Hoger Onderwijs in Gorinchem – de puzzel compleet

- her-ijking businesscase van een unieke opleiding -

Presentatie bij I&O

15 april 2021



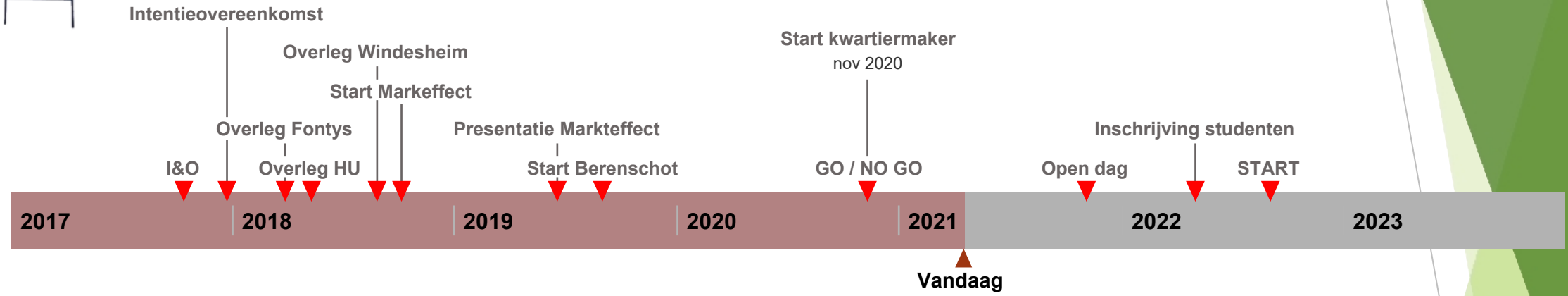
Professional College voor Technologische & Maatschappelijke Transitie

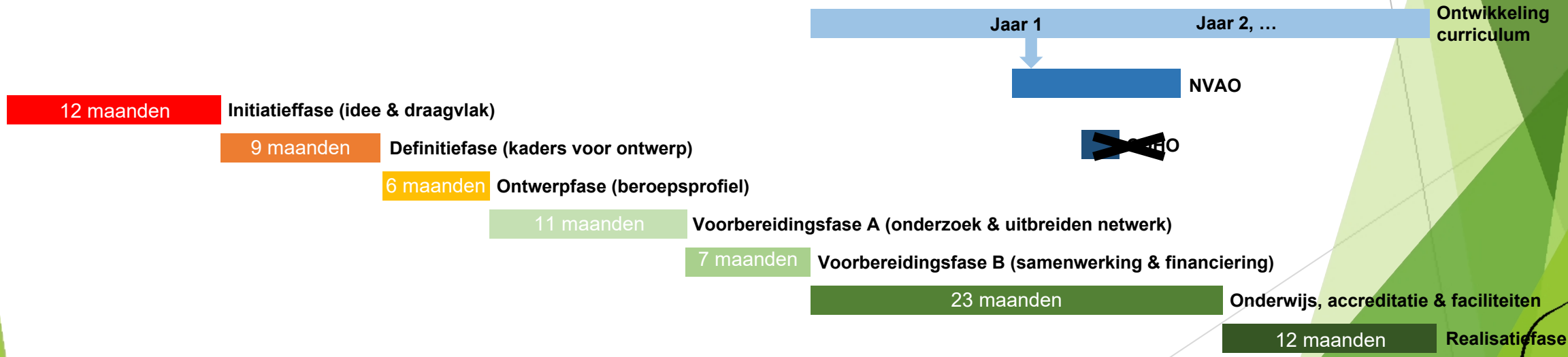
Presentatie bij I&O

15 april 2021



Ontwikkeling door de jaren heen





Doel kwartiermakersfase

Tijdlijn: medio 2021 wil gemeenteraad weten van commitment van partners.

1. Aantrekken van een of meerdere, betrouwbare en solide hogeschoolpartner(s), die meewerken aan de ontwikkeling van Hogeschool Gorinchem.
2. Binding van het network / interesse opwekken en samenwerking tot stand brengen met:
    a) omliggende gemeenten, zoals Altena, Hardinxveld-Giessendam, Molenlanden, Vijfherenlanden, West Betuwe en Zaltbommel;
    b) lokale zorginstellingen, scholen en andere maatschappelijke instellingen;
    c) Lokale onderwijspartners voorbij PO/VO: HBO Drechtsteden / HBO ICT, Dordrecht Academy, (doorlopende leerlijnen met) mbo, Innovatie- en Afstudeercentrum (IAC)
    d) bedrijven.
3. Het arrangeren van voldoende financiering om te kunnen starten met de volgende fase in de ontwikkeling van Hogeschool Gorinchem.
4. Lobbyen bij bestuursorganen, zoals de gemeente Dordrecht (belangen HBO in Dordrecht), de provincie, andere hogescholen en OCW.

Routekaart

- Draagvlak voor het idee van HO in Gorinchem
- Voorstel met meeste potentie
- De ‘WHY’ en ‘HOW’ van de opleiding
- Verbinding met werkgevers
- Verbinding met omgeving
- Businesscase
- Vervolg

Draagvlak (1/2)

- Gesprekken met tientallen partijen (ministerie, de provincie, bedrijven, instellingen, gemeenten, hoger onderwijs) en gremia (IKG, MKB NL, VNO NCW, rotary)
- Inhoud:
  - Ministerie: check op visie, reden waarom het elders moeizaam gaat, blokkades voor publiek/private-samenwerking op niveau ow-instelling, subsidie
  - Provincie / HCA regio-deal: check op visie, mogelijkheid van inbedding in human capital agenda, subsidievoorwaarden
  - Bedrijven[1)]: check op visie, bachelor ‘vs’ LLO, ambitie (strategie, betrokkenheid bij opleiding)
  - Publieke instellingen[2)]: idem
  - Gemeenten[3)]: voornamelijk als werkgever gesproken, Gorinchem ook als financier (via wethouder / adviseurs)
  - Hoger onderwijs: check op visie, verbinding met regio, verbinding met werkgevers, verbinding met IAC, vernieuwings-ambitie

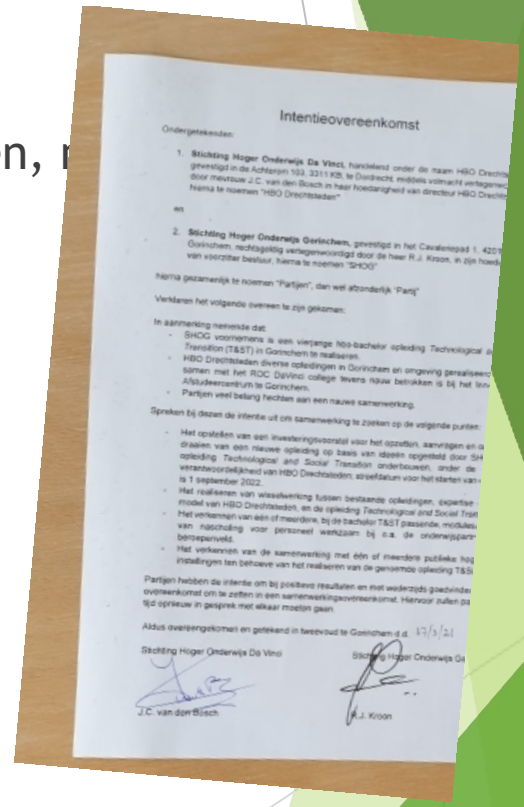
1) Gesproken is met Tredion, Damen, Corbion, IKG, MKB NL en VNO NCW.
2) Gesproken is met Rivas, ASVZ, OVO, CVO-AV, Omnia college en PO-bestuurders.
3) Gesproken is met Vijfheerenlanden, Molenlanden, Altena en Gorinchem.

Draagvlak (2/2)

- "het *college* element in *university college* kan een asset zijn – benadruk dan niet alleen Gorinchem, maar juist welke verbanden je op een city-en-bedrijven campus hebt"
  - ➔ *professional college*, lift ook mee op recente professional doctorate – stadscampus heeft voorkeur
- "plan A zou moeten zijn 'onder de vleugels van de hogescholen rondom de Dordrecht Academy' (HR, InHolland, CHE, Avans)"
  - ➔ Meerdere scenario's ontwikkeld, plan A sneuvelde vanwege tempoverschil en ambitieverschil (SHOG ambieert 4-jarige bachelor, hogescholen willen voorlopig niet verder dan associate degree)
- "de focus die in het onderwijsconcept wordt gekozen (Creative Change Management) wordt niet herkend, evenals de focus op de publieke sector als werkveld"
  - ➔ achterliggende gedachte anders verwoord: Technological & Societal Transition
  - ➔ methodologisch geen verandering – de noodzaak daarvan (breedte, leer/werk omgeving dicht bij elkaar, veel meer focus op skills) werd namelijk wel herkend

Voorstel met meeste potentie (1/2)

- Vierjarige bachelor onder verantwoordelijkheid van HBO Drechtsteden, m
  een eigen team dat ‘smoel’ kan geven
- Intentieverklaring getekend op 17 maart 2021 om dit intensief te
  verkennen



Professional College Technologische & Maatschappelijke Transitie

powered by HBO Drechtsteden

Voorstel met meeste potentie (2/2)

- Motivatie:
  - aanwezig in Gorinchem (HBO ICT – associate degree opleiding; geen volledige new kid in town),
  - formeel de mogelijkheid hebben om bestuurlijke verantwoordelijkheid te nemen voor een hbo-bachelor,
  - betrokkenheid bij IAC,
  - goede band met mbo (DaVinci),
  - ambitie om realisatie vernieuwende brede bachelor met aangegeven profiel te verkennen (➔ intentieverklaring),
  - start in september 2022 is haalbaar,
  - zeer(!)-efficiënt georganiseerd, geeft de mogelijkheid van een ‘marginale’ businesscase
  - staat open voor samenwerking met andere publieke hogescholen (kennis, personeel).
- Extra uitdaging: toegankelijkheid vanwege (hoger) collegegeld – want private opleiding
  - Ontwikkeling propositie voor huisvesting studenten in de stad

Missie – de ‘why’

“The defining properties of any system, are properties of the whole, which none of the parts have. If you take the system apart, it loses its essential properties”
— Russell Ackoff



If Russ Ackoff had given a TED Talk...



- We leven in een periode die wordt gekenmerkt door een veelheid van factoren en uitdagingen die vereisen dat organisaties op een duurzame manier wendbaar moeten zijn: klimaat- en grondstoffen-crisis, inspelen en gebruik maken van technologische vernieuwingen, nieuwe en bestaande (internationale) concurrentie, beschikbaarheid van mensen met hart voor de zaak - maar ook spanningen rondom autoriteit, zeggenschap, …
- Deze uitdagingen doen mensen (indirect) realiseren dat onze huidige manier van leven de grenzen aan het bereiken en overschrijden is. De uitdagingen leiden daarmee op verschillende manieren tot discomfort.
- Studenten worden teveel als specialisten opgeleid – en verliezen daarmee oog en affiniteit voor de samenhang; dat willen we veranderen!

Pijlers onder de opleiding - ‘how’

- **Living lab / innovatiegedreven werkplaats / learning community**
  - Integraliteit, verbindend, teamwork – verbinding mogelijk met IAC
- **Oplossingsgericht / oplossingsbeschouwend**
  - Kritische reflectie, professional skills
  - Techniek en data als trigger, maar niet doorslaan in ‘dataïsme’
- **Methodisch – AGORA**
  - Systemisch, het verbinden van de onderdelen



Verbinding met werkgevers (1/4)

- Meeste werkgevers die zijn gesproken herkennen ambitie
  - Duidelijk dat we geen vakspecialisten gerelateerd aan de kerncompetentie van de organisatie (werktuigbouwkundigen, verpleegkundigen, docenten, …) afleveren, maar dat studenten wel de essentie van deze materiedeskundigheid moeten kunnen opdoen, in combinatie met reflectieve, communicatieve en sociale vaardigheden – **bruggenbouwers**
- Alle werkgevers hebben (goede, uitgesproken) beelden bij de diverse transities waar ze direct of indirect bij betrokken zijn, of door geraakt worden
- Verbinding met onderwijswereld is bekend – veelal mbo, in een aantal gevallen hbo of zelfs wo. Hbo verdieping wordt herkend, ook voor bestaand personeel (➔ LLO)
- Living lab, waar werk- en leeromgeving in elkaar overvloeien wordt als interessant en onderscheidend model beschouwd, waarin verbinding met opleiding versterkt kan worden.
- Niet negatief tegenover financiële kant van het model, bijv. in de vorm van beurzen.



Verbinding met werkgevers (2/4)

- NB1 Onderwerp speelt breed in HO-land – innovatieve leeromgeving is overal ‘hot’.
- NB2 Verbinding met maatschappelijke uitdagingen via living labs ligt voor de hand: duurzaamheid, vitaliteit (leven, platteland, …), digitalisering.
- NB3 Deze observaties geven kansen voor (extra) project financiering voor living labs – social impact fund, SIA/RAAK, missiegedreven innovatiebeleid, kennis- en innovatieagenda’s; het levert geen/zelden mogelijkheid voor structurele financiering van de opleiding op



Verbinding met werkgevers (3/4) - aanbod

- Intentie om te komen tot langdurige samenwerking
  - Er is een mogelijkheid van een abonnementsvorm met een opzeg-termijn van bijv. 1 jaar – daarmee heb je geen studenten over de vloer!
- De opleiding draagt via het curriculum, de opzet van living labs en het vormen van een learning community bij aan strategische vraagstukken en uitdagingen van de partners, en creëert daarmee direct en indirect waarde voor de maatschappij.
- De living labs geven de mogelijkheid om samen te leren en ontwikkelen – dit levert mede een bijdrage aan ontwikkeling van (betrokken) werknemers.
- In het kader van LLO starten we met een ‘schuif aan’-strategie: werknemers kunnen zich melden voor een relevante module, incl. deelname in living lab – in eerste instantie is er dus geen sprake van een apart LLO programma.
- Het onderdeel zijn van de learning community betekent dat deelnemers vroegtijdig horen wat er speelt – ze kunnen daarop aanvullen, en zo mogelijk invullen met een bijdrage.
- Commitment uit zich vanaf de werkgeverskant om een bepaald pakket af te nemen (zie hierna), dan wel via een abonnementsvorm betrokken te worden in de leergemeenschap rondom de opleiding ‘Professional College for Technological & Social Transition’.

Verbinding met werkgevers (4/4) - aanbod

Type	#beurzen[1)] (A)	#teams in LiLa[2)] (B)	#mdws in reguliere modules[3)]	#dagdelen sparringspartner	Gekapitaliseerde bijdrage (/jr, in k€)
Brons	3	≥ 1	Tbd	Tbd	13.3
Zilver	5	≥ 2	Tbd	Tbd	25.1
Goud	8	≥ 3	Tbd	Tbd	38.5

1) 1 beurs komt overeen met €1500 / jr – commitment voor 4 jr.
2) 1 team komt overeen met gemiddeld 4 studenten. Naast beurzen ook maandelijkse vergoeding per student (minimaal € 300 / 4 weken). In-kind bijdrage vanuit organisatie is begeleiding/coachingstijd, naast eenzelfde inbreng vanuit de opleiding. Richtlijn: 7 dagdelen (28 uur) per 7 weken (10 EC) per team.
3) Geen aanpassingen in inhoud en planning van modules – medewerkers ‘draaien’ mee met de rest van de studenten.

Verbinding met omgeving (1/2)

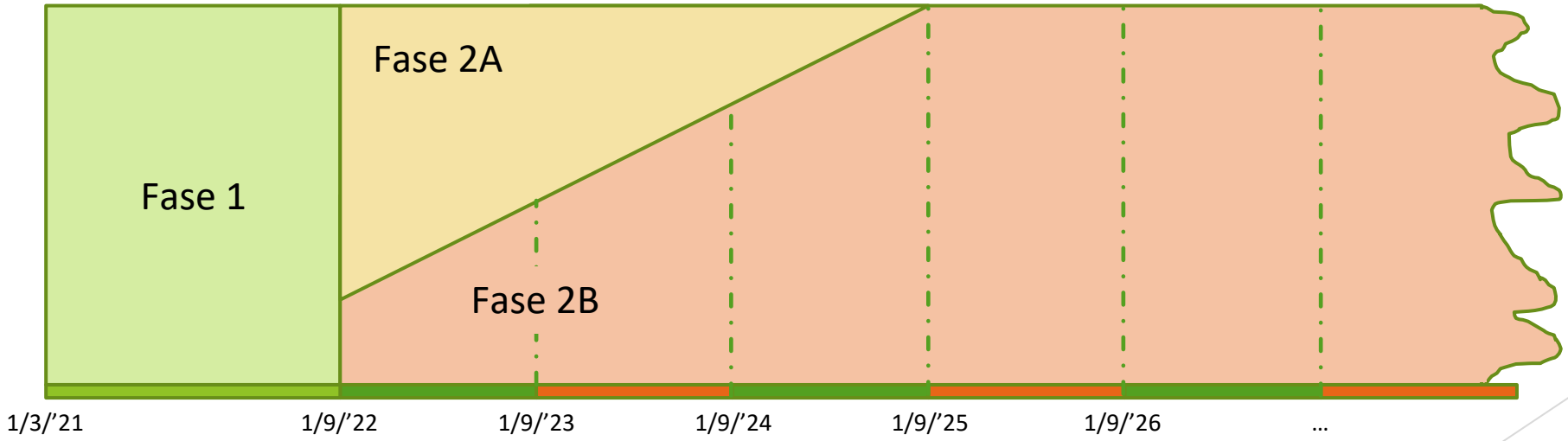
- In opdracht wordt verbinding met omgeving bepleit – sterker: inbedding.
- Conclusie tot nu toe:
  - “Omliggende gemeenten, zoals Altena, Hardinxveld-Giessendam, Molenlanden, Vijfherenlanden, West Betuwe en Zaltbommel;”
    - Gesprek met Altena, Molenlanden en Vijfherenlanden gevoerd – in rol van werkgever. Vervolg nodig, maar zeker bij Altena en Molenlanden enthousiasme.
  - “Lokale zorginstellingen, scholen en andere maatschappelijke instellingen;”
    - Rivas, ASVZ, OVO, CVO-AV, verzameld PO in de regio (via BPO), DaVinci (via HBO Drechtsteden) gesproken en enthousiast – vervolg nodig.
  - “Lokale onderwijspartners voorbij PO/VO: HBO Drechtsteden / HBO ICT, Dordrecht Academy, (doorlopende leerlijnen met) mbo, Innovatie- en Afstudeercentrum (IAC);”
    - De ambitie van de Dordrecht Academy is dit moment één of meerdere Ads – samenwerking op termijn is mogelijk.
    - IAC meerdere keren gesproken, complementariteit is duidelijk (faciliterend van projecten, mogelijk meedoen met modules die we bij de HO-opleiding draaien)
  - “Bedrijven;”
    - Zie hiervoor.

Verbinding met omgeving / IAC (2/2)

- Organisatorisch is het Innovatie- en Afstudeer Centrum *geen* onderwijs-organisatie – ze hebben als organisatie geen accreditatie nodig, en ze geven geen diploma af.
- Anderzijds biedt het IAC mooie faciliteiten aan studenten voor projecten
- Verbinding met SHOG:
  - vergelijkbare onderwijs-intuïtie (challenge-based-learning), geen microscoop op macro-problemen
  - Bieden van faciliteiten voor studenten van HOiG, nu al te verkennen met HBO ICT ➔ faciliteren van Living labs
- Doorlopende leerlijnen / thema's: IAC focust allereerst op MBO / MBO+, HOiG op MBO+ (AD), HBO en LLO (deeltijd)

Businesscase – opbouw in de tijd

- Herijking van bestaande businesscase uit 2019/2020 – gegeven voorkeur-scenario.
- Voor duidelijkheid: opknippen van businesscase in de tijd – in elke periode zijn er andere overwegingen



Vergelijking met eerdere businesscase

- Businesscase uit 2019/20 had andere aannames:
  - Omvang 600 studenten (nu: 100 studenten), relatief hoge huisvestingskosten, van meet af aan uitgebreide bezetting staf (vast) en ondersteuning – had meer het karakter van een ‘mini-publieke hogeschool’ in plaats van een hbo-bachelor-opleiding
  - Daar stonden tegenover hoge subsidies (T-2) per student vanuit OCW, nominaal collegegeld
  - Daardoor: (zeer!) hoge aanloopkosten (geaccumuleerd: 7 M€)
- Nu: kleinere bezetting (sanity check met HBO Drechtsteden, HKU en BUAS), kleine vaste bezetting, meer op projectbasis (insteek HBO Drechtsteden, past ook bij filosofie living labs).
  - Risico: met toenemend aantal studenten een groeiende bijdrage van werkgevers nodig (living labs maar ook financieel) ➔ opschalen buiten regio Gorinchem/Drechtsteden
  - Daardoor: overzichtelijke aanloopkosten (exploitatie alleen – geaccumuleerd ± 7 ton), verdere verbetering mogelijk door incidentele subsidies (ministerie, provincie / LLO)

Fase 1 + Fase 2A: aanloop en ontwikkeling

- Ontwikkelkosten (Living labs, curriculum)
- Kern hoofddocent (=primus inter pares) = projectmanagement, onderwijs-kundig en ontwikkelaar = eindverantwoordelijke voor het traject
- Begeleiding bij visitatie
- Uitgebreide accreditatie
- Kosten
  - ontwikkelen jaar 1 (incl. accreditatie): € 150.000,-
  - ontwikkelen jaar 2-4: €45.000,- (ontwikkelen door kerndocententeam)

➔ **Verzoek aan gemeente:**

- ➔ maximale subsidie van € 300.000 –; geen subsidie voor exploitatie; potentie van subsidie bij ministerie en provincie
- ➔ Intentieovereenkomst (en uiteindelijk samenwerkingsovereenkomst) tussen Stichting HBO Drechtsteden, gemeente Gorinchem en Stichting Hoger Onderwijs Gorinchem

Fase 2B: exploitatie

- Aannames:
  - kosten zoveel mogelijk marginaal, ‘kernteam’ schaalt marginaal op (exploitatie) en af (ontwikkeling), rest flexibel en zoveel mogelijk op projectbasis
  - collegegeld € 5.000; daarbij € 1.500 per student per jaar vanuit werkgevers (beurzen, bijdragen, …)
  - Totale omvang: 80-100 studenten over 4 jaar, incl. uitloop
- Projectsubsidies (voor living labs) bijv. via NWO/SIA, Social Impact Fund (-RABO Bank), …

Vervolg

- Intentieverklaringen met werkgevers uit de 2x3 domeinen, wellicht in samenwerking met IAC:
  - PO besturen uit de regio
  - VO besturen uit de regio (incl. OVO, CVO-AV)
  - Rivas, ASVZ
  - Gemeenten (Gorinchem, Altena, Molenlanden, …)
  - Bedrijven (Tredion, Damen, IKG namens achterban)
- Verbinding met ‘opschalers’: meer werkgevers, potentie van meer living labs
- Gesprekken over inbedding in HBO Drechtsteden – synergie (OP en OBP); investeringsvoorstel voor aandeelhouders (DaVinci, ROC Amsterdam); uitwerken 1ste jaar tbv accreditatie
- Verbinding met IAC
- Zoeken naar ‘studententrekkers’ in de staf
- Van kostenpost naar Total Benefit – social impact fund; speelt breed, bijv. rondom ‘de bibliotheek’, ‘het zwembad’, ‘de sporthal’, …
- Werving studenten

… / vragen

- …