL en verbonden zijn met andere werkstromen.

Achtergrond

In [Ruim baan voor versnelling¹](#) (dec 2023) is de koers tot 2028 verder uitgewerkt. De basis blijft de vijf werkstromen uit [Brug naar de toekomst²](#) (2021):

Werkstromen		2024-2028
Werkstroom 1	Kennisgebieden in kaart	HCA GVNL monitor (incl. Arbeidsmarktdashboard) H2inO
Werkstroom 2	Realisatie en opschaling Learning communities en mobiliseren regio	Liaisonsteams Regionale Roadmaps Call Fase II Regionale Learning Communities Incidenteel onderzoeksproject verkorten time-to-job (2024-2026)
Werkstroom 3	Nationaal Kennisplatform	Kennisplatform
Werkstroom 4	Nationaal Pakket van Onderwijsprogramma's waterstof	Make Hydrogen Work
Werkstroom 5	Innovatie impuls mkb en opleidingsimpuls bedrijfsleven	Co-creatie mkb (LLO Katalysator) en Make Hydrogen Work

De onderstaande figuur schetst hoe de vijf werkstromen met elkaar verbonden zijn. Dit is van belang om enerzijds de prestatie van de werkstromen op zichzelf te monitoren en anderzijds het effect/de bijdrage van de verbinding kwalitatief goed neer te zetten. Naast deze werkstromen werkt de HCA aan de verbinding van de pijlers van GVNL. Dit is gestart met het actief leggen van de koppeling tussen de R&D-werkpakketten en human capital. De liaisons werken aan het verder operationaliseren en concretiseren van de verbinding tussen de gestarte projecten van R&D en opschaling.



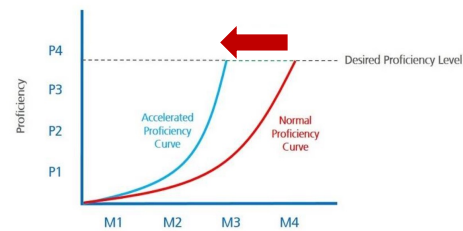
¹ https://groenvermogen.nl/wp-content/uploads/2024/01/GVNL_HCA_Strategiebrochure_N.pdf

² https://groenvermogen.nl/wp-content/uploads/2023/01/Bijlage-2b_HCA-implementatieplan-GroenvermogenNL-dec2021.pdf

Omdat de ontwikkeling van de waterstofeconomie onvoorspelbaar is, heeft HCA-GVNL de ambitie uitgesproken met haar programma de *time-to-job** te verkorten. Dit is de tijd die nodig is om iemand inzetbaar te maken in een rol in de waterstoftransitie (zie kader hiernaast). HCA-GVNL wil hiermee bereiken dat de bemensing van het werk voor de opbouw en de uitvoering van de waterstofeconomie sneller dan nu kan gebeuren om op deze manier een snelle groei te kunnen faciliteren. GVNL meet de mate waarin het hieraan bijdraagt af door de investeringen te volgen en te bepalen in hoeverre de oplossingen in zichzelf een bijdrage leveren aan het verkorten van de time-to-job.

Omdat meerdere factoren van invloed zijn op de time-to-job (zoals bijvoorbeeld een tekort of juist overschot op de arbeidsmarkt waardoor de time to job groter dan wel korter is), heeft GVNL voor de HCA het bereik en deelname en output parameters gedefinieerd. De onderstaande tabel geeft een weergave van het geheel waar GVNL op stuurde.

(*) Time-to-job verwijst naar de periode die nodig is voor een individu om volwaardig te kunnen functioneren in een nieuwe baan. Het is de tijd die nodig is om zich aan te passen aan de nieuwe werkomgeving, de vereiste vaardigheden en kennis te verwerven en effectief te kunnen bijdragen aan de organisatie. Dit proces kan variëren afhankelijk van de complexiteit van de functie, de ervaring en vaardigheden van de persoon, en de beschikbaarheid van training en begeleiding. Een kortere time-to-job duidt op een snelle en succesvolle integratie van een individu in een nieuwe baan, terwijl een langere time-to-job kan wijzen op uitdagingen bij het aanpassen aan de nieuwe rol en omgeving. Het is belangrijk voor werkgevers om de time-to-job te minimaliseren door middel van effectieve onboarding, training en ondersteuning, om zo de productiviteit en tevredenheid van nieuwe werknemers te bevorderen.



	HCA (totaal)	Waarvan via Roadmaps
Key impact	Verkorten time-to-job*	Verkorten time-to-job
Bereik en deelname	500 bedrijven	50 bedrijven per regio
	10.000 professionals	1.000 professionals
	80% van de relevante opleidingen en docenten (mbo en hbo)	80% van de relevante opleidingen en docenten (mbo en hbo)
Output parameters	Make Hydrogen Work	Elke regio eigen hydrogen-campus(sen)
	1 Kennisplatform waterstof	
	10 Learning Communities	Minimaal 1 Learning Community
	Learning & Developmentnetwerk bedrijven	

Tabel 1. KPI's voor de HCA-GVNL

Om de monitoring resultaten goed te kunnen duiden is het belangrijk dit te kunnen plaatsen binnen de context van de ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij over de kwalitatieve en kwantitatieve data van het vraagstuk (bv. wat is de (toekomstige) vraag aan arbeidskrachten en welke vaardigheden moeten deze arbeidskrachten hebben). Een deel van deze 'kwalitatieve' data is in fase 1 met verschillende onderzoeken in kaart gebracht³. Met deze data is een arbeidsmarktdashboard opgezet bedoeld voor het ecosysteem (bedrijven, onderwijsinstellingen, maatschappelijke organisaties, overheden, etc.) om goed zicht te hebben en te houden op de vraagontwikkeling op de arbeidsmarkt. Bovendien is het aanbod van waterstof gerelateerd initieel onderwijs en leven lang ontwikkelen in kaart gebracht.

³ https://groenvermogen.nl/wp-content/uploads/2023/11/CE_Delft_230143_Arbeidsmarktonderzoek_waterstoftransitie_Def.pdf

Het aanbod van waterstof gerelateerd initieel en post initieel onderwijs is in kaart gebracht door respectievelijk Technopolis & Hutspot⁴ en KPMG⁵. Deze onderzoeken geven inzicht in wat het aanbod is en hoeveel studenten/professionals er gebruik van maken.

Alle genoemde onderzoeken geven inzicht in de situatie in 2023 en vormen de referentie voor de monitoring. Kanttekening bij deze data is dat dit outcome is: meerdere factoren buiten de invloedssfeer van GVNL hebben hier invloed op.

Doel

Het doel van de HCA GVNL monitor is het verhogen van de effectiviteit van de interventies in de verschillende werkstromen door continu inzicht in het human capital vraagstuk op de thema's van onderwijs, arbeidsmarkt, samenwerkingen en beleid. Op basis van dit inzicht kan geleerd en gestuurd worden en kan verantwoording worden afgelegd over de keuzes die zijn gemaakt. Dit doen we door het programma op drie verschillende niveaus te monitoren:

1. Key impact: het volgen van de impact van het programma op de beoogde doelgroepen.
2. Bereik en deelname: het meten en volgen van het bereik en de deelname aan leer- en ontwikkelroutes.
3. Output parameters: het behalen van gestelde doelstellingen, het meten van vooruitgang ten opzichte van mijlpalen en het identificeren van eventuele knelpunten in de uitvoering.

Met de inzichten die uit de monitoring komen, kan GVNL leren, sturen en verantwoording afleggen aan de NGF-commissie.

PTvT is gestart in fase 1 met het ontwikkelen van de methodiek voor het monitoren van de resultaten van het HCA GroenvermogenNL programma. Hierbij maken zij gebruik van hun jarenlange opgebouwde kennis over het monitoren van publiek-private samenwerking, het uitvoeren van peer reviews voor het Regionaal Investeringsfonds mbo (zie punt c. hieronder) en het meten van de impact van het NGF-programma 'Opschaling PPS in het beroepsonderwijs'. De KPI's van de HCA-GVNL zijn leidend voor het ontwerp van de methodiek, hiervoor is een goede definitie van deze KPI's (bv. time to job) vereist. In de ontwikkeling wordt goed afgestemd met de monitoring van GVNL als geheel zodat de resultaten van de monitoring goed kunnen worden ingepast en de verbinding tussen pijlers een plek krijgen (zie peer review).

PTvT is niet betrokken bij de uitvoering van alle werkstromen, en heeft daardoor ook onvoldoende zicht op doelen, resultaten, de bijbehorende KPI's en beoogde impact. Een klankbordgroep wordt opgericht om vanuit alle werkstromen en regio's in het project bij te kunnen dragen aan de kwaliteit van proces en inhoud van de monitoring. De samenstelling van de groep wordt in overleg met kerngroep HCA GVNL vastgesteld. Hierbij denken we aan vertegenwoordigers van de kerngroep, regionale liaisons, RVO, PTvT, onderwijs en bedrijfsleven.

In de monitoring zijn drie bouwstenen voor het verzamelen van informatie van belang:

a. Arbeidsmarktdashboard

Om inzicht te verkrijgen in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, onderwijs en post-initieel onderwijs is het arbeidsmarktdashboard⁶ ontwikkeld. In het dashboard is data uit de verschillende onderzoeken (zie voetnoten 1 en 2) bij elkaar gebracht. Tot en met 2029 zal het dashboard drie keer worden geactualiseerd (in 2025, 2027 en 2029). Dit betekent dat de data uit de onderzoeken actualiseren zodat er in de tijd een nieuw punt ontstaat waarmee wij de groei van het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkt (naar waardeketen), instroom studenten op waterstof onderwijs en toename groei post-initieel onderwijs opnieuw vaststellen. Dit geeft ons informatie over de context waarin onze programma's opereren waardoor wij de data uit aandachtspunt b. beter kunnen duiden en betekenis geven.

⁴ [GroenvermogenNL: een verkenning initieel onderwijs](#)

⁵ https://groenvermogennl.org/wp-content/uploads/2024/01/20231018_Eindrapportage-KPMG-finaal_Verkenning-post-initieel-leer-en-ontwikkelaanbod_NWO_GroenvermogenNL.pdf

⁶ <https://wijzijnkatapult.nl/kenniskaart/>. In de loop van 2024 zal er ook meer duidelijkheid komen over het kennisplatform en zal PTvT op het moment dat dit opportuun is werken aan de integratie van het arbeidsmarktdashboard met het kennisplatform.

b. Projecten

Om de doelen te bereiken heeft GVNL een aantal projecten geïnitieerd (zie tabel 1, 3^{de} kolom) en gaat het nog een aantal initiëren. In de formulering van deze projecten zullen zij de opdracht meekrijgen om jaarlijks GVNL te voorzien van de benodigde data over de bijdrage aan het verkorten van de time-to-job en het bereik en de deelname van bedrijven, professionals en opleidingen en docenten. Deze data vormen mede de input voor de monitoring en meer specifiek om in de informatiebehoefte van de NGF-commissie te voorzien.

De Roadmaps beschrijven de samenhang met andere programma's zoals Just Transition Fund en NGF-programma's. Deze projecten vallen in principe buiten de scope van de monitoring. In de ontwikkeling van de monitoring methodiek zal uitgezocht worden wanneer deze wel mee te nemen zijn bijvoorbeeld wanneer actief verbinding is gezocht om de doelen van HCA-GVNL te helpen realiseren. Een voorbeeld is een pilot met microcredentials in het mbo⁷ dat momenteel wordt verkend samen met het NGF-programma NPuls. Het gaat om microcredentials voor waterstofopleidingen waar NPuls in wil investeren. Dit is dan weer verbonden met de regionale roadmaps en Make Hydrogen Work. Een ander voorbeeld is de 'H2 Train and Learn hub' gefinancierd door Just Transition Fund in Groningen⁸. Dit programma focust zich op de integrale aanpak van research, thematisch onderwijs en her-opleiding op alle opleidingsniveaus.

In de verlenging van fase 1 wordt de methodiek voor de monitoring en evaluatie van de verschillende werkstromen van het programma en de verbinding hiermee met de andere pijlers van GroenvermogenNL (demonstratieprojecten en R&D projecten) ontwikkeld. Deze methodiek wordt tevens afgestemd op de benodigde verantwoordingsdocumenten voor het Nationaal Groeifonds. In fase 2 van juni 2024 t/m 2029 wordt deze monitor jaarlijks uitgevoerd in november en december, en worden de bevindingen in een rapportage weergegeven.

c. Peer review & output meting LC

Centraal in de HCA-GVNL staat het werken met Learning Communities (LCs). Om duiding te kunnen geven aan de data en bij te dragen aan het leervermogen van de LCs, zal PTvT de bestaande peer review methodiek aanpassen aan de context van GroenvermogenNL en zal integraal onderdeel vormen van de totale monitoring. Dit levert voor de LCs informatie op en adviezen voor verdere doorontwikkeling. De peer review wordt uitgevoerd door peers (critical friends). De peer review methodiek is ontwikkeld voor het RIF programma (Regionaal InvesteringsFonds mbo) en in het kader van het NGF-programma Opschaling PPS is deze methodiek verder doorontwikkeld. Deze methodiek zal binnen de context van GroenvermogenNL waar meerdere LCs per regio's met waterstof aan de slag gaan, worden ingepast. De uitdaging is om het juiste aggregatieniveau te vinden: nationaal (regio's onderling) of regionaal (LCs onderling). Samen met de regionale liaisons wordt het juiste aggregatieniveau bepaald. De peer review rapportages worden voor leer- en ontwikkeldoelinden gedeeld met GVNL en zijn uitdrukkelijk niet bedoeld ter verantwoording van investeringen

Daarnaast zal de output worden gemeten met de PPS impactmeting van Katapult. Deze meting geeft met name het bereik van de Learning Communities aan in termen van # en type interventies, # betrokken bedrijven en onderwijsinstellingen, evt overige partners, # bereikte studenten en docenten etc. Ook dit vraagt om maatwerk omdat waterstof een integraal onderdeel kan zijn van een pps/LC zoals bijvoorbeeld bij de high impact pps SCALE in Dordrecht. Daar vormt waterstof een onderdeel van de grotere energietransitieagenda. Ook per LC zal het juiste aggregatieniveau nog moeten worden gevonden. GVNL heeft de ambitie met de LCs dat zij het vehikel zijn om kennis uit R&D, pilots en demo via skillsontwikkeling te valoriseren. De mate waarin dit gebeurt en het effect hiervan willen wij ook terugzien in de peer review methodiek.

⁷ <https://npuls.nl/microcredentials-mbo/>

⁸ <https://www.newenergycoalition.org/en/integrated-hydrogen-education-in-north-netherlands-paves-new-ways-in-education/>

Planning

	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Arbeidsmarktdashboard						
Projecten						
Peer review						