



Impact en
Meerwaarde

Van samenwerking tussen beroepsonderwijs
en bedrijfsleven, 2024 – 2025

Samen bouwen aan blijvende impact

Publiek-private samenwerking leeft. Dat zien we, en dat voelen we in de talloze samenwerkingen die zich dagelijks inzetten om onderwijs en arbeidsmarkt dichterbij elkaar te brengen. Samen maken zij werk van verandering: met lef, creativiteit en de overtuiging dat het anders kan én moet.

Met deze impactmeting laten we zien waar het netwerk van pps'en nu staat. We laten zien wat het oplevert als onderwijsinstellingen, bedrijven en regio's de handen ineenslaan: niet alleen in getallen, maar ook in verhalen. Over hoe samenwerking leidt tot vakmanschap, tot betere processen en innovatiekracht. En hoe dat alles bijdraagt aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt, waarin mensen zich blijven ontwikkelen.

We hebben in de afgelopen jaren veel geëxperimenteerd en geleerd, los en met elkaar. Er zijn talloze initiatieven gestart, waarvan een flink deel is gestrand, maar een nog groter deel is uitgegroeid tot iets waardevols. En juist op die sterke basis bouwen we nu verder. Door het goede te verbinden, te versterken en bijvoorbeeld door pps'en samen te brengen in High Impact Pps'en. Daaruit komen waardevolle lessen. Zo weten we steeds beter wat werkt, en wat niet. Het komt er nu op aan dat inzicht te vertalen naar samenwerking die slimmer, efficiënter en effectiever is: daar ligt de opgave én de kans.

Technologie verandert namelijk razendsnel hoe we werken, leren en organiseren. Dat vraagt om samenwerking die meebeweegt. Juist in een tijd van maatschappelijke opgaven en toenemende arbeidsmarktkrapte komt het aan op structurele verbindingen: tussen onderwijs, bedrijfsleven en regio's, waarin technologie fundamenteel wordt verankerd. Wat we steeds duidelijker zien: het gaat niet alléén om meer samenwerking, maar ook om betere, effectievere samenwerking.



Pieter Moerman, Katapult

Die ontwikkeling raakt direct aan het thema van deze meting: arbeidsproductiviteit. In een tijd van krapte en snelle verandering draait het niet alleen om méér mensen, maar ook om beter georganiseerd werk, gemotiveerde professionals, en voortdurende innovatie. Precies dat is wat pps'en mogelijk maken.

In deze meting nemen we je mee in die ontwikkeling. Je vindt onder andere cijfers over de samenstelling, ambities en bereik van het netwerk. Je leest een heel aantal mooie voorbeelden van pps'en en samenwerkingen die bijdragen aan arbeidsproductiviteit. En je krijgt zicht op de dynamiek achter het netwerk en wat dat betekent voor de weg vooruit.

We hopen dat deze publicatie niet alleen inzicht geeft, maar ook inspiratie biedt. Want de beweging is in gang gezet. De volgende stap ligt voor de hand: samen bouwen aan impact die blijft. Want impact maken is geen keuze meer. Hoe we dat doen, wél.

Arbeidsproductiviteit - van uitdaging naar noodzaak

Het thema arbeidsproductiviteit vraagt meer aandacht dan ooit. De beroepsbevolking nadert haar limiet van beschikbare capaciteit. Niet langer draait het om simpelweg méér mensen aantrekken, maar verschuift de focus naar het slimmer en effectiever benutten van de schaarse capaciteit die we hebben. Dit vraagt om een fundamenteel andere blik.

Arbeidsproductiviteit is echter net zo complex als urgent. Ondanks alle technologische investeringen, flexibilisering en innovaties beperkt de productiviteitsgroei sinds de eeuwwisseling zich tot 1% per jaar. We hebben dat deels weten te ondervangen door een groeiende beroepsbevolking en hogere arbeidsparticipatie. Maar met de aankomende vergrijzing, een verschuiving van formeel naar informeel werk (o.a. mantelzorg), en de toenemende kwetsbaarheid van productieketens realiseren we ons dat arbeidsproductiviteit geen simpel vraagstuk is.

Waar in het verleden met een zeer ruime arbeidsmarkt 'werving van het beste talent' centraal stond, verschuift de focus nu naar het optimaal inzetten van ieders talent. In elk mens schuilt potentieel, en de uitdaging is om de beschikbare tijd van mensen te richten op datgene waar ze in uitblinken en voor gemotiveerd zijn. Focus op zo min mogelijk verspilling van inzet aan taken waar het talent niet ligt, en zoveel mogelijk waarde toevoegen waar dat kan.

In die verschuiving ontstaan enorme kansen en uitdagingen voor het onderwijs en bedrijfsleven. Het kennen van talenten en het actief stimuleren en investeren om die te laten groeien, is daarbij een randvoorwaarde voor een productieve, toekomstbestendige arbeidsmarkt waar ruimte is voor innovaties en ontwikkeling.

Productiviteit draait niet enkel om harder of langer werken, maar vraagt ook om slimmer samen organiseren: flexibel, taakgericht en met oog voor skills. Werkomgevingen moeten zo worden ingericht dat mensen hun talenten kunnen inzetten waar ze het meest van waarde zijn. Dat betekent barrières wegwerken, conventies doorbreken en niet vasthouden aan 'zo doen we het nu eenmaal'. Vraag aan de werkenden: "Wat heb jij nodig om je talent in te zetten?" en biedt vervolgens de ruimte en faciliteiten om daarop in te spelen.

De perspectieven en positieve ontwikkelingen worden steeds zichtbaarder. Taakgericht organiseren en de focus op skills zorgen dat talenten laagdrempeliger worden herkend en effectief benut. Door samen te werken richten onderwijs en bedrijfsleven een infrastructuur en netwerk aan om hier stappen in te zetten. Kansen grijpen betekent actief investeren in persoonlijke groei, flexibele inzet stimuleren door barrières te slechten, en talenten herkennen en ontwikkelen.

Dit nummer van Katapult duikt verder in de impact van arbeidsproductiviteit aan de hand van inspirerende voorbeelden en concrete inzichten. Talenten heeft iedereen. Het onbenutte potentieel ligt voor het oprapen als we de klassieke conventies weten te doorbreken.



Bart Götte, toekomstdenker en strateeg

Om samen dieper in het thema arbeidsproductiviteit te duiken hebben we in deze impactmeting een heel aantal mooie voorbeelden van pps'en en programma's opgenomen die op verschillende manieren aan arbeidsproductiviteit werken. Elk van deze voorbeelden is opgenomen in één van de vier domeinen binnen arbeidsproductiviteit. Hieronder lees je een korte uitleg per domein.¹

1. **Kennis en vaardigheden**

Goed opgeleide werknemers blijven productief doordat ze zich kunnen aanpassen aan veranderende technologieën. Lees meer over dit domein op pagina 8 en 10.

2. **Slimme werkorganisatie**

Slimme werkmethodes en duidelijke processen verhogen de efficiëntie van arbeid. Bekijk goede voorbeelden van slimme werkorganisatie op pagina 13 en 18.

3. **Motivatatie en cultuur**

Een positieve werkcultuur en goede motivatie leiden tot betere prestaties en minder verzuim. Meer lezen over motivatie en werkcultuur? Bekijk pagina 6 en 17.

4. **Technologie en innovatie**

Technologische innovaties maken werk sneller, nauwkeuriger en minder belastend. Mooie voorbeelden van dit domein vind je op pagina 11, 15 en 20.



1. De vier domeinen komen voort uit Katapult's whitepaper van mei 2025, bekijk deze hier:



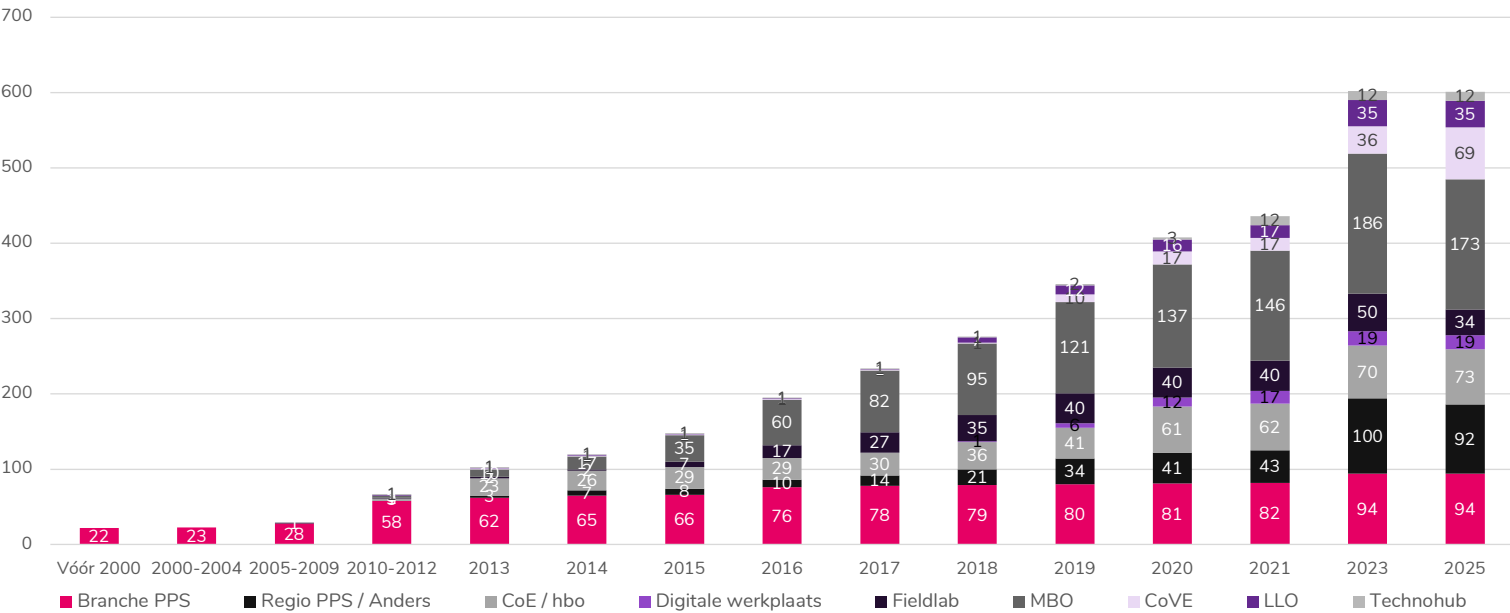
Een next level netwerk

Inmiddels zijn er rond de 600 publiek-private samenwerkingen en het lijkt erop dat de enorme groei in aantallen begint af te remmen. Veel bestaande pps'en hebben zich de afgelopen jaren verenigd in High Impact Pps'en: consortia waarin ze intensief met elkaar samenwerken. Dat is een volgende stap in de volwassenwording van pps-ontwikkeling. Je ziet duidelijk dat de samenwerking met de buitenwereld steeds meer centraal komt te staan.

Door die bundeling wordt er efficiënter gewerkt, kennis en expertise worden beter gedeeld en er ontstaat meer slagkracht om regionale én thematische uitdagingen aan te pakken. Het gevolg is dat de groei van nieuwe initiatieven op landelijk niveau wat afvlakt, maar tegelijkertijd worden bestaande samenwerkingen juist steviger en effectiever. En ook internationaal is er volop beweging. Dat zie je bijvoorbeeld terug in de toename van het aantal Centres of Vocational Excellence.²

Al met al onderstrepen de cijfers een duidelijke transitie: we zijn aanbeland in een fase waarin het niet meer alleen om méér samenwerkingen gaat, maar vooral om betere, professionelere en meer internationale netwerken.

Dit jaar is voor het eerst een – voor deze meting – relatief nieuwe groep meegenomen: de *learning communities*. Een aantal daarvan is al actief binnen het Katapultnetwerk. Deze communities richten zich op zogeheten wicked problems – taai, complexe vraagstukken waarvoor geen simpele oplossing bestaat. De aanpak van learning communities sluit goed aan bij de meer volwassen vorm van publiek-private samenwerking. In deze communities draait alles om de WIL-driehoek: werken, leren en innoveren gaan daar hand in hand.



Katapult netwerk

2. Centres of Vocational Excellence (CoVEs) zijn partnerschappen tussen onderwijsinstellingen, bedrijven en andere organisaties uit meerdere landen. Hun doel is om krachtige leeromgevingen te ontwikkelen die goed aansluiten op de behoeften van de arbeidsmarkt en bijdragen aan de versterking van de regionale economie.

Van putjesschepper naar Rioloog bij Te Kloeze Riooltechniek

Missers bestaan niet. Elke fout is een kans om het werk slimmer, veiliger of efficiënter te maken. Met die instelling stimuleert Te Kloeze haar medewerkers actief om zowel positieve als negatieve ervaringen te delen en ervan te leren. Daarmee past Te Kloeze perfect in het thema ‘arbeidsmotivatie en werkcultuur’.

Met hulp van een leercultuurcoach ontwikkelde het bedrijf een aanpak die naadloos aansluit bij de praktisch geschoolde collega's. "Wij zijn zelf onze monteurs gaan opleiden omdat er in Nederland geen scholen zijn die opleiden in riooltechniek." aldus Vincent Nibbelink, bedrijfsleider service bij Te Kloeze. Samen met Torio Technisch Opleidingscentrum Nederland laten ze personeel in de praktijk én op maat leren. Het resultaat is meer eigenaarschap, minder hersteltijd, en een team dat werkt met plezier, vertrouwen én vakmanschap.

Bastiaan Mante, monteur bij Te Kloeze vertelt: "In principe kom je met nul ervaring binnen, maar na een bepaalde tijd heb je zoveel ervaring opgebouwd dat je denkt: ik kan elke ontstopping aan! Ik kom zelf uit de logistiek, dus de omslag was voor mij gigantisch. Maar volgens mij zijn ze nog steeds blij met mij."

Zo wordt leren niet iets extra's, maar een motor voor arbeidsproductiviteit.

Te Kloeze Riooltechniek is het toonbeeld van een bedrijf waar informeel, non-formeel en formeel leren als vanzelfsprekend in het werk zijn vervlochten. Zowel binnen het programma Leercultuur als het SLIM-ondersteuningsprogramma zien we dat mkb-bedrijven die actief inzetten op leren op de werkvloer, niet alleen hun wendbaarheid vergroten, maar ook effectiever en productiever worden. Leren is geen doel op zich, maar een middel om bedrijfsdoelen te bereiken, waaronder arbeidsproductiviteit.

MOTIVATIE EN CULTUUR



75% van de mkb'ers zegt dat er door hun SLIM-project meer bewustzijn is ontstaan over het belang van leren.

62% van de mkb'ers onderneemt concrete acties naar aanleiding van de bedrijfsscan, zoals coachgesprekken, onboarding-aanpak, leerambassadeurs.

40% vindt dat dit bijdraagt aan efficiënter werken en beter benutten van talent.

78% van de SLIM-deelnemers zegt dat de resultaten onderdeel zijn geworden van het reguliere beleid.

40% startte een vervolgproject op basis van eerdere resultaten. De regeling werkt dus als vlieg wiel voor structurele verandering en is aantoonbaar effectiever dan regelingen die zich op eenmalige trainingen richten.

Katapultnetwerk: groei in bereik

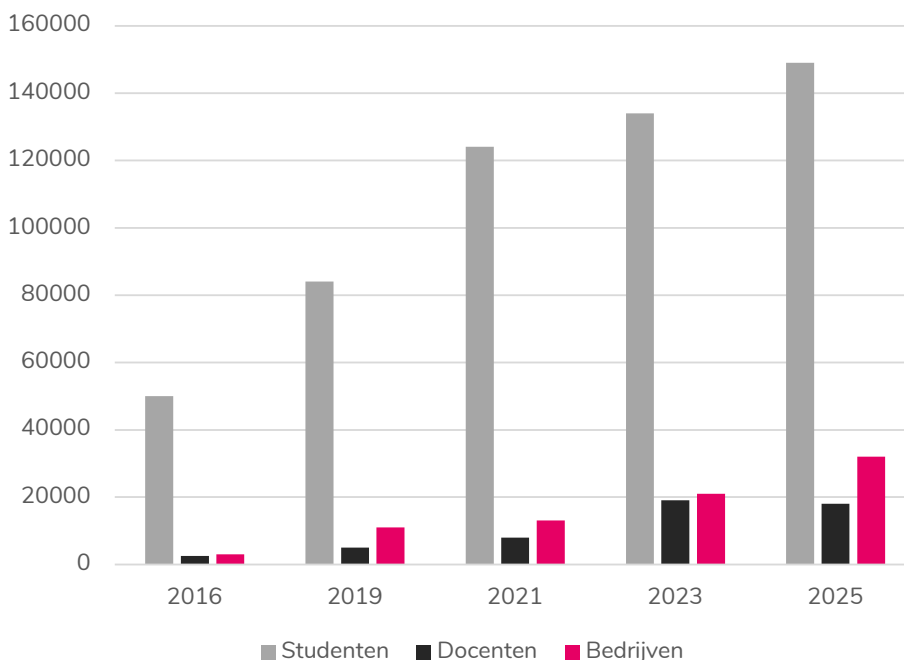
Het bereik van publiek-private samenwerkingen is de afgelopen jaren flink gegroeid – en ook in 2025 zet die groei door. Sinds 2016 is het aantal studenten dat betrokken is bijna verdrievoudigd, tot zo'n 149.000. Het aantal docenten bereikte in 2023 een piek, en blijft met ruim 18.000 nog steeds hoog. Desondanks is het voor ons een aandachtspunt om de docent- en onderzoekersbetrokkenheid de komende jaren nog verder omhoog te krijgen. In bovengenoemde cijfers is ook het extra bereik meegenomen dat ontstaat door samenwerking binnen de High Impact Pps'en.

De grootste groei zien we bij bedrijven. In 2023 waren ruim 21.000 bedrijven betrokken, in 2025 zijn dat er al meer dan 32.000. Dat laat zien dat pps'en zich hebben ontwikkeld tot stevige netwerken waarin onderwijs en bedrijfsleven steeds nauwer samenwerken. Publiek-private samenwerking is daarmee niet meer weg te denken uit het mbo- en hbo-landschap, zowel voor innovatie als voor opleiden.

Pps'en geven ook aan waar zij de meeste impact zien voor hun verschillende doelgroepen: Studenten ervaren vooral veel impact door stages, opdrachten uit de praktijk en deelname aan onderzoeks- en praktijkprojecten binnen hybride leeromgevingen. Docenten worden met name versterkt door deel te nemen aan onderzoeksgroepen, door samen met bedrijven lesprogramma's te ontwikkelen en door netwerken op te bouwen via learning communities. Bedrijven merken het effect van samenwerken met studenten in praktijkopdrachten, gezamenlijk onderzoek doen en meedenken over de inhoud van het onderwijs.

Hybride leeromgevingen vormen een rode draad in al deze vormen van impact, ze worden door alle groepen als belangrijk benoemd. Ook onderzoek blijkt steeds vaker een verbindende factor. Via lectoraten of regionale projecten werken studenten, docenten en bedrijven samen aan actuele vraagstukken, en dat versterkt de samenwerking op alle fronten.

Bereik Katapult netwerk



Leren als motor voor groei: hoe het Innovatiecluster Noordoostpolder inzet op arbeidsproductiviteit

In de Noordoostpolder werken 24 technische maakbedrijven samen aan innovatie en het versterken van de regionale economie. Vijf jaar geleden beseften ze dat gedeeld leren en innoveren leidt tot meer snelheid, wendbaarheid en veerkracht. En dat inzicht kreeg vorm in het Innovatiecluster Noordoostpolder (ICNOP).

Een van hun speerpunten is het versterken van de leercultuur binnen bedrijven, een mooi voorbeeld in onze categorie 'Kenniss en vaardigheden van werknemers'. Want in een tijd waarin technologie en marktontwikkelingen elkaar razendsnel opvolgen, is het geen luxe dat medewerkers zich voortdurend ontwikkelen, maar bittere noodzaak.

"De wereld en de automatisering gaan dusdanig snel dat we continu moeten wisselen en veranderen", aldus Cor van Vilsteren, Directeur-eigenaar van metaalbedrijf MCM Marknesse, een van de deelnemende bedrijven.

Van gezamenlijke behoefte naar gedeelde oplossing

Om de leercultuur handen en voeten te geven, ontwikkelde het cluster samen met Smart Makers Academy en OpleidingsBedrijf Metaal Oost de zogeheten metrolijn Implementatie en Borging van Leercultuur. Die lijn bestaat uit vier trajecten, elk gericht op een andere doelgroep. In korte workshops, de 'stations', bouwen deelnemers kennis en vaardigheden op die ze meteen kunnen toepassen in de praktijk. Alles is maatwerk, afgestemd op wat het cluster nodig heeft.

Wat deze metrolijn bijzonder maakt is dat hij door drie bedrijven werd ontwikkeld. Directieleden, HR-medewerkers, productieleden en vakmensen brachten hun wensen en leerbehoeften in kaart, wat opnieuw voor meer draagvlak zorgt.

KENNIS EN VAARDIGHEDEN



Een belangrijk inzicht was dat veel bestaande leertrajecten vooral aanbodgericht zijn. De metrolijn pakt dat anders aan. Hier staan juist de vragen en ambities van bedrijven én medewerkers centraal. Dat zorgt voor meer effect, en de motivatie op de werkvloer gaat er ook flink van omhoog.

Samenwerken aan een lerende regio

Het voorbeeld van ICNOP laat mooi zien dat innovatie en productiviteit niet alleen draaien om technologie. Het gaat vooral om mensen, en om de ruimte die zij krijgen om te blijven groeien.³ Met de metrolijn ontstaat een concreet voorbeeld van een vraaggedreven ecosysteem: bedrijven formuleren gezamenlijk hun ontwikkelbehoeften, en opleiders sluiten daarop aan met passend aanbod.

"We hopen dat bedrijven van buiten de Noordoostpolder straks zullen zeggen: daar doen ze iets goeds."

Sjoerd Keijser,
Programmamanager Innovatiecluster Noordoostpolder

3. ICNOP is tevens onderdeel geweest van een studie naar arbeidsproductiviteit bij pps'en, uitgevoerd door Birch in het najaar van 2024.

Katapultnetwerk: inhoudelijke focus

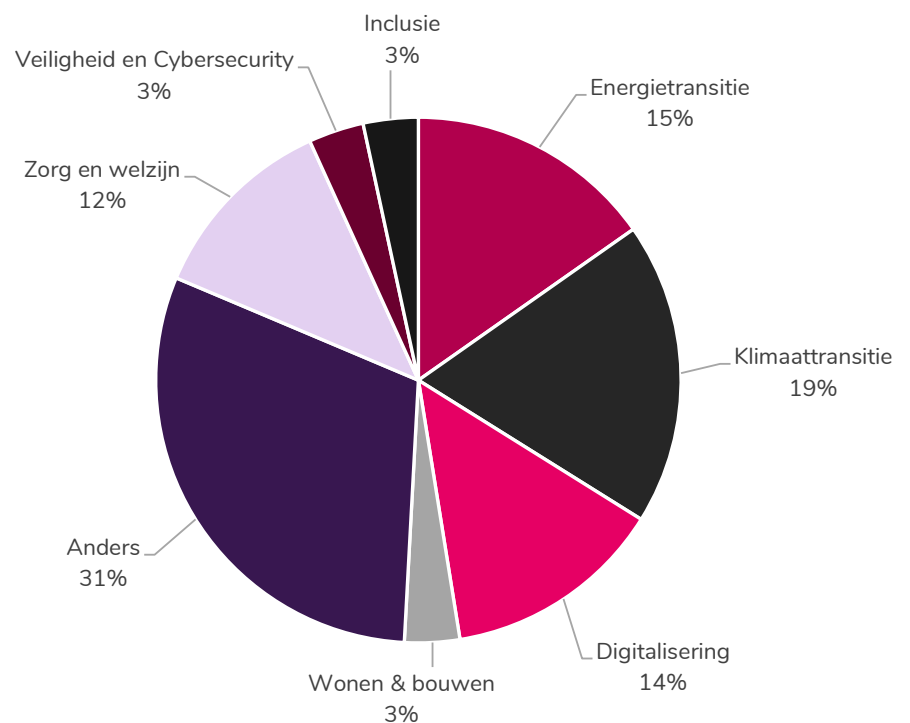
In 2025 richten pps'en zich zowel op grote maatschappelijke uitdagingen als op regionale vraagstukken. Het vaakst werken ze aan thema's als klimaattransitie (19%), energietransitie (15%), digitalisering (14%) en zorg en welzijn (12%). Het zijn allemaal thema's die goed aansluiten bij landelijke beleidsdoelen, zoals verduurzaming, de energietransitie, een sterkere digitale infrastructuur en het toekomstbestendig maken van de zorg. Tegelijkertijd laten de cijfers zien dat pps'en niet alleen reageren op overheidsbeleid, maar ook zelf actief regionale vernieuwing en inclusie vormgeven.

Opvallend is dat 31% van de samenwerkingen onder de noemer "Anders" valt. In deze categorie werken pps'en bijvoorbeeld aan economische transformatie, sleuteltechnologieën zoals automatisering, chemie en biotechnologie, en nieuwe vormen van ondernemerschap. En ook al vallen deze onderwerpen niet binnen de standaardthema's, ze geven wel goed weer hoe pps'en inspelen op technologische veranderingen en maatschappelijke ontwikkelingen.

Hoe pps'en zijn georganiseerd verschilt. Ongeveer 29% heeft een zelfstandige rechtsvorm, zoals een stichting of coöperatie. De meerderheid van 71% werkt samen op basis van een overeenkomst. Deze flexibele vorm van samenwerking maakt het makkelijker om snel te starten, op te schalen of om nieuwe partners aan te haken als dat nodig is.

Pps'en combineren dus inhoudelijke slagkracht met een wendbare organisatievorm. Zo kunnen ze effectief inspelen op actuele opgaven én toekomstgerichte ontwikkelingen.

Thematiek





KENNIS EN VAARDIGHEDEN



Tech@doptie: technologie als hefboom voor kennis, vaardigheden en arbeidsproductiviteit in zorg en welzijn

In de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen werkt de publiek-private samenwerking Tech@doptie in de sector zorg en welzijn hard aan de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Tech@doptie is een pps voortgekomen uit de RIF regeling.⁴ Onderwijspartners ROC Rijn IJssel en ROC Nijmegen zetten daarbij technologie in om de kennis en vaardigheden van (toekomstige) professionals te versterken.

“Werk samen met het werkveld als gelijkwaardige partner, zodat je écht aansluit op de behoeften van nu en de toekomst!”

Nico Blok, programmamanager Tech@doptie

Tech@doptie bereikt jaarlijks honderden studenten, docenten en zorgprofessionals. Samen met ruim 30 partners ontwikkelt de pps innovatieve leerproducten zoals het X-Lab, thematische kenniskringen en het practoraat als erkende plek voor praktijkgericht onderzoek in het mbo. Studenten en professionals leren hier niet alleen om technologie te begrijpen, maar ook om het toe te passen in de praktijk. Met slimmer werken, meer werkplezier en een hogere effectiviteit als resultaat.

“Arbeidsproductiviteit in zorg en welzijn is cruciaal vanwege de toenemende zorgvraag, krapte op de arbeidsmarkt, en technologische ontwikkelingen.”

Nico Blok, programmamanager Tech@doptie

Een voorbeeld: Het Tech@doptiespel 2.0 dat het bewustzijn vergroot over de inzet van zorg- en welzijnstechnologie. Het ondersteunt teams bovendien bij het aanleren van relevante vaardigheden. Zowel zorgorganisaties als het onderwijs maken er gebruik van, en door de hybride vorm is het spel flexibel en schaalbaar in te zetten in uiteenlopende leer- en werkomgevingen. Arbeidsproductiviteit betekent in deze sector meer dan alleen efficiënter werken. “Behalve meer mensen opleiden moeten we alle professionals ook slimmer laten werken - met meer vaardigheden en beter gebruik van technologie”, aldus Nico Blok. En dat is een uitdaging gezien de beperkte bijscholingsmogelijkheden en de kloof tussen het onderwijs en de technologische ontwikkelingen in het werkveld. Tech@doptie zet daarom stevig in op professionalisering van alle betrokkenen, praktijkgericht onderzoek en hybride leervormen die flexibel aansluiten bij de praktijk.

Het succes ligt in de gelijkwaardige samenwerking tussen onderwijs en werkveld. Want alleen samen kunnen ze kennis en vaardigheden zo ontwikkelen en inzetten dat ze de arbeidsproductiviteit in zorg en welzijn versterken.

4. RIF staat voor Regionaal Investeringsfonds mbo. Het RIF bevordert de samenwerking tussen mbo-scholen, overheidsinstellingen en bedrijven.

Mkb-portret: Verdonk Broccoli

Hard werken met een kromme rug? Niet meer van deze tijd, vindt René Verdonk van Verdonk Broccoli in Wervershoof. “In de toekomst werken we met procesoperators die buiten willen werken, maar dan zonder het zware werk.” Daarvoor zoekt hij nadrukkelijk de samenwerking met het onderwijs.

Nu wordt broccoli nog met de hand geoogst. Maar in de toekomst wil het bedrijf overstappen op een automatische oogstmachine. Ook het verpakken en verzendklaar maken van de broccoli is nog handwerk. “We ontwikkelen daarom een robotarm die broccoli automatisch op de lopende band legt,” legt René uit. “Klinkt simpel, maar de arm moet wel het verschil tussen de ene en de andere struik herkennen. En daar zijn straks anders geschoolde mensen voor nodig.”

Samenwerken in Greenchain NH

Voor de ontwikkeling van de robotarm werkt Verdonk Broccoli samen met Jeroen Wildenbeest, associate lector Smart Farming bij Hogeschool Inholland Alkmaar. “Via het netwerk Vollegrondsgroente.net – partner in het programma Greenchain NH – kwamen we met elkaar in contact.” Binnen Greenchain NH werken bedrijven, onderwijsinstellingen en kennispartners in Noord-Holland samen om de agrifoodsector te vernieuwen én het onderwijs daarop aan te laten sluiten.⁵

Frisse blik van studenten

Zes studenten onderzoeken daar bijvoorbeeld of het voor consumenten uitmaakt of het blad aan de broccoli blijft zitten. En ze analyseren of de stickerautomaat in de productielijn efficiënter kan werken. “Wij zijn gewend om dingen op een bepaalde manier te doen. Studenten kijken daar anders naar en halen een nieuwe blik naar binnen. Dat helpt ons verder.” Natuurlijk vraagt het ook inzet van het bedrijf. “Je moet goed nadenken over je opdracht aan studenten, en uitleggen waarom je iets doet. Alleen dan werkt het echt.”

5. Greenchain is één van de 15 High Impact Pps'en (HIPs) in het Katapult netwerk.

TECHNOLOGIE EN INNOVATIE



“We maken de stap van handmatig naar technologisch werken. Daarvoor hebben we mensen nodig die anders geschoold zijn. Technische opleidingen richten zich nu vaak op grote fabrieken, maar ook in de agrifoodsector liggen kansen: met echte producten en vormen die steeds verschillen. Dat maakt het extra uitdagend en interessant voor studenten.”

Leren en innoveren hand in hand

René raadt andere ondernemers aan hetzelfde te doen. “Waar wil je als bedrijf over tien jaar staan? Wij weten: zo doorgaan is geen optie. Daarom betrekken we het onderwijs. Die samenwerking helpt ons om stappen te zetten.”

Katapultnetwerk: ambities en resultaten

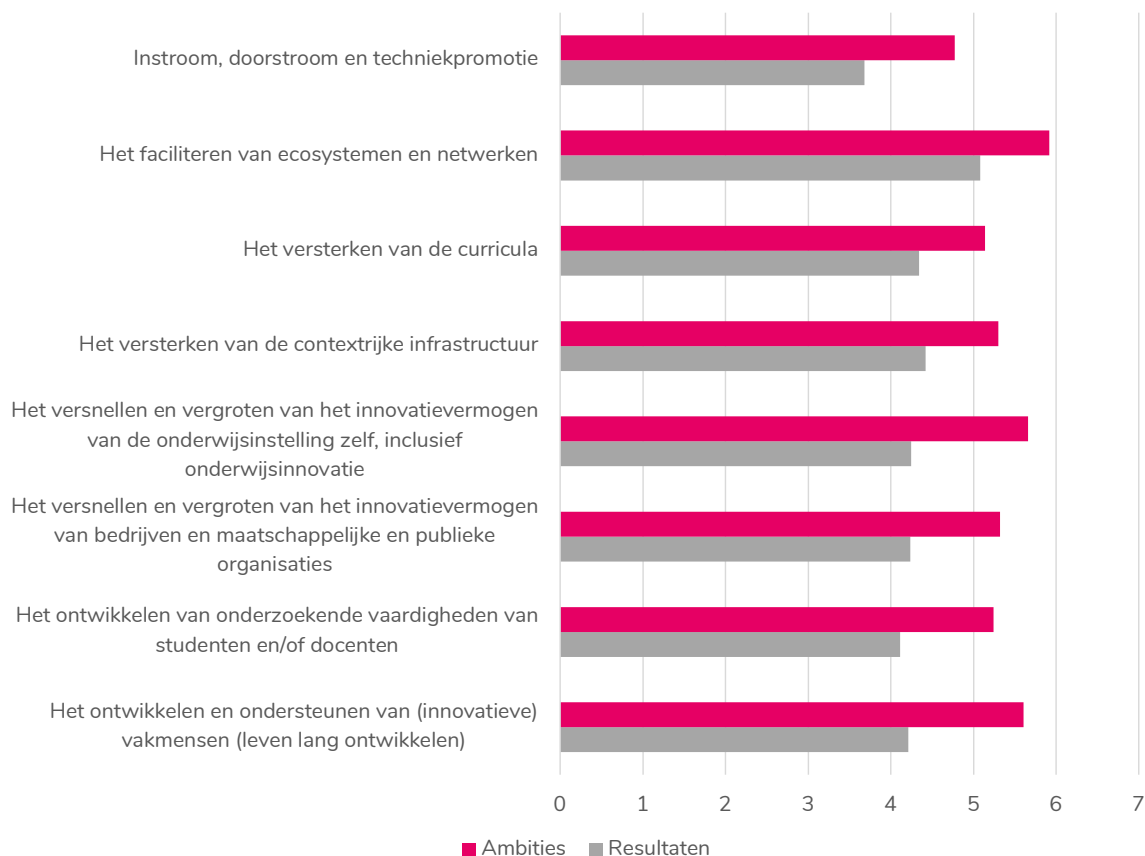
De ambities van publiek-private samenwerkingen blijven groeien, en dat is goed te merken. Vooral op onderwerpen als leven lang ontwikkelen, het versterken van het innovatievermogen van onderwijsinstellingen en het bouwen aan sterke netwerken en ecosystemen is veel beweging. Veel pps'en geven aan hier "erg ambitieus" of zelfs "zeer ambitieus" in te zijn.⁶

Kijken we naar waar nog de meeste groei zit, dan springen leven lang ontwikkelen en het versterken van het innovatievermogen van onderwijs eruit. Ook het stimuleren van onderzoekende vaardigheden bij studenten én docenten krijgt steeds meer aandacht.

Het meeste gebeurt momenteel op het gebied van ecosystemen en netwerken. Daar zien we zowel de hoogste ambities als de meeste resultaten. Een goed voorbeeld daarvan zijn de HIPs, waar inmiddels veel pps'en binnen het netwerk aan verbonden zijn.

Deze ambities sluiten aan bij wat we ook in de rest van de impactmeting terugzien: pps'en richten zich steeds meer op het leggen van nieuwe verbindingen in hun omgeving. Ze denken en werken steeds vaker in ecosystemen: samen, wendbaar en met het oog op de toekomst.

Ambities & resultaten



6. De bevroagde pps'en hebben zichzelf een score gegeven van 1-7, waarbij een 1 staat voor "geen ambitie / resultaten" en een 7 staat voor "heel veel ambities / resultaten".

Samen sterker voor wendbaar vakmanschap bij CIV Groen

CIV Groen is een Centrum voor Innovatief Vakmanschap, een netwerk dat mbo-instellingen en regionale bedrijven samenbrengt in zogeheten 'Meeting Points'. Op 29 plekken verspreid door het hele land wordt gezamenlijk het onderwijs vormgegeven, met een focus op innovatie en vakmanschap. Bedrijven delen hun nieuwste technieken en expertise en samen ontwikkelen ze nieuwe lesmethoden om studenten voor te bereiden op maatschappelijke uitdagingen. Deze innovatieve en onderzoekende omgeving trekt naast practoren (mbo) ook hbo-onderzoekers aan.

Binnen CIV Groen concentreert het praktijkcluster CIV Food zich op de levensmiddelenindustrie. De samenwerking werkt aan een betere arbeidsmarkt voor de voedingsindustrie. Ook die verandert in hoog tempo, zowel door allerlei nieuwe producten als een toename in automatisering. Van het personeel wordt verwacht dat het voortdurend meedenkt over nieuwe vraagstukken. Om dat meedenken aan te jagen startte CIV Food samen met TNO het project 'wendbaar vakmanschap'. Medewerkers nemen hierin het voortouw voor verbeteringen in productieprocessen. Een goed voorbeeld van slimme werkorganisatie.

Er zijn bijvoorbeeld trainingen ontwikkeld die worden ingezet door FrieslandCampina, Avebe, Yellow Chips, Holiday Ice en het Bakery Sweets Center. Leidinggevenden leren hier hoe ze hun personeel meer ruimte kunnen geven om zelf tot oplossingen te komen. Wijnand Verschuur, docent Aeres MBO: "Als je blijft instrueren worden je medewerkers niet zelfstandig." Wijnand vertelt dat je de zelfstandigheid van werknemers onder andere vergroot door open vragen te stellen. Dan komt de werknemer vaak zelf tot een oplossing in het productieproces.

SLIMME WERKORGANISATIE

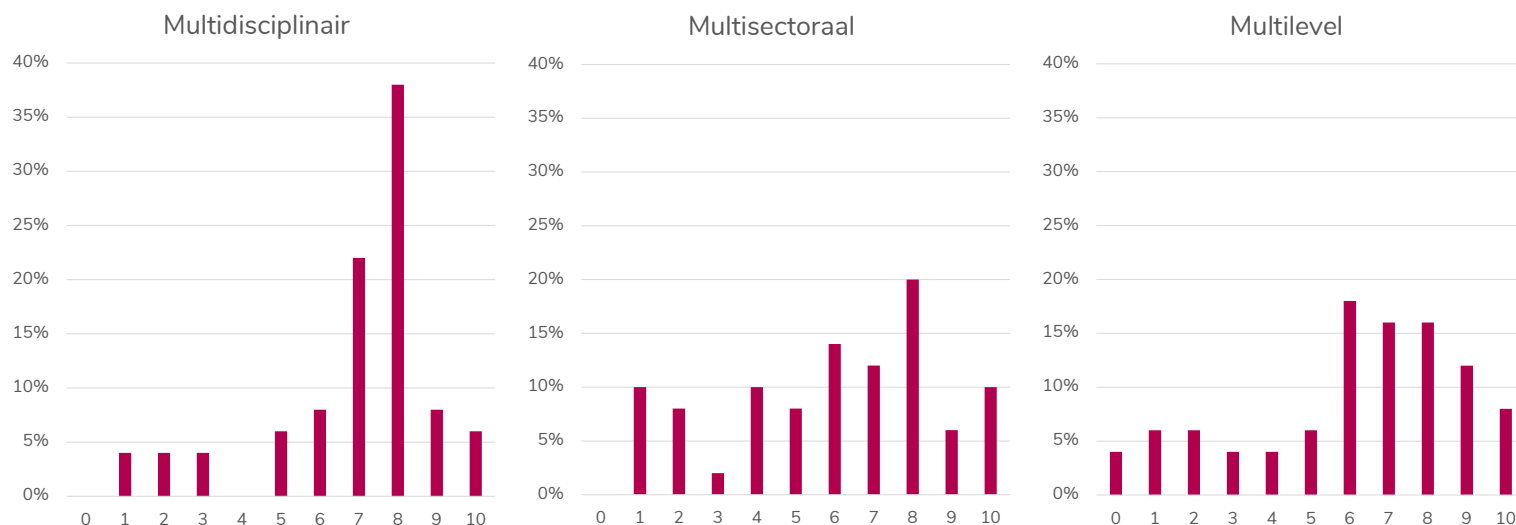


De komende jaren gaat het project verder als onderdeel van de Katapult NGF PPS Opschalen 'Groene transitie in Water, Chemie en Food'. De aanpak om bedrijven te ondersteunen in hun ontwikkeling tot lerende organisaties krijgt een vervolg. De instrumenten voor bedrijven breiden uit en docenten krijgen handvatten om hen hierin te adviseren en begeleiden.

Smaakt dit naar meer? Beluister dan de podcast van Groenpact over het programma wendbaar vakmanschap.



Katapultnetwerk: versterken van het netwerk



Het aanpakken van de grote maatschappelijke vraagstukken (wicked problems) van deze tijd vereist dat mensen over disciplines, sectoren én opleidingsniveaus heen samenwerken. We hebben daarom ook binnen het netwerk gekeken in hoeverre samenwerkingen breed zijn opgezet: werken ze in netwerken en projecten over vakgebieden heen (multidisciplinair), tussen verschillende onderwijsniveaus (multilevel) én over sectorgrenzen heen (multisectoraal)?

Wat opvalt is dat vooral de samenwerking tussen verschillende vakgebieden veel voorkomt – multidisciplinair dus. Veel pps'en scoren zichzelf hier bijvoorbeeld een 8 op een tienpuntschaal (wel meer dan 35% van de bevroagde pps'en)⁷. Gemiddeld scoren de bevroagde pps'en in deze categorie zichzelf een 6,9 van de 10.

Daarna komt de samenwerking tussen verschillende niveaus (multilevel), bijvoorbeeld tussen vo, mbo en hbo met gemiddeld een 6,1. En als derde zien we samenwerking tussen sectoren (multisectoraal), zoals techniek en zorg met gemiddeld een 5,9. Bij multilevel en multisectoraal zijn de scores wat meer verspreid. Sommige pps'en draaien al jaren, anderen zijn net begonnen. Die brede samenwerking ontwikkelt zich vaak in de loop van de tijd, waarbij samenwerking tussen disciplines binnen een domein (multidisciplinair) 'makkelijker' is dan tussen verschillende opleidingsniveaus en sectoren. Bij beide vormen van samenwerking zien we nog ruimte voor verbetering. Het blijft een belangrijk aandachtspunt omdat er vanuit het werkveld steeds vaker wordt gevraagd om sterke verbindingen.

Toch zien we alle drie de vormen van samenwerking terug in het netwerk – en dat is een goed teken. Het laat zien dat er stappen worden gezet naar impactvolle samenwerkingen die bezig zijn met de complexe maatschappelijke uitdagingen van vandaag en morgen. Binnen de HIPs is deze grensverleggende 'multi' aanpak zelfs standaard onderdeel van hoe er gewerkt wordt.



Een mooi voorbeeld van een multisectorale aanpak vind je hier.

7. De pps'en hebben zichzelf een score gegeven tussen de 0-10. Hierbij betekent een 0 dat er helemaal geen multidisciplinaire samenwerking plaatsvindt, en een 10 betekent dat het volledig geïntegreerd is in de werkwijze van de pps.

Werkplekinnovatie bij WIN4SMEs

Werkplekinnovatie - het verbeteren van hoe we samenwerken en leren op de werkvloer - helpt om medewerkers meer betrokken, tevreden en flexibel te maken. Het stimuleert een innovatieve bedrijfscultuur waarin samenwerking centraal staat. WIN4SMEs versterkt werkplekinnovatie in het mkb door in te zetten op een goed opgeleide beroepsbevolking, meer ondernemerschap en sterke samenwerking. Het project draagt bij aan kennisdeling en duurzame vernieuwing in een sector die essentieel is voor onze economie.

En dat is nodig want mkb-ondernemingen staan voor grote veranderingen door technologische vooruitgang, globalisering en demografische verschuivingen. Om deze uitdagingen het hoofd te bieden, moeten zij blijven innoveren. Tegelijkertijd spelen er allerlei uitdagingen:

- Tekort aan vakbekwame werknemers en jonge ondernemers;
- Lage deelname aan beroepsonderwijs en –training;
- Een kloof tussen wat het onderwijs biedt en de vaardigheden die het mkb nodig heeft;
- Weinig samenwerking met universiteiten en een gebrek aan praktijkgerichte lesprogramma's;
- Weinig internationale samenwerking binnen zowel het mkb als het beroepsonderwijs;

In WIN4SMEs bundelen twintig partners uit negen landen en zeventig geassocieerde organisaties hun krachten. De samenwerking bestaat uit instellingen voor middelbaar en hoger beroepsonderwijs, universiteiten en mkb-vertegenwoordigers uit Duitsland, Denemarken, Finland, Hongarije, Litouwen, Nederland en Polen.

In deze landen worden Centers of Vocational Excellence (CoVEs) opgezet: regionale netwerken waarin onderwijs en bedrijfsleven elkaar versterken. Eén overkoepelende CoVE coördineert het internationale geheel.

TECHNOLOGIE EN INNOVATIE



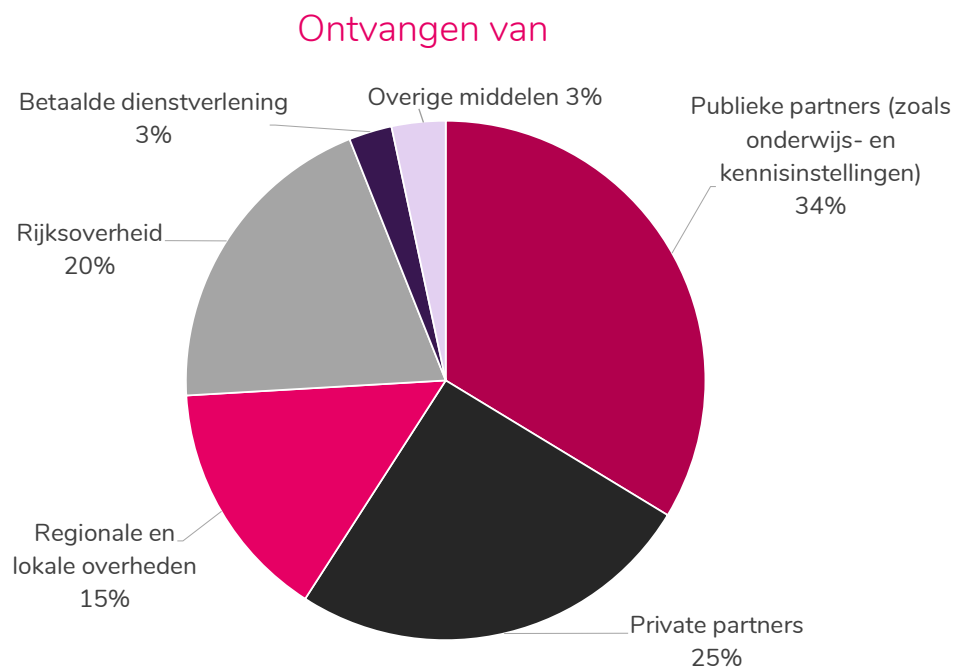
Binnen de zeven CoVEs worden praktische tools en opleidingsprogramma's ontwikkeld, getest en toegepast, gericht op werkplekinnovatie en ondernemerschap. Dit gebeurt op drie onderwijsniveaus: initiële beroepsopleiding, bij- en nascholing en hoger beroepsonderwijs (EQF-niveaus 3–6). De zeventig partners delen alle resultaten met elkaar, inclusief adviezen voor implementatie. Daarnaast past een Oekraïense partner deze inzichten toe in promotiecampagnes en trainingen voor jongeren en mkb'ers in Oekraïne.

Katapultnetwerk: kapitaal

De begrotingen van pps'en lopen behoorlijk uiteen: van kleinere samenwerkingen met zo'n € 180.000 tot grotere met een budget van € 7 miljoen per jaar of meer. Gemiddeld ligt de begroting in 2025 op bijna € 1,5 miljoen per jaar, opgebouwd uit zowel financiële (cash) als in-kind-bijdragen. De grootste pps'en, vaak onderdeel van HIPs, vallen overigens buiten deze impactmeting. Wat opvalt is de grote variatie in de relatieve bijdrage van private partners. Die loopt uiteen van 5% tot maar liefst 77% per pps. Dat laat zien dat de betrokkenheid van het bedrijfsleven sterk verschilt per samenwerking. Ook regionale en lokale overheden leveren een aanzienlijke bijdrage, soms oplopend tot 65% van de totale begroting. Daarmee onderstrepen zij het belang van samenwerking rond onderwijs en innovatie. De Rijksoverheid ondersteunt via gerichte subsidies, zoals het Regionaal Investeringsfonds (RIF), al verschilt het aandeel hiervan per pps.

Betaalde dienstverlening blijft nu nog beperkt, maar biedt wel kansen voor de langere termijn, vooral als bron van inkomsten in de fase waarin pps'en willen verduurzamen.

De financieringsmix laat goed zien hoe pps'en zich ontwikkelen tot solide, hybride samenwerkingen waarin publieke en private middelen samenkomen in gezamenlijke maatschappelijke opgaven. Die spreiding maakt pps'en minder afhankelijk van losse subsidies en vergroot hun veerkracht en toekomstbestendigheid. De verdeling tussen cash en in-kind-bijdragen ligt ongeveer op 53% versus 47%.



De menselijke factor – zo verbetert CoE Brede Welvaart en Nieuw Ondernemerschap de arbeidsproductiviteit

Hoe draag je als Centre of Expertise bij aan de arbeidsproductiviteit in bedrijven en organisaties? Door met het werkveld samen te werken aan oplossingen die nú al verschil maken. Bij het CoE Brede Welvaart en Nieuw Ondernemerschap van Avans zijn er sprekende voorbeelden van hoe dat eruitziet in de praktijk.

Voorbeeld 1: Meer grip op productiviteit in het mkb

Samen met mkb-maakbedrijven ontwikkelde het CoE als onderdeel van het programma Slimmer werken een dashboard waarmee ondernemers meer inzicht krijgen in hun productiviteit. Maar dan wel in de volle breedte: naast economische output wordt ook de ecologische impact én de menskant meegenomen. Want behalve om geld draait productiviteit voor een belangrijk deel om wendbaarheid van medewerkers.

“Ontwikkelmogelijkheden en goede arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk,” zegt Sandra Doeze Jager, associate lector Wendbare Medewerkers van het lectoraat Impactvolle Waardeketens. “Maar daarnaast telt inzicht in hoe medewerkers omgaan met verandering - adaptieve wendbaarheid - én of ze zelf vernieuwing kunnen aanjagen, proactieve wendbaarheid.”

Afgelopen jaar spraken 22 directeuren en productieleiders uit de maakindustrie met elkaar over de menselijke factor tijdens een masterclass over het dashboard. Het leidde tot uitwisseling over het opleiden van vakmensen, onboarding, duurzame inzetbaarheid en generatiemanagement.

MOTIVATIE EN CULTUUR





SLIMME WERKORGANISATIE



Voorbeeld 2: Zorgvereenvoudigers brengen frisse blik in het ziekenhuis

Elk semester stappen vijf studenten (Technische) Bedrijfskunde het Amphia Ziekenhuis binnen met een heldere missie: afdelingen helpen om slimmer te werken. Ze pakken actuele vraagstukken aan, vereenvoudigen zorgprocessen en dragen zo bij aan minder werkdruk, meer werkplezier én tevreden patiënten. In deze testimonials spat het enthousiasme ervan af, zowel bij de studenten als de mensen van het Amphia Ziekenhuis.

Onderzoeker Stephanie Monfils nam de vraag waarom deze samenwerking zo goed werkt onder de loep. Ze gebruikte het model van Rybnicek en Königsguber (2019) en zag alle succesfactoren op hun plek:

- Sterke relatie tussen onderwijs en ziekenhuis
- Relevante vraagstukken die direct bijdragen aan verbetering
- Heldere doelen en verwachtingen
- Regelmatige kennisuitwisseling, om de impact te borgen

Welke tips heeft Sandra wanneer je vanuit een lectoraat/CoE aan de slag wilt met projecten, programma's om de arbeidsproductiviteit in je werkveld te verbeteren? Vanuit haar eigen ervaring zijn dit de belangrijkste inzichten:

- Onderzoek naar arbeidsproductiviteit kan je het beste actiegericht onderzoeken, dus voor, door en met de praktijk. Richt het onderzoek iteratief in.
- Werk aan een onderwerp waar bedrijven nú wat aan hebben. Dan voelt het niet als extra werk, maar als directe meerwaarde.
- Betrek de hele keten vanaf het begin. Daarmee zet je al de eerste stap naar implementatie.
- Vergeet de mens niet. Verandering roept weerstand op, dus kijk goed wie je meeneemt in het project. Hebben zij de adaptieve of zelfs proactieve wendbaarheid die nodig is?

Het CoE Brede Welvaart en Onderwijs stapelt inmiddels al haar lopende en afgeronde onderzoeksprojecten over arbeidsproductiviteit met het oog op welke verdieping of transfer naar andere branches er mogelijk is.

Investeren in doorgroeien: naar next level pps

Hoe we bij Katapult investeren in het doorontwikkelen en opschalen van pps en het vergroten van de impact van het netwerk.

De afgelopen jaren is er een duidelijke verschuiving zichtbaar: van het stimuleren van nieuwe publiek-private samenwerkingen naar het gericht investeren in hun opschaling en doorontwikkeling. Met programma's zoals het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) en het HIP-programma krijgt die ontwikkeling steeds meer vorm. Deze programmatische aanpak helpt om succesvolle initiatieven verder te brengen, samenwerking te verdiepen en netwerken blijvend te versterken.

Het RIF heeft sinds de start in 2014 al 227 pps'en mogelijk gemaakt, waarvan er 25 zijn doorgesleept met een opschalingssubsidie. In totaal is er ruim € 220 miljoen aan publieke middelen geïnvesteerd, goed voor een cofinanciering van minimaal € 440 miljoen vanuit het bedrijfsleven, onderwijs en (regionale) overheden. Daarmee is het RIF uitgegroeid tot een krachtig vliegwiel voor innovatie in het mbo. Nu de regeling geleidelijk wordt afgebouwd richting 2028, is het des te urgenter om succesvolle samenwerkingen duurzaam in te bedden. Ondanks het aangekondigde einde van het RIF blijft de energie in het netwerk groot: er liggen alweer 12 nieuwe subsidieaanvragen klaar voor de komende ronde.

Het NGF-programma 'Opschaling PPS', gestart in 2023 en lopend tot 2030, sluit hier naadloos op aan. Met steun van het Nationaal Groeifonds wordt er in totaal € 506 miljoen geïnvesteerd: € 210 miljoen vanuit het NGF en € 296 miljoen vanuit het werkveld.

HIPs zorgen voor verbinding tussen bestaande pps'en, versterken sectorale én regionale netwerken en vergroten daarmee de gezamenlijke impact. Deze netwerken bouwen voort op wat er al staat, en maken het mogelijk om op grotere schaal en met meer slagkracht aan maatschappelijke opgaven te werken.

Bij Katapult geloven we: investeren in doorgroei is investeren in de toekomst van het beroepsonderwijs. Dat vraagt om solide netwerken, gezamenlijke ambities en de wil om daar langdurig samen aan te bouwen.

Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF)

- **227 pps'en** gestart sinds 2014
- Waarvan **25 opschalers**
- **€220 miljoen** subsidie geïnvesteerd
- Minimaal **€440 miljoen** aan co-financiering

NGF Groeifonds Opschalen PPS

- **15 HIPs** gestart sinds 2023
- **4 HIPs** komen er binnenkort bij
- **€210 miljoen** subsidie geïnvesteerd
- Minimaal **€296 miljoen** aan co-financiering
- In de HIPs is ongeveer 17% van het gehele Katapult pps-netwerk met elkaar verenigd, dit zijn bij elkaar zo'n 100 pps'en.



Benieuwd hoe het nu gaat met de 15 HIPs? Lees dan hier de impactmeting van de High Impact Pps'en.

SPARC: samen innoveren aan de ICT van morgen

In deze tijd is innoveren geen luxe meer, maar een noodzaak om als organisatie toekomstbestendig te blijven. Binnen het ICT-domein krijgt die vernieuwing een heel concreet gezicht in SPARC: een coöperatie van zelfstandige bedrijven die samen met Fontys Hogeschool ICT in het Fontys ICT InnovationLab dagelijks werken aan praktijkgericht onderzoek en slimme, vernieuwende ICT-oplossingen.

Centraal in SPARC staat een uniek samenwerkingsmodel. Bedrijven – de zogeheten Partners in Innovation – brengen hun eigen innovatievragen in. Studenten en docent-onderzoekers gaan, samen met de partner, vervolgens aan de slag. Geen theoretische opdrachten in een klaslokaal, maar échte uitdagingen in een open leer- en werkomgeving, op inspirerende plekken als Strijp T (Eindhoven) en Mindlabs (Tilburg).

Studenten uit de opleidingen HBO-ICT en Master of Applied IT werken zij aan zij met bedrijven aan nieuwe technologieën en innovatieve ideeën. “Het is eigenlijk een grote speelplaats,” zegt Eric Slaats, course director Open Innovation. “Er zijn geen lokalen meer – dit zijn werkplekken waar studenten werken aan echte challenges. Dat zorgt voor een andere manier van leren én voor meer motivatie. Fantastisch!”

De samenwerking wordt gefaciliteerd door de coöperatie SPARC, onder andere via een gezamenlijk innovatiefonds dat deels gefinancierd wordt door de deelnemende bedrijven. Hiermee worden onderzoeksprojecten, shared learning-teams en langlopende onderzoeksprogramma's mogelijk gemaakt. Ook jonge ondernemers – vaak net afgestudeerd – vinden via SPARC hun plek in dit innovatie-ecosysteem.

TECHNOLOGIE EN INNOVATIE



De impact is voelbaar op meerdere fronten. Bedrijven investeren doelgericht in de ontwikkeling van nieuwe producten, diensten én medewerkers. Ze blijven niet alleen technologisch vooroplopen, maar versterken tegelijk hun eigen leervermogen. Medewerkers doen actief mee in shared learning-teams, leren van studenten en onderzoekers en ontwikkelen zich op een manier die direct aansluit op de veranderende markt.

Ook het onderwijs profiteert. Door deze intensieve samenwerking blijft het aanbod actueel en afgestemd op de praktijk. Inmiddels worden op het InnovationLab, via SPARC, meer dan 200 innovatievragen per jaar opgepakt, met de inzet van honderden studenten en tientallen partners. Door studenten, docenten en professionals samen te laten werken aan actuele vraagstukken, ontstaan oplossingen die niet alleen sneller tot stand komen, maar ook direct toepasbaar zijn. Het resultaat is een innovatieve werkomgeving die de arbeidsproductiviteit écht versterkt.

SPARC is daarmee niet alleen een broedplaats voor vernieuwing, maar ook een concreet antwoord op een grotere vraag: hoe bouwen we aan een toekomstbestendige, wendbare arbeidsmarkt?

Slotbeschouwing: samen verder bouwen – een ontwikkelperspectief voor pps'en

De impactmeting laat zien: publiek-private samenwerking is springlevend. Niet per se in het aantal nieuwe netwerken, maar in reikwijdte, verbondenheid en relevantie. Steeds meer mensen worden bereikt, partners zijn actiever betrokken en de inhoudelijke diepgang neemt toe. Het netwerk beweegt zich duidelijk naar een volgende fase: minder groei in aantal, maar juist meer in diepgang, verbinding en bereik.

Die beweging is niet toevallig. De maatschappelijke opgaven en tekorten op de arbeidsmarkt nemen toe, terwijl technologie werkprocessen, functies en verdienmodellen razendsnel verandert. Dit vraagt niet alleen om méér samenwerkingen, maar vooral om effectievere samenwerkingen. Samenwerkingen die wendbaar zijn, maar ook langjarig; gericht op onderwijs dat toekomstbestendig is, aansluit bij veranderend werk en waarde toevoegt aan mens én maatschappij. De noodzaak om technologie structureel in het onderwijs te verankeren, zoals recent ook stevig bepleit in beleids- en praktijkanalyses⁸, onderstreept dat pps'en zich verder moeten ontwikkelen tot structurele schakels in het ecosysteem van leren, werken en innoveren.

Binnen het Katapultnetwerk zien we die beweging al. Er ontstaan steeds meer multidisciplinaire, multilevel en multisectorale verbanden. Het zijn juist die High Impact Pps'en die laten zien waar het netwerk naartoe groeit: programmatisch samenwerken, met gedeeld eigenaarschap, ingebed in een wendbare, lichte structuur. Daarmee ontstaat ruimte voor innovatie, opschaling én structurele impact.

Uit de HIPs komen waardevolle lessen naar voren die relevant zijn voor het hele netwerk:

- Samenwerking wordt sterker met een gedeeld doel en programmatische aanpak.
- Duurzame samenwerking vraagt er om dat iedereen verantwoordelijkheid neemt binnen de flexibele netwerkstructuur.
- Een duidelijke positionering van de pps helpt om richting te houden.
- Vernieuwing leidt tot impact als vanaf het begin wordt nagedacht over adoptie en doorwerking.
- Stuur op de lange-termijn effecten door samen afspraken te maken over meten en volgen.
- Pps'en moeten meer investeren in gezamenlijke locaties waar studenten én werknemers samen kunnen leren.
- Er moet meer samenwerking plaats gaan vinden tussen verschillende onderwijsniveaus zoals mbo, hbo en wo.

De lessen uit de HIPs zijn relevant voor het hele netwerk. Ze laten zien: doorgroeien is niet alleen mogelijk, maar ook kansrijk en realistisch. Het gaat nu om 15 HIPs, maar de ambitie is om door te groeien naar 30 of meer. De eerstvolgende 4 consortia staan al klaar. Die beweging vraagt om structurele ondersteuning, want dit type samenwerking levert niet alleen innovatiekracht, maar draagt ook concreet bij aan arbeidsproductiviteit – via vaardigheden, procesvernieuwing en motivatie. Pps'en hebben zich in de afgelopen jaren ontwikkeld tot motoren van verandering. De volgende stap ligt voor de hand: samen bouwen aan impact die blijft. Want impact maken is geen keuze meer. Hoe we dat doen, wél.

8. Boots, B. & Moerman, P. (2025). Veranker technologie structureel in het onderwijs. Platform Talent voor Technologie.

Netwerkkkaart

Het Katapult-netwerk streeft ernaar om nog meer bedrijven, organisaties en professionals te laten profiteren van de voordelen van publiek-private samenwerking. Wil je samenwerken en kennis en expertise uitwisselen? Sluit je dan aan bij het Katapult-netwerk.

Staat jouw pps nog niet op de netwerkkkaart?

Maak dan een profiel aan.



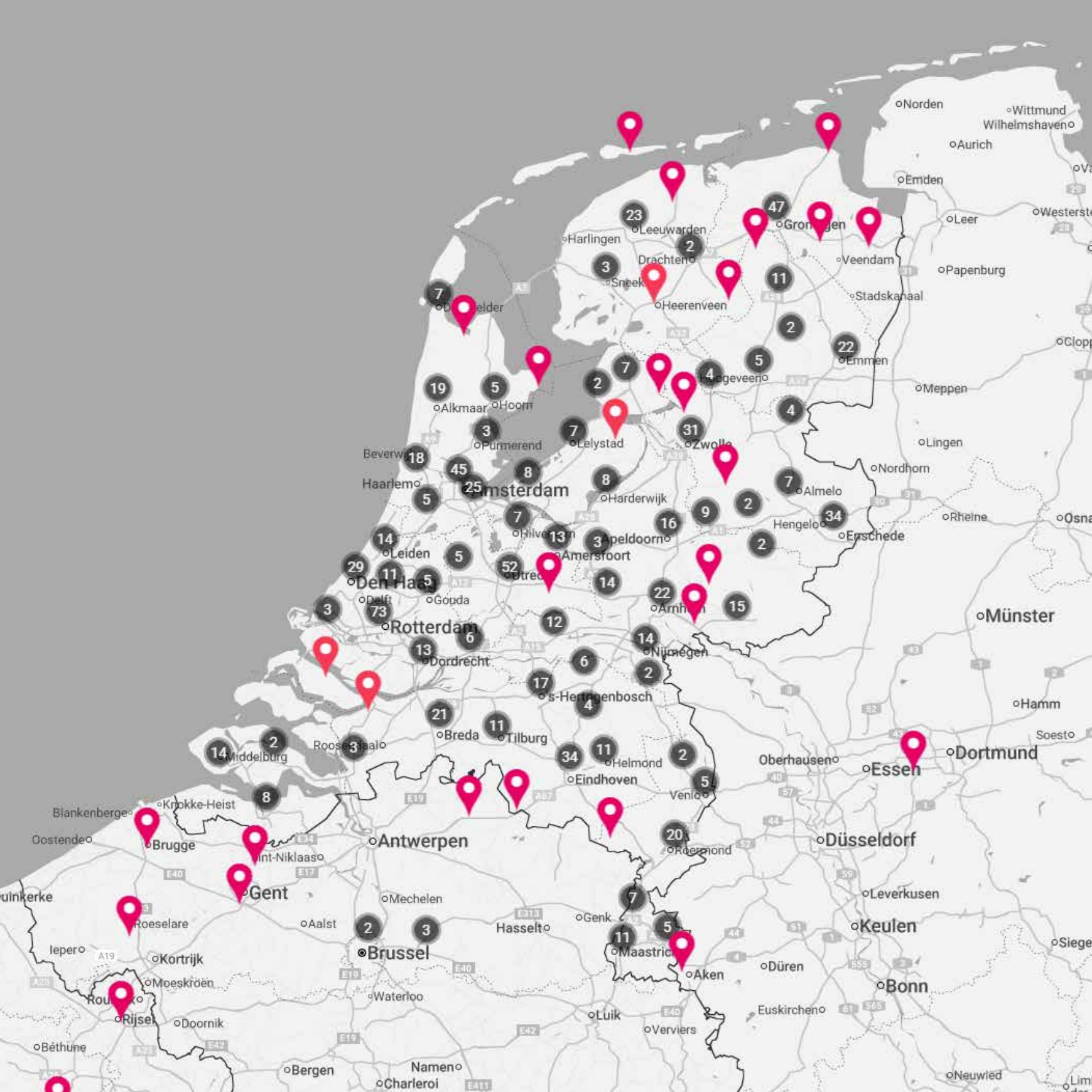
**Belangstelling voor onze nieuwsbrief?
Meld je dan aan.**

Deze publicatie biedt een momentopname van de huidige situatie. Elke maand ontstaan er nieuwe samenwerkingen, schalen bestaande verbanden op, of gaan ze samen verder. Het landschap van publiek-private samenwerkingen is dus voortdurend in beweging, wat ook blijkt uit de verschillen met eerdere rapportages. Omdat er te veel gebeurt om alles in één publicatie te vangen, hebben we een selectie gemaakt van opvallende voorbeelden die volgens ons een representatief, maar zeker geen volledig, beeld geven.

Verantwoording



Ben je benieuwd naar de achtergronden, onze werkwijze of wil je meer weten over de samenwerkingen? Scan dan de QR-code of neem contact met ons op via hallo@wijzijnkatapult.nl.



Colofon

Katapult is een netwerk van zo'n 600 samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en bedrijfsleven en groeit continu. Doelstelling is om de samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en maatschappij te verbeteren.

De impactrapportage "*Impact en Meerwaarde - van samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven, 2024 – 2025*" is een uitgave van Katapult, ondersteund door PTvT. Dit is de vierde uitgave in de reeks. De cijfers in deze uitgave zijn gebaseerd op een enquête die in het voorjaar van 2025 is uitgevoerd onder meer dan 250 publiek-private samenwerkingsverbanden.

Daarnaast gebruikten we voor deze monitor een aantal analyses en instrumenten: de HIP-impactmeting uit het voorjaar van 2025, de vervolganalyse 'Ontwikkeling Campus/PPS in Noord-Holland en Flevoland' uit het voorjaar van 2025, en de netwerkkaart met zo'n 600 samenwerkingsverbanden en hun partners. Alle voorbeelden van initiatieven in deze uitgave komen uit de netwerken van de programma's van PTvT en Katapult.

September 2025

Met dank aan

Dit trendrapport 'Impact en meerwaarde' kwam tot stand dankzij medewerking en inzet van:

Onderzoek en data-analyse:

Juliette Meijer, Platform Talent voor Technologie

Teksten:

Juliette Meijer, Platform Talent voor Technologie

Sander van der Ham, Platform Talent voor Technologie

Vormgeving:

Grafitek, Emiel van der Logt

Foto's:

Maarten Noordijk

Redactie:

Angélique Klifford, Platform Talent voor Technologie

Drukwerk:

Drukproef, Krimpen a/d IJssel

www.wijzijnkatapult.nl

volg ons via



@wijzijnkatapult