

Mei 2025

Evaluatie PPS peerreview- instrument



Eindrapport



Mei 2025

Evaluatie PPS peerreview-instrument

Eindrapport

Stijn Zegel, Sieme Gewalt, Suzanne Ansems, Mirella Schrijvers, Eric Jongepier

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	3
1 Introductie	4
1.1 Het peerreview-instrument	4
1.2 Doel & methode van de evaluatie	4
1.3 Leeswijzer	4
2 Doeltreffendheid van het peerreview-instrument	6
2.1 Uitvoering & bevindingen van de peerreviews	6
2.1.1 Uitvoering van de peerreviews	6
2.1.2 Bevindingen van de peerreviews	7
2.2 Vervolgstappen pps'en	7
2.2.1 Effecten van de peerreview	8
2.2.2 Invloedrijke factoren	9
3 Het peerreview-instrument	10
3.1 Het peerreview-team	10
3.2 Voorbereiding van de peerreview	11
3.3 Het bezoek aan de pps	11
3.4 Het ontwikkelmodel	12
3.5 Rapportage	12
3.6 Opvolging van de peerreview	13
3.7 Rol en positionering	14
4 Aanbevelingen	15
Methodologie bijlage	18

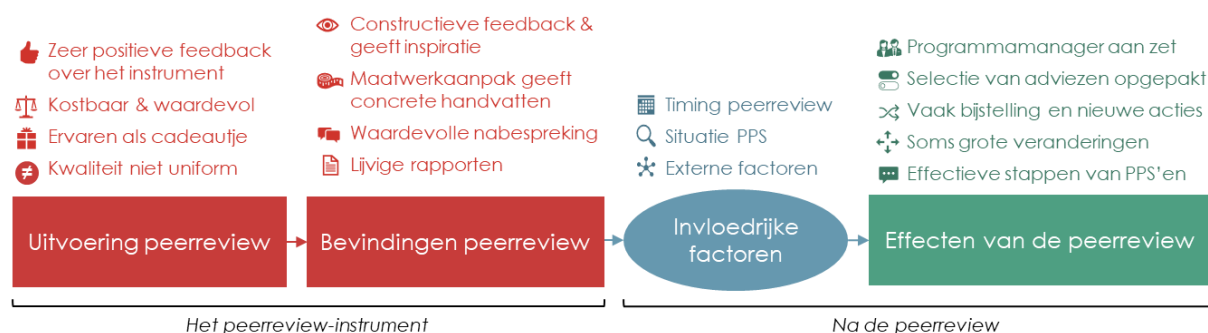
Managementsamenvatting

Het peerreview-instrument is ontwikkeld voor en door Katapult, een netwerk van >500 publiek-private samenwerkingen (pps'en) waarvan de projectorganisatie is ondergebracht bij Platform Talent voor Technologie (PTvT). De peerreview wordt gebruikt om uitwisseling tussen managers van pps'en in het beroepsonderwijs te stimuleren. De pps-manager ontvangt vrijwillig input en adviezen van peers. Er zijn ~120 peerreviews uitgevoerd voor verschillende pps'en (Regionale Investeringsfondsen, Centres of Expertise en Digitale Werkplaatsen).

Deze evaluatie richt zich op de doeltreffendheid van het peerreview-instrument. De vraag was of inzichten en adviezen uit de peerreviews bijdragen aan verbetering van pps'en. De methoden was gebaseerd op interviews (15 met pps'en), een enquête (15 reacties) en een handmatige en AI-analyse van de peerreview-rapporten.

Conclusies

De algemene indruk van het instrument is zeer positief en alle pps-managers waren positief. De managers geven aan dat de peerreviews inspireren, constructieve feedback geven en helpen om pps'en verder te ontwikkelen. Momenteel wordt de peerreview gezien als lerend instrument, maar dit staat onder druk door verplichtingen. Veel pps'en geven aan effectief met de aanbevelingen aan de slag te zijn gegaan. Vaak leidt dit tot bijstelling of introductie van nieuwe activiteiten en in sommige gevallen zelfs tot grote veranderingen. Met name de timing van de peerreview kan invloed hebben op de effectiviteit. Wel zijn er verschillen tussen de uitgevoerde peerreviews zichtbaar. Deze verschillen maken niet dat het instrument niet effectief is, wel komt hierdoor de kwaliteit van het instrument niet uniform tot uiting. Veel pps'en zijn vooraf onvoldoende bekend met Katapult en de waarde van de peerreview. Het proces vereist veel inspanning, pas achteraf kijken pps'en positief terug op de balans tussen inspanningen en opbrengsten. De diepgang in de analyse is een kracht van het instrument, maar resulteert in een te omvangrijke terugkoppeling om geheel te absorberen door pps'en. Na de peerreview vindt geen opvolging plaats, terwijl pps'en dit wel zouden waarderen.



Aanbevelingen

Vanuit de evaluatie zijn verschillende aanbevelingen meegegeven aan PTvT:

- Bewaak de rol van de peerreview als lerend instrument
- Verhoog de bekendheid van Katapult en de waarde van de peerreview
- Scherp de aanpak verder aan en verhoog de uniformiteit in de effectieve aanpak
- Zet sterker in op het delen van best-practices en geef altijd handelingsperspectief
- Biedt na de peerreview een helpende hand

1 Introductie

1.1 Het peerreview-instrument

Het peerreview-instrument wordt gebruikt om kennis- en ervaringsuitwisseling tussen managers (en/of andere leiders) van publiek-private samenwerkingen (pps'en) in het beroepsonderwijs te stimuleren. Het betreft een methode waarbij een pps-manager vrijwillig input ontvangt van lead peers (deskundigen) en peers (collega's vanuit andere pps'en). De peers worden geacht om te reflecteren op de stand van zaken en kwaliteiten van de pps. Aan de hand van inzichten uit ontvangen stukken en een bezoek aan de pps geven zij adviezen om de pps verder te ontwikkelen (of activiteiten te stoppen). In de afgelopen jaren zijn er ongeveer 120 peerreviews uitgevoerd voor verschillende pps'en die vallen onder het Regionale Investeringsfonds (RIF), Centres of Expertise (CoE) en Digitale Werkplaatsen (DW).

Het peerreview-instrument is ontwikkeld voor en door Katapult, een netwerk van >500 pps'en waarvan de projectorganisatie is ondergebracht bij Platform Talent voor Technologie. De aanpak is 'levend' en wordt naar behoefte aangepast, zo heeft er vorig jaar een revisie/herijking plaatsgevonden. In het peerreview-instrument wordt gerefereerd aan een inhoudelijk kader (fasemodel) met vijf ontwikkelniveaus en vier dimensies. De ontwikkelniveaus schetsen de stappen van de start tot het optimaliseren van de pps. De vier dimensies beschrijven in brede zin de voornaamste aspecten van de pps: 1) activiteiten & aanbod; 2) markt; 3) business; 4) mensen, partners & organisatie. In het proces van de peerreview definieert de pps na de aanvraag hulpvragen en wordt achtergrondinformatie ter beschikking gesteld aan een samengesteld peerreview-team. Daarna wordt toegewerkt naar een bezoek aan de pps om observaties op te doen, gevolgd door het opstellen van het peerreviewrapport en de mondelinge terugkoppeling.

1.2 Doel & methode van de evaluatie

Deze evaluatie richt zich primair op de doeltreffendheid van het peerreview-instrument. De centrale vraag in deze evaluatie is of inzichten en adviezen die voortkomen uit de peerreviews bijdragen aan verbetering van pps'en. In dit rapport gaan we zowel in op de werking van het peerreview-instrument als op de periode na de peerreview. Verder geven we aanbevelingen aan het Platform Talent voor Technologie (PTvT), vanuit de projectorganisatie van Katapult, gericht op de inzet van het instrument.

Voor de evaluatie hebben we met verschillende methodes informatie verzameld over het instrument, de uitgevoerde peerreviews en de opvolging van de inzichten en adviezen. Er zijn interviews uitgevoerd met pps-managers (15 interviews), peers en lead peers (zes interviews) en verschillende begeleiders vanuit de projectorganisatie van Katapult (drie interviews, met medewerkers van PTvT). Verder is er een enquête uitgezet onder pps-managers (15 respondenten), waarin werd gevraagd naar ervaringen met de peerreview en hoe adviezen zijn opgevolgd. De interviews en enquêterespondenten beslaan samen ongeveer 25% van de uitgevoerde peerreviews. Daarnaast zijn 112 peerreview-rapporten handmatig en met een AI-tool geanalyseerd. Via deze aanpak zijn de hulpvragen en adviezen, de vorm van de rapportages en patronen (bijv. rondom ontwikkelniveaus en lead peers) geanalyseerd. Verder zijn tijdens de evaluatie twee workshops gehouden met PTvT om de bevindingen te valideren en daarop te reflecteren.

1.3 Leeswijzer

Het rapport bestaat uit twee hoofdstukken met bevindingen en een afsluitend hoofdstuk met aanbevelingen. In hoofdstuk 2 wordt de doeltreffendheid van het peerreview-instrument

behandeld. Hier wordt ingegaan op de uitvoering en bevindingen van de peerreviews en de vervolgstappen van pps'en aan de hand van de opgedane inzichten en adviezen. In hoofdstuk 3 gaan we in meer detail in op de verschillende aspecten van het instrument. In hoofdstuk 4 worden verschillende aanbevelingen gegeven over de peerreview en hoe de effectiviteit hiervan kan worden vergroot. In de bijlage staat een uitgebreidere beschrijving van de methodologie die is gebruikt voor de evaluatie.

2 Doeltreffendheid van het peerreview-instrument

De algemene indruk van het peerreview-instrument is zeer positief. Alle pps-managers die zijn gesproken in de interviews of hebben gereageerd op de enquête waren positief. De managers geven aan dat de peerreviews helpen om pps'en verder te ontwikkelen. Het instrument geeft constructieve feedback die ook daadwerkelijk wordt geïmplementeerd. Het ervaren peerreview team kan blinde vlekken van pps'en in kaart brengen. Hoewel het proces veel inspanning vereist, kijken pps'en positief terug op de balans tussen de inspanningen en opbrengsten van de peerreview.

Wel zijn er verschillen tussen de uitgevoerde peerreviews zichtbaar. Deze verschillen maken niet dat het instrument niet effectief is, wel komt hierdoor de kwaliteit van het instrument niet uniform tot uiting. Zo werd bijvoorbeeld bij sommige peer-reviews het formuleren van hulpvragen beter ondersteund en hadden betrokken peers in andere peer-reviews een actievere houding. Richting de toekomst zijn er verschillende aanscherpingen mogelijk, deze zijn vooral gericht op het verder verbeteren van het instrument. Het verhogen van de uniformiteit is een manier om wat goed werkt bij alle peer-reviews toe te passen.

2.1 Uitvoering & bevindingen van de peerreviews

In Figuur 1 bieden we een overzicht van de kernpunten rondom de uitvoering en bevindingen van de peerreviews.

Figuur 1 Kernpunten over: uitvoering & bevindingen van de peerreviews



Technopolis B.V., 2025

2.1.1 Uitvoering van de peerreviews

Er is veel positieve feedback ontvangen over de aanpak en uitvoering van de peerreviews. Zo is de voorbereiding een belangrijk punt in de uitvoering aangezien daar de hulpvragen worden geformuleerd, documentatie wordt verzameld en het bezoek van het peerreview-team wordt vormgegeven. Dit is vaak al een waardevol moment van reflectie, omdat pps'en zelf de stand van zaken moeten opmaken en het gesprek aangaan met betrokken stakeholders. De kwaliteit van het peerreview-team komt verder ook sterk naar voren in de evaluatie, ze worden gezien als kundig en kunnen reflecteren op de situatie van de pps'en. Het ontwikkelmodel ondersteunt dit door een handvat te bieden om de pps'en gestructureerd in kaart te brengen. Het model is vrij complex, maar stelt peers wel in staat alle aspecten van de pps'en te behandelen (zie voor meer details sectie 3.4). Naast het bieden van een moment van reflectie, helpt de peerreview om aspecten die niet op de radar staan bij de pps-manager in beeld te brengen. Het is waardevol om experts van 'buiten' te laten meekijken, dit levert

frisse inzichten en ideeën op. Zodra pps-managers zelf als peer deelnemen krijgen ze vaak ook weer nieuwe inspiratie.

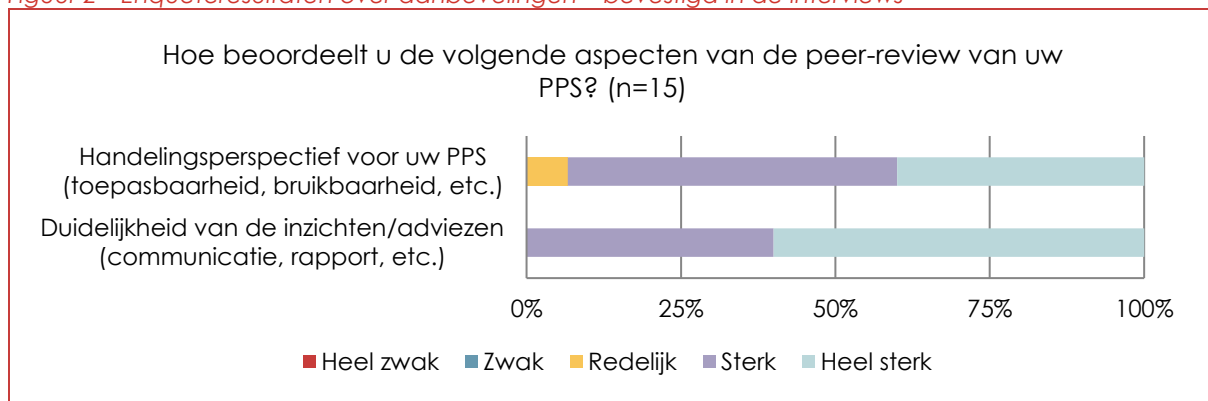
Er zijn wel aanzienlijke verschillen zichtbaar tussen de uitgevoerde peerreviews. De aanpak kan verder worden aangescherpt om op een uniforme manier kwaliteit te leveren en het instrument naar een nog hoger niveau te tillen. Het draait om het overal toepassen van de aspecten in de aanpak duidelijk waarde toevoegen, niet om het terugdringen van de maatwerkaanpak. Denk hierbij aan gelijke aandacht en ondersteuning tijdens de voorbereiding, de toepassing van het complexe ontwikkelmodel, het vergroten van de pool van peers en het bewaken van de invloed van de lead peer (zie voor details hoofdstuk 3).

Verder komt ook naar voren dat de peerreviews naast waardevol ook zeer kostbaar zijn, met name gegeven de benodigde voorbereidingen. Denk hierbij aan het verzamelen van informatie en documentatie, het betrekken van stakeholders, het uitwerken van hulpvragen en welke stappen reeds zijn gezet, het praktisch plannen van het bezoek van de peers, etc. Vaak zijn pps'en voorafgaand aan de peerreview nog onvoldoende bekend met Katapult (buiten technologie sectoren) en de waarde van het peerreview-instrument. In de peer-review moeten pps'en zich heel open opstellen, dit gaat gepaard met een proces waarin het vertrouwen in Katapult en de aanpak gaandeweg opgebouwd worden. Vaak zien pps'en pas achteraf de verhouding tussen de inspanningen en opbrengsten positief in. Kortom, de kosten liggen aan de voorkant, terwijl de baten gedurende het proces opbouwen en het sterkst naar voren komen aan het eind als bevindingen vanuit de peers worden gedeeld.

2.1.2 Bevindingen van de peerreviews

De inzichten en adviezen die worden verkregen worden over het algemeen duidelijk gevonden en bieden handelsperspectief voor de pps (zie Figuur 2). Wel is zichtbaar dat het aantal inzichten en adviezen erg hoog is en dat rapporten lijk zijn. Hieruit komen enkele aandachtspunten ter verbetering naar voren, vooral rondom het prioriteren van adviezen en het centraal plaatsen van de hulpvragen van de pps'en (zie voor details hoofdstuk 3). Veelal is de mondelinge toelichting tijdens de nabespreking scherper en duidelijker voor de pps'en. Voorbeelden worden in de rapportages sterk gewaardeerd, pps'en zouden graag nog meer *best-practices* aangereikt krijgen. Veel pps'en zien de beschikbaarheid van het peerreview-instrument terugkijkend als "een cadeautje" dat hen helpt in ontwikkelstappen.

Figuur 2 Enquête resultaten over aanbevelingen – bevestigd in de interviews

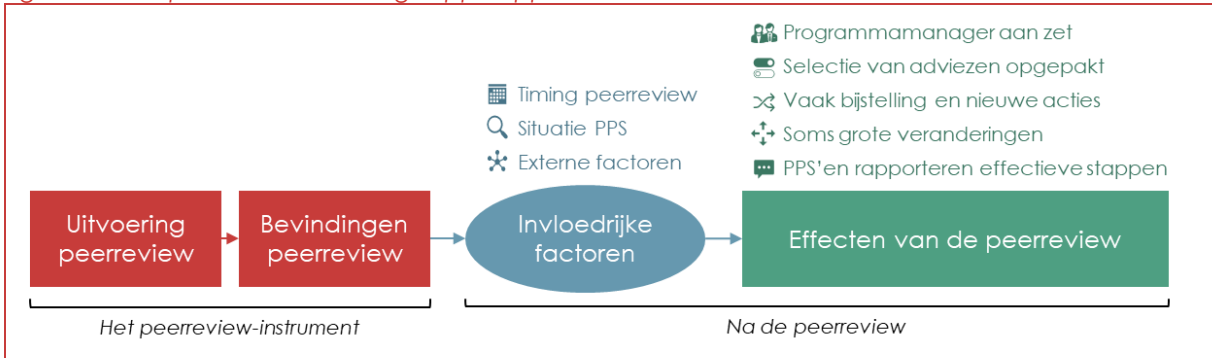


Technopolis B.V., 2025

2.2 Vervolgstappen pps'en

Figuur 3 geeft een overzicht van de kernpunten rondom de vervolgstappen van pps'en.

Figuur 3 Kernpunten over: vervolgstappen pps'en

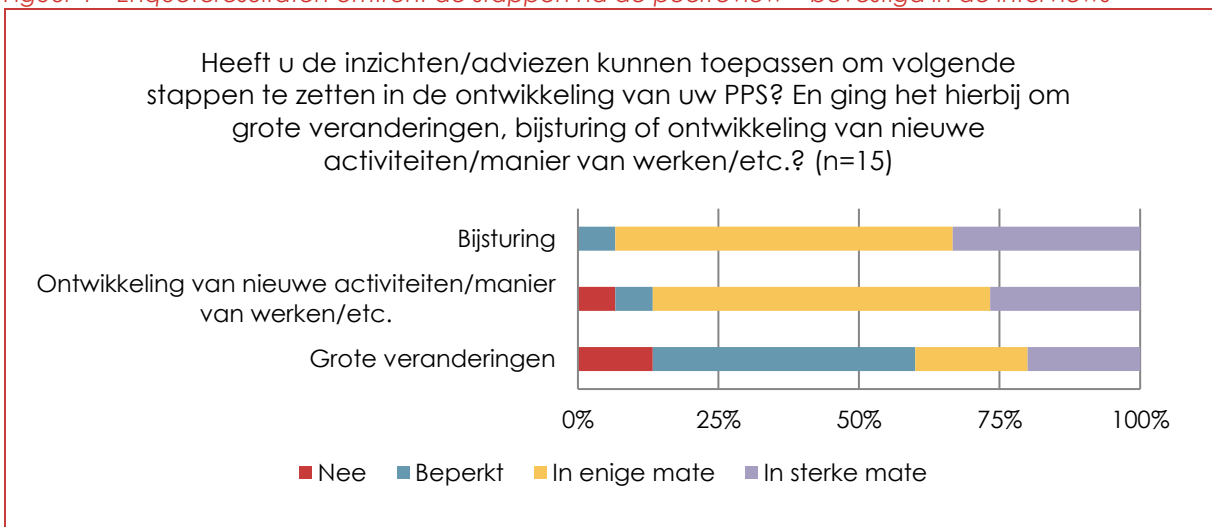


Technopolis B.V., 2025

2.2.1 Effecten van de peerreview

Over het algemeen worden de inzichten en adviezen na de peerreviews goed opgepakt. Veel pps'en geven aan met de aanbevelingen aan de slag te zijn gegaan. In de interviews vertelden pps'en bijvoorbeeld dat zij hebben gewerkt aan verbetering van de positionering, het uitwerken van een nieuwe strategie en ander financieringsmodel of het versterken van netwerken en strategische samenwerkingen. De diepgang in de analyse is een kracht van het instrument, maar resulteert wel in een omgangrijke terugkoppeling. De meeste pps-managers gaven aan dat ze slechts een selectie van de inzichten en adviezen hebben toegepast. Veelal is de input vanuit de peerreviews te omvangrijk om geheel te absorberen, deze omvang komt ook voort uit herhaling en beschrijvingen die niet direct de meest centrale aanbevelingen ondersteunen. Een pps vertelde bijvoorbeeld dat zij de input uit de peerreview hebben gebruikt om vijf speerpunten op te stellen die vervolgens weer zijn gebruikt voor het jaarplan. De enquête bevestigt dit beeld en laat zien dat in veel gevallen de inzichten en adviezen worden gebruikt voor bijsturing van bestaande activiteiten of voor het ontwikkelen van nieuwe activiteiten, zie Figuur 4. Dit is in principe in lijn met de verwachte werking van het instrument. Toch komt in deze evaluatie via zowel de interviews als de enquête naar voren dat bij enkele pps'en de peerreviews zelfs aanleiding geven tot grote en ingrijpende veranderingen. Een voorbeeld hiervan is het significant wijzigen van het gehele businessmodel.

Figuur 4 Enquêteresultaten omtrent de stappen na de peerreview – bevestigd in de interviews



Technopolis B.V., 2025

2.2.2 Invloedrijke factoren

Het opvolgen van inzichten en adviezen van de peerreviews heeft niet alleen te maken met de kwaliteit van de input en de wil van de pps-manager om ermee aan de slag te gaan. Daarnaast spelen ook andere factoren een rol.

De timing van de peerreview en de situatie waarin de pps zich op dat moment bevindt kunnen zeer bepalend zijn en daarin zowel de doeltreffendheid sterk ondersteunen als belemmeren. De timing is perfect als de peerreview aansluit bij de start van een nieuwe pps-manager of het opstellen van een nieuwe strategie. Hierdoor kan de input uit de peerreview daarin sterk meegenomen worden. De timing is ongelukkig als de peerreview net na kritieke besluitvorming, tegen het vertrek van een pps-manager of ten tijde van bezuinigingen plaatsvindt de input niet goed kan landen binnen de pps.

In de gesprekken gaven pps'en verder aan dat adviezen soms niet haalbaar zijn om te implementeren. Adviezen dienen rekening te houden met de organisatiekracht binnen de pps, aan te sluiten op de primaire doelgroep en partners en voort te bouwen op eerdere acties van de pps. Met betrekking tot het bestuurlijk niveau kan het peerreview-rapport in sommige gevallen helpen om zaken te agenderen, maar indien adviezen onvoldoende aansluiten bij het perspectief van bestuurders kan hierdoor ook weerstand ontstaan.

Ongeveer de helft van de enquêterespondenten geeft aan dat belemmerende factoren hen hebben verhinderd om de aanbevelingen op te pakken. Naast de hierboven genoemde factoren (timing, situatie, aansluiting adviezen, bestuurders, etc.) spelen ook externe factoren een rol, denk bijvoorbeeld aan de coronacrisis.

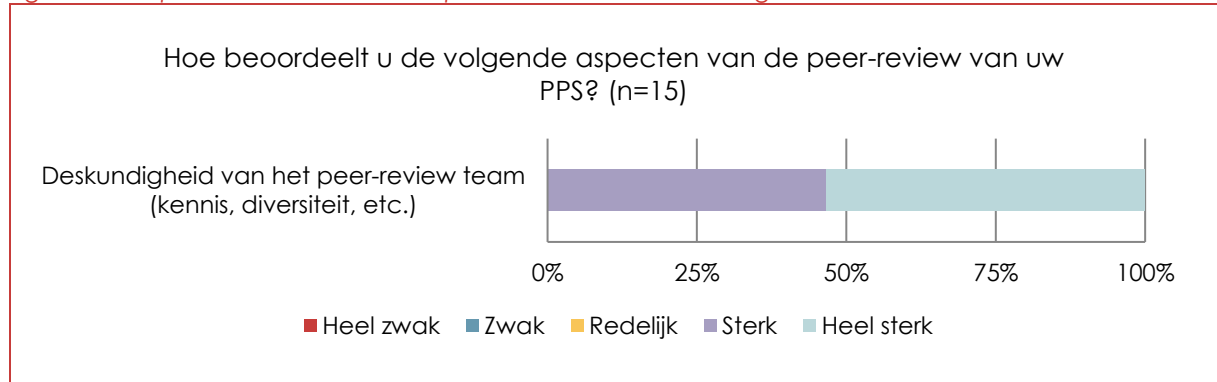
3 Het peerreview-instrument

3.1 Het peerreview-team

Het peerreview-team is een essentiële factor tijdens de peerreview, de lead peer voert samen met twee peers (en een begeleider vanuit Katapult) de gesprekken en schrijft het rapport. Het peerreview-team wordt over het algemeen erg positief beoordeeld door de pps-managers (zie Figuur 5) en er wordt benadrukt dat het team veel ervaring en deskundigheid bezit. Wel valt op dat (lead) peers overwegend uit het onderwijs komen waardoor de zakelijke kijk soms wat onderbelicht blijft. Hierbij kan gedacht worden aan het businessmodel van de pps, het strategisch benaderen van doelgroepen om het businessmodel te ondersteunen, zicht op de financiën in het kader van het groeipad van de pps, de route naar duurzaam opereren, etc.

De groep lead peers is relatief klein, met een klein aantal ervaren personen die veel peerreviews uitvoeren. Lead peers ontvangen een compensatie voor de inspanning, andere peers werken op vrijwillige basis. De andere peers zijn pps-managers van andere pps'en en doen in de regel twee keer mee aan een peerreview. Dit maakt dat de peers veelal geen expert zijn in het uitvoeren van peerreviews (gespreks- en feedbackvaardigheden, etc.). Er wordt wel een voorgesprek met de peers georganiseerd, dit betreft vooral een voorbereiding en geen uitgebreide training. Het is daarbij een uitdaging om voor peerreview peers te kunnen vinden die op vrijwillige basis willen deelnemen. Hierdoor kan het voorkomen dat peers een passieve houding aanhouden tijdens de peerreviews. De verschillen in vaardigheden en houding van de peers zijn voorbeelden van aspecten waardoor de kwaliteit van het instrument niet uniform is over de peerreviews.

Figuur 5 Enquêteresultaten over het peerreview-team – bevestigd in de interviews



Technopolis B.V., 2025

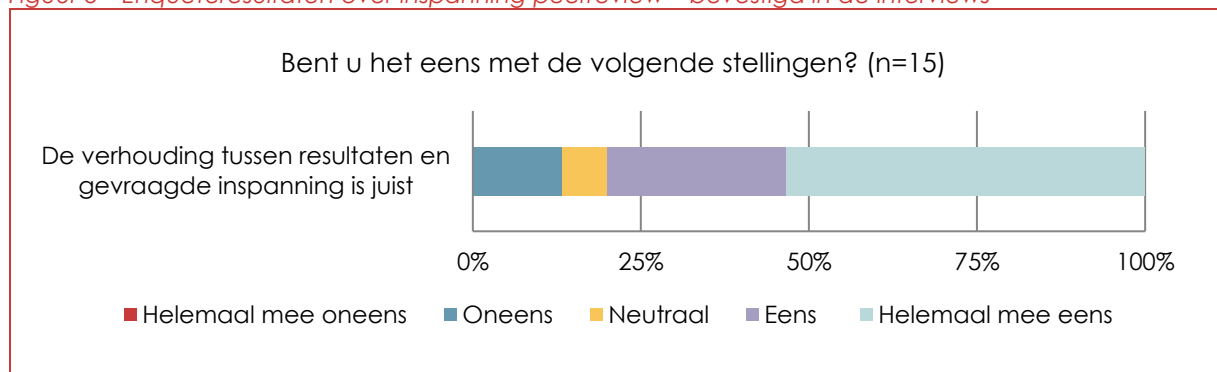
De lead peer vervult een centrale rol in de peerreview en draagt de verantwoordelijkheid om tot een goed resultaat te komen. Via de AI-analyse van de peerreview-rapporten zijn verbanden zichtbaar tussen de lead peer en het type adviezen dat wordt gegeven. In sommige gesprekken met de pps'en kwam dat beeld eveneens naar voren, waarbij werd aangegeven dat sommige lead peers overheersend aanwezig waren en (te) veel nadruk legde op enkele specifieke thema's en adviezen. Lead peers bevestigen dit beeld zelf ook in zekere mate, aangezien zij vanuit hun eigen perspectief en expertise adviezen formuleren. Het Indien de andere peers beperkte input leveren tijdens de peerreview verschuift de nadruk van de peerreview automatisch meer naar de lead peer, hierdoor ontstaat soms het risico van een te eenzijdig perspectief.

3.2 Voorbereiding van de peerreview

De voorbereiding vraagt een aanzienlijk inspanning van de pps, aangezien zij zowel inhoudelijk als praktisch de peerreview moeten voorbereiden. In de praktijk komt dit vaak centraal bij de pps-manager te liggen. Inhoudelijk moeten ze documenten verzamelen en aanleveren en er wordt hun gevraagd om hulpvragen op te stellen. We zien in termen van hulpvragen een grote variëteit terug tussen de peerreviews, zowel in termen van onderwerpen als in de manier waarop deze zijn geformuleerd. Vanuit de gesprekken met de lead peers wordt ook duidelijk dat er niet altijd dezelfde mate van ondersteuning wordt gehanteerd om sterke hulpvragen te formuleren. Praktisch gezien moeten pps-managers zelf het bezoek aan de pps organiseren en daarbij de juiste stakeholders aan boord krijgen voor gesprekken met het peerreview team. Omdat voor veel pps-managers het concept van de peerreview nieuw is, vormt het betrekken van de juiste stakeholders een aandachtspunt. Zowel de inhoudelijke als de praktische voorbereidingen zijn randvoorwaardelijk zeer belangrijk voor een succesvolle peerreview.

Alhoewel de voorbereidingen kostbaar zijn weegt de gevraagde inspanning achteraf gezien goed op tegen het resultaat (zie Figuur 6). De meeste pps-managers kijken positief op terug op de verhouding van kosten en baten. Voorgaand aan deelname zijn veel pps'en nog onvoldoende bekend met Katapult, de waarde van het peer-review instrument en hierdoor de verhouding van kosten en baten.

Figuur 6 Enquêteresultaten over inspanning peerreview – bevestigd in de interviews



Technopolis B.V., 2025

3.3 Het bezoek aan de pps

Het bezoek aan de pps door het peerreview-team bestaat uit gesprekken met verschillende stakeholders van de pps. Om een goed beeld te krijgen van de pps is het essentieel dat hier de juiste partijen en mensen bij aanwezig zijn. Niet alleen het onderwijs en studenten, maar ook het brede speelveld van bedrijven, partners, onderzoekers, etc. moeten deelnemen aan de gesprekken. Verder is het belangrijk om ook bestuurders (en adviseurs) te spreken zodat het duidelijk wordt hoe de pps past binnen de organisatie en of er voldoende draagvlak is voor ontwikkelingen. De lead peers geven aan expliciet te sturen op een diverse groep aan gesprekspartners en ook flexibel te zijn door bijvoorbeeld online opties aan te bieden.

Het kan een uitdaging zijn om binnen een dag een goed beeld te krijgen van de pps. De opbrengst van de peerreview hangt in grote mate af van de pps zelf en de open- en eerlijkheid van de gesprekspartners. Het creëren van de juiste sfeer en het benadrukken van het constructieve karakter zijn hiervoor essentieel. Denk hierbij aan het duidelijk introduceren van het doel van de peerreview en hoe deze (niet) gebruikt zal worden, nadrukken van gezamenlijk leren, het creëren van een veilige omgeving om open reflecties te delen, borgen

dat ook zaken die niet optimaal verlopen in beeld komen, etc. Hierin ligt een grote rol voor de lead peer, de pps-manager en betrokken medewerkers vanuit PTvT.

Aan het einde van de dag volgt een mondelinge nabespreking. Tijdens de nabespreking wordt gereflecteerd, worden adviezen gegeven en is er ruimte voor vragen vanuit de pps. De nabespreking wordt sterk gewaardeerd door de pps'en, omdat in deze sessie meer context bij de adviezen kan worden gegeven. In deze sessie worden adviezen vaak geprioriteerd en is de feedback directer, dit komt vaak beter aan bij de pps-managers dan de lijvige rapporten.

3.4 Het ontwikkelmodel

De peerreview heeft als leidraad een fasemodel met vijf ontwikkelfasen en vier kwadranten over de verschillende aspecten van de pps, binnen elk kwadrant worden vervolgens weer vier verschillende criteria onderscheiden. Dit model geeft een raamwerk voor de peerreview en het rapport wordt aan de hand van het model geschreven.

De meeste pps'en herkennen de verschillende elementen die in het model worden beschreven en vinden het prettig dat er een handvat is om de pps te analyseren. Het ontwikkelmodel is echter te complex en het kan lastig zijn om dit voor alle betrokken stakeholders begrijpelijk over te brengen. Pps'en geven aan dat (lead) peers het model vooral zelf zouden moeten toepassen en tijdens de gesprekken beter moeten aansluiten bij de gesprekspartners door minder abstracte vragen te stellen. De meeste (lead) peers geven aan dat het een bruikbaar hulpmiddel is, maar herkennen de complexiteit in de details van het model. Zo zijn de vier criteria per kwadrant behoorlijk uitputtend en zorgt dit ervoor dat het verslag lijvig wordt.

De diepgang van het model is vooral terug te zien in het aantal aspecten van de pps die in kaart gebracht moeten worden. Voor het inschalen van pps'en in de ontwikkelfasen biedt het model minder richting. Zo geven (lead) peers aan dat er bij het inschalen veel ruimte voor eigen interpretatie is omdat verschillende aspecten gewogen moeten worden. De veelal complexe realiteit moet teruggebracht worden tot een enkel niveau in het model. Dit speelt in de peerreview een beperkte rol en wordt niet gezien als een belangrijk aandachtspunt.

Uit de gevoerde gesprekken komt naar voren dat in sommige gevallen het model de boventoon voert waardoor de hulpvragen van de pps niet centraal worden geplaatst in de peerreview. De AI-analyse van de rapportages laat daarbij zien dat vaak niet alle hulpvragen worden geadresseerd in de adviezen. Dit benadrukt ook de noodzaak om maatwerk te leveren waarbij het model als een middel wordt gebruikt om een goede peerreview uit te voeren en dat niet als doel alle componenten van het model in detail worden uitgewerkt.

Als evaluatoren herkennen we dat in het toepassen van het model een balans moet worden gezocht tussen theoretische kennis en de specifieke situatie van de pps. Het model is niet 'one-size-fits-all'. Zo geven sommige pps'en aan met opzet alleen landelijk of regionaal ingericht te zijn en nadrukken andere zeer volwassen pps'en minder bezig te zijn met ontwikkeling naar een volgende fase.

3.5 Rapportage

Na de peerreview wordt een schriftelijk rapport opgeleverd dat vaak in de vorm van slides wordt gepresenteerd. Deze rapporten betreffen vaak lange documenten met observaties, adviezen en enkele voorbeelden. De meeste pps-managers waren tevreden met het rapport en zagen het als een compleet naslagwerk waar zij zelf mee aan de slag konden. Het werd gewaardeerd dat in dit rapport ook positieve observaties zijn opgenomen over wat er al goed loopt in de pps. De rapporten worden vaak gedeeld met de partners en bestuurders en zijn

daarmee een handig hulpmiddel voor de pps-managers om kennis te delen en zaken inzichtelijk te maken en te benadrukken.

De rapporten hebben een hoge kwaliteit maar zijn tevens erg lijvig. Daarbij kan de feedback overweldigend zijn en is het aantal adviezen veelal erg hoog. Bij de peerreviews voor digitale werkplaatsen wordt er een prioritering aangebracht in de adviezen, dit wordt sterk gewaardeerd. Voor de andere pps'en worden de prioriteiten in de adviezen alleen mondeling in de nabespreking meegegeven. Het voorkomen van verstoring via het prioriteren adviezen is belangrijk, maar dit moet niet ten koste gaan van de bruikbaarheid van de inzichten. Er staat in de rapportages ook veel herhaling, dit komt mede doordat er vaak zowel ingegaan wordt op de hulpvragen als op de factoren van het model en soms wordt eerst op hoog niveau een situatieschets gegeven en daarna ingegaan op de details. Dit draagt enerzijds bij aan de volledigheid van de analyse en de rapportage maar maakt het anderzijds lastiger voor pps-managers om alles te absorberen. Verder zien we in de verwoording van de rapportages en adviezen verschillen terug in de formulering. Adviezen worden volgens de interviews het beste opgepakt als handelingsperspectief wordt geboden. In de rapportage staan naast sterke adviezen vaak ook adviezen waarin dat handelingsperspectief en/of concrete acties ontbreken.

Aan het begin van de peerreview stelt elke pps een aantal hulpvragen op. Deze vragen laten zien wat er binnen de pps speelt en op welke onderwerpen ze graag input zouden ontvangen. Alhoewel dit een standaard onderdeel is van het peerreview-instrument worden deze hulpvragen niet altijd in dezelfde mate opgepakt. Via de analyse van rapportages zien we terug dat een aanzienlijk deel van de hulpvragen niet sterk wordt behandeld door de adviezen. De interviews bevestigen dat de hulpvragen niet altijd centraal staan en dat de peerreview-teams verschillend omgaan met de hulpvragen.

Uit de enquête en interviews bleek dat veel pps-managers meer voorbeelden en 'best practices' zouden willen zien in de rapportages. Via de AI-analyse komen verschillende patronen naar voren die relaties zichtbaar maken tussen het niveau van de pps'en, de hulpvragen en de adviezen. Alhoewel dit laat zien dat pps'en van hetzelfde niveau vaker tegen soortgelijke knelpunten aanlopen is het niet zo dat op een bepaald niveau altijd dezelfde knelpunten naar voren komen. Het is dus belangrijk om aan de maatwerk aanpak vast te houden en oog te houden voor de unieke situatie en kenmerken van de pps. Wel moet het haalbaar zijn om rondom veelvoorkomende thema's pakketjes met voorbeelden samen te stellen die waar relevant beschikbaar gesteld kunnen worden.

3.6 Opvolging van de peerreview

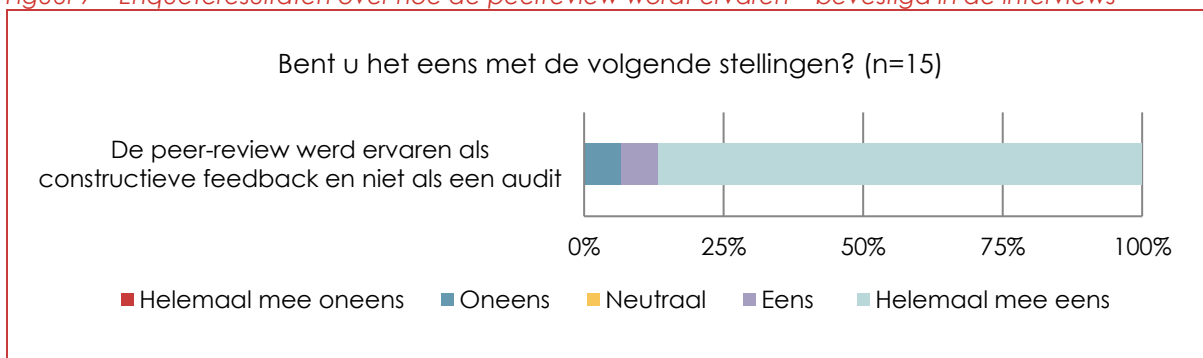
Een structurele opvolging van Katapult een aantal maanden na de peerreview ontbreekt in de aanpak en komt hierdoor slechts in enkele gevallen voor. Meerdere pps-managers hebben in de evaluatie aangegeven dat dit waarde zou toevoegen, mits dit de vorm van "een *helpende hand*" heeft. Daarnaast biedt een structurele opvolging door Katapult de mogelijkheid om meer inzicht te krijgen in wat er met aanbevelingen wordt gedaan en kan dit ook teruggekoppeld worden naar de (lead) peers en begeleiders.

In de huidige evaluatie is de analyse van de opvolging beperkt, aangezien deze grotendeels ontbreekt. Dit doet echter niets af aan het belang van deze stap in het proces. Er bestaat immers een directe relatie tussen de effectiviteit van het peerreview-instrument en hoe effectief bevindingen uit de peerreview daarna door de pps worden toegepast. Door actiever op te gaan volgen kan door PTvT scherper bepaald worden welke rol zij in die fase kunnen spelen. Ook het doorverwijzen naar andere partijen kan in sommige gevallen een effectieve ondersteuning zijn.

3.7 Rol en positionering

Het peerreview-instrument is een instrument met een lerend karakter dat wordt ingezet om de pps'en te verbeteren met inzichten en vrijblijvende adviezen. Alhoewel het voor sommige soorten pps'en wel verplicht is of sterk wordt aangeraden, worden de rapporten alleen gedeeld met de pps zelf en is het in die zin geen audit. Door Katapult en tijdens het proces door de lead peer wordt benadrukt dat het instrument geen beoordeling is maar een proces om mee te denken en constructieve feedback te geven. Momenteel herkennen de meeste pps'en het lerend karakter en wordt het instrument niet ervaren als een audit, zie Figuur 7. Wel gaven sommige pps-managers in de interviews aan dat het kan voelen als een "examen". Dit wordt volgens hen versterkt zodra het instrument verplicht wordt gesteld vanuit de subsidieverstrekker, verbonden wordt aan een formele review en niet op een vrijwillige basis kan worden ingezet. Het lerend karakter van het instrument wordt momenteel nog herkend, maar staat dus wel onder druk.

Figuur 7 Enquête resultaten over hoe de peerreview wordt ervaren – bevestigd in de interviews



Technopolis B.V., 2025

De peerreview wordt uitgevoerd onder de begeleiding van Katapult, zij benaderen de pps'en over het instrument en begeleiden het proces. De pps-managers zijn positief over het contact met Katapult en sommige blijven ook na de peerreview nog in contact of maken gebruik van andere hulpmiddelen van Katapult. Aan het begin van het traject blijkt de naam Katapult (of PTvT) en het peerreview-instrument echter niet algemeen bekend te zijn bij pps-managers. Binnen technische sectoren is Katapult redelijk bekend, maar daarbuiten is dit veel minder het geval. Dit kan ervoor zorgen dat pps-managers zich overvallen voelen door de peerreview of het instrument niet goed kunnen plaatsen. Zo werd er bij de RIFs meerdere keren aangegeven dat het niet duidelijk is hoe de peerreview zich verhoudt tot de midterm review of werd aangegeven dat de twee bij elkaar horen. De onbekendheid ondersteunt de doeltreffendheid niet en verhoogt de druk op het lerend karakter van het instrument.

Figuur 8 Rol & positionering van het instrument



Technopolis B.V., 2025

4 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk beschrijven we de aanbevelingen die wij vanuit het perspectief van de evaluatie geven aan PTvT. Zoals blijkt uit de evaluatie is het peerreview-instrument reeds een zeer gewaardeerd en doeltreffend instrument. De aanbevelingen zijn daarom vooral gericht op het bewaken van de krachten van het instrument, het zorgen dat deze uniform terugkomen in de peerreviews en het aankaarten van enkele aandachtspunten.

Aanbevelingen zijn hiermee gericht op het verder verbeteren van het instrument en dienen geen afbreuk te doen aan de effectieve werkwijze van het instrument. Een voorbeeld daarvan is de maatwerkaanpak in relatie tot de aanbeveling om meer uniform te werk te gaan. Wij zien ruimte om in elke peerreview uniform te werk te gaan door te zorgen dat dezelfde aandacht uitgaat naar kernpunten in de aanpak. Denk aan het ondersteunen van het formuleren van de hulpvragen, het waken voor de kwaliteit van de peers of het behapbaar houden van de adviezen. Dergelijke punten dienen in elke peerreview van uniforme kwaliteit te zijn. Dit staat geheel los van de maatwerkaanpak die vooral terugkomt in de inhoud van de peerreview.

De aanbevelingen staan schematisch gepresenteerd in Figuur 9, onder de figuur lichten we de aanbevelingen puntsgewijs toe.

Figuur 9 Aanbevelingen



Technopolis B.V., 2025

Vergroot de bekendheid van Katapult en de waarde van de peerreviews

Er wordt reeds veel gecommuniceerd richting de pps'en, toch is de bekendheid van Katapult en het peerreview-instrument (buiten technologiesectoren) beperkt. Het is zaak de waarde van het instrument sterker in beeld te brengen bij de pps-managers. De timing is daarbij van belang zodat dit niet verwatert in alle informatie die op hen afkomt. Het gaat om 'marketing' van de toegevoegde waarde die het instrument en Katapult kunnen bieden. Onderling

contact tussen pps'en kan helpen om de waarde van de peerreview te bevestigen, bijvoorbeeld door een kort gesprek bij aanvang van de voorbereiding van de peerreview.

Bewaak de rol als lerend instrument en ga het gesprek aan met subsidieverstrekkers

De peerreview wordt nu nog gezien als lerend instrument, maar dit staat onder druk. Het is van belang dat het instrument niet wordt gezien als een effectmeting of een examen. Plaats het leren voorop en geef pps'en de kans om inzichten en adviezen uit de peerreview toe te passen richting een formele review. Ga het gesprek aan met subsidieverstrekkers over de rol van de peerreviews en hoe de waarde in vereende krachten kan worden gemaximaliseerd. Ook zij moeten omarmen dat de peerreview draait om leren van elkaar. Richt verplichtingen liever op kennis delen (als peer) en liever niet op deelname aan de peerreview. Dan komt de verplichting in lijn te liggen met het doel.

Verhoog de uniformiteit in de effectieve aanpak

We zien over de uitgevoerde peerreviews veel verschillen terugkomen. Het is van belang om bekende krachten van het instrument te borgen en in elke peerreview effectief toe te passen. Verhoog de uniformiteit zonder de maatwerk aanpak te verliezen door richtlijnen mee te geven. Het doel is geen keurslijf maar ondersteunende principes te creëren waardoor op de aanpak gereflecteerd kan worden en gemonitord kan worden. Denk aan de steun die verleend wordt bij het opstellen van hulpvragen, het aantal en type stakeholders te betrekken bij het bezoek, het optimale aantal adviezen en de optimale formulering, etc. Dus:

- Geen richtlijn over hoeveel en welke stakeholders exact betrokken moeten worden, maar wel een richtlijn waarin beschreven wordt welke perspectieven betrokken moeten worden (strategisch, implementatie, partners, doelgroepen, etc.), waardoor geen stakeholders vergeten of onderbelicht worden.
- Geen richtlijn over welke hulpvragen geformuleerd moeten worden, maar wel over welke formulering en type vragen passen bij het karakter van een peerreview en hoe pps'en te ondersteunen om bij dergelijke vragen te komen.
- Geen richtlijn waarin gestuurd wordt op typen adviezen (bijv. minimaal 1 advies over governance), maar wel een richtlijn die aangeeft bij welk aantal adviezen de effectiviteit afneemt (te veel om te absorberen) en hoe handelingsperspectief geboden wordt.
- Etc.

Scherp de aanpak op specifieke punten aan

De aanpak wordt gewaardeerd en is effectief. Op specifieke punten kan de aanpak aangescherpt worden om de waarde verder te verhogen. Wij vestigen de aandacht op:

- Stem actiever af met de pps'en over de juiste timing van de peerreview. Voorkom hierdoor ongelukkige timing en bespreek hoe de inzichten uit de peerreview kunnen bijdragen.
- Gebruik het ontwikkelmodel meer als middel dan als doel. Gebruik het vooral binnen het peerreview-team en richt je in de rapportage op de belangrijkste zaken voor de pps.
- Vergroot de pool van peers. Verken of deelname als peer (en niet als deelnemer) in subsidieovereenkomsten verplicht kan worden en overweeg een vergoeding bij veelvoudige deelname (>2).
- Wees kritisch op de kwaliteit van peerreview-teams. Bereid nieuwe peers goed voor (incl. gespreks-/feedbackvaardigheden). Zorg dat lead peers niet een te grote stempel drukken op de peerreviews en adviezen, overweeg meer te rouleren en intervisie tussen lead peers.

Formuleer geprioriteerde haalbare adviezen met handelingsperspectief

Zorg dat er, ook op papier, prioriteit wordt aangebracht in de adviezen. Presenteer alleen adviezen waarvoor duidelijke handelingsperspectief geboden kan worden. Toets de adviezen sterker met de pps en betrokken bestuurders zodat deze haalbaar zijn binnen de context.

Een bondig rapport waarin de hulpvragen centraal staan

Stel bondigere rapporten op waarin herhaling wordt voorkomen. Stel hulpvragen centraal en gebruik het model om punten te ondersteunen zonder zaken te presenteren die niet bijdragen aan het bevestigen van geprioriteerde adviezen. Behoud positieve bevestigingen en limiteer het rapport niet slechts tot constructieve feedback, zo houden pps'en zicht op wat reeds goed gaat/werkt.

Biedt best-practices aan langs de ontwikkelfases

Verzamel voor veelvoorkomende aspecten verschillende *best-practices* in pakketjes met verschillende mogelijke inspirerende aanpakken. Gebruik hiervoor de inzichten over de ontwikkelfases. Blijf maatwerk uitvoeren: geef de pakketjes aan de pps zodra het aspect terugkomt in de analyse van de peerreview zodat de informatie goed aansluit bij de behoeften.

Bied een helpende (niet-controlerende) hand aan

Veel pps'en zouden het waarderen als de peerreviews sterker worden opgevolgd. Het is essentieel dat dit een helpende hand betreft en geen controlerende functie heeft. PTvT moet bepalen of zij daar een rol voor zichzelf ziet, zo niet kan wel aandacht uitgaan naar het juist doorverwijzen naar andere partijen die de pps'en verder kunnen ondersteunen.

Methodologie bijlage

Een combinatie aan methodes is gebruikt om inzicht te krijgen in het peerreview-instrument en de doeltreffendheid. Hierbij is gebruik gemaakt van interviews, een enquête en een handmatige en AI-analyse van de peerreview-rapporten. De combinatie van resultaten gaf een goed beeld van het peerreview-instrument. De inzichten van de verschillende methodes sloten vaak bij elkaar aan, met name de interviews gaven context en verdieping aan de resultaten van de enquête en AI-analyse.

Interviews

In totaal zijn er gedurende de studie 27 interviews uitgevoerd. Aan het begin van het onderzoek zijn er drie verkennende gesprekken uitgevoerd om de opzet van het onderzoek te informeren en een beter begrip te krijgen van het peerreview-instrument. Vervolgens is er met 15 pps'en gesproken, verdeeld over de drie verschillende soorten pps (RIF, CoE, DW). Gesprekspartners zijn geselecteerd door Technopolis waarbij gezocht is naar een juiste balans tussen verschillende pps'en op basis van analyse van het portfolio van peerreviews. De selectie is afgestemd met PTVT tijdens de eerste workshop, in een enkel geval is een gesprekspartner vervangen in het geval dat geen goede gesprekspartner gevonden kon worden. De interviews zijn uitgevoerd met de pps-manager en gingen in op hoe de peerreview was ervaren en hoe de inzichten en adviezen van de peerreview zijn opgepakt. Dit waren semigestructureerd interviews waarbij een standaard vragenlijst werd afgegaan maar er tevens ruimte was voor verdiepende vragen. De vragenlijsten staan aan het eind van deze bijlage gepresenteerd. Vergelijkbare interviews werden uitgevoerd met drie begeleiders vanuit Katapult, vooral gericht op het proces van de peerreviews. De inzichten van deze gesprekken werden vervolgens getoetst bij verschillende lead peers. Zij werden gevraagd te reflecteren op een aantal bevindingen uit de eerdere interviews en vertelden ook over hoe het proces door de lead peers wordt ervaren. Deze reflectie gaf een beter en genuanceerder beeld van de resultaten.

Tabel 1 Overzicht interviews

Interviewpartner	Aantal	Doel van het gesprek
Lead peers en begeleiders	3	Verkenning van het instrument
Pps-managers	15	Ervaring van het peerreview-instrument en opvolging van aanbevelingen
Begeleiders Katapult	3	Verkenning proces van de peerreview en rol Katapult
(Lead) peers	6	Reflectie bevindingen interviews en rol peer in peerreview

Technopolis B.V., 2025

Analyse peerreview-rapporten

Voor de evaluatie zijn 112 peerreview-rapporten geanalyseerd. Dit was een combinatie van een handmatige en AI-analyse. Aan het begin zijn verschillende rapporten bekeken en handmatig geanalyseerd, daarnaast zijn ter voorbereiding op de 15 interviews met pps-managers ook de verslagen handmatig doorgenomen. Vervolgens zijn de inzichten van deze analyse gebruikt om vragen op te stellen voor een AI-analyse. Deze AI-analyse keek naar alle 112 rapporten en analyseerde vragen zoals 'Hoeveel aanbevelingen staan er in het rapport?' of 'Wie is de lead peer?'. In een tweede ronde werden ook verbanden tussen deze gegevens geanalyseerd met vragen zoals 'Sluiten de aanbevelingen aan op de hulpvragen?'. Deze

vragen werden over verschillende rondes aangescherpt om de gewenste resultaten te krijgen. Achteraf werd een deel van de bevindingen van het AI-model handmatig gecontroleerd. Deze controle is uitgevoerd als een steekproef waarin per vraag en type uitkomst ongeveer 5 peerreview-verslagen zijn doorgenomen. Dit is een iteratief proces waarbij de aanpak werd bijgesteld indien bevindingen niet overeenkwamen.

Enquête

Om een idee te krijgen van de ervaringen met de peerreview en met name de opvolging van de aanbevelingen werd een enquête uitgezet onder pps-managers. Deels was het doel van de enquête om de onderzoeksgroep naast de 15 interviews met pps'en te vergroten zodat we van meer pps'en zicht zouden krijgen van de effecten na de peerreview. Deze enquête was relatief kort met tien vragen, die een mix waren van gesloten en open vragen. Deze vragen gingen over hoe het proces werd ervaren, wat er met de aanbevelingen werd gedaan en ook wat pps'en heeft belemmerd om de aanbevelingen op te volgen. Katapult heeft pps'en benaderd om deze enquête in te vullen. Uiteindelijk zijn er vijftien responses verzameld, een van deze responses werd gegeven door een pps die later ook werd geïnterviewd. De voornaamste resultaten staan aan het eind van deze bijlage gepresenteerd. Samen met de interviews is er zo input verzameld van ongeveer een kwart van de pps'en.

Workshops

Tijdens het onderzoek zijn ook twee workshops georganiseerd met PTvT.

De eerste workshop vond aan het begin plaats om de datacollectie diepgaand af te stemmen. In de workshop is specifieke aandacht uitgegaan naar de formulering en vooral de lengte van de enquêtevragen. Daarnaast is gesproken over hoe we de enquête via PTvT konden uitzetten bij de doelgroep van pps'en aangezien er reeds verschillende andere enquêtes uitstonden. Besloten is om de enquête voornamelijk te richten op pps'en die geen verzoek voor een andere enquêtes hadden ontvangen, waarbij wel zorg is uitgegaan naar de balans tussen de verschillende soorten pps'en. Verder is ook gereflecteerd op de selectie gesprekspartners die Technopolis had gemaakt voor de interviews met pps'en, in deze reflectie is voor enkele gesprekspartners gedeeld dat het lastig zou zijn om een goede gesprekspartner te vinden. Ook voor de gesprekspartners die zijn vervangen heeft Technopolis opnieuw de selectie gemaakt.

De tweede workshop vond aan het eind van de dataverzameling plaats. In de workshop is samen met PTvT gereflecteerd op de kernbevindingen. Vanuit de reflectie zijn mogelijke feitelijke onjuistheden geïdentificeerd en zijn enkele vragen opgekomen die vanuit de evaluatie verder verdiept konden worden. Ook heeft discussie plaatsgevonden over mogelijke aanbevelingen zodat deze goed zouden aansluiten bij de mogelijkheden van PTvT.

Interviewvragenlijsten

PPS managers/ projectleiders

Introductie

1. Kunt u uw PPS en uw rol daarin kort beschrijven?
2. Kunt u toelichten waarom u een peerreview heeft aangevraagd voor uw PPS?
 - i) Peilen van motivatie en verwachtingen

Peerreviewproces

3. Hoe heeft u de voorbereiding en het opstellen van de hulpvragen ervaren?
 - i) Kreeg u hierbij voldoende ondersteuning?
 - ii) Waren de beschikbare tools bruikbaar?
4. Hoe verliep het bezoek van het peerreviewteam?

Feedback en aanbevelingen

5. Vond u de feedback tijdens de terugkoppeling duidelijk en relevant?
 - i) Waarom wel of niet?
6. In hoeverre sloten de aanbevelingen aan op de specifieke situatie van uw PPS?
7. Waren de aanbevelingen concreet genoeg om actie te ondernemen?
 - i) Waarom wel of niet?
8. Kunt u een voorbeeld geven van een aanbeveling die u heeft opgevolgd?
 - i) Wat waren de resultaten hiervan?
9. Kunt u een voorbeeld geven van een aanbeveling die u niet heeft opgevolgd?
 - i) Wat was de reden hiervoor?
10. Wat waren knelpunten en succesfactoren bij het opvolgen van de aanbevelingen?
 - i) Hoe werd daarmee omgegaan binnen de PPS?

Resultaten

1. Heeft de peerreview veranderingen binnen uw PPS in gang gezet?
 - i) Zo ja, welke zijn dit?
2. Hoe kan het peerreview-instrument nog beter bijdragen aan de verdere ontwikkeling van pps'en?

Slotvragen

3. Heeft u ervaring met andere review-instrumenten? Zo ja, hoe verhouden deze zich tot het PPS peerreview-instrument?
4. Wilt u nog iets toevoegen dat we nog niet hebben besproken, maar dat volgens u belangrijk is om mee te nemen in onze evaluatie?

Leaders & ervaringsdeskundigen

Introductie

1. Kunt u uzelf introduceren en uw rol in de peerreviews kort toelichten?

Peerreviewproces

2. Hoe ervaart u het proces van voorbereiding op een peerreview?
 - i) Krijgt u voldoende informatie en documentatie van/over de PPS?
 - ii) Wat kan er verbeterd worden in de voorbereiding?
3. Zijn de hulpvragen en verwachtingen van de pps'en duidelijk?
4. Hoe verliepen de interviews en bezoeken aan de pps'en uw inzicht?

- i) Krijgt u als peer voldoende tijd en ruimte om uw rol goed uit te voeren?
 - ii) Wordt het voldoende duidelijk waar de pps'en tegenaanlopen?
5. Hoe zou u de samenwerking binnen het peerreviewteam omschrijven?
- i) Is het peer-review team voldoende divers om met verschillende invalshoeken naar de problematiek van de pps'en te kunnen kijken?
6. Wat zijn volgens u de succesfactoren en uitdagingen van de peer-reviews?

Feedback en aanbevelingen

7. Hoe bepaalt u welke aanbevelingen u doet aan de pps'en?
8. Op welke manier probeert u de kwaliteit van aanbevelingen te waarborgen?
- i) Welke eigenschappen moet een aanbeveling hebben? Wanneer zijn deze:
 - a. Duidelijk (concreet, begrijpelijk en specifiek)
 - b. Bruikbaar (aansluiting op hulpvragen, handelingsperspectief, randvoorwaarden)
 - c. Toepasbaar (aansluiting context PPS, vertaling naar vervolgstappen)
9. Lukt het om de aanbevelingen af te stemmen op de wat de pps'en nodig hebben?
10. Hoe ervaart u het geven van (kritische) feedback en het geven van (constructieve) aanbevelingen? Hoe wordt dit ontvangen door pps'en?

Resultaten

11. Heeft u voorbeelden van peerreviews die echt hebben bijgedragen aan verbeteringen binnen een PPS?
12. Welke factoren maken volgens u het verschil tussen een succesvolle en minder succesvolle peerreview?

Slotvragen

13. Heeft u suggesties voor verbeteringen in:
- i) De uitvoering van het peerreviewproces?
 - ii) De opvolging van de aanbevelingen?
14. Heeft u ervaring met andere review-instrumenten? Zo ja, hoe verhouden deze zich tot het PPS peerreview-instrument?
15. Wilt u nog iets toevoegen dat we nog niet hebben besproken, maar dat volgens u belangrijk is om mee te nemen in onze evaluatie?

Begeleiding/ uitvoering

Introductie

1. Kunt u zichzelf introduceren en uw rol binnen Katapult en/of bij het peerreview-instrument toelichten?
2. Wat zijn volgens u de belangrijkste doelstellingen van het peerreview-instrument?

Hulpvragen

3. Hoe ervaart u het opstellen van de hulpvragen door de pps'en?
- i) Wat zijn hierin uitdagingen en succesfactoren?

4. Welke rol kan Katapult spelen in het ondersteunen van pps'en in het opstellen van de hulpvragen?
5. Zijn er bepaalde hulpvragen waar het instrument minder of meer geschikt voor is in uw ervaring?

Peerreview- instrument

6. Wat vindt u van de methode en inhoudelijke kaders van het peerreview-instrument?
7. Hoe ervaart u het proces en de praktische uitvoering van het peerreview-instrument?
 - i) Wat zijn hierin uitdagingen en succesfactoren?
8. Hoe ervaart u de samenstelling en werking van de peerreviewteams?
 - i) Hoe worden deze geselecteerd?
 - ii) Wat zijn aandachtspunten?
 - iii) Is het peer-review team voldoende divers om met verschillende invalshoeken naar de problematiek van de pps'en te kunnen kijken?
9. Heeft u ervaring met andere review-instrumenten? Zo ja, hoe verhouden deze zich tot het PPS peerreview-instrument?

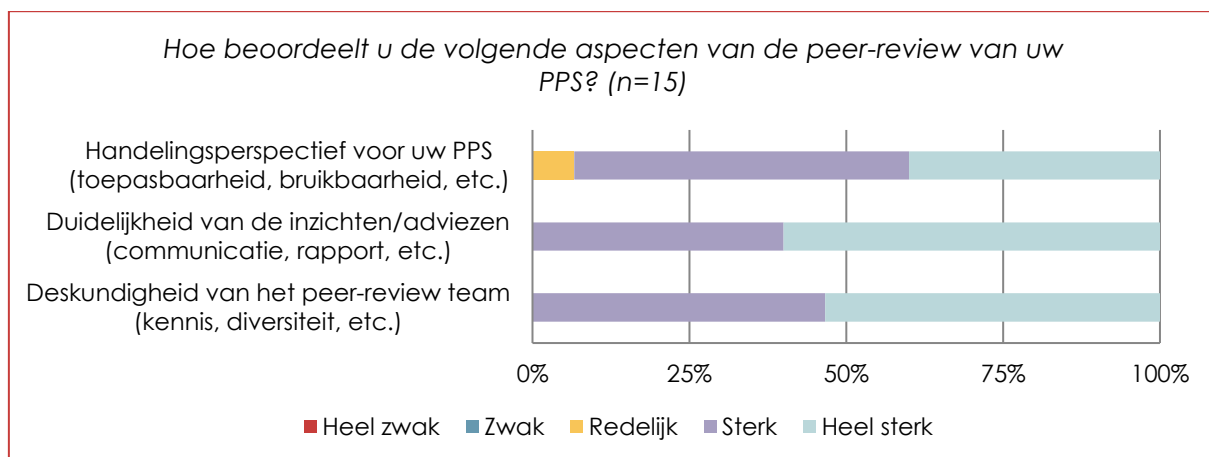
Resultaten

10. Wat zijn volgens u knelpunten en succesfactoren die invloed hebben op de effectiviteit van het instrument?
11. Wordt de opvolging van gegeven aanbevelingen en gemonitord en welke resultaten ziet u hiervan terug?

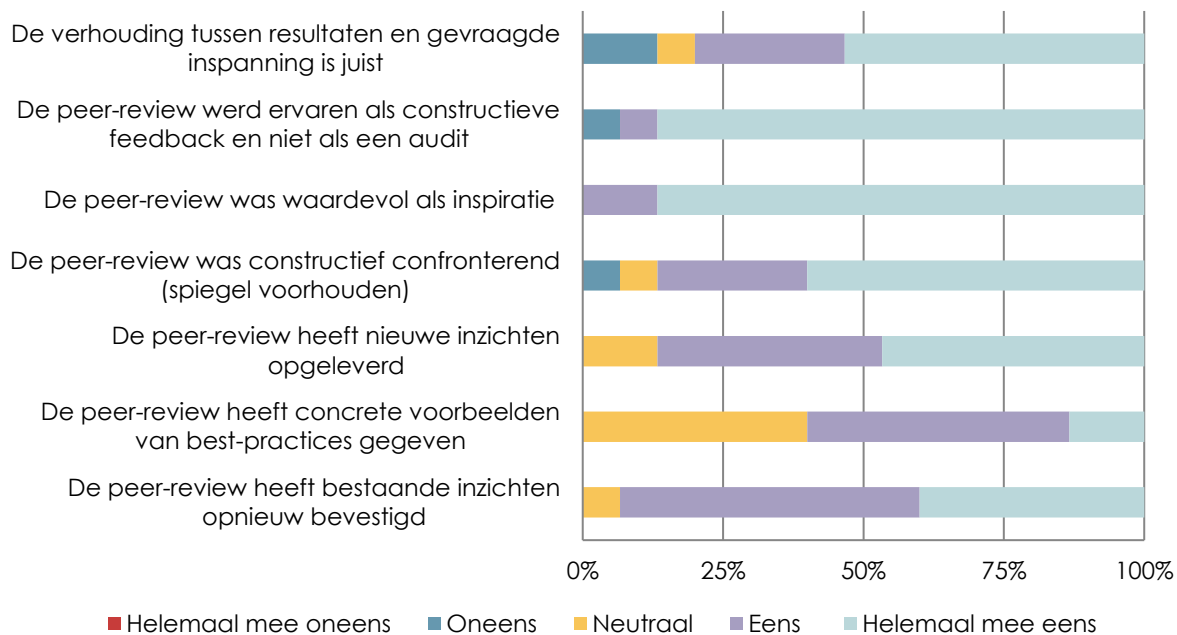
Slotvragen

12. Heeft u suggesties voor verbeteringen in:
 - i) De uitvoering van het peerreviewproces?
 - ii) De uitvoer en opvolging van de aanbevelingen?
13. Wilt u nog iets toevoegen dat we nog niet hebben besproken, maar dat volgens u belangrijk is om mee te nemen in onze evaluatie?

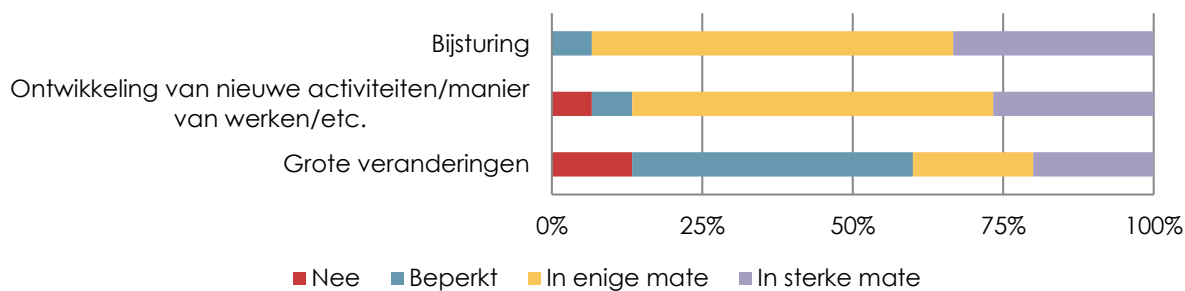
Enquêteresultaten



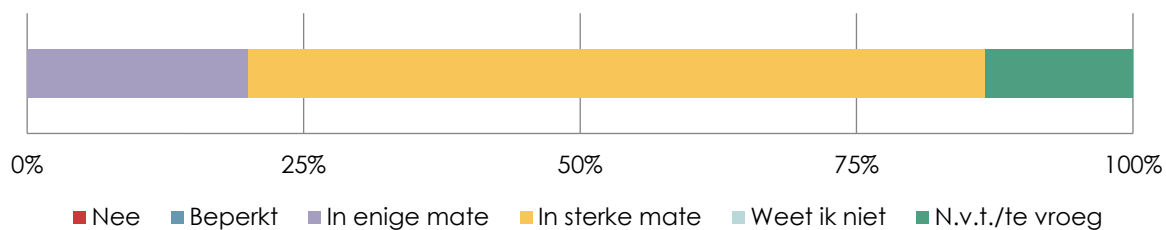
Bent u het eens met de volgende stellingen? (n=15)

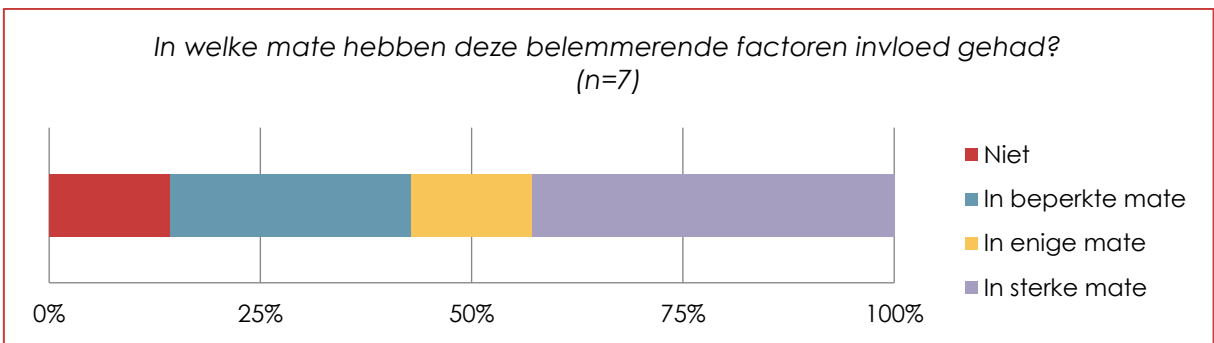
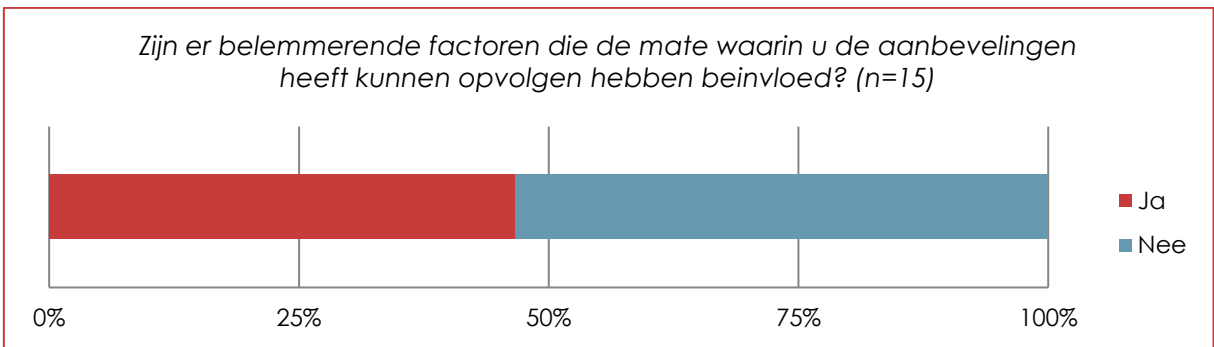


Heeft u de inzichten/adviezen kunnen toepassen om volgende stappen te zetten in de ontwikkeling van uw PPS? En ging het hierbij om grote veranderingen, bijsturing of ontwikkeling van nieuwe activiteiten/manier van werken/etc.? (n=15)



Zijn deze stappen effectief gebleken? (n=15)







www.technopolis-group.com