

# Omdat Noord-Holland op ons reket

*Vanaf 1 augustus 2024 gaan Horizon College en Regio College samen verder onder de naam:*



## Kwaliteitsagenda 2024-2027

*De grote uitdagingen waar de maatschappij voor staat, de demografische ontwikkelingen die de arbeidsmarkt structureel doen kantelen naar een tekort-markt en voortgaande technologische ontwikkelingen, maken dat het beroepsonderwijs zich moet opstellen als een effectieve serviceverlener voor jongeren en volwassenen die zich steeds weer opnieuw willen voorbereiden op hun volgende stap in hun werkzame leven. Beroepsonderwijs zal zich daar blijvend op richten om zo bij te dragen aan welvaart, welzijn en welbevinden voor iedereen.*

*Onze voorgenomen fusie richt zich op deze hernieuwde maatschappelijke functie en de kwaliteitsagenda is daarvoor ons richtsnoer. We zijn zeer gemotiveerd om Noord-Holland een beetje beter te maken.*

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding Kwaliteitsagenda Horizon College en Regio College .....	3
Leeswijzer .....	4
1. Context van de school.....	5
1.1. Het Horizon College .....	5
1.2. Het Regio College.....	5
1.3. Het verhaal van de voorgenomen fusieorganisatie.....	5
1.4. Onze maatschappelijke opdracht .....	7
1.5. Totstandkoming van de agenda: draagvlak en samenwerking .....	8
1.6. Uitvoeren, verduurzamen en governance.....	10
2. Interne en externe analyse .....	13
2.1. Interne analyse Horizon College.....	13
2.2. Interne analyse Regio College .....	14
2.3. Externe analyse van het Horizon College en Regio College .....	16
2.4. Analyse van de regionale arbeidsvraag .....	17
2.5. Kwalitatieve analyse van de prioriteiten.....	21
3. Ambities en maatregelen .....	40
3.1. Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid.....	40
3.2. Prioriteit 2. Versterking van de aansluiting Onderwijs - Arbeidsmarkt.....	54
3.3. Prioriteit 3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie .....	64
4. Indicatieve begroting .....	75
4.1. Horizon College .....	75
4.2. Regio College.....	76
Bijlage 1 – Opleidingen i.h.k.v. maatschappelijke opgaven.....	76

## Inleiding Kwaliteitsagenda Horizon College en Regio College

In deze kwaliteitsagenda beschrijven we hoe we de komende jaren het mbo gezamenlijk in onze regio nog relevanter willen maken voor zowel de studenten, jongeren en volwassenen en voor de bedrijven en instellingen die wachten op goed opgeleide medewerkers in een tijd waarin zich grote veranderingen voltrekken. Grote en veelzeggende veranderingen die maken, dat een beetje bijstellen van het bestaande onvoldoende is. Er zal echt geïnnoveerd moeten worden om de veranderingen bij te kunnen houden. Onderwijs, leren in het algemeen, dient een doel. Het vormt mensen en is van grote invloed op de productiviteit van mensen, op hun levensvreugde, op hun verdienvermogen, op de kwaliteit van de samenleving, op de mentale en vitale gezondheid van mensen etc.

De fusie van het Horizon College en het Regio College (per 1 augustus 2024: het Talland College) vormt voor ons een uitgelezen kans om de oriëntatie op de maatschappelijke vraagstukken, uitdagingen en ontwikkelingen te versterken. Het roc als loopbaancentrum voor jongeren en volwassenen die zich voorbereiden op een levenslange ontwikkeling komt voor ons steeds dichterbij. De doelen van de werkagenda vragen daar om. De inhoud van beroepen verandert snel, nieuwe beroepen ontstaan en ontwikkelen zich snel. Het vermogen om je weg in zo'n beroepenveld en op de fluïde arbeidsmarkt te vinden, vraagt om skills die nu niet in het programma voor komen.

We hebben een helder beeld over onze maatschappelijke opdracht anno 2025 en doen er alles aan om deze opdracht, die integraal de gestelde doelen insluit, met de hele schoolgemeenschap in co-creatie met onze externe stakeholders waar te maken. We zijn er zeer voor gemotiveerd.

Namens het Regio College

Namens het Horizon College

Bernard Fransen

Max Hoefeijzers

Voorzitter college van bestuur

Interim lid college van bestuur

## Leeswijzer

Onze kwaliteitsagenda is een volledig geïntegreerd document van het Horizon College en het Regio College en gericht op een sterke samenwerking gezien de voorgenomen fusie. Het document is opgesteld op basis van de regeling kwaliteitsafspraken 2024-2027<sup>1</sup> en opgedeeld in vier hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 beschrijft de algemene informatie van beide organisaties. Omdat onze voorgenomen fusieorganisatie nog in de fase van strategievorming zit, is hier het 'verhaal van de nieuwe fusieorganisatie' en onze visie op de maatschappelijke opdracht weergegeven wat de kapstok vormt voor de totstandkoming en uitvoering van onze kwaliteitsagenda met een weergave van onze belangrijkste in- en externe stakeholders.

In hoofdstuk 2 wordt een beknopte interne- en externe analyse weergegeven van onze organisaties waarbij de belangrijkste sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen worden beschreven. Hier is ook de analyse van de regionale arbeidsvraag in beeld gebracht inclusief toelichting op de opleidingen in het kader van de maatschappelijke opgaven. Tenslotte bevat dit hoofdstuk de kwalitatieve analyse van de prioriteiten zoals de regeling van ons vraagt.

In hoofdstuk 3 komen de doelstellingen vanuit de regeling kwaliteitsafspraken 2024-2027 aan bod met de ambities en maatregelen toegelicht. De uitwerking van de doelstellingen is als volgt opgebouwd:

- Doelstelling zoals geformuleerd in de regeling
- Inleidende tekst over het waarom van de doelstelling voor onze organisaties
- Ambitie 2027
  - o de SMART geformuleerde ambitie
  - o Ondersteund door een ambitie op indicatoren
- De maatregelen met weergave van pas toe/leg uit/verplicht/schooleigen en een toelichting
  - o Pas toe: we passen deze maatregel toe met toelichting hierop
  - o Leg uit: we passen deze maatregel niet toe met toelichting hierop
  - o Verplicht: dit is een verplichte maatregel vanuit de regeling. Hierop is een toelichting geschreven
  - o School eigen: een maatregel die de organisaties zelf inbrengen en past bij het realiseren van de ambitie voor 2027
- Interne en externe stakeholders zijn vermeld als groepen waar we komende jaren mee samenwerken ten behoeve van het realiseren van de ambities van de betreffende doelstellingen

Hoofdstuk 4 sluit af met een indicatieve begroting van beide organisaties waarin verwachte kosten van de maatregelen genoemd in de doelstellingen zijn begroot.

---

<sup>1</sup> [wetten.nl- Regeling- Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024–2027- BWBR0047959 \(overheid.nl\)](https://wetten.nl/Regeling-Regeling%20kwaliteitsafspraken%20mbo%202024-2027-BWBR0047959%20(overheid.nl))

# 1. Context van de school

## 1.1. Het Horizon College

Het Horizon College is een Algemeen Bijzonder Regionaal Opleidingen Centrum dat middelbaar beroepsonderwijs en educatie voor jongeren en volwassenen verzorgt in de regio's Noord-Kennemerland, West-Friesland en Zaanstreek-Waterland. Vestigingen van ROC Horizon College staan in Alkmaar, Heerhugowaard, Hoorn en Purmerend. Bij het Horizon College werken ongeveer 1.300 medewerkers en op de peildatum 1 februari 2023 is het aantal bekostigde studenten 11.304 (7.495 studenten BOL en 3.810 studenten BBL). Daarmee is het de grootste onderwijsinstelling boven het Noordzeekanaal.

De visie van het Horizon is dat het een organisatie wil zijn met een hart, met aandacht voor iedereen. Een hechte leergemeenschap, waarin iedereen zich welkom en veilig voelt, waaronder ook werkenden die willen bijscholen. Iedereen wordt uitgenodigd zijn talenten te ontwikkelen en in te zetten, binnen en buiten de school. Verbinding is essentieel. Tussen docent en student. Met docenten in de klas. Met alle medewerkers. Met stagebedrijven en school. En ook verbinding met ouders en alle andere partners. In het onderwijs staat de drievoudige kwalificatie voor de student centraal: om een vak uit te oefenen (kwalificeren voor een beroep), om zich te ontwikkelen tot een verantwoordelijk mens in de samenleving (kwalificeren voor burgerschap) en voorbereiding op doorstuderen (kwalificeren voor vervolgonderwijs). In de onderwijsteams draait alles om de kwaliteit van het onderwijs (en de stage) en de begeleiding. Van de studenten zijn de meesten na hun opleiding direct inzetbaar op de arbeidsmarkt. Ze vinden vooral werk in het midden- en kleinbedrijf. Daarnaast studeert een grote groep van hen verder aan het hbo.

## 1.2. Het Regio College

Het ROC Regio College verzorgt middelbaar beroepsonderwijs en educatie, primair voor de regio Zaanstreek-Waterland, met daarbij oog voor de metropoolregio Amsterdam. Het Regio College heeft vestigingen in Zaandam, Koog aan de Zaan, Heerhugowaard, Edam en Purmerend. Bij het Regio College werken ongeveer 530 medewerkers en op de peildatum 1 februari 2023 is het aantal bekostigde studenten 4.895 (2.724 studenten BOL en 2.171 studenten BBL).

De kleinschaligheid wordt door het Regio College gezien als een kracht van de organisatie, omdat de lijnen kort zijn en er veel persoonlijk contact is tussen studenten en medewerkers. Het persoonlijke contact en de nabijheid zijn dan ook een belangrijk element van de onderwijsvisie. In alle opleidingen hebben studenten te maken met een vast team van docenten die hun studenten goed kennen en die hen persoonlijke aandacht en begeleiding op maat geven. Studenten worden gestimuleerd en begeleid om het beste uit zichzelf te halen en hierin een zelfstandige houding te hebben. Het goed doorlopen van de opleiding en het afronden met een diploma is een gedeelde verantwoordelijkheid van school en student. Studenten gaan met diploma direct de arbeidsmarkt op of ze vervolgen hun opleiding in het hoger beroepsonderwijs. Om hierop goed aan te sluiten is er regelmatig overleg met bedrijven en organisaties in de regio, met brancheorganisaties en met het vervolgonderwijs.

## 1.3. Het verhaal van de voorgenomen fusieorganisatie

Horizon College en Regio College opereren nu afzonderlijk in deels overlappende regio's, maar hebben het voornemen om te fuseren. Het betreft een bestuurlijke fusie per januari 2024 en een institutionele fusie per 1 augustus 2024. Uit een verkennend onderzoek van beide organisaties is gebleken dat samenwerking noodzakelijk is om ook in de toekomst een gevarieerd aanbod middelbaar beroepsonderwijs te kunnen blijven aanbieden in de regio. Hieraan ten grondslag liggen deels demografische ontwikkelingen en deels de wens om de kwaliteit van het onderwijs en het vermogen om te innoveren te versterken.

De verwachting is dat de studentaantallen de komende jaren dalen. Voor de regio is het belangrijk dat er een gespreid en divers mbo-onderwijsaanbod blijft bestaan, toegankelijk en bereikbaar voor (aankomende) studenten in de deelregio's. Tegelijkertijd moeten we ons onderwijs blijven vernieuwen én een leven lang leren aanbod ontwikkelen om aan te kunnen sluiten op de ontwikkelingen en verwachtingen van de regionale arbeidsmarkt. Door krachtenbundeling geven we een impuls aan onderwijsontwikkeling, innovatie,

digitalisering, flexibilisering en maatwerk – een impuls die werkgevers, overheden en andere belanghebbenden, terecht, van ons vragen. Het zijn thema's die ook nadrukkelijk terugkomen in de beleidsprioriteiten van de minister OCW voor het mbo en het nieuwe bestuursakkoord tussen minister en mbo-sector.

Onze nieuwe strategie is weergegeven in het verhaal van onze nieuwe organisatie. N.B. In dit verhaal is de werknaam voor de nieuwe fusieorganisatie 'Het nieuwe college': dit is niet de nieuwe naam van de fusieorganisatie.

***“Het nieuwe college. Dichtbij werkt.***

***Zaanstreek-Waterland, West-Friesland en Noord-Kennemerland; allemaal regio's met een eigen dynamiek. Eigen maatschappelijke vraagstukken. Met eigen bedrijvigheid. Eigen vraag naar vakmensen. En ook studenten met een eigen achtergrond en toekomstwensen. Dat vraagt om beroepsonderwijs dat inspeelt op deze diversiteit. Persoonlijk. Flexibel. Daadkrachtig. Die als een goede bekende dichtbij staat en met oplossingen komt die passen bij de grote maatschappelijke uitdagingen en technologische ontwikkelingen.***

***We weten wat er speelt. We kennen de regio's.***

*Wij zijn geworteld in de verschillende regio's. We wonen er. Werken er. Weten wat er leeft. Wij kennen de verschillende vraagstukken. Zo kent elke regio verschillen in bedrijvigheid, demografische opbouw en sociale uitdagingen. Waarbij technologische ontwikkelingen grote invloed hebben. Verbinding met de buitenwereld is daarom cruciaal. We werken samen met ondernemers, maatschappelijke instellingen en andere opleiders. Halen de wereld van buiten naar binnen en passen ons onderwijs blijvend aan. Zo leveren we maatwerk en worden onze talenten opgeleid in de regio's tot onmisbare vakmensen.*

***Grote diversiteit in studenten. Wij helpen iedereen op weg.***

*Elke student heeft een eigen ambitie. Soms begint die hier. Soms verder weg. Soms ontwikkelt iemand zich snel. Soms heeft iemand begeleiding nodig. Soms weet iemand het direct, soms switcht iemand tussentijds. Maar welk verhaal iemand ook heeft, elke student heeft een eigen talent, ambitie en ontwikkelpad. Onze opleidingen vormen zich daar omheen. Of je als jongere een vak wilt leren of als volwassene je wilt laten bij- of omscholen, we kijken wat bij je past en begeleiden je naar je volgende stap. Richting een zelfstandig bestaan in de maatschappij en een leven lang leren. We zijn er voor iedereen.*

***Eén organisatie. Met ruimte voor lokaal initiatief.***

*De uitdagingen in de regio's zijn divers. Dat vraagt om een organisatie die soepel en slagvaardig mee kan bewegen met de lokale en vakmatige ontwikkelingen. Die de grootte heeft om dingen voor elkaar te krijgen, en flexibel genoeg is om te manoeuvreren. Waar elke medewerker het vertrouwen krijgt om eigenaar te zijn van het eigen werk. Om zo de specifieke opleidingsvraag in de regio goed in te vullen. Dat zorgt voor een inspirerende ontmoetingsplek voor bedrijven, docenten en studenten. Een veilige plek waar je jezelf kan zijn en jouw talent kan ontplooiën.*

***Werken aan de toekomst. Wij zijn er klaar voor.***

*En zo begint de dag van morgen vandaag bij het nieuwe college. Vol energie brengen we de wensen van de student en de vraagstukken van de verschillende regio's bij elkaar en geven we invulling aan de unieke kracht van ons beroepsonderwijs: vakmensen opleiden die van belang zijn voor de samenleving. Waarbij we vertrouwen in de toekomst: dichtbij werkt.”*

## 1.4. Onze maatschappelijke opdracht

De grote veranderingen in de samenleving, waaronder demografische- en technologische ontwikkelingen, globalisering en lokalisering, governance en sociale structuren, klimaat en duurzaamheid, zijn voor ons leidend voor de doorontwikkeling van het mbo. We moeten er een stevige bijdrage aan leveren, om kansen te creëren voor de studenten, die als toekomstige medewerkers van bedrijven en instellingen een belangrijke bijdrage zullen gaan leveren aan deze ontwikkelingen. Nooit eerder was de arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing en ontgroening zo gespannen. Het aantal vacatures is groter dan het beschikbaar potentieel, zodat ook voor veel volwassenen kansen ontstaan om via adequate scholing banen met betere perspectieven binnen handbereik liggen. Met de juiste inzet van het roc, voor zowel jongeren als volwassenen, kan een krachtige bijdrage geleverd worden aan het bereiken van een hoogwaardiger en duurzamere arbeidsmarkt, het behoud van een sterke economie en kansen voor mensen die tot op heden nog onvoldoende mee konden doen. Dat is de inzet die wij onszelf in deze kwaliteitsagenda op basis van onze visie en missie opleggen. De werkagenda, Samen werken aan Talent, is mede gebaseerd op de grote veranderingen en vormt mede de leidraad voor onze inzet die we in de Kwaliteitsagenda verder uitwerken. Dat geldt ook voor het advies “Kansrijk Opleiden” van de Taskforce Doelmatigheid.

Wij vertalen onze inzet naar een viertal bouwstenen waarop we ons onderwijs willen baseren. Deze bouwstenen vormen de kapstokken die de doelstellingen van de werkagenda van een aanknopingspunt voorzien.

### 1. *De maatschappelijke opdracht*

Hierin vertalen wij samengevat de grote veranderingen, de werkagenda en kansrijk opleiden naar de belofte die wij daarover aan de studenten en aan de samenleving willen doen.

### 2. *De student als eigenaar van zijn ontwikkeling*

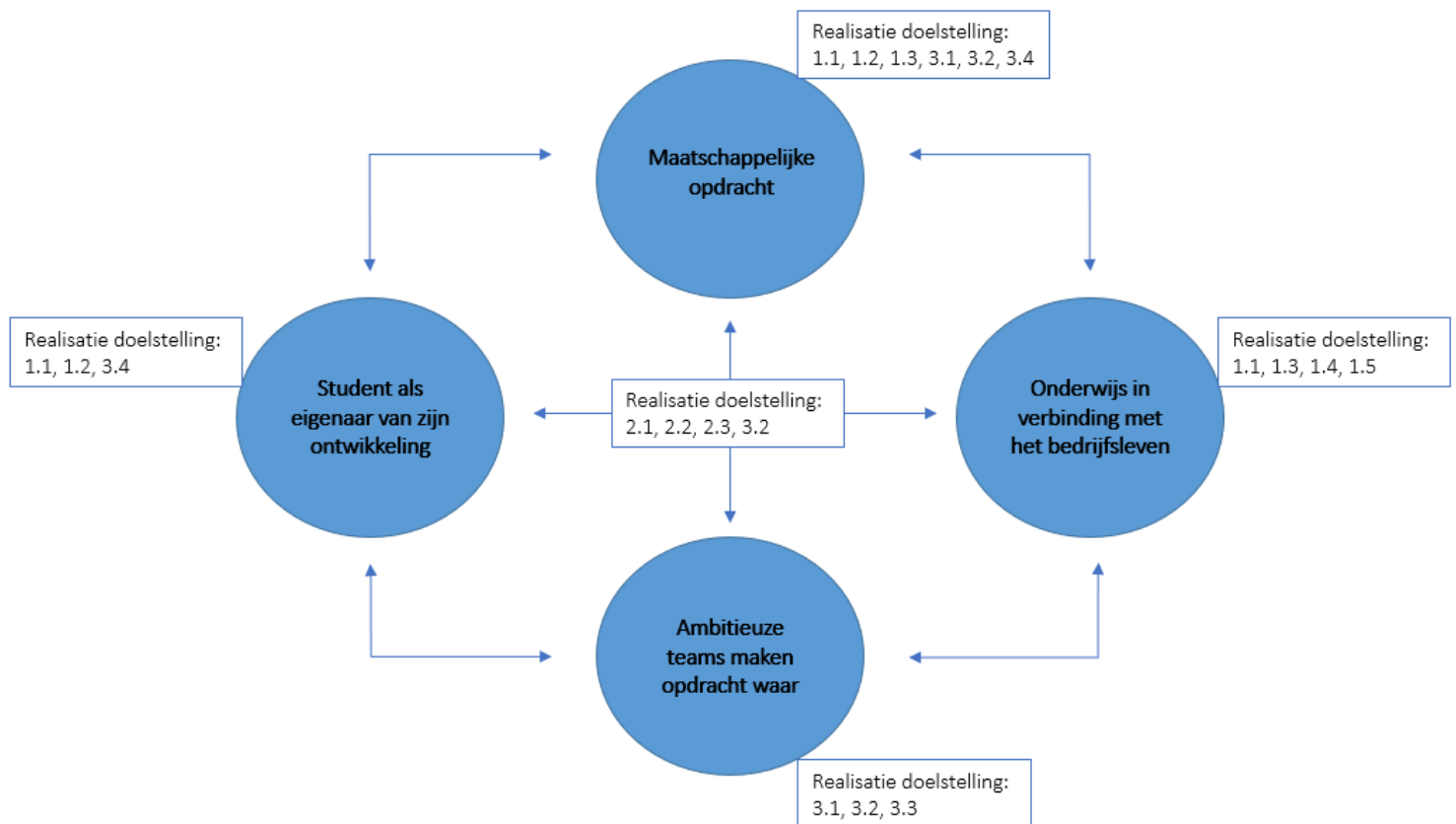
De student kiest al lang niet meer voor een beroep voor het leven. Hij bouwt een leercarrière op en switcht vaker van studierichting, dat doet hij ook als het een baan betreft. Opleiden moet gericht zijn op een wendbare carrière en op levenslange ontwikkeling om duurzaam van toegevoegde waarde te blijven op de arbeidsmarkt. Dat proces willen wij ondersteunen en de student de skills leren die voor die wendbaarheid en leer-attitude noodzakelijk zijn.

### 3. *Onderwijs in permanente verbinding met het bedrijfsleven*

Opleiden en scholen om een krachtige toegevoegde waarde aan het werk in het bedrijfsleven en in de instellingen te kunnen leveren kan alleen als de wereld van het opleiden en de wereld van het werken op een natuurlijke manier aan elkaar verbonden zijn. School is deskundig in leerprocessen, de werkomgeving kent de actuele werkpraktijk. Opleiden en scholen dient daarom in permanente co-creatie voor elke student gerealiseerd te worden. Onderwijs en bedrijfsleven zijn partners die elkaar nodig hebben en kunnen helpen om een optimale praktijk van kansrijk opleiden te realiseren. In de ontwikkeling van beroepen nemen nieuwe technologieën een steeds belangrijkere plaats in. Overigens ook in de mogelijkheden om kennis en vaardigheden onder de knie te krijgen. Deze vormen van digitalisering staan daarom hoog op onze agenda.

### 4. *Ambitieuze teams die de opdracht waarmaken*

Het is al gezegd. De maatschappij is in verandering en het onderwijs beweegt mee. Het innoveert om de opgave waar te kunnen maken. Het zijn de onderwijsteams die in coproductie met het bedrijfsleven en de instellingen de maatschappelijke opdracht waar maken. Dat gaat niet vanzelf. Er zal gericht ondersteuning moeten worden gegeven om het innovatievermogen, het (zelf-)sturend vermogen en de samenwerking met het bedrijfsleven te kunnen blijven ontwikkelen. Het werkplezier en de werkdruk zullen hand in hand moeten gaan met het succes van de studenten. Een opgave die zich mede op basis van wetenschappelijke inzichten en onderzoek vanuit begeleidende practoraten, laat begeleiden.



*In bovenstaande afbeelding is weergegeven hoe de realisatie van de doelstellingen valt binnen onze visie op de maatschappelijke opdracht*

### 1.5. Totstandkoming van de agenda: draagvlak en samenwerking

Bij de ambitievorming zijn diverse interne en externe stakeholders betrokken. Onderwijsteams, studenten, managers, externe samenwerkingspartners, omliggende scholen hebben in zekere zin mee kunnen denken over de ambities en maatregelen uit de kwaliteitsagenda. Het korte tijdsplan waarin de agenda is opgesteld, was een flinke uitdaging. Binnen de mogelijkheden is echter een gezamenlijk en daarmee gedragen kwaliteitsagenda opgesteld.

#### *Studenten*

De groep waar het uiteindelijk om draait, de studenten zijn betrokken voor de totstandkoming van de kwaliteitsagenda via de studentenraad. We zijn in gesprek gegaan over de werkagenda mbo, het stagepact en de kwaliteitsagenda in zijn geheel. Doelstellingen 1.1 en 1.2 met betrekking tot de gelijkwaardige behandeling van studenten en het verbeteren van het studentenwelzijn zijn inhoudelijk besproken om hun eerste ideeën hierover uit te wisselen. Daarnaast geven studenten aan gelijkwaardigheid in digitale vaardigheden na te streven met oog op hun duurzame toekomst, dit komt terug in doelstelling 3.4 met een schooleigen maatregel. Studenten vinden het belangrijk dat aan alle niveaus studenten wordt gedacht; BBL, niveau 2, en dat hier ook in de communicatie en betrokkenheid in het verdere proces echt aandacht voor gaat zijn. Daarnaast hebben zij aangegeven de doelstellingen op het gebied van kansengelijkheid en stagediscriminatie als prioriteit te zien.

Bovenal is met de studenten afgesproken om in de verdere planvorming en realisatie van deze plannen samen op te trekken door kwalitatief waardige gesprekken te voeren. Het organiseren van pizza-avonden, informatiebijeenkomsten en het uitzetten van korte enquêtes zijn ideeën om een brede groep studenten te



bereiken. Laagdrempeligheid en kwaliteit zijn dus uitgangspunten waar we mee door gaan met studenten om draagvlak te creëren en de samenwerking te houden.

### *Medewerkers van de scholen*

Medewerkers zijn op verschillende manieren betrokken bij het opstellen van de kwaliteitsagenda. Er zijn diverse groepen te onderscheiden: de inhoudelijk experts (denk daarbij aan medewerkers van het team Onderwijs & Kwaliteit en de data analisten), docenten uit de docententeams, (aspectverantwoordelijke) onderwijsmanagers en de verantwoordelijke directeuren.

Deze groepen collega's zijn op één of andere wijze aangehaakt bij ofwel het formuleren van de kwalitatieve analyse en het opstellen van de ambities en maatregelen ofwel bij het toetsen en afstemmen op volledigheid en juistheid. Elke doelstelling kreeg twee inhoudelijk eigenaren: één van Regio College en één van Horizon College. Als start zijn er werksessies georganiseerd om gezamenlijk te komen tot de kwalitatieve analyse van de doelstelling. Vervolgens waren zij in de lead om te zorgen voor een volledig opgestelde doelstelling op inhoud én op het proces dat is afgestemd met de betrokken interne collega's dan wel externe stakeholders. Diverse middelen zijn hiervoor ingezet:

- Online inloopmomenten voor de beide organisaties om collega's bij te praten en te informeren over de werkagenda en het proces van totstandkoming;
- Werksessies met de eigenaren van de doelstellingen;
- Een bijeenkomst voor de leden van de kenniskring bij het Regio College: dit zijn inhoudelijk experts uit de onderwijsteams;
- De sterrolhouders (inhoudelijk experts uit de onderwijsteams bij het Horizon College) zijn via hun reguliere overleggen betrokken. Daarnaast zijn er online sessies georganiseerd om hen te betrekken bij de invulling van de kwaliteitsagenda;
- Er is een werksessie met het managementteam georganiseerd om alle doelstellingen met geformuleerde ambities en maatregelen te bespreken, input te verzamelen en te toetsen met de managers. Ongeveer 45 managers waren hierbij aanwezig wat het een waardevolle sessie maakte.

### *Externe samenwerkingspartners*

Door de verantwoordelijk directeuren is bij de regionale, al aanwezige, samenwerking overleggen de kwaliteitsagenda op de agenda geweest. We sluiten aan op de externe netwerken die er in de regio's van Noord-Holland bestaan. Zo is door ons in het netwerk waarin de Human Capital agenda van Noord-Holland tot stand komt, nadrukkelijk een overlap aangebracht met de doelstellingen van prioriteit 2 uit de kwaliteitsagenda zodat het mes hier aan twee kanten snijdt. Dit netwerk zorgt voor de verbinding met grote bedrijven, met bedrijfstakken, met deelnemende gemeenten, met de provincie en met het voortgezet en hoger onderwijs. Het is een infrastructuur die ons helpt de contacten verder aan te halen in het kader van onze kwaliteitsdoelen.

Inhoudelijk is daarnaast een aantal doelstellingen benoemd dan wel besproken met de SBB (o.a. 2.2 waar het stagepact een groot onderdeel van uitmaakt), het mbo-hbo netwerk NH/F (1.4 met beleidsadviseurs en bestuurders) en partners uit het sociale domein zoals de RPA en de RMC's (prioriteit 1).

Doorgaan op de al bestaande samenwerkingen en samen een vervolg geven aan uitvoering en duurzaamheid van de ambities uit onze kwaliteitsagenda is ook van groot belang: dit lichten we toe in paragraaf 1.6.2.

### *Ondernemingsraad en Studentenraad*

De Ondernemingsraden en Studentenraden van beide scholen zijn geïnformeerd over het proces en de inhoud van de kwaliteitsagenda. Inhoudelijk is met de OR van het Horizon College gesproken over de invulling van 3.3 en is met de OR van het Regio College gekomen tot een procesafspraken waarbij inzicht gegeven is in de totstandkoming van de kwaliteitsagenda. Met de SR is inhoudelijk gesproken over de doelstellingen 1.1, 1.2 en 3.4. Ook het strakke tijdsplan en het instemmingsrecht is besproken met de raden. De input uit beide raden is meegenomen bij het opstellen van de doelstellingen, dit in afstemming met de eigenaren van de

doelstellingen. Voornaamste afspraak is, dat de vervolgstappen in verdere uitwerking en planvorming van de maatregelen die onder de doelstellingen hangen, in gezamenlijkheid met zowel de OR als de SR gebeurt.

Beide studentenraden en ondernemingsraden hebben ingestemd met de kwaliteitsagenda. Daarbij is de procesafspraken gemaakt dat beide raden in het vervolg nauw worden betrokken in de planvorming voor de voor hen belangrijke doelstellingen en periodiek op de hoogte worden gesteld van de voortgang. De beide raden van toezicht hebben de kwaliteitsagenda goedgekeurd.

### *Ouders van studenten*

Naast studenten zijn ook ouders van studenten uitgenodigd om betrokken te worden bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda van beide instellingen. Er was helaas geen animo bij het online inloop moment met de uitgenodigde ouders, daarom wordt in overleg met de studentenraad een nieuwe aanpak besproken om ouders te kunnen betrekken bij de verdere uitvoering van de kwaliteitsagenda.

## 1.6. Uitvoeren, verduurzamen en governance

Dit hoofdstuk beschrijft hoe de instellingen gaan werken aan de uitvoering van de kwaliteitsagenda en hoe de interne- en externe samenwerkingspartners betrokken gaan worden voor duurzame verbetering.

### 1.6.1. De uitvoering van de kwaliteitsagenda

De kwaliteitsagenda is een uitwerking van onze strategische speerpunten van de voorgenomen fusieorganisatie. De reeds geformuleerde maatregelen vormen het kader voor een nadere concretisering. Deze verantwoordelijkheid ligt bij de directie om hiertoe opdracht te geven.

Gedurende de uitvoering van de kwaliteitsagenda legt de directie verantwoording af via de reguliere planning- en control-cyclus. De studentenraad en de ondernemingsraad zijn als interne stakeholders belangrijke gesprekspartners om de voortgang te monitoren. De Raad van Toezicht en de onderwijscommissie van de Raad van Toezicht, wordt geïnformeerd over hoe gewerkt wordt aan de ambities en over de realisatie van de ambities. In de kwaliteitsagenda zijn maatregelen opgenomen die uitgevoerd worden in samenwerking met het werkveld. De ambities en maatregelen worden verwerkt in de teamwerkplannen en teamactiviteitenplannen zodat voor onderwijsteams structureel in beeld is wat hun rol als team is in relatie tot de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda. De evaluatie van de voortgang wordt gemonitord tijdens de triaal- dan wel managementgesprekken. Aan het eind van het schooljaar vindt een eindevaluatie plaats. Ook wordt jaarlijks de voortgang van de kwaliteitsagenda gemonitord en vastgelegd in het jaarverslag.

### 1.6.2. Duurzame verbetering met interne en externe partners

Belangrijke stap in deze kwaliteitsagenda is het betrekken van zowel interne als externe partijen. Dit is in het voortraject nadrukkelijk gebeurd om te zorgen voor gedragen ambities en maatregelen (zie paragraaf 1.5). Bij de realisatie zien we verschillende lagen van samenwerking voor:

- a. Met grote bedrijven en instellingen, met bedrijfstakgroepen en met gemeenten zullen we werken aan convenanten. Deze richten zich op een duurzame samenwerking rondom scholing van werkenden, vervulling van vacatures en andere vraagstukken die bijdragen aan meer kansrijke opleiding van jongeren en wendbaarheid en competenties van volwassenen.
- b. Onze ambitieuze onderwijsteams die werken vanuit een onderwijsvisie die passend is bij de voorbereiding op het toekomstige werk en het ontwikkelen van skills van onze studenten. Het is wenselijk dat het beroepsonderwijs in coproductie met het bedrijfsleven tot stand komt waarbij een leerpraktijk wordt geschetst waarin de relatie onderwijs-bedrijfsleven structureel is verankerd.
- c. Voor volwassenen, die nog niet deelnemen aan de arbeidsmarkt, maar die dat wel heel graag willen, geeft ons onderwijs de kans om aan voor hen haalbare programma's deel te nemen die uit het initiatief van lokale overheid, roc en bedrijfsleven voortkomen.

- d. Door goed ingesteld accountmanagement kan de relatie met het bedrijfsleven op de hierboven voorgestelde lagen structureel vorm krijgen. Ons doel daarbij is dat het bedrijfsleven het roc steeds meer als loopbaancentrum voor hun huidige en toekomstige medewerkers gaan zien.

Dit alles gaat een meer evenwichtige en gelijkwaardige relatie tussen onderwijs en bedrijfsleven opleveren. Samen met hen maken we verdere ontwerpen om onze ambities waar te maken. Ieder jaar in oktober en november wordt bij de vooraf opgestelde externe partners de doelstelling uit de kwaliteitsagenda op de agenda van het samenwerkingsoverleg gezet om te komen tot de jaarlijkse verantwoording. In de jaarlijkse verantwoording van de besteding van de kwaliteitsagenda middelen vindt er tevens een evaluatie plaats van de betrokkenheid van de externe samenwerkingspartners.

#### Ambitieuze teams die de opdracht waarmaken

Zoals weergegeven in de maatschappelijke opdracht (1.4) zijn het onze teams in coproductie met het bedrijfsleven en de instellingen die de maatschappelijke opdracht waar maken. Wij gaan ervoor zorgen dat de teams zich de maatschappelijke opdracht eigen maken en er de eigenaar van worden. Daarna volgt de wijze waarop ondersteunende experts hen gaan bijstaan om de opdracht in alle opzichten waar te kunnen maken. Het is voor meerdere teams nieuw om in coproductie met bedrijven werk te maken van de maatschappelijke opdracht. Ook daarbij gaan we hulp bieden om dat naar succes te leiden. Voor alle prioriteiten, zoals in de kwaliteitsagenda verwoord, werken we aan interne betrokkenheid vanuit de onderwijsteams met daarin hun sterrolhouders en experts en de onderwijsadviseurs vanuit onderwijs & kwaliteit. We zien hier een praktijk ontstaan voor de dagelijkse uitvoering van de doelstellingen. Naast deze betrokkenheid brengen we per prioriteit in beeld welke interne en externe stakeholders betrokken zijn.

#### Prioriteit 1 – Bevorderen van kansengelijkheid

Bij het realiseren van de doelstellingen binnen de prioriteit op het gebied van het bevorderen van kansengelijkheid, borduren we voort op de al goed samenwerkende structuren binnen de organisaties. Het Expertisecentrum begeleiding en het Servicecentrum zijn hier essentieel in evenals de sterrolhouders en experts, veiligheidscoördinator, de werkgroep JKP en de werkgroep interne doorstroom. Externe partners zijn met name partners binnen het sociaal domein zoals verder gespecificeerd bij de doelstellingen. Ook zien we binnen deze prioriteit een belangrijke rol weggelegd voor de Studentenraad en ouders van studenten. Met name het betrekken van ouders is een nieuwe stap waar nog geen vaste structuur voor is opgezet, hier gaan we over in gesprek met de Studentenraad.

#### Prioriteit 2 – Versterking van de aansluiting Onderwijs – arbeidsmarkt

Bij deze prioriteit is met name de verbinding met de buitenwereld een belangrijk aspect. Intern zijn dit dan ook de collega's die hier ook mee bezig zijn; denk aan de BPV-bureaus met begeleiders/consulenten of accountmanagers en de sterrolhouders en experts BPV en onderwijsontwikkeling, de teams Bedrijfsvoering, PR en communicatie, de regiegroep Toekomstbestendig en innovatief onderwijs en het programma LLO. Het is wenselijk dat het beroepsonderwijs in coproductie met het bedrijfsleven tot stand komt waarbij een leerpraktijk wordt geschetst waarin de relatie onderwijs-bedrijfsleven structureel is verankerd. Externe partners zijn met name partners binnen het economisch domein zoals verder gespecificeerd bij de doelstellingen.

#### Prioriteit 3 – Onderzoek voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Bij deze prioriteit ligt de focus op het toepassen van onderzoek met als doel de kwaliteit van ons onderwijs duurzaam te versterken. Intern betrokkenen zullen met name de sterrolhouders en experts onderwijsontwikkeling, de platforms op het gebied van taal- en rekenen (o.a. de kenniskringen, coördinatoren en Taal Lab en Rekenpunt), de Anderstaligen (ANTA) en Entree-opleiding, de P&O adviseurs,

burgerschapsdocenten, ambassadeurs van de BVMBO, de betrokkenen bij excellentie- en internationaliseringsprogramma's en de werknemers die een masteropleiding volgen zijn. Externe partners die betrokken zijn bij het uitvoeren en verduurzamen van de doelstelling zijn nader gespecificeerd bij de doelstellingen. Ook zien we binnen deze prioriteit een belangrijke rol weggelegd voor de Ondernemingsraad (3.3) en Studentenraad (3.4).

#### Samenwerking VONK

Op meerdere vlakken is de samenwerking met Vonk al opgezet. We werken samen in de RIF EntreeNH, het samenwerkingsverband PurmerValley, het samenwerkingsverband LWWL, het consortium voor internationalisering, de samenwerking binnen de Human Capital Agenda (HCA) en in meerdere practoraten.

In de toekomst willen we verdere verbinding opzetten met Vonk als partner met als doel de herkenbaarheid en de voorspelbaarheid van ons (LLO) onderwijs in Noord-Holland te versterken voor onze externe partners. Dit doen we onder andere op de lopende RIF's maar ook op nieuw aan te vragen RIF's, de doorlopende leerlijnen, de gezamenlijke LLO aanpak en innovatie op het gebied van flexibilisering van het onderwijs in relatie tot LLO. Daarbij lijkt het logisch op termijn op eenzelfde manier te kijken naar de arbeidsmarkt, conform de aanpak vanuit de HCA. Specifieke uitwerking van samen te nemen maatregelen zoals het opzetten van een LLO-loket, staan in doelstelling 2.3 weergegeven.

#### Kwaliteitsnetwerk mbo-raad

Als mbo-instelling staan we voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap, gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. De activiteiten gericht op toekomstbestendige kwaliteit van het Kwaliteitsnetwerk mbo welke de komende jaren worden ingezet zijn hierbij ondersteunend. Zo biedt het referentiewaardenmodel ons een integrale blik op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. Daarnaast voorziet dit ook in het bieden van rekenschap.

## 2. Interne en externe analyse

In dit hoofdstuk staat de interne en externe analyse van beide organisaties beschreven. De focus is hierbij aangebracht op de onderwerpen die van belang zijn voor de kwaliteitsagenda en niet vallen onder een specifieke doelstelling. De specifieke analyse per doelstelling staat uitgewerkt in hoofdstuk 3.

De interne analyses zijn per organisatie beschreven, de externe analyse is gezamenlijk opgesteld vanwege de grotendeels regionale overlap hierin.

### 2.1. Interne analyse Horizon College

#### Sterktes

- Samenwerking in de regio: Het Horizon College werkt goed samen met bedrijven en organisaties in de regio. We participeren in verschillende netwerken en we onderhouden regelmatig contact met het werkveld via de stagebezoeken. Een aantal specifieke leerscholen, waar onderwijs en bedrijfsleven echt goed samenkomen, zijn bijvoorbeeld Espeq, Tetrix, Werkleerbedrijven Zorg, Bed & Business.
- Innovatieve onderwijsprojecten: we investeren sterk in het innoveren van onderwijs waaronder de RIF Purmervalley, RIF Entree in beweging en het brede scala aan internationaliseringsactiviteiten. De sterke regionale samenwerking met vo-mbo-hbo heeft geleid tot een bundeling van krachten in de RIF aanvraag 'Entree in Beweging' van het Horizon College met het Regio College en VONK.
- Het Horizon College heeft een eigen, gedragen visie op het onderwijs dat zij wil aanbieden en waar dit onderwijs toe zou moeten doen. Uit de instellingsdialoog (kwaliteitsnetwerk mbo, 2022) komt naar voren dat dit erg kenmerkend is voor het Horizon College. Het is een school met een hart, met enthousiaste medewerkers die studenten willen laten groeien tot wie zij zijn. De school is een samenleving op zich, in verbinding met de samenleving daaromheen.
- Sinds 2020 werkt het Horizon College met het samenwerkingsmodel waarbinnen stuurgroepen en sterrolhouders zorgen voor een gestructureerde samenwerking waarin onderwijs en ondersteuning elkaar voeden en versterken. De aspectverantwoordelijke managers hebben een belangrijke brugfunctie (top-down) om de verbinding te leggen tussen stuurgroep, het eigen MT en de sterrolhouders.

#### Zwaktes

- Doorvertaling van visie en beleid: ondanks de beleving van de horizon visie 'we zijn een organisatie met een hart' is er behoefte aan kaders voor de onderwijsteams. De beleving van de visie naar uiting in de (team)plannen wordt niet altijd herkend, De visie geeft onvoldoende richting om concreet door te vertalen naar de onderwijsuitvoering, wat zorgt voor onduidelijkheid en onbegrip. De resultaten uit de instellingsdialoog (kwaliteitsnetwerk mbo, 2022) geven weer dat er behoefte is aan meer verbinding en dialoog tussen beleid en uitvoering.
- Werkdruk: Bij alles wat we inzetten houden we rekening met de ervaren werkdruk en het werkplezier: bijvoorbeeld in het leiderschapsprogramma, de Horizontdialoog, het jaarlijkse gesprek tussen leidinggevende en medewerker en meer. Uit het medewerkersonderzoek in december 2022 werd zichtbaar dat de ervaren werkdruk gestegen is. 51% van de collega's ervaart de werkdruk als goed, in 2020 was die 54,4 procent. Daarnaast is er ook een hoog ziekteverzuim.
- Er is nog steeds een groeiende behoefte aan extra ondersteuning voor bepaalde studenten om hun beheersing van Nederlands en rekenen te verbeteren. Dit wordt mede veroorzaakt door achterstanden die zijn ontstaan tijdens de coronapandemie en de exameneisen die worden gesteld aan rekenvaardigheden voor cohorten die dit schooljaar zijn gestart. Binnen het Horizon College is er geen vastgesteld profiel voor taal- en rekendocenten.
- Het Horizon College heeft in het vierjaarlijks inspectieonderzoek een aantal punten ter verbetering meegekregen. Dit betreft met name BKA2, waarbij is aangegeven dat het bestuur beter moet sturen op de kwaliteit van het onderwijs zodat alle studenten goed onderwijs krijgen en tijdig hun diploma halen. Het oordeel van de inspectie is dat de kwaliteitscultuur nog onvoldoende bevordert en

ontwikkeld is evenals sturing op het Nederlandse taal- en leesbeleid. De kwaliteitsagenda '24 – '27 biedt op diverse thema's de mogelijkheid hier verbeteringen in aan te brengen.

## Resultaten

- Studenttevredenheid: het overall oordeel van onze studenten op de JOB-monitor uit 2022 was gemiddeld voldoende. Studenten blijken vooral positief over hun docenten, veiligheid en sfeer op school, de gebouwen, voorzieningen, begeleiding door het leerbedrijf en wat ze leren tijdens de beroepspraktijkvorming. De waardering was lager voor de begeleiding en hulp bij voltooiing van hun opleiding. Ook waarden de studenten de informatievoorziening en de behandeling van klachten lager dan in eerdere jaren. Studenten waren niet tevreden over het gebruik van de aangeschafte leermiddelen, de informatie daarover en het onlineonderwijs is als matig ervaren.
- Medewerkersonderzoek resultaten: Het MO is in november/december 2022 afgenomen. Het algemene beeld is dat we de stijgende lijn vanaf 2013 niet hebben weten vast te houden. De resultaten zijn Horizon College breed minder ten opzichte van 2 jaar geleden. Tegelijkertijd zijn er teams waar juist verbeteringen waargenomen worden. In het vergelijk met de benchmark MBO scoort HC op de vragen 'mogelijkheid om het werk op afstand te kunnen doen', 'tevredenheid over collega's' en 'ontwikkelingsmogelijkheden' significant positiever. De groei van het aantal medewerkers dat niet betrokkenen niet bevlogen is van 17% naar 32% is een ontwikkeling welke om extra aandacht vraagt.
- Studiesucces: We hebben vastgesteld dat het aantal risico-opleidingen is toegenomen op grond van de resultaten 2021/2022 daar waar het gaat om het Jaarresultaat, Diplomaresultaat en Startersresultaat. Intern toetsen we de resultaten per studiejaar aan de inspectienorm. Een strengere normering – daar waar de formele norm getoetst wordt aan het 3-jaarlijkse gemiddelde. Door vroegtijdig te signaleren worden teams ondersteund om zo snel mogelijk passende maatregelen te nemen. We volgen het opvolgen van de verbetermaatregelen via de reguliere interne verantwoordingscyclus.
- Onderwijsinspectie: Woensdag 24 mei 2023 heeft het College van Bestuur een afrondend gesprek gehad met de Onderwijsinspectie. In het terugkoppelgesprek heeft de onderzoeksleider ons de bevindingen langs de lijnen van het inspectiekader teruggegeven. Hierbij is aangegeven dat de inspectie goede ontwikkelingen ziet en een groeiende verbinding tussen verschillende onderdelen in onze school (al is deze soms nog broos). Wel krijgen we bij het VAVO een herstelopdracht. Ook op andere terreinen kunnen en moeten we soms nog stappen zetten. De genoemde punten waren voor ons niet nieuw en worden vaak al opgepakt. Definitief rapport volgt nog.

## 2.2. Interne analyse Regio College

### Sterktes

- Samenwerking in de regio: het Regio College werkt goed samen met bedrijven en organisaties in de regio. Er wordt met werkgevers en overheden geparticipeerd in brede samenwerkingsverbanden gericht op het opleiden in de techniek (Techlands) en zorg (LWWL). Ook is er een intensieve samenwerking met VO scholen in het Zaans Verbond.
- Zorgstructuur en begeleiding: het Regio College heeft een stevige zorgstructuur. Er is een groot vangnet aan mogelijkheden waar een student aanspraak op kan maken, waaronder zorgadviseurs, doorstroomadviseurs, schoolmaatschappelijk werk en jongerenwerkers. Daarbij is er intensief contact vanuit school met onder andere leerplicht, RMC, het jongerenloket, jeugd- en wijkteams, de GGD en GGZ. Extra ondersteuning voor taal en rekenen is beschikbaar via het Taal Lab en Rekenpunt.
- Innovatieve projecten: we investeren sterk in het innoveren van onderwijs waaronder de RIF Techlands, RIF Entree in beweging en programma's flexibilisering. We geven onderwijsteams de ruimte om te investeren in projecten.

- Kleinschalig en persoonlijk: het Regio College is een overzichtelijke organisatie met korte lijnen. Medewerkers voelen veel betrokkenheid met de organisatie, de collega's en de studenten.

#### Zwaktes

- Kwetsbaarheid en versnippering: het opleidingsportfolio van het Regio College is relatief versnipperd in verhouding tot de omvang van de organisatie. Als gevolg hiervan zijn er relatief veel opleidingen die gedragen worden door een klein aantal docenten en daarom kwetsbaar zijn.
- Doorvertaling van visie en beleid: de afgelopen jaren is veel ruimte en verantwoordelijkheid bij de teams gelegd als het gaat om het vormgeven van het onderwijs. Dit heeft veel gebracht op het gebied van eigenaarschap en doorontwikkeling. Echter merken we dat de uitdagingen van de komende jaren, zoals het vormgeven flexibilisering en Leven Lang Ontwikkelen, baat hebben bij een visie en duidelijk kader waar binnen teams het onderwijs vormgeven.
- Faciliteiten: de faciliteiten van het Regio College dienen verbeterd te worden om aan te sluiten bij wat het toekomstig onderwijs vraagt. De huisvesting is op onderdelen verouderd en er is onvoldoende plaats voor ontmoeting en samenwerking. Daarnaast kan de connectie met de beroepscontext van opleidingen versterkt worden.

#### Resultaten

- Studenttevredenheid: over het algemeen zijn de scores van de JOB Monitor van 2022 vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde en zijn ze net iets hoger dan in het voorgaande onderzoek. Het rapportcijfer voor de opleiding is gestegen naar een 6,7, dit was 6,5 in 2020. Het rapportcijfer voor de school is voor het Regio College gestegen naar 6,4. In 2020 was dit 6,2.
- Studiesucces: het aantal opleidingen met onvoldoende studiesucces ligt over de schooljaren 2019-2022 op 23 en dus hoger dan de doelstelling vanuit de vorige kwaliteitsagenda. Hoewel we duidelijk op de goede weg zaten, heeft Corona helaas een negatieve rol gespeeld. Echter geldt wel dat, in vergelijking met schooljaar 2018-2019 (aanvang van de kwaliteitsagenda), de positie van het Regio College ten opzichte van de benchmark verbeterd is. Het verschil met de benchmark op het gebied van jaarresultaat was in 2018-2019 nog 4,3 procentpunt, nu is dat 2,4 procentpunt. Op het gebied van diplomaresultaat was het verschil 5,9 procentpunt en nu 4,0 procentpunt.
- Onderwijsinspectie: naar aanleiding het onvoldoende oordeel van de inspectie op BKA 1 is een verbeterplan in het vastgesteld en uitgevoerd.
- Medewerkerstevredenheid: Het medewerkersonderzoek dat in 2022 is uitgevoerd ten behoeve van het werkplezierplan, laat een stijging in 'bevlogenheid' en 'betrokkenheid' zien onder de medewerkers. De bevlogenheid is ten opzichte van 2018 gestegen naar 7,7 (was 7,1) en de betrokkenheid is toegenomen met 0,5 (van 6,7 naar 7,2). Het percentage medewerkers dat in 2018 de werkdruk als goed ervaarde was 52,6%, dit percentage is toegenomen met 12,5% tot 65,1%.

### 2.3. Externe analyse van het Horizon College en Regio College

Het Horizon College en het Regio College hebben gezamenlijk een maatschappelijke opgave te vervullen ten behoeve van de studenten en de regio. Wat betreft de externe factoren hebben we grotendeels te maken met dezelfde kansen en bedreigingen.

#### Kansen

- Technologie: technologische ontwikkelingen bieden veel voordelen aan het onderwijs door online lesgeven en het gebruiken van data toepassingen. Ook voor ondersteunende processen zijn er kansen door digitaliseren van processen om zo doelgerichter en efficiënter te werken.
- Krappe arbeidsmarkt: door de krappe arbeidsmarkt zijn er veel kansen voor studenten in het arbeidsproces, zowel voor stage, als voor toekomstig werk als voor leerwerkcombinaties.
- Voorgenomen fusie: de verwachting is dat de studentaantallen de komende jaren dalen, waardoor de eerdergenoemde kwetsbaarheden groter worden. Voor de regio is het belangrijk dat er kwalitatief solide, gespreid en divers mbo-onderwijsaanbod blijft bestaan, toegankelijk en bereikbaar voor (aankomende) studenten in de deelregio's. Een mogelijke fusie zorgt ervoor dat we gezamenlijk meer slagkracht hebben om onze ambities te bereiken dan als afzonderlijke scholen.
- Mondiale ontwikkelingen hebben direct invloed op onze organisatie. Specifiek voor de regio van het Horizon College geldt dat vanaf 1 december er ruim 200 vluchtelingen tijdelijk in Enkhuizen. Het Horizon College verzorgt het onderwijs voor de leerplichtige jongeren vanaf 15 jaar in afstemming met het VO. Daarnaast verzorgen wij de onderwijsroute voor inburgeraars in opdracht van de gemeenten (statushouders). Dit betreft onderwijs aan volwassenen. Binnen zowel Entree als ANTA organiseren wij onderwijs voor inmiddels meer dan 30 groepen. Een explosieve groei; dit vraagt creativiteit, inzet en slimme oplossingen om alle studenten goed onderwijs te bieden.
- Beroepen veranderen: Duurzaamheid, het CO2-neutraal bouwen, robotica, circulaire economie, virtual reality en andere ontwikkelingen vragen om specifieke kennis van medewerkers. Computational thinking en andere 21e-eeuwse vaardigheden worden steeds belangrijker. Het is duidelijk dat door deze ontwikkelingen de inhoud van beroepen verandert: sommige beroepen zullen verdwijnen en nieuwe beroepen zullen ontstaan. Van de docent wordt verwacht dat hij zijn kennis up-to-date houdt in deze veranderende wereld. Regie op eigen loopbaan geldt dus, geheel passend bij Leven Lang Ontwikkelen, voor zowel studenten als medewerkers.

#### Bedreigingen

- Leerklimaat en veiligheid op school: als gevolg van o.a. het nieuwe instroombeleid en maatschappelijke ontwikkelingen (social media, straatcultuur, polarisatie etc.) hebben we te maken met een veranderende populatie. Specifiek voor de regio Zaanstreek zien we daarbij naar verhouding veel jongeren in een kwetsbare positie wat vraagstukken oproept op het gebied van leerklimaat en (sociale) veiligheid, zowel in de klassen tussen studenten onderling als in de connectie met de docent.
- Voorgenomen fusie: de mogelijke fusie tussen het Horizon College en het Regio College leidt naast kansen ook tot risico's voor de kwaliteit en snelheid van doorontwikkeling van onderwijs en dienstverlening.
- Dalende studentaantallen: Zoals breed binnen het land, geldt ook voor beide organisaties dat het aantal studenten de komende jaren naar verwachting afneemt. Dit zorgt ervoor dat de versnippering en daarmee de kwetsbaarheid van opleiding groter wordt.
- Krappe arbeidsmarkt: net als voor alle werkgevers geldt ook voor beide organisaties dat het lastiger is om goed gekwalificeerd personeel aan te trekken dan enkele jaren geleden.
- De Informatie Beveiliging en Privacy (IBP) zijn als basisvoorzieningen momenteel goed. Echter is het besef er dat er anno 2023 voortdurende dreiging is op basis van snelle ontwikkelingen in de technologie. Dit vraagt voortdurende aandacht.



## 2.4. Analyse van de regionale arbeidsvraag

Voor de analyse van de regionale arbeidsvraag wordt gefocust op het primaire verzorgingsgebied van beide instellingen, het midden van Noord-Holland bestaande uit de regio's Alkmaar e.o., West-Friesland en Zaanstreek-Waterland. Deze analyse dient als onderbouwing voor de keuzes die gemaakt worden bij prioriteit 2 uit de regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027.

Het Horizon College verzorgt onderwijs met name voor de arbeidsmarktregio's ten noorden van het Noordzeekanaal. Het verzorgingsgebied van het Horizon College komt bijna geheel overeen met de regio boven het Noordzeekanaal (95%) en 99% van de studenten komt uit de provincie Noord-Holland. De meerderheid van de mbo-studenten komt uit de regio's Alkmaar e.o. (35%) en West-Friesland (32%). Gevolgd door de regio's Kop van Noord-Holland (15%) en Zaanstreek-Waterland (13%). Het Horizon College biedt in 14 domeinen (inclusief entree), 61 beroepsopleidingen met 149 kwalificaties aan en verzorgt daarnaast 5 cross-over kwalificaties. Horizon College heeft relatief veel studenten binnen Zorg en Welzijn (36%), gevolgd door Economie en Administratie (11%) en Techniek en Procesindustrie (9%).

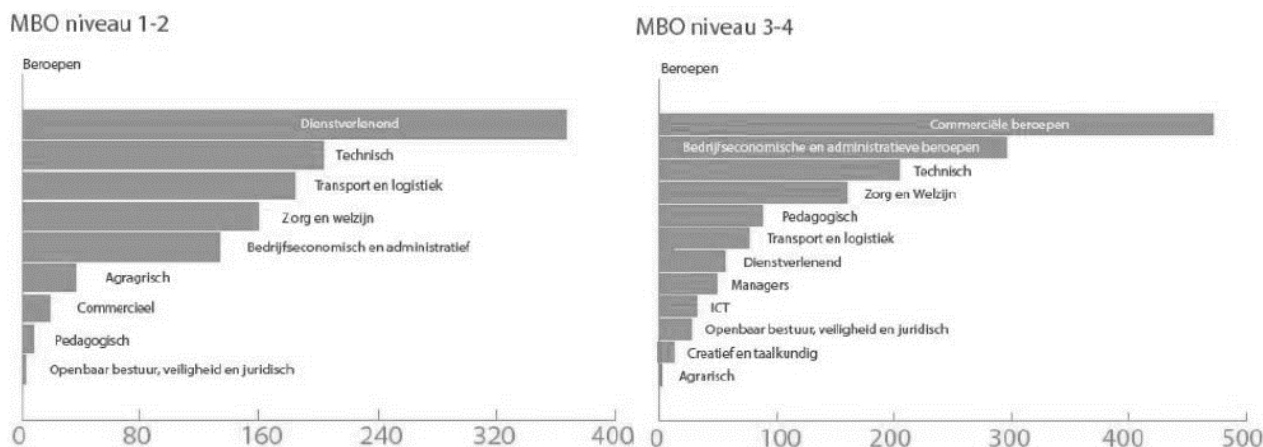
Het verzorgingsgebied van het Regio College ligt bijna volledig (98%) in de provincie Noord-Holland. Enkele tientallen studenten zijn afkomstig uit de aangrenzende provincies. De meerderheid van de mbo-studenten komt uit de regio Zaanstreek-Waterland (66%). Het overige deel van de mbo-studenten komt meer verspreid uit de verschillende Noord-Hollandse regio's: Amsterdam (12%), Alkmaar e.o. (7%), West-Friesland (7%), IJmond (3%), Kop van Noord-Holland (3%).

Het Regio College biedt in 13 domeinen (inclusief entree), 50 beroepsopleidingen met 111 kwalificaties aan en verzorgt daarnaast 1 cross-over kwalificatie. Regio College heeft relatief veel studenten binnen Zorg en Welzijn (36%), gevolgd door Techniek en Procesindustrie (15%) en Economie en Administratie (11%).

De provincie Noord-Holland is één van de sterkste economische regio's van Nederland, met een bijdrage van 20% aan het Bruto Binnenlands Product (BBP) en ruim 18% van alle banen in Nederland (Strategisch Beleidskader Economie provincie Noord-Holland: Noord-Holland duurzaam, vernieuwend en ondernemend.). De sterke positie van Noord-Holland kan grotendeels verklaard worden door een aantal intrinsieke kwaliteiten van de provincie, zoals de demografische opbouw, de aanwezigheid van Amsterdam en Schiphol, de internationale oriëntatie, de hoogwaardige en veelzijdige arbeidsmarkt, de kwaliteit van de leefomgeving waaronder de rijkdom aan cultuur en historie en de aanwezigheid van bijzondere economische clusters in de Noord-Hollandse regio's. Deze kwaliteiten maken dat Noord-Holland een grote aantrekkingskracht heeft op jongeren, arbeidsmigranten, internationale kenniswerkers en gesettelde bedrijven met een sterke internationale oriëntatie of ambities in die richting.

Binnen het verzorgingsgebied van het Regio College en het Horizon College zijn er sub regio's met een eigen karakter en met specifieke economische kenmerken. De Zaanstreek is een gebied met een sterk grootstedelijk karakter met alle daarbij horende kansen en uitdagingen, terwijl in de meer noordelijk gelegen regio's het grootstedelijke karakter minderaanwezig is. Dit uit zich ook in de meer diverse studentenpopulatie van het Regio College. Ook tussen de steden bestaan er verschillen. In Zaanstad en Heerhugowaard ligt het accent op industrie, bouw en logistiek, terwijl in Alkmaar, Hoorn en Purmerend meer sprake is van een diensteneconomie (handel, dienstverlening en toerisme).

De Zaanstreek en Waterland zijn in sterke mate georiënteerd op de metropoolregio Amsterdam, terwijl in de regio's Noord-Kennemerland en West-Friesland de samenwerking wordt gezocht in wat wordt aangeduid als 'Holland boven Amsterdam' met sterke clusters als agribusiness (Greenport West-Friesland), offshore, marine, duurzame energievoorziening (cluster Alkmaar) en ICT (Purmervally in Purmerend). In alle subregio's is de spanning op de arbeidsmarkt groot in alle beroepsklassen, alleen binnen de creatieve beroepen (regio Zaanstreek) is er minder sprake van krapte. Met name in de bedrijfseconomische, administratieve, zorg en welzijn en technische beroepen staan de meeste vacatures open.



Figuur 1. Online vacatures uitgesplitst naar opleidingsniveau (Bron: Uitvoeringsagenda Noord-Holland Noord 2022, RPAhn)

In Figuur 1 staan de openstaande vacatures binnen de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord (NHN) weergegeven, uitgesplitst naar mbo-niveau. Naast deze openstaande vacatures verlaten in NHN binnen enkele jaren een kleine 30.000 werknemers de arbeidsmarkt, voornamelijk in de sectoren Zorg & Welzijn, Industrie en openbaar bestuur. Voor het gehele verzorgingsgebied geldt dat de uitstroom van de arbeidsmarkt niet kan worden opgevangen door instroom van jongeren.

In de Zaanstreek is de grootstedelijke problematiek nadrukkelijker aanwezig dan in de andere regio's. Bij het Regio College is het percentage studenten dat woonachtig is in een zogenaamd armoedeprobleemcumulatiegebied (apc) significant hoger dan het landelijk gemiddelde en dan het cijfer bij het Horizon College. Daarnaast is er in Zaanstad een grotere niet-westerse doelgroep studenten. In de regio Alkmaar en omgeving is dat echt anders, daar is de uitdaging op het gebied van veroudering/vergrijzing groter. Deze verschillen vragen om een andere, regio-specifieke aanpak. De diversiteit in ons werkgebied zien wij als een kans: we kunnen ons onderwijs verrijken door verbanden te leggen en combinaties te maken, over de grenzen van clusters, regio's en sectoren heen.

### Samenwerking in de regio

Het bijdragen aan de economische en maatschappelijke ontwikkeling in de regio's is een belangrijk speerpunt van onze onderwijsinstellingen. Vanuit dit besef intensiveren we de samenwerking met regionale partners. Onze organisaties participeren op dit moment al in diverse samenwerkingsverbanden met het werkveld, andere onderwijsinstellingen, gemeenten, de provincie Noord-Holland en andere partners. Partijen hebben naar elkaar uitgesproken dat deze samenwerking (verder) versterkt moet worden, zoals is vastgelegd in het Manifest Werken en Ontwikkelen Noord-Holland. Binnen de samenwerkingsverbanden werken we aan modern en relevant onderwijs dat aansluit op de arbeidsmarkt. De samenwerking met ROC VONK op het gebied van vraag gestuurd LLO onderwijs in Noord Holland wordt de komende jaren geïntensiveerd om de regionale arbeidsmarkt nog beter te bedienen (zie tevens paragraaf 1.6.2).

Een aantal aansprekende voorbeelden van regionale samenwerkingen lichten we hieronder toe.

### Technieksector

Zowel Horizon College als Regio College zijn nauw betrokken bij verschillende regionale samenwerkingsverbanden in het technisch domein zoals Techlands en DudocXP. *Techlands* is een techniek-brede samenwerking tussen opleiders, bedrijven en overheid in en rond Zaanstreek-Waterland. Het Regio College speelt in dit samenwerkingsverband een belangrijke rol. Het enthousiasmeren van jongeren en zij-instromers voor werken in de techniek. In Techlands werken de partners samen aan en in:

- Het enthousiasmeren van jongeren en zij-instromers voor werken in de techniek.
- Om-, her- en bijscholing van huidige en toekomstige technische werknemers van regionale bedrijven.

- Fieldlabs waarin we doelgericht werken aan innovatie voor en met regionale bedrijven, gebruik makend van moderne technieken en faciliteiten.

Ook in de regio's Noord-Kennemerland en West-Friesland vraagt de bouw- en technieksector dringend om voldoende en goed gekwalificeerd personeel. Om aan die vraag te kunnen voldoen, werkt het Horizon College in het programma *DudocXP* samen met opleidingsbedrijven, werkgevers, vo-scholen, hbo en gemeenten. *DudocXP* zet in op het vergroten van de instroom van leerlingen in vmbo en mbo in technische opleidingen en op een grotere uitstroom uit technische beroepsopleidingen naar de arbeidsmarkt. In het project is ook aandacht voor zij instromers en een leven lang leren.

#### ICT-sector

In de ICT-sector is een groot tekort aan goed geschoolde werknemers. Het samenwerkingsverband *Purmervalley* heeft de ambitie om jongeren te inspireren en te interesseren voor een opleiding en een baan in de ICT en technologie. Horizon College en Regio College en ook Vonk (de fusieorganisatie ROC Kop van Noord-Holland – Clusius) zijn partner van *Purmervalley*, evenals ICT-werkgevers, provincie Noord-Holland en voortgezet onderwijs en hoger beroepsonderwijs. Door dit partnerschap kunnen we een leverancier van onderwijs voor alle fases binnen het Leven Lang Ontwikkelen zijn, voor alle branches én de dwarsverbanden met andere sectoren versterken (zoals de zorg). In het kader van *Purmervalley* is al fors geïnvesteerd in eigentijdse voorzieningen. Als eerste mbo in Nederland beschikt het Horizon College in de gezamenlijke vestiging in Purmerend over een virtual reality-ruimte: een *immersive room* voorzien van wanden met touchscreens en met interactief bewegend beeld op alle muren.

#### Zorgsector

Binnen het zorgdomein werken we al enkele jaren met andere onderwijsinstellingen en werkveld samen in het platform '*Leren is Werken, Werken is Leren*' (*LWWL*). Dit samenwerkingsverband bestaat uit drie roc's (Horizon College, Regio College en Vonk) en 18 Noord-Hollandse instellingen in de Verzorging, Verpleging en Thuiszorg (VVT) en richt zich op het ontwikkelen en vernieuwen van flexibel en praktijkgericht onderwijs in de zorg. Dit komt voort uit de grote tekorten op de arbeidsmarkt die naar verwachting de komende decennia zullen blijven stijgen. Naast het intensiveren van de samenwerking en de activiteiten om meer studenten op te leiden, is er binnen dit onderwijs ook in toenemende mate aandacht voor innovatie en onderzoek. Er zijn te weinig mensen om de zorgbehoefte in de toekomst te waarborgen als we het niet anders gaan organiseren. Hiertoe nemen we deel aan de proctoraten Zorgtechnologie, Praktijkleren en Sociaal Veilige Sport wat als doel heeft onderzoek in te zetten ter verbetering van het onderwijs wat aansluit bij de arbeidsmarkt.

De RIF EntreeNH (voorheen Entree in Beweging) is een samenwerking van de drie mbo's in Noord-Holland boven het Noorzeekanaal. Horizon College, Regio College en Vonk doen dit samen met pro en vso scholen, ondernemers, overheid en instanties met als doel maatwerktrajecten te verbeteren met Praktijkleren hun positie en duurzame inzetbaarheid op de Noord-Hollandse arbeidsmarkt.

#### Leven Lang Ontwikkelen i.r.t. onze maatschappelijke opgave

Tot nu toe spelen het Horizon College en Regio College nog een beperkte rol op het gebied van LLO, onder andere omdat het bedrijfsleven het mbo nog weinig als opleidingspartner ziet. Onze ambitie is om dit vanuit onze maatschappelijke opdracht (1.4) te veranderen. We trekken als afzonderlijke onderwijsinstellingen al samen op, zowel naar de markt als voor de interne organisatie.

We zien het als onze opgave om een bijdrage te leveren aan het vinden van goed opgeleide mensen voor de vacatures die zich in onze regio aandienen. Niet alleen voor de kansrijke beroepen, maar voor alle beroepen, waarmee mensen hun positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. We willen daarmee het leven van mensen versterken. Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is een belangrijke maatschappelijke opgave en ambitie voor beide organisaties (zie paragraaf 1.4). De verschuiving van aanbod gestuurd naar vraag gestuurd onderwijs voor een bredere (LLO) doelgroep is een grote opdracht voor de komende jaren. Hierbij gaat het niet alleen om regulier kwalificerend onderwijs (BOL en BBL), maar ook om maatwerk, deelkwalificaties,

keuzedelen en cursussen. We moeten adequaat inspelen op de maatschappelijke- en economische trends in de samenleving, waarin de inhoud van de beschreven beroepen uit voorgaande analyse steeds sneller verandert. Om hierop te anticiperen en als zodanig het vraag gestuurde onderwijsaanbod optimaal aan te laten sluiten op de vraag van het regionale werkveld in Noord-Holland, zullen we in de regio's waarin we actief zijn en in nauwe relatie met Vonk als partner continu het werkveld consulteren en bevragen naar de wijzigende behoefte aan geschoold personeel. Daarbij zullen we samen met het regionale werkveld en gemeenten werken aan convenanten die zich richten op duurzame samenwerking. Zie ook 1.6.2.

Samen met werkgevers en andere belanghebbenden gaan we volwassenen op mbo-niveau een leven lang wendbaar en weerbaar houden voor de arbeidsmarkt en in de maatschappij. We doen dit door zowel vraaggericht als aanbodgericht programma's (trainingen, cursussen, opleidingen, keuzedelen, flexibele modules) aan te bieden. We passen hierbij concepten toe zoals 'blended learning' en 'gepersonaliseerd leren' om naast de vereiste arbeidsrelevantie van het onderwijs ook in te spelen op de betekenis van werk voor onze (LLO) studenten. Het innoveren van het onderwijs is noodzakelijk om naast de vereiste SKILLS vanuit het werkveld ook de benodigde meta-vaardigheden aan te leren voor de continue wendbaarheid van onze studenten in hun "droomcarrière".

#### Opleidingen in het kader van maatschappelijke opgaven vanuit de regeling kwaliteitsafspraken

In de regeling kwaliteitsafspraken staat benoemd dat er een selectie gemaakt moet worden welke beroepsopleidingen nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, klimaat en energie, zorg, onderwijs en kinderopvang, veiligheid en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant. Met de kennis van dit moment is er een keuze gemaakt voor opleidingen die passen bij de maatschappelijke opgaven op basis van de huidige analyse van de vraag van de regionale arbeidsmarkt, in de wetenschap dat dit onder voortschrijdend inzicht kan leiden tot wijziging van deze selectie. In bijlage 1 zijn de betreffende opleidingen weergegeven, inclusief het aantal gediplomeerden en het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding. Voor de kwaliteitsagenda en de jaarlijkse verantwoording hiervan hebben wij een beperkte selectie gemaakt van een aantal opleidingen in het kader van de maatschappelijke opgaven vanwege haalbaarheid en focus en is de keuze beperkt tot de sectoren zoals hierboven genoemd met een minimaal aantal studenten van 30 studenten (op één uitzondering na).

Desalniettemin zijn wij ons ervan bewust dat deze lijst niet alle opleidingen dekt gezien de veel grotere maatschappelijke opgave die wij als mbo-instelling hebben. Zoals in onze maatschappelijke opdracht (1.4) is weergegeven, is ons doel studenten te helpen naar de baan van hun dromen. Dit is een veel grotere maatschappelijke opdracht waar wij met al onze beroepsopleidingen op in zetten; binnen alle domeinen.

## 2.5. Kwalitatieve analyse van de prioriteiten

### Prioriteit 1 Bevorderen van kansengelijkheid

#### Doelstelling 1.1

#### Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken

Het RC heeft evenals het HC geen bestaande studenteninitiatieven. Introductieprogramma's en sportdagen kunnen op elkaar lijken, maar verschillen over het algemeen per opleiding. Het HC heeft wel een studentinitiatief op het gebied van GSA (Gender & Sexuality Alliance). Beide organisaties hebben een actieve studentenraad. De studentenraden van het RC en het HC hebben te kennen gegeven te onderzoeken of er belangstelling is voor het aansluiten bij het studentenaanbod van Amsterdam, bijvoorbeeld de jaarlijkse introductie. De inschatting is dat er geen belangstelling is voor een studentenvereniging. Naarmate de school meer een ontmoetingsplaats wordt waar naast je opleiding te volgen ook sprake is van studieruimtes, sportruimtes en catering die uitnodigt om langer te blijven, kan die belangstelling wellicht ontstaan.

#### De positie van studenten in het studentenleven

De positie van studenten van zowel het RC als het HC is nu niet duidelijk. Studenten hebben wel een fysieke studentenkaart waarop hun school, naam, studentnummer en pasfoto staat. Hiermee kunnen zij aantonen student te zijn op een mbo. Voor studenten is het vaak onduidelijk of zij daarmee korting ontvangen bij bepaalde winkels. Er is er geen actief studentenleven voor onze mbo-studenten binnen de regio. De leden van de studentenraden verwachten dat het benutten van de schoolpas bijdraagt aan de positie van de studenten in het studentenleven. De schoolpas kan financiële voordelen bieden, zoals kortingen in winkels, op sportscholen en verenigingen. Als duidelijk is waar studenten kortingen kunnen krijgen, wordt de leer- en leefomgeving van studenten gezond en goedkoper. Iedere student moet in aanmerking kunnen komen voor subsidies voor de organisatie en de uitvoering van internationale stages. Dit draagt bij de positie van studenten in het studentenleven.

#### De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd

Op dit moment worden hierover nog geen gesprekken gevoerd, zowel niet extern (bij gemeenten) als intern (met stuur- of werkgroepen). Voor de studentenraad is dit ook een nieuw onderwerp van gesprek. Zowel medewerkers van het RC als medewerkers van het HC zijn in gesprek gegaan met de Studentenraad om deze doelstelling met de analyseonderdelen en haar maatregelen te bespreken. Dit was zeer waardevol, waaruit vooral blijkt dat het nodig is om dit met meer betrokkenheid en samenwerking en bovenal meer tijd een vervolg te geven om echt de diepte in te gaan met elkaar. De studentenraad van het RC en het HC wordt met regelmaat bevraagd op onderwerpen die de school belangrijk vindt. Zowel die hun advies of instemming behoeven als andere kwesties.

#### Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven

Er zijn geen bestaande afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van onze mbo studenten in relatie tot het studentenleven. Studenten afkomstig uit Randstedelijk gebied zouden baat kunnen hebben bij meer voorzieningen op school om te studeren, te lezen en met medestudenten te kunnen zijn. Voorzieningen die ze (zo bleek ook tijdens Covid) thuis niet hebben. Dat zou de band met medestudenten kunnen vergroten. Mede daarom zijn studenten ook voorstander van een fysieke pas om in aanmerking te komen voor kortingen en voor meer internationale stages. Peilingen onder studenten wil de studentenraad benutten om de mogelijkheden en de behoefte daaraan in beeld te brengen. Diezelfde peilingen zouden overigens kunnen bijdragen aan meer bekendheid van de studentenraad met als bijvangst meer actieve leden in werkgroepen en opvolgers voor de raad.

#### Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten (type aanbod en voor welke opleidingsdomeinen en doelgroepen is het aanbod beschikbaar)

Het HC heeft een college-brede visie op internationalisering en voert al jarenlang een breed scala aan internationaliseringsactiviteiten uit en heeft hier nationaal en internationaal een reputatie mee opgebouwd. Het HC is actief in verschillende internationale samenwerkingsverbanden en is in de context van internationalisering een aantal verplichtingen aangegaan. Het aantal studenten dat deel heeft genomen aan een buitenlandse stage of andere internationale mobiliteit was in 2022 224. Het aantal docenten dat deel heeft genomen aan een buitenlandse stage of andere internationale mobiliteit was in 2022 122.

In het RC worden internationaliseringsactiviteiten uitgevoerd in verschillende afdelingen, maar er is geen college-brede visie uitgesproken. In het RC is een multiculturele benadering inherent aan het geven van onderwijs in een grootstedelijke omgeving. Het aantal studenten en docenten dat heeft deelgenomen aan een internationale stage of mobiliteit is tot op heden niet bijgehouden en nog niet noemenswaardig qua aantallen.

Binnen het HC en het RC (maar in mindere mate) worden op dit moment de volgende internationale activiteiten uitgevoerd door studenten

- I@H activiteiten en internationaliseren van het curriculum:
- internationaal georiënteerde keuzedelen,
- online uitwisselingen (I@Home KA2 project)
- wereldburgerschap binnen burgerschap
- bezoek aan culturele instellingen in een internationale context
- ontvangen van buitenlandse bezoekers, docenten en studenten
- Tweetalig onderwijs en vreemdetalenonderwijs
- korte buitenlandse reizen (ook voor niveau 1 en 2 in het kader van inclusie)
- Buitenlandse stages studenten
- Buitenlandse studiemodules studenten (EMEU-projecten)
- Excellentie programma internationalisering: Hello World!
- Professionaliseringsreizen medewerkers
- Tweetalig onderwijs en vreemdetalenonderwijs

### *Doelstelling 1.2*

#### Welzijn en integrale veiligheid van studenten

Studenten oordelen beide organisaties als veilige school, circa 79% van de studenten antwoorden de vraag of zij zich veilig voelen op school met Ja of Ja zeker. In de gesprekken die gevoerd zijn met de studentenraden bevestigen zij dit. Wel wordt er aandacht gevraagd voor de toename van digitaal pesten. Navraag bij de veiligheidscoördinator van het RC bevestigt dit beeld.

De veiligheid in en om de gebouwen wordt in de gaten gehouden door vaste beveiligers. Het RC doet in schooljaar 2022/2023 mee aan een onderzoek naar sociale veiligheid onder studenten en medewerkers. In het kader van de gezonde school hebben beide organisaties een gezonde kantine. Bij het RC worden standaard bewegingslessen voor alle eerste- en tweedejaars studenten. Het RC heeft ook het certificaat voor de Gezonde School en zowel het Regio als het HC zijn aangesloten bij het platform Sport en gezonde leefstijl.

In het verlengde van de coronapandemie heeft het team Passend Onderwijs nog veel verwijzingen vanwege mentale problematiek conform het landelijke beeld. Mede daarom is er een GGD-verpleegkundige in huis om wachtlijsten voor specialistische hulp te omzeilen. Een evaluatie moet nog duidelijkheid geven over de mate waarin onderwijsteams en passend onderwijs effectief samenwerken in het belang van het welbevinden van de student.

De SR zou graag zien dat de school zich door ontwikkelt naar een ontmoetingsplaats voor de doelgroep. Voor studenten die niet thuis kunnen studeren zou dit een uitkomst bieden en een bijdrage aan hun welbevinden.

Beide scholen zijn actief in de regionale- en landelijke platforms en er wordt gewerkt volgens de landelijke meldcode kindermishandeling. Beide scholen hebben een vertrouwenspersoon en

ombudsman in dienst.

#### De rol die medezeggenschap (OR en SR) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid

De OR en SR worden proactief betrokken bij het beleid voor welzijn en integrale veiligheid. De OR is bijvoorbeeld betrokken bij het opzetten en uitvoeren van de risico-inventarisatie en-evaluatie. Met de SR wordt regelmatig besproken hoe studenten de veiligheid op het RC ervaren. Beleidsvoorstellen worden voor advies dan wel instemming aan de medezeggenschap voorgelegd.

#### Manier waarop het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid en het doorbreken van het taboe op deze thema's wordt gevoerd

Het voeren van gesprekken over welzijn en sociale veiligheid is bij beide organisaties momenteel afhankelijk van de vraag of aanleiding. Het wordt bij voorkeur gevoerd doordat de docent, de loopbaancoach of iemand uit Passend Onderwijs/expertisecentrum Begeleiding of iemand anders uit de eerste- of tweedelijns begeleiding signaleert dat de regels in de school niet voor iedereen duidelijk zijn en dat deze niet worden gehandhaafd. De JOB percentages zijn bemoedigend. Het komend onderzoek door KBA naar de sociale veiligheid is een manier om dat te meten. De Gezonde School kent een aantal vragenlijsten waaronder mentaal welbevinden die we tot nu toe niet hebben benut.

Binnen het RC wordt het programma van de Transformatieve School bij meerdere opleidingen uitgebreid. Dit is gestart in het kader van de NPO en met gebruik van de NPO-middelen. Het doel van dit programma is docenten en teammanagers te leren hoe om te gaan met diversiteit en botsende codes tussen thuis, school en de peer-group van de studenten. Er zijn jongerenwerkers aan specifieke opleidingen gekoppeld om op een laagdrempelige manier met jongeren in contact te komen, ze te motiveren en bij te sturen op gedrag waar nodig. Het HC wil graag preventief in gaan steken op gezondheidsvaardigheden door deze te gaan versterken dan wel normaliseren door meer kenbaarheid in het gebouw en het aanbod vanuit het expertisecentrum te vergroten ten behoeve van onderwijs en student. Het HC heeft ook jongerenwerkers in dienst bij de Entree opleidingen.

#### Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten

Het Servicecentrum van het RC en het Expertisecentrum Studentbegeleiding van het HC heeft nauw contact met externe instanties zoals de gemeenten. Voor studenten tot 18 jaar zonder startkwalificatie is er contact met Leerplicht, voor studenten van 18 tot 23 jaar zonder startkwalificatie is er contact met het rmc en het jongerenloket. Leerplicht voert op beide scholen preventieve gesprekken met studenten op school naar aanleiding van onder meer verzuimmeldingen of op verzoek van opleidingen en loopbaan- of zorgadviseurs. Leerplicht en rmc (nu het Doorstroompunt) in grotere gemeenten hebben een jongerenloket en werken nauw samen met jeugd- en wijkteams, de diensten voor Participatie en WMO van de gemeenten. Ook is er een stevige samenwerking met de GGD en de GGD – artsen. Studenten kunnen doorverwezen worden bij vaker geoorloofd verzuim (ziekmeldingen of bij raadplegen arts) en bij wie niet duidelijk is wat de werkelijke reden voor dit verzuimgedrag is. Bij het HC is er een samenwerking met de GGD vanuit het projectplan Zorgelijk Ziekteverzuim. Als dit project is afgerond moet dit op een andere manier worden vormgegeven. Naast de gemeenten en de GGD, is er een sterke samenwerking met Brijder, jongerenwerkers (zowel op locatie als vanuit de gemeenten), jeugdverpleegkundigen en budgetcoaches. De veiligheidscoördinator werkt nauw samen met de lokale politie.

#### Doelstelling 1.3

##### Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding

Onze studenten laten in de JOB zien dat zij tevreden zijn over de begeleiding tijdens hun opleiding, Bij het RC heeft 58,5% van de studenten op niveau 2 de vraag hierover beoordeeld met (zeer) goed. Bij het HC is dit voor niveau 2 56,3%. Uit het landelijke rapport van- de JOB monitor blijkt dat landelijk 53% positief scoort op deze vraag.

Aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2 en hoe dat zich verhoudt tot de landelijke streefcijfers (minder dan 18.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters in 2026)

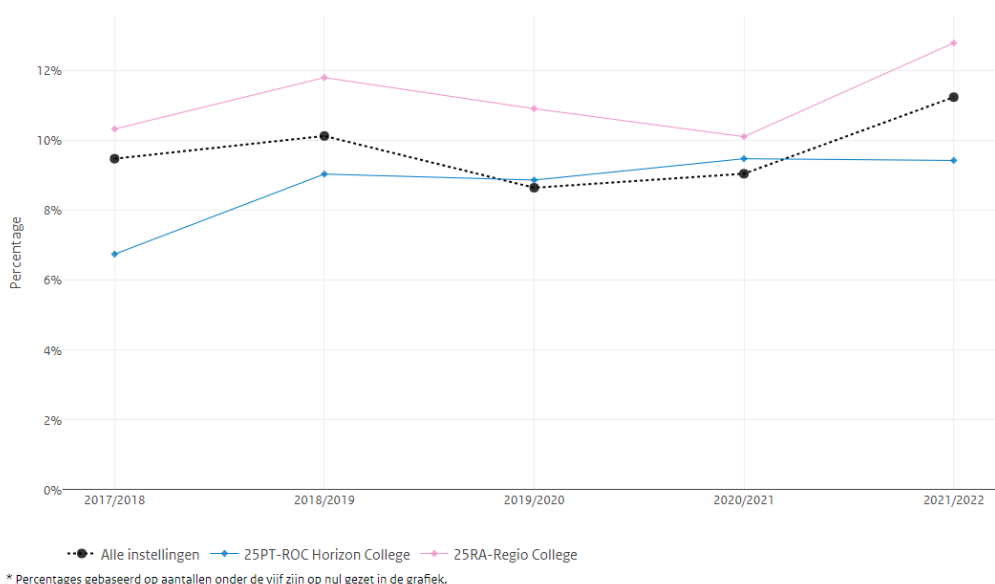
### Percentage Nieuwe vsv-ers Niveau 2

schooljaar	Horizon College	Regio College	Landelijk	Streefpercentage
2017/2018	6,74	10,32	9,47	9,58
2018/2019	9,03	11,79	10,12	9,58
2019/2020	8,86	10,9	8,64	9,58
2020/2021	9,47	10,1	9,04	9,58
2021/2022	9,42	12,78	11,23	9,58

Waar de aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2 bij het Horizon College rond het landelijk streefcijfer ligt en daar het laatste jaar beneden bleef, zien we bij het Regio College dat de trend hetzelfde is als bij de streefcijfers maar het percentage er boven ligt. De oorzaken hiervan zijn slecht te duiden en onduidelijk is welke effect de corona periode hier op heeft gehad. Een nadere analyse met dit nog uitwijzen.

Het reduceren van het aantal VSV op niveau 2 is altijd een speerpunt. Dit is terug te zien in de maatregelen VSV door bijvoorbeeld kleinere klassen te hanteren, ontwikkelen van brede niveau 2 opleidingen en de ondersteuning dichter bij de uitvoering te laten plaatsvinden.

Vergelijking van Instellingen op indicator: t1 nieuwe vsv-ers per schooljaar t0



### Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

In de vorige kwaliteitsagenda's was de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt ook een groot thema. Binnen beide organisaties hebben alle opleidingen contact met het werkveld over de inhoud van de opleidingen over de begeleiding en examinering.

Diverse opleidingen hebben een bedrijfsadviescommissie (BAC) of werkveldbijekomsten. Met name in de techniek- en de zorgsector werken veel hybride docenten die zowel lesgeven als werken in het werkveld.

Binnen het RC is een aantal voorbeelden te noemen van recent ontwikkelde programma's waarbij het onderwijs aansluit bij de wens vanuit de arbeidsmarkt:

- Techlands is een voorbeeld van een stevige samenwerking met een groot deel van de bedrijven in de regio. Deze bedrijven in de regio zijn onderdeel van de opleiding, waarbij zij als belangrijke stakeholder betrokken zijn bij de ontwikkeling van de opleidingen. Hierbij is een sterke verbinding met de praktijk.



- Het betrekken van het bedrijfsleven binnen de school vindt actief plaats, er worden opleidingen ontwikkeld in nauw overleg met de bedrijven, er worden werkveld-bijeenkomsten georganiseerd, stagemarkten gehouden en binnen de techniek- en zorgsector wordt veel gewerkt met 'hybride' docenten waarbij deels op school en deels in de praktijk wordt gewerkt.
- Met de opleidingsbedrijven van verschillende sectoren binnen de economie, techniek en zorg is een nauwe samenwerking. Docenten en bedrijven werken heel nauw samen en blijven hiermee up-to-date van de ontwikkelingen binnen de branche. Zoals het initiatief LWWL (Leren is Werken, Werken is Leren).
- De ICT-opleiding heeft het onderwijsconcept volledig volgens de scrum methodiek ingericht passend bij de vraag vanuit de sector, waarbij veel scrum/agile gewerkt. In samenwerking met het bedrijfsleven is dit onderwijsconcept verder uitgewerkt en nu volledig geïmplementeerd in de opleiding.

Binnen het RC werken vrijwel alle opleidingen met een BAC. Over het algemeen wordt er twee keer per jaar een bijeenkomst gehouden, waarbij de laatste ontwikkelingen in de praktijk en op school met elkaar worden afgestemd. Binnen het stagebureau wordt expertise geclusterd. Iedere stageconsulent heeft een bepaalde richting waarbinnen hij/zij specifiek expertise op doet en bedrijfsbezoeken afneemt.

Binnen het HC is een aantal voorbeelden van onderwijskundige samenwerking met het bedrijfsleven:

- Fieldlab Logmotion; een oefenmagazijn voor de opleiding Transport en Logistiek. Dit is opgezet met vele partners uit de regio (<https://www.horizoncollege.nl/actueel/nieuws/logmotion/>).
- De Immersive Room in Purmerend is geopend als onderdeel van Purmervalley (<https://purmervalley.com/immersiveroom/>): een virtual reality room die het mogelijk maakt om praktijksituaties op een realistische manier te trainen en waar ook les wordt gegeven
- Er is een samenwerking tussen HC Bedrijfsopleidingen en sociale ondernemingen Noppes en Rataplan om opgeleid te worden tot servicemedewerker of retailmedewerker
- Project gestuurd onderwijs - Stagemarkt en Matchtowork
- Bedrijfsautotechniek in samenwerking met Truckland
- Hoorn Microsoft Datacenter (ICT)
- Binnen Purmerend H2O (ICT) & Fieldlabs ICT wordt samen gewerkt met 20 regionale ICT-bedrijven binnen Purmervalley.
- Espeq Bouwopleidingen (Techniek)

#### Huidige VSV aanpak

Sinds de start van de landelijke vsv-aanpak zet zowel het RC als het HC zich in voor het verlagen van het aantal voortijdig schoolverlaters. Als resultaat hierop verscheen bij beide scholen recentelijk het handboek studentbegeleiding met als doel bij te dragen aan het succes en welbevinden van studenten tijdens hun opleiding en daarna. Denk hierbij aan een prettig en succesvol verloop van de opleiding, geen onnodig schoolverlaten, tevreden studenten en ouders en gemeenten waar studenten woonachtig zijn én aansluiting op de arbeidsmarkt of op een vervolgstudie. Daarbij willen we dat studenten leren om zelf sturing te geven aan hun persoonlijke- en professionele ontwikkeling omdat werk en opleiding dat van hen vragen. Vanaf de start van de landelijke vsv-aanpak ligt er bij het RC een stevige begeleidingsstructuur. Bij het HC is er in 2022 gestart met de invoering van een nieuwe ondersteuningsstructuur. Bij het RC heeft de aanpak vsv tot nu toe mede door de Oberon-metingen vanuit het meerjarenplan veel inzichten opgeleverd over onze doelgroep van jongeren in een kwetsbare positie. Hierin is het doel vooral te continueren welke acties we al ingezet hebben, met name om de begeleiding van onze niveau 2 studenten, hun door- en uitstroom naar opleiding en werk en het concretiseren en faciliteren van de benodigde aanpak met de onderwijsteams. Hierin willen we het advies van de studentenraad overnemen om de aandacht te besteden aan de benodigde vaardigheden onder de loopbaancoaches, waaronder een tijdige signalering.

Om vsv om te buigen, zetten beide organisaties verschillende nazorg-aanpak en oriënterende trajecten in. Landelijk loopt er een verkenning om te komen tot oriënterende trajecten en de bijdrage die zij daarin kunnen leveren doordat studenten een beter doordachte keuze maken voor een

opleiding. De verkenning moet leiden tot door roc's aan te bieden bekostigde trajecten. Een in te richten proeftuin zou het vraagstuk van de bekostiging onder condities oplossen, maar dit is vertraagd. Dit heeft effect op zowel het RC als het HC.

Het RC biedt sinds twee schooljaren het traject Switch aan vanuit de NPO-middelen. 75 studenten hebben sinds de start het traject afgerond en een andere opleiding gekozen die beter past bij hun persoonlijke interesses en talenten. Door een grondige intake is de uitval bij Switch laag, studenten worden vooraf goed ingelicht over de aanpak van Switch. Per schooljaar 2023-2024 is de doelgroep uitgebreid, zo kunnen vo – instromers afkomstig uit vmbo – kader of vmbo – tl kiezen voor het behalen van een startkwalificatie bij facilitaire dienstverlening, kunnen vo-ers zich breed oriënteren op opleidingen in de techniek en gericht instromen en kunnen studenten die een verkeerde keuze hebben gemaakt via Switch tot een meer passende keuze komen.

Binnen het HC is een pilot gestart rond het thema 'studentsucces' om studenten tijdens hun opleiding succes te laten ervaren. Hierdoor zou onder andere tevredenheid over begeleiding moeten toenemen. Ook zijn er plannen om brede niveau2-opleidingen anders te situeren binnen het HC om zodoende te zorgen voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt en om overstappen naar andere opleidingen te versterken.

#### *Doelstelling 1.4*

De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor tekortsectoren; doorlopen vakmanschapsroute (vmr) en doorstroom naar niveau in tekortsectoren.

Binnen zowel het HC als het RC zijn er verschillende activiteiten om te zorgen dat opleidingen van het vo aansluiten bij het mbo en vervolgens bij het hbo:

- Binnen het HC zijn er een aantal samenwerkingsverbanden met het vo binnen alle sectoren;
- Op vo-scholen binnen de regio van het HC wordt een keuzedeel mbo aangeboden;
- Binnen het RC is er een geïntegreerde leerroute in ontwikkeling voor niveau 2. Naast de vakmanschapsroute zijn er een aantal initiatieven zoals de hbo-route binnen de bouwopleidingen, ICT – vakken op hbo-niveau en de mogelijkheid om generieke vakken op een hoger niveau af te ronden wat aansluit bij het ho;
- Bij beide scholen wordt het keuzedeel voorbereiding hbo aangeboden bij de meeste niveau 4 opleidingen;
- Bij het HC is een projectteam actief om studenten beter te informeren over het hbo en hen zo actiever te laten doorstromen naar het hbo. Er wordt een generiek keuzedeel aangeboden op de HvA voor studenten van Sport & Bewegen van zowel HC als RC als ROC TOP: deze studenten volgen 8 lessen op InHolland, hiermee maken ze kennis met het onderwijs op het hbo. Een andere samenwerking en uitwisseling vindt plaats voor studenten van Business Services (HC), een brede opleiding binnen Economie. Hen wordt de mogelijkheid geboden om 4 lessen te volgen op de HvA en 4 lessen op InHolland.
- De directie van het RC is aangesloten bij het regionaal netwerk het Zaans Verbond, wat een samenwerking is tussen het mbo en de vo-scholen uit de regio, waarbij het doel is om succesvol doorstromen binnen de regio te organiseren.
- De directie van het HC is regionaal aangesloten bij de vo-scholen;
- Beide directieteams zijn aangesloten bij het regionaal netwerk mbo-hbo, waarbij de beleidsadviseur van het HC coördinator is van dit regionaal netwerk;
- Beide scholen organiseren leerling bezoeken en mee-loopdagen waarbij leerlingen van het vo kennismaken met het mbo;
- Binnen de RIF Purmervalley zijn er samenwerkingsverbanden met het vo en hbo, ook zijn er 6 modules ontwikkeld voor het vmbo richting het ICT- onderwijs binnen het mbo. De aansluiting tussen vo en MBO is een gezamenlijkheid ontwikkeld waardoor het naadloos op elkaar aansluit. De aankomende student heeft zo een goed beeld van de vervolgopleiding en maakt daardoor een

bewustere keuze voor een ICT-opleiding in het mbo. Binnen deze RIF wordt ook gewerkt aan de mbo – Associate Degree route op het gebied van ICT-onderwijs. De mbo-studenten kunnen tijdens hun opleiding al punten halen die binnen de gelieerde hbo-instelling erkent worden als studiepunten waardoor zij sneller door het AD-traject heen kunnen.

- Uit een onderzoek van de hogescholen blijkt dat alumni van het HC beter presteren bij het behalen van hun propedeuse dan studenten van andere mbo-instellingen. De analyse ontbreekt waardoor dit komt.

Tot op heden zijn de tekortsectoren nog geen prioriteit geweest.

Of/wanneer er een aanvraag is/wordt gedaan voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse, of niet;

Beide organisaties gaan de subsidie beroepskolom vo-mbo-hbo aanvragen. Hierna wordt samen met relevante samenwerkingspartners in kaart gebracht hoe een duidelijke doorlopende leerlijn georganiseerd kan worden voor de studenten die de route vo-mbo-ho willen volgen.

### *Doelstelling 1.5*

Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Binnen zowel het HC als het RC zijn er verschillende activiteiten om tijdig passende maatregelen te kunnen nemen bij laaggeletterdheid onder studenten.

Beschrijving van onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio en rol van de instelling daarbij.

In de regio Noord-Holland blijkt ongeveer 12,7% van de inwoners te kampen met laaggeletterdheid, wat overeenkomt met één op de acht inwoners. Iemand die laaggeletterd is, is in staat om enigszins te lezen, schrijven of rekenen, maar beheerst deze vaardigheden onvoldoende om volwaardig deel te nemen aan de samenleving (Achterstandsfonds Noord-Holland, Ondersteuning bij Laaggeletterdheid, 2023). In de Zaanstreek ligt dit percentage zelfs op één op de zes inwoners (Ris, 2019). Uit onderzoek van de Onderwijsinspectie is verder gebleken dat 6000 mbo'ers hun diploma vorig jaar hebben behaald met een onvoldoende voor het centraal examen Nederlands, daarmee zijn deze studenten "laaggeletterd" (Inspectie: Duizenden Mbo'ers met Diploma Zijn "Laaggeletterd," 2023). Om te voorkomen dat er een vicieuze cirkel ontstaat van ouders die laaggeletterd zijn waardoor kinderen opgroeien in een taalarm milieu, hebben zowel het RC als het HC verschillende maatregelen genomen. Het RC heeft in 2018, in samenwerking met 20 externe partijen, het Taalkoord Zaanstreek-Waterland ondertekend. Het HC heeft zich in datzelfde jaar ingezet voor het Taalkoord Noord-Holland Noord. Daarnaast heeft het RC geïnvesteerd in het Taal Lab, dat extra ondersteuning biedt aan anderstalige en laaggeletterde studenten. Het HC biedt laaggeletterde studenten extra ondersteuning aan, zowel op individueel- als op groepsniveau.

Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep

Om deze doelgroep te bereiken moet bij het inzetten van interventies gedacht worden aan de volgende punten:

- Docenten Nederlands kunnen laaggeletterdheid herkennen en doorverwijzen voor extra ondersteuning;
- Laagdrempelig contact tussen extra taalondersteuner en docenten (Nederlands);
- De extra ondersteuning speelt in op de leervraag van de student;
- De opbrengsten van de ondersteuning worden inzichtelijk gemaakt (bijv. met behulp van nulmetingen);
- Eventuele belemmeringen worden, voor zover mogelijk, weggenomen;
- Externe professionals worden betrokken bij de ondersteuning (zoals de informatiepunten in de bibliotheek).

Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

Laaggeletterdheid gaat over het algemeen gepaard met een laag opleidingsniveau. Circa 40% van de laagopgeleiden is namelijk laaggeletterd (Buisman et al., 2013). Laagopgeleiden beschikken over een vmbo- of mbo-niveau 1 diploma of hebben de eerste drie leerjaren van havo/vwo afgerond (CBS, 2021a). Als studenten niet minimaal een mbo-niveau 2 opleiding afronden heeft dat veel consequenties op hun

arbeidsmarktpositie. Ruim een derde van het aantal laagopgeleiden in Nederland is namelijk niet actief op de arbeidsmarkt (Van der Aalst & IJzerman, 2017). Een van onze topprioriteiten is daarom om de uitval van niveau 1 studenten in een niveau 2 opleiding te verlagen, hiervoor bieden wij onder meer keuzedelen die aansluiten op niveau 2 opleidingen.

Specifieke cijfers voor het HC en RC zijn op dit moment niet bekend, maar uitgegaan mag dat deze in lijn liggen met het landelijk gemiddelde.

## Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting Onderwijs- arbeidsmarkt

### Doelstelling 2.1

#### De doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio

Voor zowel HC als RC is er op basis van de regionale arbeidsmarktanalyse een selectie gemaakt van opleidingen waar behoefte aan is binnen de regio. Ten aanzien van de instroomcijfers kunnen we opmaken dat er over het algemeen groei is van het aantal studenten ten opzichte van het vorig jaar. Met uitzondering van de opleidingen:

- Verzorgende IG bij zowel HC als RC. Bij RC komt dat voort uit niet goed op de markt zetten van de opleiding en de doorstroom vanuit niveau 2 sluit niet voldoende aan bij niveau 3. Daarnaast is de reputatie van de opleiding niet positief. Ten slotte is het imago van hard werken voor weinig geld door corona heel zichtbaar geworden waardoor jongeren voor een andere opleiding kiezen.
- Particuliere beveiliging. Wordt alleen gevoerd bij HC
- Daarentegen groeit Pedagogisch Werk binnen de regio explosief. Dit sluit ook zeker aan bij de vraag.
- De relevantie van de aangeboden opleidingen binnen de regio, uitgaande van de geselecteerde opleidingen, sluit vooral de Techniekopleidingen het meeste aan. Met name de vraag naar niveau 2-3 opleidingen is hoog. Binnen de zorg- en welzijn-opleidingen zijn dat de niveau 3 opleidingen.

#### De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke beroepen

In 2022 is een beleidskader LOB ontwikkeld binnen het HC. Deze moet nog worden vastgesteld, dit gebeurt in gezamenlijkheid met het RC ter voorbereiding op de nieuwe organisatie.

- Uit de nulmeting LOB blijkt dat veel opleidingen aan de start van een integraal LOB-onderwijs programma staan. Wel zijn er al enkele good practices waarin LOB volwaardig onderdeel is van het curriculum: de Business school van het RC en ICT Hoorn van het HC.
- Ten aanzien van de kwaliteit van de LOB-gesprekken blijkt dat de meeste gesprekken gaan over studievoortgang en dat er een omslag nodig is naar loopbaanontwikkelingsgesprekken.
- Daarnaast is er een aantal initiatieven gestart om de doorstroom van vo-mbo-hbo te verbeteren. Er is een keuzedeel voorbereiding hbo Economie en Handel dit jaar gestart en dat wordt vervolgd. Er is een module ontwikkeld waarbij vo leerlingen van 2 vo-scholen komen om 10 weken lessen te volgen en praktisch aan de slag te gaan. Hieraan wordt een externe opdrachtgever gekoppeld. Hiermee is nu twee schooljaren een start gemaakt en dit gaat door. Dit geldt ook voor ICT en Business services, commercie en technische bedrijfskunde.
- Voor het komende schooljaar wordt er zowel op HC als op RC een professionaliseringsdag gehouden op gebied van LOB en LOB-gesprekken.

#### Samenwerking met werkgevers over voorlichting met name voor kansrijke beroepen

Beide colleges werken regelmatig en nauw samen met werkgevers. Zo ook op het gebied van voorlichting. Er wordt samen opgetrokken bij open dagen en stagemarkten zoals bij bijvoorbeeld Pedagogisch Werk (HC), zorg (HC en RC) en Business service (HC)/ Business school (RC). Daarnaast worden er bij alle opleidingen wel gastdocenten uitgenodigd. Toch zou dit wel meer mogen zo blijkt uit studententevredenheidsonderzoeken bij Techniek en ICT (RC). Andere voorbeelden zijn de Beroepsoriëntatie weken (HC), techniek Carrousel (RC), projecten vanuit Techland en Purmer Valley, de zeehavendagen (22-25 juni 2023), als ook Techlands en Fieldlab Robotica.

In de regio is structureel en intensief/frequent overleg met partners in de Triple Helix (Overheden, Onderwijs en Ondernemingen (=werkgevers en werknemers)). Samen ontwikkelen we een visie en

producten die rekening houden met ontwikkelingen in de toekomst. Concreet zijn er projecten gericht op Leercultuur, er is een uitvoeringsagenda vanuit het RPA-nhn en er is onlangs een Human Capital Agenda (HCA tot stand gekomen, waarin aandacht voor de rollen van partijen (waaronder het onderwijs) als het gaat om kansberoepen, schaarsteberoepen en de noodzaak tot innoveren van het onderwijs. Elke partner in de HCA heeft hierin een eigen rol en de uitvoering wordt gemeenschappelijk opgepakt in de komende jaren.

#### Inzet op experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers

Binnen het HC wordt momenteel een onderzoek gedaan naar de behoefte van de student naar een oriëntatieprogramma. Daarnaast is er geen centraal opvangvoorziening meer voor de studenten die halverwege het eerste jaar uitstromen. Binnen de sectoren wordt er zelf een alternatief programma aan geboden waarbij de studenten op opleiding of sector opgevangen en begeleid naar een nieuwe goede keuze. Bijvoorbeeld een Pilot bij Economie en GWS (HC): Periode 3/4 keuzedelen aanbieden, 2 dagdelen in de week. Een student kan bij andere opleiding de keuzedelen volgen. Dit vindt nu nog niet plaats, maar het zouden wel goede maatregelen kunnen zijn.

Het RC heeft niet meegedaan met het experiment oriëntatieprogramma's. Voor studenten die dreigen uit te vallen is er volgens het handboek studentbegeleiding een doorverwijzing naar het servicecentrum. Als studenten daadwerkelijk willen wisselen van opleiding, maar er geen plek is bij de betreffende opleiding óf zij weten nog niet wat zij willen doen, kunnen studenten overstappen naar het Switch-programma, zie hiervoor ook de kwalitatieve analyse bij doelstelling 1.3. Voor het komende jaar wordt het oriëntatietraject techniek programma uitgebreid naar een jaar en is de doelgroep vmbo-BB en vmbo-BK leerlingen. Het Switch programma wordt oriëntatietraject Switch waarbij de doelgroep vmbo-t of leerlingen die vastlopen in het derde of vierde leerjaar van havo. Bij dit traject wordt de student de mogelijkheid geboden om in één jaar een niveau 2 opleiding te behalen (facilitair medewerker). Het traditionele switch programma blijft bestaan voor studenten die uitvallen gedurende het schooljaar.

#### Doelstelling 2.2

##### Visie en beleid binnen de instelling over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie

Binnen het HC is er nog geen beleid ten aanzien van het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie. Het RC heeft een beleid stagediscriminatie van 2017 waarin beschreven wordt hoe het proces van de meldingen verloopt. De meldingen verlopen nu via docent of teammanager en in laatste instantie via meldpunt SBB. Het is nu voor de studenten niet duidelijk waar zij met meldingen terecht kunnen. Ten aanzien van het aantal bezoeken zijn er bij het RC gemiddeld 2 contactmomenten per schooljaar, bij het HC zijn dit in de meeste gevallen al 3 contactmomenten.

##### Handelingsperspectief van onderwijsprofessionals (stagecoördinatoren, bpv-begeleiders, docenten) bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie.

Op dit moment is niet duidelijk wat het handelingsperspectief van onderwijsprofessionals is op het gebied van stagediscriminatie. Dit moet verder onderzocht worden. Professionalisering zal zich in eerste instantie moeten richten op bewustwording.

##### Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie en de opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden

Zowel binnen het HC als het RC is recent een onderzoek gedaan onder sterrolhouders BPV (HC) regisseurs bpv (RC) en stageconsulenten (RC). Uit dit onderzoek kwam naar voren dat er nu weinig tot geen meldingen zijn van stagediscriminatie. Het RC heeft beleid stagediscriminatie van 2017 waarin beschreven wordt hoe het proces van de meldingen bij stagediscriminatie verloopt, maar dit proces is niet duidelijk voor studenten.

##### Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling

De tevredenheid wordt gemeten door de JOB enquête, hierbij valt op dat deze vooral ten aanzien van de begeleiding (ten opzichte van de benchmark) vanuit school nog laag gewaardeerd wordt door de studenten. Zie voor de JOB-percentages de indicatoren.

### Doelstelling 2.3

Ten aanzien van LLO is er in de organisaties een business plan LLO in ontwikkeling met een nadere definitie en afbakening van LLO. Er is een scan en de LLO versneller is uitgevoerd. Ook is er een nulmeting gedaan die aanleiding geeft voor het nader inzichtelijk maken van kwantitatieve gegevens ten aanzien van LLO.

#### De aansluiting van het onderwijsaanbod LLO op de vraag van het regionale bedrijfsleven en regionale vraagstukken

Het werkgebied dat ROC Horizon en RC bestrijkt, bestaat uit de regio's Noord-Kennemerland, West-Friesland en Zaanstreek Waterland. Dit werkgebied is ook met name het werkgebied voor Leven Lang Ontwikkelen. HC en RC willen zich nadrukkelijk positioneren als een sterke en brede aanbieder van beroep gerelateerde opleidingen in en voor de provincie Noord-Holland. De toenemende vraag en de verschillende onderwijs- en arbeidsmarkt-vraagstukken in de regio zijn een behoefte waar beide instellingen op willen inspelen. Wij zien mogelijkheden in de verschillende transitie (bijv. energietransitie, digitalisering), de vraag naar bepaalde opleidingsbehoefte voor vaardigheden van werknemers en omgaan met toekomstige veranderingen. Daarnaast biedt het voorzien in de opleidingsbehoefte van nieuwe doelgroepen kansen om het 'marktaandeel' te vergroten en een mogelijkheid om de rol en positie van in instellingen sterk(er) te maken en te houden.

We zien veel ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Via het sociale domein is er een verhoogde vraag naar opleidingen niveau 1 en 2 en praktijkverklaringen in verschillende sectoren. De vraag naar individuele leerwegen worden gestimuleerd door verschillende subsidies, waar private aanbieders al slim op inspelen. Met de start van de LLO-katalysator via het nationale groeifonds worden roc's gestimuleerd om een (gezamenlijk) LLO-programma te ontwikkelen waaronder bijvoorbeeld techniekcertificaten voor de energietransitie.

Door middel van publieke-private samenwerkingen sluiten we regionale arrangementen met partijen uit onderwijs, sociale domein, provincie en bedrijven, de zogenaamde Triple Helix. Het doel van Triple Helix-publiek-private samenwerkingen is om de interactie en samenwerking tussen drie belangrijke actoren te bevorderen: de overheid (publieke sector), het bedrijfsleven (private sector) en de onderwijswereld (kennisinstellingen zoals universiteiten, hbo en mbo). Deze samenwerkingsvorm streeft naar het bundelen van middelen, expertise en perspectieven van deze verschillende actoren om innovatie, economische groei en maatschappelijke vooruitgang te bevorderen. Enkele voorbeelden via het HC en RC zijn Dudock XP, Purmervalley, Techlands en Logmotion.

Naast de voorbeelden zoals hierboven, zijn er voor beide organisaties veel voorbeelden te noemen op opleidingsniveau. Sinds jaar en dag vervullen HC en RC een rol in de verschillende sectoren in het bieden van cursussen en opleidingen naast de initiële opleidingen. Beide roc's spelen dus al een rol in LLO in de regio. Momenteel zijn verschillende aspecten in de afzonderlijke organisaties soms nog beperkt ontwikkeld. Er zijn duidelijke verschillen op onderdelen tussen de beide roc's.

Regionaal zijn de drie belangrijkste domeinen aan te wijzen: Gezondheidszorg, Handel en techniek.

Dit is conform het landelijke beeld waarbij uit een benchmark blijkt dat 60% van het private onderwijs bij mbo's plaatsvindt binnen het domein van Gezondheidszorg valt.

De overige 40% wordt ruwweg verdeeld in een derde-twee derde verhouding tussen techniek (inclusief ICT) en Handel (inclusief Horeca).

#### Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (bbl, certificaten, praktijkverklaringen) & regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diplomagericht aanbod)

Bij het RC vindt modulair onderwijs met name plaats binnen de techniekopleidingen waar we merken dat er veel vraag is naar het behalen van certificaten.

Zo zijn de metaal-, elektra- en installatietechniekopleidingen modulair opgebouwd waarbij modules met een certificaat of mbo-verklaring wordt afgesloten. Bij de zorgopleidingen zijn de modulaire opleidingsroutes in ontwikkeling. Een aantal voorbeelden van maatwerktrajecten die het RC aanbiedt

zijn de participatiegroep van Pact Poelenburg waarbij met name vrouwen deelnemen om een Entree opleiding te volgen om vervolgens door te kunnen stromen naar niveau 2; de *in company trajecten* vanuit Entree, zoals bij de GGZ Heiloo, stichting Educatief Centrum-Oost (ECO) en Pantar (voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt); de *in company trajecten* in de kinderopvang, aansluitend bij de grote vraag naar pedagogisch medewerkers op niveau 4 en het *in company traject* voor persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg in company bij de Prinsentichting en zorgboerderij 'Ons Verlangen'.

Binnen het HC vindt modulair en maatwerkonderwijs met name plaats binnen de gezondheidszorgopleidingen waar instellingen medewerkers in staat willen stellen tot het behalen van certificaten. Bij de andere opleidingen zijn de modulaire opleidingsroutes in ontwikkeling. Een aantal voorbeelden van maatwerktrajecten die het HC aangeboden heeft zijn de opleiding tot leidinggevende bij de HVC-afvalcentrale; de maatwerktraining bij GP Groot containertransport voor een training olie en smeermiddelen; de opleiding retail niveau 2 binnen de winkelketen Noppes en Rataplan.

Zowel HC als RC verzorgt via de afdeling Bedrijfsopleidingen voor verschillende instellingen meerdere maatwerktrajecten waarbij deze maatwerktrajecten worden afgesloten met een diploma, mbo-verklaring, mbo-certificaat of bewijs van deelname.

#### Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

Beide organisaties zijn aangehaakt bij regionale arbeidsmarkttafels zoals RPA en RMT. De begeleiding naar om- en bijscholing is momenteel vooral gericht op vraag vanuit de arbeidsmarkt.

In de afgelopen periode heeft het HC ingezet op het ontwikkelen en onderhouden van een extern netwerk, zowel op inhoudelijk en onderwijsniveau alsook op strategisch niveau. Voor de komende jaren ligt er de opdracht om dit te intensiveren met de uitdrukkelijke bedoeling om de match tussen opleiden en de marktvaart aanzienlijk te verbeteren. De BOL- en de BBL- opleidingen zijn traditioneel ingericht, op een wijze die in het recente verleden de bedoeling leek: passend bij de opleidingsbehoefte van jeugd en opleidingen van kwalitatief hoog niveau.

LLO vraagt echter een ander antwoord op een snel veranderende vraag: vraaggericht, flexibel, modulair, niet-diplomagericht, samen met de praktijk in een snel veranderende omgeving voor werkgevers en werknemers en onderwijs. Op operationeel niveau heeft het geleid tot zinvolle initiatieven voor nieuwe opleidingen en -vormen, passend bij de marktvaart en ontwikkeld met partners. Op strategisch niveau worden belangrijke landelijke en regionale ontwikkelingen onderkend en opgepakt. In het verleden is actief geparticipeerd in het RPA NHN in diverse initiatieven om met name in het sociale domein mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te faciliteren: Praktijkleren, RMT vanuit de Coronagelden (NHN Werkt Door) en meer. Het RMT wordt nu doorontwikkeld naar een Regionaal WerkCentrum in opdracht van Ministerie van SZW. In samenwerking met het UWV en de gemeenten in de regio (en meerdere relevante partners) is de opdracht om te komen tot een betere dienstverlening enerzijds en een passende doorstroom naar de arbeidsmarkt anderzijds. Insteek is veelal vanuit het sociale domein. Er bestaat ook aandacht voor opleiden vanuit het economisch domein: wat hebben bedrijven de komende jaren nodig aan kennis en kunde van het personeel. Hoe zetten we in op de kanssectoren.

In het eerste halfjaar is hard gewerkt in de regio aan de HCA. Hierin staat een zeer duidelijke opdracht voor het beroepsonderwijs gedefinieerd: innovatie van het onderwijs, waaronder nadrukkelijk -naast de inhoud- ook bedoeld wordt op de vorm en de flexibiliteit hierin.

De komende jaren wordt flink geïnvesteerd in LLO, het is een lastige opgave om de gehele organisatie klaar te stomen voor een nieuwe doelgroep die professioneel, flexibel, persoonsgericht en maatwerk training en opleiding eist.

### Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

#### Doelstelling 3.1

##### Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen

Het taal- en rekenonderwijs aan het HC en het RC kent zowel verschillen als overeenkomsten.

### Behoeftte aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten voor verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen

Allereerst is er een groeiende behoefte aan extra ondersteuning voor bepaalde studenten om hun beheersing van Nederlands en rekenen te verbeteren. Dit wordt mede veroorzaakt door achterstanden die zijn ontstaan tijdens de coronapandemie en de exameneisen die worden gesteld aan rekenvaardigheden voor cohorten die dit schooljaar zijn gestart. Het RC komt deze behoefte tegemoet met het Rekenpunt en Taal Lab. Binnen het HC wordt deze ondersteuning deels door de reken coördinatoren en taal docenten opgepakt deels wordt dit ook binnen de bestaande onderwijstijd ingericht.

Bij verschillende opleidingen in het HC bestaat de mogelijkheid al om te versnellen of te vertragen. Op dit moment is dit nog niet mogelijk bij alle opleidingen. Uit de interne audits (bij 4 van de 8 afgenomen audits wordt iets over avo gezegd) die afgelopen jaar zijn afgenomen binnen het HC blijkt dat er op sommige plekken meer behoefte is aan samenhang tussen de avo-lijn en de beroepsgerichte vakken. Er wordt nog te weinig gedifferentieerd waardoor het voor de student niet mogelijk lijkt om te versnellen of te vertragen.

### Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen

Over het algemeen zijn de studenten tevreden over de lessen op het gebied van rekenen en de Nederlandse taal. In de JOB-enquête scoort het HC hoger dan het landelijk gemiddelde, met respectievelijk 46% tevredenheid voor rekenen en 47% voor de Nederlandse taal. Het landelijk gemiddelde voor rekenen bedraagt 44%, terwijl dit voor de Nederlandse taal 47% is. Het RC daarentegen blijft aanmerkelijk achter bij het landelijk gemiddelde, met 39% tevredenheid voor rekenen, maar Nederlands wordt hoger dan de benchmark gescoord met een 47,2%.

### Profiel van docenten Nederlands en rekenen. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid

Binnen zowel het HC als het RC is er geen vastgesteld profiel voor taal- en rekendocenten.

### Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen en Nederlands

Het HC en het RC werken vakdocenten op team- en eventueel sectorniveau vanuit een visie op reken- en taalonderwijs die aansluit bij de onderwijsteams. Op het RC is er een vakgroep voor rekendocenten, maar nog geen vakgroep voor Nederlands of Engels.

### *Doelstelling 3.2*

#### Burgerschapontwikkeling van studenten

In de OER is opgenomen hoe Burgerschap wordt aangeboden per opleiding, hierin staat onder andere het aantal uren burgerschap per week omdat dit per opleiding kan verschillen. De studenten werken aan een portfolio dat wordt afgerond met een cijfer. Niet iedere opleiding heeft een verantwoordingsdocument voor het vak Burgerschap. De opleidingen verschillen in het niveau waarop burgerschap wordt aangeboden. De tevredenheid van de studenten over het burgerschapsonderwijs wordt d.m.v. een minimeting op opleidingsniveau gemeten binnen het RC, er is geen overzicht op RC niveau. Het is niet mogelijk de data te vergelijken.

Het HC heeft geen regelmatige tevredenheidsmeting voor studenten op teamniveau.

### Profiel van docenten die worden ingezet voor de lessen burgerschap. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid

Er zijn grote verschillen in de achtergrond en bekwaamheden van burgerschapsdocenten binnen het HC en in de eisen per sector. Er is nog geen vastgesteld aannamebeleid voor het hele HC, per sector worden er wel eisen gesteld. Bij het RC is met P&O is het gewenste profiel gedeeld, zodat vacatures hierop gebaseerd worden. Het is onduidelijk wat de bekwaamheidseisen zijn die gehanteerd worden in het werving en aannamebeleid. Het RC stimuleert kennisdelen in de Kenniskring Burgerschap. Hier vindt inspireren en leren van elkaar plaats, met aandacht voor actuele onderwerpen. Op de professionaliseringsmiddagen worden onder meer trainingen en workshops aangeboden die hierop



aansluiten, voor docenten burgerschap en andere belangstellenden of betrokkenen bij burgerschap. Binnen het HC worden vanuit het platform Burgerschap scholingsdagen aangeboden aan docenten burgerschap, intern en landelijk.

#### Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs

Het HC heeft een visie op burgerschap dat ontwikkeld is door burgerschapsdocenten. Vanuit deze visie is er een beleid op burgerschap vastgesteld tot 2022, en is het platform burgerschap ingericht. Zowel de visie als het beleid moeten geëvalueerd en herzien worden. Een aantal opleidingsteams werkt met een verantwoordingsdocument over het burgerschaps-onderwijs dat zij aanbieden. Het platformburgerschap organiseert schrijfsessies om dit voor elke opleiding te realiseren. Er is geen vastgestelde visie voor het RC, de meeste onderwijsteams hebben een visiedocument Burgerschap opgesteld. Er vindt nu een zelfevaluatie over burgerschap plaats. Hierin is ook opgenomen of het team een visie heeft. Het CvB-DT heeft geen visie vastgesteld maar stimuleert inclusiviteit, emancipatie en andere burgerschapsonderwerpen.

#### De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord

Dit is vastgelegd in de OER, de meeste opleidingen werken met portfolio. De beoordeling geven voldaan of niet voldaan per domein. Studenten hebben inzicht in hun studievoortgang via de EduArte (App (RC)). Het meten van de ontwikkeling van de burgerschapscompetenties is complex en wordt nu niet gedaan. Binnen HC is een platform burgerschap met vertegenwoordigers uit elke sector, die kennisdelen op het niveau van de instelling en in vakgroepen kennis uitdragen en ophalen. Binnen het RC wordt kennis gedeeld in kenniskringen burgerschap waar docenten burgerschap van de drie scholen aan deelnemen.

#### *Doelstelling 3.3*

##### **Horizon College**

Instream van nieuw onderwijspersoneel: Tot nu toe kunnen we de vacatures vervullen. We nemen voornamelijk collega's aan die onbevoegd zijn. De vacatures voor docenten Nederlands, ICT, techniek en zorg zijn vooral lastig in te vullen. Door het organiseren van zij-instroomavonden en vooral gerichte arbeidsmarktcampagnes lukt het vrij goed om deze vacatures ook te vervullen.

Bestaan van personeelstekorten: Het lukt nog steeds om de vacatures in te vullen. Het hoge ziekteverzuim leidt er echter wel toe dat er tekorten zijn met name voor docenten Nederlands, ICT, techniek en zorg. Het lukt vaak niet om op hele korte termijn een docent te vinden voor ziektevervanging. Dit maakt de werkdruk in de teams nog weer groter, omdat de eigen docenten de uitgevallen lessen dan invullen. Het HC is een opleidingsschool waarmee we bijdragen aan een maatschappelijke opdracht om nieuwe docenten op te leiden. Soms leidt dit ook direct tot invulling van vacatures, omdat lio-ers dan bij ons blijven werken.

Uitval onder en begeleiding van startend onderwijspersoneel: We proberen onze starters zo goed mogelijk te begeleiden door de maatregelen genoemd in ons beleid voor de startende medewerker. Voor de startende docenten is dit specifiek:

- Uitvoering van maatregelen in de cao, zoals 6,25% van de jaartaak voor inwerkactiviteiten
- Advies is 60% voor/nabereidingstijd
- Pré-pdg voor startende docenten die niet direct starten met PDG
- Intervisie
- Buddy/mentor

Er zijn geen kwantitatieve gegevens bekend van hoeveel startende docenten in het eerste jaar uitvallen.

Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel: Het HC heeft een nieuw generiek functiebouwwerk ontwikkeld voor alle functies. Voor het onderwijs is gekozen, na een brede consultatie binnen de organisatie, om 3 docentfuncties inhoudelijk te beschrijven als de Docent op schaal LB, de Kerndocent op schaal LC en de Expertdocent op schaal LD. Uitgangspunt bij de docentfunctie was dat het "voor de klas staan" ook

beloond kan worden met een LC schaal daar waar dit voorheen alleen was weggelegd voor docenten die hele specifieke taken deden. In de promotiecriteria voor de functie kerndocent is nadruk gelegd op de rollen Onderwijsregisseur, Pedagogisch Coach en Teamplayer. Alle docenten die op 1-8-2021 in dienst waren zijn inmiddels beoordeeld. Het aantal docenten met een LC schaal is toegenomen tot 66,5% van de docentenformatie. Dat was 38% eind 2021. Hierbij moet rekening gehouden worden dat onbevoegde docenten altijd in de LB schaal worden ingedeeld. Eind 2022 was 20% van de docenten onbevoegd. Voor de instructeurs is er in het functiebouwwerk een extra functie bijgekomen: de Instructeur C. Het diploma vereiste hierin minimaal een Associate Degree opleiding. Het aantal Fte op de functie instructeur B is toegenomen ten opzichte van 2021.

#### Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas

Waar voorheen docenten werden geworven op schaal niveau LB kunnen nu ook docenten op LC worden verworven. De docenten LB die op 1-8-2021 in dienst waren kunnen nog steeds op basis van de promotiecriteria doorgroeien naar de functie Kerndocent op LC-niveau. Docenten die na 1-8-2021 instromen kunnen Kerndocent worden wanneer zij voldoen aan de criteria zoals gesteld in de functiebeschrijving.

Ervaren werkdruk onderwijspersoneel: Er zijn geen aparte maatregelen meer op het gebied van verlaging van de werkdruk. Er is uitvoering gegeven aan het werkdrukplan van 2019. Besloten is om geen aparte maatregelen meer te formuleren, maar om in alles wat we doen aandacht te hebben voor de ervaren werkdruk. Bijvoorbeeld in de Horizon dialoog, in het leiderschapstraject, vitaliteitsactiviteiten, rolduidelijkheid door nieuwe functiebeschrijvingen etc.

Professionaliseringsbeleid van de instelling Er is een omschreven scholingsbeleid met daarin de volgende onderdelen:

- Bepalen behoefte van opleiding en training in de Horizon dialoog
- Vastleggen van scholingen
- Loopbaanpaden en portfolio
- Faciliteiten in geld en tijd
- Procedure van het aanvragen van een opleiding

Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden In het jaar 2022 waren er bij de Academie 1054 opleidingsactiviteiten. Dit verschilt van intervisie tot workshops, testen, trainingen, teamtrajecten. Daarnaast hebben we ook Good Habitz wat door medewerkers gebruikt wordt. In 2022 waren er 201 gebruikers met 1429 lesbezoeken.

(Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden: Medewerkers geven als ervaren barrières aan dat zij met name vastzitten in het rooster en geen tijd hebben om deel te nemen aan professionaliseringsmogelijkheden door de hoge werkdruk.

#### **Regio College**

Instroom van nieuw onderwijspersoneel: Het lukt het RC vrij goed om de vacatures te vervullen, onder andere door werving via de website, samenwerking in de RAP-regio met andere besturen ([www.welkominhetonderwijs.nl](http://www.welkominhetonderwijs.nl)), plaatsing van vacatures op [www.meesterbaan.nl](http://www.meesterbaan.nl) en werken we samen met Driessen/ Heart voor wat betreft inhuur en ZZP'ers. De werving voor het volgend schooljaar wordt zo vroeg als mogelijk opgestart.

Instroom van onderwijspersoneel komt ook doordat teams investeren in het laten meelopen van geïnteresseerden, gesprekken te voeren met mensen uit de praktijk en het voeren van kennismakingsgesprekken. Voor docentvacatures in de techniek- en zorgsector vormen onze alumni een belangrijke doelgroep.

Bestaan van personeelstekorten: Er wordt jaarlijks door middel van Strategische Personeelsplanning (SPP) in beeld gebracht wat het natuurlijk verloop is per (docent) vakgebied en of er een vervangingsvraag is. Zodoende is in beeld welke vacatures ontstaan en waar mogelijk grotere tekorten optreden.

Lastig te vervullen docentvacatures zijn voor Nederlands en Engels in beeld. Binnen de techniekopleidingen betreft dit voornamelijk vakdocenten. P&O is in gesprek met directie en leidinggevenden om samen te onderzoeken welke oplossingen voor handen zijn. Vorig jaar heeft het RC geïnvesteerd in het boven de formatie aanstellen van een docent Nederlands. Voor wat betreft ondersteunende functies hebben we ervaren dat het lastig is om ICT-vacatures en vacatures binnen het team Huisvesting in te vullen.

Uitval onder en begeleiding van startend onderwijspersoneel: Ook binnen onze school zien we dat er soms wel eens een startende docent uitvalt of stopt. Dit heeft verschillende oorzaken. Zo kan het zijn dat de verwachting die iemand had bij het werk als docent anders is dan de werkelijkheid. Of de combinatie van werken en de opleiding valt (te zwaar, of iemand komt erachter dat hij/zij toch niet geschikt is als docent in het mbo. Binnen de groep gestarte PDG'ers zien we ieder jaar dat ongeveer 1 op de 10 studenten stopt met de opleiding.

Om uitval van startend onderwijspersoneel te voorkomen bieden wij de volgende begeleiding aan:

- Docentcoach: begeleidt zij-instromers, doet lessenbezoeken, organiseert introductiebijeenkomsten, coacht en begeleidt. De docentcoach heeft ook contact met de opleider (HvA). Per schooljaar 2023-2024 is extra formatie beschikbaar gesteld voor de inzet van de docentcoach (0,4 fte extra voor in ieder geval 2 jaar).
- Teammanager: het aanspreekpunt van de startende docent. Voert samen met de docentcoach een driegesprek om een maatwerkpakket aan begeleiding samen te stellen.
- Team: zorgt voor goede informatievoorziening, een werkomgeving waar vragen gesteld kunnen worden. Vaak wordt er gewerkt met buddy's. Het wegwijs worden in alle systemen is voor nieuwe collega's vaak een uitdaging.
- Professionaliseringsmiddagen met specifieke trainingen voor startende docenten.
- Facilitering: elke PDG'er krijgt binnen zijn/haar aanstelling studieverlof met een omvang van 0,2 fte ongeacht de omvang van de aanstelling (deze moet minimaal 0,4 fte zijn voor de PDG-opleiding).
- In een vastgestelde notitie voor het begeleiden van (pre) PDG'ers staat beschreven dat we onderscheid maken in vier verschillende doelgroepen: PDG'ers zonder extra hulpvraag, PDG'ers met (mogelijk) een extra hulpvraag, Pre-PDG'ers en ervaren docenten zonder PDG. Door deze maatwerkbegeleiding menen we nog beter in te kunnen spelen op en vorm te kunnen geven aan de benodigde begeleiding.

Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel: Het RC kent drie docentfuncties in LB, LC en LD (docent – seniordocent – roc-docent). In ons promotiebeleid is vastgelegd hoe het RC investeert in de doorstroommogelijkheden voor docenten naar een hoger gewaardeerde functie door professionaliseringstrajecten waarbij de docent in tijd en kosten gefaciliteerd wordt. In mei 2023 is aanvullend op het promotiebeleid een addendum vastgesteld waarin staat beschreven hoe het RC omgaat met de inzet/benoeming van roc-docenten op projecten.

Intern zien we docenten bij bijvoorbeeld het Taal Lab of Rekenpunt of het team Passend Onderwijs nieuwe uitdagingen vinden. Ook zien we dat docenten intern doorstromen naar vacatures binnen O&K (adviseur O&K), Planning en Control (adviseur P&C), Secretariaat CvB (adjunct bestuurssecretaris) en P&O (docentcoach). In de afgelopen jaren is een aantal roc-docenten doorgestroomd naar de functie van teammanager Onderwijs.

We stimuleren mobiliteit en staan open voor detachering naar andere onderwijswerkgevers. We helpen medewerkers die met loopbaanvragen zitten door hen (externe) begeleiding te bieden of de mogelijkheid om een ontwikkelassessment te doen. Ook heeft een aantal medewerkers de afgelopen jaren gebruik gemaakt van het loopbaanlab dat door het HC wordt georganiseerd.

Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas: Zie ook hierboven. Aanvullend hierop: waar we vroeger in onze vacatureteksten kozen voor het werven van docenten in de LB-schaal geven we nu in onze teksten aan dat het tot de mogelijkheden behoort dat iemand als seniordocent wordt benoemd (mits iemand voldoet aan de functie-eisen) of het perspectief heeft om als seniordocent

benoemd te worden. Ook maken we gebruik van de mogelijkheid om een arbeidsmarkttoelage toe te kennen om zo een marktconform salaris te bieden dat zo nu en dan afwijkt van de inschaling aan de hand van ons functiehuis. Om ontwikkeling te stimuleren en normaal bespreekbaar te maken is in 2022 het ontwikkelgesprek geïntroduceerd. Na een succesvolle pilot wordt dit gesprek inmiddels binnen de meeste teams jaarlijks met alle medewerkers individueel gevoerd.

Ervaren werkdruk onderwijspersoneel: In 2019 is het werkplezierplan opgesteld. Naast bestaande maatregelen is ook een aantal nieuwe maatregelen opgenomen in het plan. We hebben het plan in 2022 geëvalueerd en zijn er trots op dat veel van de maatregelen succesvol is uitgevoerd en dat we een positief resultaat terugzien in het medewerkersonderzoek van 2021.

De doelstellingen van het werkplezierplan 2019-2022 waren:

1. het verhogen van de betrokkenheid en bevoegenheid van de medewerkers van het RC
2. een stijging van het percentage medewerkers dat in 2020 (bij de volgende MTO meting) de werkdruk als goed ervaart ten opzichte van de meting eind 2018, hier liggen met name bij de onderwijsteams kansen voor verbetering.

Bevoegenheid 7,1 (2018) – 7,7 (2021)

Betrokkenheid 6,7 (2018) – 7,5 (2021)

Algemene tevredenheid 6,7 (2018) – 7,2 (2021)

Percentage medewerkers dat in 2018 de werkdruk als goed ervaarde is 52,6%. - 65,1% (2021)

In 2018 zagen we dat voor de School van Economie en Toerisme en de School voor Zorg, Welzijn en Sport meer dan de helft van de medewerkers de werkdruk als te hoog en veel te hoog ervaarde.

Als we kijken naar de resultaten van het medewerkersonderzoek van 2021 zien we dat het deel van de medewerkers dat de werkdruk als goed ervaart binnen de Scholen, ten opzichte van 2018 is toegenomen:

School voor Economie en Toerisme 56 (was 51,4%)

School voor Techniek en ICT 72,6% (was 40%)

School voor Zorg, Welzijn en Sport 50,9% (was 32,9%)

Professionaliseringsbeleid van de instelling: Er ligt niet echt een professionaliseringsbeleid. Een deel van de professionalisering wordt binnen het RC centraal georganiseerd, zoals bijvoorbeeld de training projectmatig creëren en een management ontwikkeltraject.

Er worden jaarlijks meerdere professionaliseringsdagen georganiseerd voor alle medewerkers van het RC. We maken hierbij gebruik van de expertise die we in huis hebben en leren van en met elkaar. In samenwerking met het HC verruimen we het aanbod aan scholing door het aanbod van de Horizon Academie ook voor RC beschikbaar te stellen. Gezamenlijk met het HC organiseren we leiderschapsdagen. Sinds een aantal jaar beschikt ieder onderwijsteam over een I-coach, deze ondersteunt docenten bij het ontwikkelen van hun digitale vaardigheden. In de notitie lesbezoeken van juli 2022 beschrijven we de doelen en procedures omtrent het doen van lesbezoeken binnen het RC.

Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden: De professionaliseringmiddagen worden de afgelopen tijd minder bezocht, ondanks dat er op de momenten van de professionaliseringsdagen geen onderwijsactiviteiten plaatsvinden. Het lijkt erop dat de tijd die beschikbaar komt steeds meer benut wordt voor zaken waar een team anders niet aan toe komt om met elkaar op te pakken. De scholingsdagen die voor onderwijsteams worden georganiseerd lopen goed en zijn populair. Teams benutten deze tijd veelal voor het opstellen van de teamwerkplannen. Er wordt door docenten gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een Lerarenbeurs aan te vragen. Als de beurs niet toereikend is voor de te volgen opleiding dan draagt het RC in veel gevallen bij aan de studiekosten.

(Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden: Niet door iedereen wordt de ruimte ervaren om tijd te kunnen maken/hebben voor professionalisering. Zo kan er privé weinig tijd

beschikbaar zijn om buiten werktijd iets aan scholing te doen. Binnen de onderwijsteams is het vaak lastig om het studieverlof op te vangen, het is moeilijk om een docent te werven die voor 0,1 of 0,2 fte vacatureruimte wil invullen. Hierdoor zijn docenten vaak wat terughoudend in het uitspreken van scholingswensen: wat doe ik het team aan als ik mijn lessen niet kan draaien. Er liggen kansen bij het ontwikkelgesprek, het gesprek kan nog meer benut worden om ontwikkelwensen een normaal onderwerp van gesprek te maken.

Uitbreiding van het scholingsbudget voor teams (1% van de loonsom) kan bijdragen in de (on)mogelijkheden die door medewerkers worden ervaren.

#### *Doelstelling 3.4*

##### Positie van onderzoek in innovatie op de instelling

Onderzoek in innovatie neemt een steeds steviger positie in bij het HC. Het RC heeft hierin nog niet een stevige positie ingenomen. In het najaar van 2023 worden beide organisaties ingeschreven op het NPULS programma. NPULS heeft als doelstellingen het verbeteren & vasthouden van de kwaliteit van het onderwijs; de verhoging van de adaptiviteit van het onderwijs; verbetering van functionele en kritische digitale vaardigheden van lerende docenten. Vanuit NPULS kun je als instellingen aansluiten bij verschillende HUB's (netwerken) het HC en het RC sluiten aan bij de HUB CTL (Center Teaching & Learning). Wat overeenkomt met het opzetten van de innovatielabs.

Voor het HC lopen er de volgende initiatieven:

- De RIF PurmerValley heeft als doel gesteld om een innovatielab op te richten. Het Purmervalley innovatielab wordt in '23-'24 opgezet op de locatie Purmerend. Op de locatie Alkmaar wordt er in '23-'24 ook toegewerkt naar een inrichting van een Innovatielab. De labs zijn fysieke ruimtes. In deze lab's staat de digitale transformatie centraal waarbij veel aandacht is voor digitale vaardigheden van zowel de medewerkers als studenten. Er wordt gewerkt om digitale tools en middelen uit te proberen en duurzaam te integreren in het lesaanbod van de betreffende opleiding. Daarnaast is het ICT-component als ondersteuning voor technologie in alle branches een belangrijk uitgangspunt in de labs. Het is door iedereen te gebruiken en voor alle kennisniveaus toegankelijk. We werken in deze labs samen met het Regiocollege en Inholland. Het proctoraat Onderwijs & Digitalisering kan opdrachtgever zijn van het innovatielab door vragen uit het bedrijfsleven te vertalen in een opdracht voor het innovatielab.
- Het HC heeft al acht jaar een duurzaam partnership met internationale mbo-instellingen op het gebied van Innovatie & Digitalisering. In januari 2023 is er een internationale subsidie aangevraagd voor het Metaverse Project door het HC en mbo's uit Zwitserland (pervoerder), Duitsland, Gran Canaria, Engeland en Finland
- Vanuit de internationale samenwerking "Innovet" hebben we in maart '22 een 3-daagse georganiseerd waarbij acht internationale partners onze instelling hebben bezocht. De Immersive room op de locatie Purmerend en de oneindige mogelijkheden voor het mbo-onderwijs wekt internationale interesse, inmiddels hebben twee instellingen ook een Immersive room gerealiseerd in hun eigen land. HC wordt internationaal gezien als voorloper van innovatieve onderwijs toepassingen waarbij het HC ook aandacht heeft voor de organisatie die daar omheen nodig is.

Aansluitend bij de ontwikkelingen zoals de dubbele vergrijzing en forse structurele tekorten op de arbeidsmarkt zet het RC in op werkplekleren en opleiden voor de toekomst waarbij veranderende kennis en vaardigheden van werkbegeleiders, praktijkopleiders en docenten wordt verwacht. Met de focus op de opleidingsstructuur te hervormen en de onderlinge samenwerking met belanghebbende organisaties te verduurzamen wil de instelling met externe partners (waaronder LWWL en gemeentes) een professionaliseringsslag maken.

Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs)

HC heeft innovatielabs opgericht, wat fysieke ruimtes zijn, hier kan het onderwijs terecht met vragen op het gebied van digitale didactiek & digitale vaardigheden. Naast advies worden de onderwijsteams verder geholpen om hun onderwijs attractiever te maken door middel van ICT-hulpmiddelen of applicaties of door beter aan te sluiten bij de branches door de technologie in huis te halen die gebruikt wordt.

Binnen het HC zijn nu 3 RIF's in uitvoering.

- De RIF PurmerValley werkt samen met het bedrijfsleven, de gemeente en het onderwijs. De RIF heeft onder andere als doelstelling gesteld een practoraat en een innovatielab in te richten met als doel om hoogwaardig ICT onderwijs te realiseren in de regio voor po-vo-mbo-hbo.
- De RIF Dudoc XP richt zich op de technieksector specifiek de bouwbranche en werkt op dit moment nauw samen met projecten Sterk Techniek Onderwijs projecten in de Kop Noord-Holland, Noord-Kennemerland en West-Friesland, het project Toptechniek in Bedrijf en de RIF projecten TL-Netwerk in de kop en het RIF project van Clusius College.
- De RIF Logmotion werkt met het onderwijs en het bedrijfsleven samen om het toenemende tekort aan goed opgeleide werknemers in de sector Transport en Logistiek terug te dringen. Doel is om jongeren en zij-instromers in Noord-Holland Noord en Zaanstreek-Waterland te interesseren voor een mbo-opleiding en een baan in de sector Transport - Logistiek en bedrijfsautotechniek.
- Daarnaast is er betrokkenheid bij de RIF Green Chain NH is een clustering van een groot aantal reeds lopende en nog te starten RIF's in regio Noord-Holland gericht op de agri-sector. De bedrijven binnen Green Chain NH zetten samen met de onderwijsinstellingen in op het opschalen van de (nu nog gefragmenteerde) innovatieslagkracht in en om de agrisector in Noord-Holland, en versnellen het behalen van de opgaves vanuit de klimaat- en energietransitie. De onderwijsinstellingen binnen Green Chain NH zetten samen met de bedrijven in op het (door)ontwikkelen van het op de agrisector gerichte opleidings-instrumentarium. Het geactualiseerde en verbrede aanbod van opleidingen biedt een vraaggerichte uitstroom van adequaat opgeleide nieuwe en bestaande medewerkers. Het opleidingsaanbod sluit naadloos aan bij de vraag vanuit de verduurzamende agrisector; De bedrijven, onderwijsinstellingen en regionale overheden binnen Green Chain NH leggen de gebundelde innovatieslagkracht en de geactualiseerde opleidingslijnen vast in een samenwerkingsovereenkomst met een looptijd van minimaal 6 jaar met voldoende financiële middelen.
- De RIF mbo Smart Future legt de komende vijf jaar de focus op de (door)ontwikkeling van een praktijk gestuurd en op technologie gericht opleidingsaanbod in de regio. Hierbij staat samenwerking, verbinden en co-creatie tussen de onderwijs en bedrijfsleven centraal.

Het RC werkt mee aan de volgende RIF's:

- RIF EntreeNH (voorheen Entree in Beweging), de visie van de partners van RIF EntreeNH is gericht op het realiseren van een duurzame en structurele samenwerking tussen onderwijs, werkgevers en overheden in Noord-Holland boven het Noordzeekanaal voor kwetsbare jongeren. Zo wordt er bijgedragen aan het arbeidsmarkt vraagstuk en een maatschappelijke opgave in de regio. Dit wordt gedaan door jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoveel als mogelijk in de praktijk op te leiden naar een (deel)kwalificatie en te plaatsen op duurzame arbeidsplekken.
- RIF Techlands: in september 2022 is de RIF van start gegaan, waarbij de nadruk ligt op doorontwikkeling van nieuwe opleiding waaronder technicus hout en restauratie, smart building, een brede techniek oriëntatie en de ontwikkeling en uitvoering van keuzedelen. Bij verschillende opleidingen worden stappen gemaakt naar een meer flexibel/maatwerk aanbod.

#### Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten

Binnen het HC is er momenteel een practoraat actief, het Practoraat Onderwijs en Digitalisering. De instelling staat positief tegenover het oprichten van meerdere practoraten of de samenwerking met andere roc-instellingen in gedeelde practoraten. Hier zijn al plannen voor geschreven. Ook is er een

aantal practoratoren in de verkenningsfase. Het RC heeft zich samen met het HC aangemeld voor deelname aan het practoraat Veilig sportklimaat wat in oprichting is. Dit is nog in ontwikkeling. In de zorg hebben het RC en het HC zich gezamenlijk verbonden met de externe samenwerkingsverbanden aan practoratoren voor zorgtechnologie en Praktijkleren. Hierbij is het practoraat zorgtechnologie al opgestart en het Praktijkleren practoraat in de verkennende fase. Hierin is de component innovatie voor de gehele sector van groot belang. Bij dit practoraat zijn 18 partners uit de regio is aangesloten. Er wordt gestart met een practoraat Sociaal Veilige Sport aansluitend op de preventie agenda voor zorg en welzijn wat in oprichting is.

#### Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten

Het HC heeft een excellentiebeleid met als visie: Elke student op het HC heeft recht op excellent onderwijs, onderwijs dat hen inspireert en in beweging brengt. Excellentieprogramma's geven ambitieuze studenten en docenten de gelegenheid tot verdieping van het reguliere programma. Excellentieprogramma's kunnen daarbij koploper zijn en leiden tot onderwijsinnovatie. Een excellentieprogramma kan, waar dat mogelijk is, na verloop van tijd opgenomen worden in het reguliere onderwijsaanbod.

Bij het RC wordt jaarlijks de Uitbinker verkiezing gehouden, waarbij studenten, docenten, teams en bpv-bedrijven genomineerd kunnen worden. Ook doen verschillende opleidingen mee aan de skills wedstrijden. Binnen het RC is er nog geen beleid op excellentie naast het programma Excellent Ondernemen.

#### Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's

Ondanks corona zijn in 2022 toch 982 studenten van het HC betrokken bij excellentie programma's. Hier zijn 547 certificaten behaald, meer dan het doel in de visie. Onderstaande tabel is afkomstig uit de verantwoording kwaliteitsagenda '19-'22.

	'18-'19	'19-'20	2021	2022
Aantal betrokken studenten bij excellentie programma's	700	649	851	982

Er is een gevarieerd aanbod van excellentie programma's (acht in totaal), waar meerdere opleidingen bij betrokken zijn. Binnen het RC is het excellentieprogramma Excellent Ondernemen actief wat toenemend succesvol is. Bij aanvang van dit programma in 2019, zijn er 23 studenten gestart waarvan 9 studenten het programma volledig hebben afgemaakt. Tijdens de coronapandemie zijn minder studenten gestart (17 in 2020) en ook hier hebben slechts negen studenten het programma afgemaakt. Sinds schooljaar 2021 zien we hierin een stijging: 14 studenten hebben het programma volledig afgerond bij een aanmelding van 20 studenten. In schooljaar 2022 zijn er 22 studenten gestart en is nog niemand uitgevallen. Er is dus geen grote groei voor het excellentieprogramma, een mogelijke verklaring hiervoor is dat excellent ondernemen een extra-curriculair programma is waarbij de afgelopen twee jaar voor studenten weinig mogelijkheid was voor een extra boven op het reguliere onderwijs.

### 3. Ambities en maatregelen

#### 3.1. Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid

Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland
---

Wij vinden het belangrijk dat onze studenten gelijk worden behandeld als studenten in het hbo-wo. Dit heeft zowel betrekking op het gebruik kunnen maken van dezelfde voorzieningen als op de gelijke behandeling van onze studenten tijdens de (internationale) stage.

#### Beoogde ambitie 2027

In 2027 heeft iedere student de mogelijkheid om gebruik te maken van student gerelateerde voorzieningen die vergelijkbaar zijn met de student uit het hbo-wo binnen de mogelijkheden van de school en de regio. Bij het bestuur, binnen de onderwijsteams en in de samenwerking met de bedrijven wordt frequent het gesprek gevoerd over de gelijke behandeling van onze studenten op school, op het leerbedrijf en eventueel tijdens een internationale leerervaring. Hierbij worden zowel studenten als de studentenraad betrokken. In 2027 werken we volgens vastgesteld beleid waarbinnen duidelijke kaders liggen op het gebied van internationalisering.

#### Maatregelen

	Type maatregel	Toelichting
1.1.1 Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat beide studentenraden gedreven zijn om samen te werken aan een meer gelijkwaardige behandeling van studenten in de regio's. Om deze doelstelling te behalen, zetten de studentenraden gezamenlijke activiteiten op. Deze maatregel heeft een belangrijke relatie met doelstelling 2.2 wat betreft de gelijke behandeling van onze studenten tijdens de stage. De studentenraden en gemeentes worden betrokken om het gezamenlijke gesprek hierover te voeren en vervolgstappen te nemen.
1.1.2 Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat de studentenraden onderzocht willen hebben welke behoeften er op dit gebied zijn onder onze studenten. De studentenraden willen hiervoor actief met studenten in gesprek gaan en uitvragen wat voor hen wenselijk is. Het studentenpanel wordt hierbij proactief betrokken. In samenspraak met de studentenraad wordt vervolgens een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd onder gemeenten, sportverenigingen, ondernemers en andere relevante partijen naar de mogelijkheden binnen de organisatie en of regio. Eventuele vervolgstappen zijn afhankelijk van de resultaten van dit onderzoek. De wens van de SR om van de school een ontmoetingsplaats te maken, draagt bij aan deze doelstelling.



1.1.3 Een fysieke studentenkaart introduceren	Leg uit	Studenten hebben al een fysieke studentenkaart, echter is niet altijd duidelijk waar studenten korting kunnen krijgen voor bepaalde voorzieningen. Door de landelijk lopende initiatieven vanuit o.a. JOB verwachten wij dat studenten meer op de hoogte zijn waar ze deze studentenkaart voor kunnen gebruiken om een meer gelijkwaardige positie te krijgen. Wij ondernemen hier zelf geen actie in.
1.1.4 Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat de studentenraden onderzocht willen hebben of er belangstelling is voor het aansluiten bij het studentenaanbod in de regio bij de jaarlijkse introductie. Het gesprek hierover wordt geïnitieerd vanuit het bestuur en directie. In samenspraak met de studentenraden en de werkgroep JKP kan afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek worden toegewerkt naar een “start” schooljaar waarbij de introductieperiode en kennismaken met de stad eventueel in samenwerking met de gemeente en andere regionale (vo-mbo-hbo) scholen van de betreffende opleiding verstevigd wordt.
1.1.5 Het beschikbare internationaliserings-aanbod voor studenten	School eigen	De SR van het Regio College geeft aan dat er bij studenten behoefte is aan meer aanbod op het gebied van een internationale leerervaring. Zoals weergegeven in de kwalitatieve analyse is hier voor studenten van het Horizon College al mogelijkheid toe. De wens vanuit de studenten sluit goed aan bij de ambitie van beide organisaties om iedere student de kans te geven op een internationale leerervaring. Om hier gehoor aan te geven, formuleren we een gezamenlijk beleid op internationalisering. Vanuit het programma Excellentie Internationalisering wordt onderzocht welke opleidingen behoefte hebben aan deelname aan een internationale stage of een andere internationale leerervaring. Daarna wordt voor deze opleidingen een mogelijkheid geboden waarbij het loket voor informatie en het aanvragen om deel te nemen goed vindbaar is.

## Relevante samenwerkingspartners

### Interne samenwerkingspartners

- Voor het realiseren van alle doelstellingen geldt dat we dit in gezamenlijkheid doen van de interne stakeholders in de vorm van onderwijsteams met hun sterrolhouders/experts en de (aspectverantwoordelijke) managers evenals het team Onderwijs en Kwaliteit
- Studentenraden van het Regio College en het Horizon College
- Expertisecentrum Begeleiding (HC) en het Servicecentrum (RC)

### Externe samenwerkingspartners

- Gemeenten, ondernemers + opleidings- en leerbedrijven en de BAC's
- Hogescholen in de regio zoals InHolland en HvA
- Nationaal Agentschap Erasmus+, Nuffic, CHIC consortium, EMEU Netwerk, Innovet Netwerk (voor internationale leerervaringen)

Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten van toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken

We willen dat onze studenten zich veilig en geaccepteerd voelen op onze school en leerbedrijven en we willen werk maken van het verbeteren van het welzijn van onze studenten. Als studenten een hulpbehoefte hebben willen wij dat onze school toegankelijk is en hulp biedt.

### Beoogde ambitie 2027

In 2027 is studentwelzijn als onderdeel binnen de organisatie versterkt door meer in te zetten op het mentaal- en fysiek welbevinden van onze studenten binnen de mogelijkheden van de school. Dit wordt zichtbaar in de begeleidingsstructuur, waarbij de huidige aanpak van studentbegeleiding verder wordt ontwikkeld om onze studenten in een kwetsbare positie in beeld te houden en passende ondersteuning te bieden. Ook continueren we de aanpak Gezonde School. De student voelt zich veilig en gezien en is in staat om met de juiste begeleiding het beste uit zichzelf te halen.

Indicatoren	Horizon College	Regio College	Ambitie 2027
Percentage studenten dat antwoordt met Ja (zeker) op de vraag 'Voel je je veilig op school?'	79,2%	78,4%	80%
Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf	n.n.b.	n.n.b.	Conform benchmark <sup>2</sup>
Percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid <sup>3</sup>	18%	19%	16%

<sup>2</sup> Voor deze indicator zijn nog geen gegevens bekend. De ambitie voor het eerstvolgende jaar is conform de benchmark. Zodra een eerste meting beschikbaar is wordt een ambitie geformuleerd voor 2027.

<sup>3</sup> Bron: Studentenpeiling NP Onderwijs 2023

## Maatregelen

	Type maatregel	Toelichting
1.2.1 In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat studenten, veiligheidscoördinatoren, expertisecentrum begeleiding (HC) en Passend Onderwijs (RC) het noodzakelijk vinden hierover in gesprek te blijven. De komende jaren willen de voorgenoemde teams hieraan werken door frequenter het gesprek te (blijven) voeren met de studenten, op basis daarvan acties te ondernemen en het continueren van reeds ingezette acties zoals de inzet van jongerenwerkers waar wenselijk en deelname aan de week tegen pesten.
1.2.2 Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	Leg uit	Door een wetswijziging per 1 augustus 2023 is ieder mbo verplicht de rechtspositie van de mbo student vast te leggen en te faciliteren in een klachtenprocedure. Door een aanpassing van het studentstatuut hebben studenten de mogelijkheid om bij sociale onveiligheid melding te maken bij de ombudsman. De klachtenregeling van zowel het Horizon College als Regio College borgt deze mogelijkheid voor studenten.
1.2.3 Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten	Leg uit	Binnen doelstelling 1.3. worden uitgebreide interventies ingezet om vroegtijdig schoolverlaten tegen te gaan. Zoals weergegeven in de kwalitatieve analyse is de huidige samenwerking tussen de eerste-, tweede- en derdelijnszorg sterk en kiezen we ervoor deze maatregel nu niet als nieuw op te nemen in de kwaliteitsagenda.
1.2.4 Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak <i>Gezonde School</i> en de programma's <i>Welbevinden op school</i> en <i>Helder op school</i>	Pas toe	Uit de indicatoren blijkt dat er behoefte ligt in meer ondersteuning van het mentaal welbevinden van onze studenten. Conform de aanpak <i>Gezonde School</i> willen we onze acties continueren en aanvullen waarbij de focus sterker wordt ingezet op het mentaal en fysiek welbevinden van onze studenten. Hierbij willen we samenwerken met schoolmaatschappelijk werk en de GGZ om een passend aanbod voor onze studenten te kunnen opzetten.
1.2.5 Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs 1.Intake en betrokkenheid ouders 2.Kwaliteit ondersteuning door onderwijsteams 3.Samenwerking onderwijs-jeugdhulp en volwassenzorg. 4.Begeleiding bij stages en eerste stappen op arbeidsmarkt.	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat er al diverse activiteiten plaatsvinden rondom de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs. Het expertisecentrum begeleiding (HC) en Passend Onderwijs (RC) gaan in samenwerking met het onderwijs en de afdeling O&K verder inzetten op deze thema's waaronder het werken aan ouderbetrokkenheid (bijvoorbeeld bij inschrijvingsbesluit bij begeleidingsbehoefte), het versterken van de samenwerking binnen de derde lijn en het voortzetten en door ontwikkelen van reeds bestaande initiatieven zoals de sterrolhouders en experts studentbegeleiding en BPV binnen de onderwijsteams. Hierbij wordt informatie opgehaald uit de interviews met het Kennispunt MBO Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie.

		Voor kennis van specifieke doelgroepen binnen het mbo wordt scholing aangeboden voor onderwijspersoneel, bijvoorbeeld over vluchtelingen en genderdiversiteit ten behoeve van het versterken van de kwaliteit van ondersteuning.
--	--	--

## Relevante samenwerkingspartners

### Interne samenwerkingspartners

- Voor het realiseren van alle doelstellingen geldt dat we dit in gezamenlijkheid doen van de interne stakeholders in de vorm van onderwijsteams met hun sterrolhouders/experts en de (aspectverantwoordelijke) managers evenals het team Onderwijs en Kwaliteit
- Expertisecentrum Begeleiding (HC)
- Passend Onderwijs (RC)
- Stuurgroep Jongeren in kwetsbare positie (beide scholen)
- Aandachtsfunctionaris Veilige School/Gezonde School
- Veiligheidscoördinator
- Studentenraad

### Externe samenwerkingspartners

- Alle derdelijnszorg: GGD, Brijder-stichting, GGZ, etc.
- Gemeenten: Leerplicht en Doorstroomloket (voorheen RMC)
- Kennispunt MBO Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie
- Lokale politie
- Platforms Sport en gezonde leefstijl en Gezonde School
- Ouders van studenten

Doelstelling 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.

Wij vinden het belangrijk dat onze studenten op maat begeleid worden tijdens hun opleiding, maar ook in de begeleiding van hun vervolgstappen. Hierbij willen wij ons actief inzetten om in gezamenlijkheid met de regio de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters af te remmen en bij te dragen aan de landelijke ambitie.

### Beoogde ambitie 2027

In 2027 zijn de vsv-percentages op alle niveaus gedaald ten opzichte van 2023 en zien wij een verhoging van het aantal studenten dat tevreden is over de begeleiding als effect van de ingezette maatregelen.

Indicatoren	Horizon College				Regio College				Ambitie 2027	
Het aantal nieuwe vsv'ers per jaar (2020-2021), uitgesplitst per niveau en leerweg <sup>4</sup>	Niveau 1	BOL	46	18%	Niveau 1	BOL	25	21%	Alle schooljaren zitten de VSV normen voor de vier niveaus onder het landelijk gemiddelde.	
		BBL	13	17%		BBL	10	27%		
		Totaal	59	18,15%		Totaal	35	22,29%		
	Niveau 2	BOL	119	10%	Niveau 2	BOL	45	10%		
		BBL	61	9%		BBL	42	10%		
		Totaal	180	9,47%		Totaal	87	10,1%		
	Niveau 3	BOL	75	5%	Niveau 3	BOL	22	5%		
		BBL	41	5%		BBL	11	3%		
		Totaal	116	4,71%		Totaal	33	3,92%		
	Niveau 4	BOL	169	3%	Niveau 4	BOL	63	3%		
		BBL	7	2%		BBL	5	4%		
		Totaal	176	3,1%		Totaal	68	3,23%		
	Totaal		531	5,34%	Totaal		223	5,62%		

<sup>4</sup> Bron: Open databestand DUO, peildatum 1 oktober 2022 van de startpopulatie uit 2020/2021.

Percentage uitstromers Entree/niveau 2 met werk, uitgesplitst per niveau en leerweg <sup>5</sup>	Entree	BOL	42%	Entree	BOL	0%	<b>Tot de nieuwe ambitie gesteld is vanuit de RMC regio, is onze ambitie dat we met beide niveaus onder het landelijk gemiddelde scores.</b> <sub>6</sub>	
		BBL	64%		BBL	0%		
	Niveau 2	BOL	69%	Niveau 2	BOL	62%		
		BBL	81%		BBL	73%		
Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, uitgesplitst per niveau	Niveau 1	64,2%		Niveau 1	63,3%		<b>Niveau 1</b>	<b>65%</b>
	Niveau 2	56,3%		Niveau 2	58,5%		<b>Niveau 2</b>	<b>60%</b>
	Niveau 3	48,7%		Niveau 3	45,3%		<b>Niveau 3</b>	<b>48%</b>
	Niveau 4	40,2%		Niveau 4	45,4%		<b>Niveau 4</b>	<b>48%</b>
	Totaal	45,8%		Totaal	48,7%		<b>Totaal</b>	<b>50%</b>

## Maatregelen

	Type maatregel	Toelichting
1.3.1 Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen	Leg uit	In 2024 zijn hier middelen voor toegevoegd en op basis van de aanvullende bekostiging binnen de regeling, heeft het Horizon College de groepsratio aangepast. Het Regio College continueert de bestaande werkwijze waarbij vanuit de NPO-middelen sinds schooljaar 2022-2023 de groeps grootte van entree- en niveau 2 studenten al is aangepast en dit is gecontinueerd vanuit de aanvullende bekostiging.
1.3.2 Extra begeleiding in het onderwijs/bpv	Pas toe	De studentenraad heeft aangegeven meer aandacht te willen voor passende begeleiding aan studenten, die past bij de specifieke wensen van de doelgroep. Dit sluit aan bij onze maatschappelijke opdracht waarbij we de studenten willen faciliteren in de route naar zijn of haar ontwikkeling. Om hier goed op in te spelen onderzoekt de werkgroep JKP wat de specifieke behoefte is van onze niveau 2 studenten om te komen tot aanpassing van de huidige situatie van begeleiding. Voorbeeld van vervolgstappen kan zijn het versterken van de rol van de loopbaancoach, het gebruik van jongerenwerkers of het meer zichtbaar worden van passend onderwijs binnen de onderwijsteams.

<sup>5</sup> Bron: Open databestand DUO, aandeel uitstromers (gediplomeerd en ongediplomeerd) vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer van de startpopulatie 2019/2020

<sup>6</sup> In 2025 stellen de RMC regio's nieuwe ambities vast in gezamenlijkheid met gemeenten en de scholen uit de regio. Hierbij willen we aansluiten.

1.3.3 Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat er op verschillende wijzen invulling wordt gegeven aan een goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt. Onderwijsteams zetten actief in op een goede voorbereiding richting de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door het aanbieden van keuzedelen, het opnemen van gastlessen in de lesplanning door mensen uit de arbeidsmarkt of het doen van bedrijfsbezoeken. Daarbij kan de inzet van de leerwerkmakelaar en jobcoaches verder bijdragen een goede overstap.
1.3.4 Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school	Leg uit	In het kader van de reeds bestaande meerjarenplannen VSV en JKP hebben er drie Oberon-metingen plaatsgevonden. Daarbij is in kaart gebracht wat de situatie van de jongeren was, twee jaar na uitschrijving. Bij de laatste twee metingen is de doelgroep voortijdig schoolverlaters toegevoegd. Daaruit bleek dat deze groep aan het werk was en geen interesse had in begeleiding door de gemeente. Vanuit het meerjarenplan VSV en JKP hebben de jongerenloketten de doelgroep in kaart en is er een standaardaanpak ontwikkeld om voortijdig schoolverlaters te begeleiden en te laten terugkeren naar school. Om die reden pakken wij deze maatregel niet op als school.
1.3.5 Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben	Pas toe	De subsidie in het kader van de nazorgregeling wordt gebruikt om vorm te geven aan nazorg aan studenten die doorstromen naar de arbeidsmarkt en ondersteuning willen vanuit school. Dit gebeurt door het inzetten van een leerwerkmakelaar, de jobcoaches vanuit de gemeenten, extra begeleiding door het jongerenloket of extra begeleiding voor de anderstaligen. In aansluiting op de vorige kwaliteitsagenda wordt alumnibeleid ontwikkeld, waarbij het voor alumni gemakkelijker gemaakt wordt om toegang te krijgen tot nazorg zoals hiervoor beschreven. Hierbij worden alumni binnen de onderwijsteams als ambassadeurs ingezet om studenten te helpen bij het maken van de overstap naar de arbeidsmarkt. De bredere aanpak voor alumni vindt plaats binnen het programma Leven Lang Ontwikkelen.
1.3.6 Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring in samenwerking met gemeenten/rmc	Pas toe	Op basis van de bestaande afspraken vanuit de vierjarenplannen vsv en JKP zetten we de vsv-aanpak voort en breiden we deze uit op basis van landelijke en/of regionale ontwikkelingen. De plannen worden jaarlijks geactualiseerd in samenwerking met de gemeente, de rmc-regio's en roc's uit de regio. Zowel het Horizon College als het Regio College hebben intern een werk- of stuurgroep vsv waar aanvullende acties worden ontwikkeld.
1.3.7 Extra begeleiding voor de groep Anderstaligen	School eigen	In de externe analyse is weergegeven dat het Horizon College onderwijs verzorgt voor inmiddels meer dan 30 groepen Anderstaligen binnen zowel Entree als ANTA. Deze groep valt niet volledig binnen de doelgroep van het mbo, maar heeft wel direct en indirect invloed op ons onderwijs. Anderstaligen kunnen na hun traject bij de internationale schakelklas (ISK) doorstromen naar alle niveaus binnen het mbo. Door betere begeleiding te bieden aan deze doelgroep kunnen wij invloed uitoefenen op de kwaliteit van hun vervolg binnen het mbo. Dit willen wij bereiken door het aantal uren studieloopbaanbegeleiding verplicht te stellen, scholing van taal- en andere docenten te faciliteren voor specifieke kennis van deze doelgroep,

		extra ondersteuning te bieden voor de avo-vakken en zorg te dragen voor een warme overdracht bij aanmelding van ISK-studenten naar een opleiding binnen het mbo.
--	--	--

## Relevante samenwerkingspartners

### Interne samenwerkingspartners:

- Voor het realiseren van alle doelstellingen geldt dat we dit in gezamenlijkheid doen van de interne stakeholders in de vorm van onderwijsteams met hun sterrolhouders/experts en de (aspectverantwoordelijke) managers evenals het team Onderwijs en Kwaliteit
- Werkgroep VSV-JKP Regio College en Stuurgroep JKP Horizon College
- Anderstaligen (ANTA) en Entree

### Externe samenwerkingspartners:

- Doorstroompunt Noord-Kennemerland, West-Friesland, Purmerend/Waterland, Zaanstreek-Waterland en Amsterdam
- Gemeenten Alkmaar, Hoorn, Purmerend, Zaanstad
- RPA-NHN als onderdeel van de aanpak Jeugdwerkloosheid
- VO en samenwerkingsverbanden in de regio en Zaans Verbond
- RMT, leerwerkloket, UWV, Werkgeversservicepunt
- RMC Regio's (Agglomeratie Amsterdam, Noord-Kennemerland, West-Friesland)
- Regionaal Overleg Nieuwkomers (RON)
- Ouders van studenten



Doelstelling 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.

Wij vinden het belangrijk dat onze studenten goed kunnen in- en doorstromen wanneer zij overstappen vanuit het vmbo, de havo of het hoger onderwijs naar het mbo. Hierin vinden wij het belangrijk dat onze studenten hun keuze over het beroepsonderwijs ervaren als positieve keuze, voldoening vinden in de opleiding die zij volgen en indien wenselijk kunnen doorstromen naar een hoger niveau binnen het mbo of naar het hbo.

### Beoogde ambitie 2027

In 2027 is de samenwerking van de opleidingen met het vo en hbo versterkt zodat er een betere aansluiting is binnen de beroepsgerichte route en worden studenten positief gestimuleerd om in- en door te stromen binnen de beroepskolom.

Indicatoren	Horizon College	Regio College	Ambitie 2027
Het startersresultaat voor opleidingen relevant i.h.k.v. maatschappelijke opgaven. Vergelijking van doorstroom naar andere sectoren	Zie tabel 1	Zie tabel 1	<b>Ambitie is gelijk aan de benchmark<sup>7</sup></b>
Succes in het eerste jaar hbo voor opleidingen relevant i.h.k.v. maatschappelijke opgaven	Zie tabel 2	Zie tabel 2	<b>Ambitie is gelijk aan de benchmark</b>

### Maatregelen

	Type maatregel	Toelichting
1.4.1 Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat er al een aantal voorbeelden te noemen is waaruit blijkt dat er samen wordt gewerkt met de vo-scholen uit de regio om doorstroom te optimaliseren. Om de doelstelling te behalen wordt de samenwerking van de onderwijsteams met vo- en ho-partners geïntensiveerd door opleidingsanalyses te maken. Dit betekent dat de inhoud van het (vo en ho) onderwijs zoveel mogelijk op elkaar wordt afgestemd om aan te laten sluiten bij het (beroepsgericht) opleidingsaanbod van onze organisatie.

<sup>7</sup> Onze ambitie wordt jaarlijks bijgesteld op basis van de meest recente benchmark gegevens

1.4.2 Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat er voor een aantal opleidingen een vakmanschaps-, danwel vakcollegeroute in ontwikkeling is. Dit willen wij continueren en in een aantal gevallen uitbreiden. Wij willen meer in gaan zetten op de leerlingbezoekdagen, de meeloopdagen, keuzedelen gericht op doorstroom en het ontwikkelen van hbo-routes zodat er versnelling binnen de beroepskolom mogelijk is. Via deze wegen positioneren we het beroepsonderwijs als positieve keuze die maatschappelijk, duurzaam en waardevol is.
1.4.3 Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren	Pas toe	Vanuit onze maatschappelijke opdracht vinden wij het belangrijk dat er focus ligt op de studievaardigheden en persoonlijke ontwikkeling van onze studenten. Beide organisaties gaan vanuit de projectgroep doorstroom de subsidie beroepskolom vo-mbo-hbo aanvragen. Voor een aantal opleidingen wordt een duidelijke doorlopende leerlijn georganiseerd voor studenten die de route vo-mbo-hbo volgen en daarbij ook voor leerlingen met een overgangsbewijs van 3 naar 4 havo. De Associate Degrees waar we in samenwerken maken hier ook onderdeel van uit. Het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen of AD gebeurt in afstemming van de onderwijsteams met samenwerkingspartners waarbij de focus ligt op opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven zoals weergegeven in tabel 1 en 2.

## Relevante samenwerkingspartners

### Interne samenwerkingspartners

- Voor het realiseren van alle doelstellingen geldt dat we dit in gezamenlijkheid doen van de interne stakeholders in de vorm van onderwijsteams met hun sterrolhouders/experts en de (aspectverantwoordelijke) managers evenals het team Onderwijs en Kwaliteit
- Projectgroep doorstroom (HC en RC)
- Werkgroep jongeren in kwetsbare posities

### Externe samenwerkingspartners

- Regionale VO-scholen (o.a. Huygens College, Van der Meij college, PCC, Jan Arentsz, Tabor College, PSG, Pascal Zuid, Trias vmbo, Triade, Stedelijk Dalton College, Blaise Pascal College, etc.)
- Regionale HO-scholen (o.a. Hogeschool van Amsterdam en InHolland)
- Zaans Verbond
- Netwerk mbo-hbo Noord-Holland/Flevoland
- Samenwerking Sterk Beroepsonderwijs vo-mbo
- Stichting SOVON

**Tabel 1.4- 1: Succes eerstejaars studenten (startersresultaat)<sup>8</sup>**

NB: Opleidingen benoemd in deze tabel zijn niv. 2 opleidingen met focus op doorstroom naar niv. 3 en niv. 3 opleidingen met focus op doorstroom naar niv. 4.

Regio College				Horizon College			
bc code	beroepsopleidingsnaam	'21/'22	niveau	bc code	beroepsopleidingsnaam	'21/'22	niveau
		startersresultaat				startersresultaat	
bc113	Mbo-Verpleegkundige	0,79	4	bc113	Mbo-Verpleegkundige	0,84	4
bc223	Verzorgende IG	0,81	4	bc165	Particuliere beveiliging	0,69	4
bc280	Industriële processen	0,86	2	bc217	Veiligheid en vakmanschap	0,94	2
bc301	Dienstverlening	0,81	4	bc223	Verzorgende IG	0,87	4
bc303	IT systems and devices	0,77	3	bc301	Dienstverlening	0,84	4
bc310	Maatschappelijke Zorg	0,86	3	bc303	IT systems and devices	0,79	3
bc328	Middenkader engineering	0,80	4	bc310	Maatschappelijke Zorg	0,71	3
bc337	Pedagogisch werk	0,78	3	bc328	Middenkader engineering	0,94	4
bc355	Timmeren	0,78	2	bc337	Pedagogisch werk	0,81	3
bc371	Elektrotechnische installaties	0,92	2	bc348	Sociaal werk	0,80	4
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	0,76	2	bc355	Timmeren	0,80	2
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	0,76	4	bc356	Publieke veiligheid	0,82	4
bc425	Software development	0,78	4	bc371	Elektrotechnische installaties	0,84	2
bc435	Smart building	0,73	4	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	0,90	2
bc057	doktersassistent	0,93	4	bc409	Middenkader bouw en infra	0,89	4
Bc203	tandartsassistent	0,83	4	bc425	Software development	0,78	4
				bc435	Smart Building	0,86	4
				bc320	Schilderen	0,81	2
				bc057	doktersassistent	0,78	4
				bc203	tandartsassistent	0,63	4

<sup>8</sup> Bron: Open data bestand DUO. Percentage van de eerstejaars dat een jaar later nog bij dezelfde instelling studeert.

**Tabel 1.4- 2: Studiesucces in het hbo van mbo-doorstromers<sup>9</sup>**

NB: Opleidingen benoemd in deze tabel zijn niv. 4 opleidingen met focus op doorstroom naar hbo.

Regio College			Horizon College		
bc code	beroepsopleidingsnaam	'20/'21	bc code	beroepsopleidingsnaam	'20/'21
		Doorstroom			Doorstroom
bc113	Mbo-Verpleegkundige	.	bc113	Mbo-Verpleegkundige	0,88
bc223	Verzorgende IG	n.v.t.	bc165	Particuliere beveiliging	n.v.t.
bc280	Industriële processen	n.v.t.	bc217	Veiligheid en vakmanschap	n.v.t.
bc301	Dienstverlening	n.v.t.	bc223	Verzorgende IG	n.v.t.
bc303	IT systems and devices	0,92	bc301	Dienstverlening	n.v.t.
bc310	Maatschappelijke Zorg	0,85	bc303	IT systems and devices	0,91
bc328	Middenkader engineering	0,50	bc310	Maatschappelijke Zorg	0,85
bc337	Pedagogisch werk	0,80	bc328	Middenkader engineering	0,68
bc355	Timmeren	n.v.t.	bc337	Pedagogisch werk	0,87
bc371	Elektrotechnische installaties	n.v.t.	bc348	Sociaal werk	0,74
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	n.v.t.	bc355	Timmeren	n.v.t.
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	n.v.t.	bc356	Publieke veiligheid	n.v.t.
bc425	Software development	0,76	bc371	Elektrotechnische installaties	n.v.t.
bc435	Smart building	n.v.t.	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	n.v.t.
bc057	doktersassistent	0,83	bc409	Middenkader bouw en infra	0,81
Bc203	tandartsassistent	0,73	bc425	Software development	0,85
			bc435	Smart Building	n.v.t.
			bc320	Schilderen	n.v.t.
			bc057	doktersassistent	0,92
			bc203	tandartsassistent	0,80

<sup>9</sup> Bron: Open data bestand DUO. Percentage van de eerstejaars hbo studenten die vanuit het mbo zijn doorgestroomd dat een jaar later nog bij dezelfde instelling studeert

## Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.

Wij vinden het belangrijk dat laaggeletterdheid onder studenten in een vroeg stadium van de opleiding wordt gesignaleerd. Dit is nodig om tijdig passende maatregelen te kunnen nemen. Doelstelling 1.5 hangt nauw samen met doelstelling 3.1 – Nederlands & Rekenen. Daarvoor vinden wij het belangrijk dat studenten onderwijs op maat krijgen voor de Nederlandse samenwer. De docenten hebben voldoende expertise nodig om dit te verzorgen.

### Beoogde ambitie 2027

In 2027 hebben we effectieve maatregelen geïmplementeerd om onze laaggeletterde studenten een faciliteit te bieden waarbij zij passend worden ondersteund. Om dit vorm te geven, wordt hier verwezen naar de beoogde ambitie uit doelstelling 1.5: In 2027 is de beheersing van de Nederlandse taal en rekenvaardigheden onder studenten verbeterd en werken we volgens vastgesteld beleid waarbinnen duidelijke kaders liggen, voor onze docenten Nederlands en rekenen.

In verband met de nauwe samenhang tussen doelstelling 1.5 en 3.1 wordt hierbij verwezen naar de maatregelen beschreven onder – Nederlands & Rekenen.

### 3.2. Prioriteit 2. Versterking van de aansluiting Onderwijs - Arbeidsmarkt

Doelstelling 2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baan zekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant

Vanuit onze maatschappelijke opdracht vinden we het belangrijk dat studenten een opleiding kiezen die aansluit bij hun interesses en talenten en ook hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot. In het kader van een leven lang ontwikkelen hoor hierbij ook het verzorgen van bij en nascholing.

#### Beoogde ambitie 2027

In 2027 werken zowel de (vo-mbo-hbo) opleidingen nauw samen met de arbeidsmarkt om vanaf de voorlichting tot en met de uitstroom een helder beroepsbeeld te geven zodat studenten de mogelijkheden hebben om een weloverwogen keuze te maken voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten.

Indicatoren	Horizon College	Regio College	Ambitie 2027
Het percentage studenten dat op de vraag: 'Hoe helpt de school bij keuze?' antwoordt met (heel) goed	27,9%	33,1%	<b>33%</b>
Instroom van het aantal studenten bij de opleidingen in het kader van maatschappelijke opgaven	Zie tabel 1	zie tabel 1	<b>Groei t.o.v. vorig schooljaar</b>

#### Maatregelen

	Type maatregel	Toelichting
2.1.1 Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. De inzet kan bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> <li>• extra fte voor LOB</li> </ul>	Verplicht	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat bij zowel het Horizon College als Regio College bij veel opleidingen LOB nog onbekend terrein is. Er wordt momenteel gewerkt aan een beleidskader voor beide organisaties waarbij LOB een integraal onderdeel is binnen het onderwijs en dat de begeleidingsgesprekken loopbaangericht zijn. Vanuit dit beleidskader worden keuzes gemaakt in de inzet zoals benoemd in de maatregel. In ieder geval wordt ingezet op: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meer- en effectieve oriënterende beroeps- en bedrijfsbezoeken;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken</li> <li>• meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting</li> <li>• LOB-bijcholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting, onder andere door de inzet van bpv-consulenten en de aandacht hiervoor tijdens LOB lessen;</li> <li>• LOB-bijcholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders, bijvoorbeeld door het organiseren van intervisie of het aanbieden van scholing;</li> <li>• Versterken aansluiting tussen onderwijsinstellingen door afstemming inhoud en inrichting van het onderwijsprogramma waaronder LOB (zie ook doelstelling 1.4)</li> </ul> <p>De regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023 komt één op één overeen met deze maatregel van de kwaliteitsagenda.</p>
<p>2.1.2 Afspraken maken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.</p>	Pas toe	<p>Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat beide scholen regelmatig en nauw samenwerken met werkgevers, ook op het gebied van voorlichting (zoals open dagen, stagemarkten en gastdocenten), maar ook binnen Triple Helix en de Human Capital Agenda (HCA). Om de doelstelling te bereiken moet ingezet worden op een intensivering van de samenwerking met bedrijven door onderwijsteams door het organiseren van gastlessen, stagemarkten en oriënterende beroeps- en bedrijfsbezoeken en door het uitvoeren van de afspraken uit de HCA. Accountmanagers en BPV consulenten hebben hier een belangrijke rol in wat betreft afstemmen met de eigen bedrijfstakken.</p>
<p>2.1.3 Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat</p>	Pas toe	<p>Uit de eindrapportages van de vorige kwaliteitsagenda's blijkt dat er wel activiteiten zijn ingezet om regionale afstemming te bewerkstelligen op LOB, maar deze zijn nog niet schoolbreed uitgezet. Samen met regionale vo- en hbo-scholen stemmen de onderwijsteams het loopbaanprogramma af. Vanuit onderwijsondersteuning wordt samen met het onderwijs in samenwerking met het vo onderzocht of het plusdocument LOB vanuit het vo meegenomen kan worden als start van het LOB portfolio op het mbo.</p>
<p>2.1.4 Deelname aan het experiment van een domein-overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.</p>	Leg uit	<p>Beide instellingen hebben niet deelgenomen aan experiment oriëntatieprogramma's omdat vanuit OCW nog niet duidelijk is aangegeven aan welke voorwaarden zo'n programma moet voldoen en hoe het bekostigd wordt. Binnen Horizon College wordt een behoefteonderzoek gedaan naar een oriëntatieprogramma en bij Regio College is onderzocht of het Switch-programma breder kan worden ingezet. De analyse van beide onderzoeken wordt gebruikt om te bepalen hoe een programma voor studenten die voorafgaand of in het eerste jaar een heroriëntatie nodig hebben, effectief kan worden ingevuld.</p>
<p>2.1.5 Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau</p>	Pas toe	<p>Om deze doelstelling te bereiken, zullen het Horizon College en het Regio College op bestuurlijk niveau met regionale partners onderzoeken welke verdere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden wenselijk is en op basis van hiervan speerpunten formuleren. Hierbij heeft het programma LLO een belangrijke rol in de uitvoering.</p>

## Relevante samenwerkingspartners

### Interne samenwerkingspartners

- Voor het realiseren van alle doelstellingen geldt dat we dit in gezamenlijkheid doen van de interne stakeholders in de vorm van onderwijsteams met hun sterrolhouders/experts en de (aspectverantwoordelijke) managers evenals het team Onderwijs en Kwaliteit
- Expertisecentrum Begeleiding HC

### Externe samenwerkingspartners

- SBB
- UWV, regionaal platform arbeidsmarkt (RPA),
- Metropool Regio Amsterdam
- Ontwikkelbedrijf NHN en Huis van het Werk,
- Sociale Werkbedrijven in drie subregio's van NHN (Zaffier, Pro-Bedrijven en Werksaam)
- Expertisepunt LOB landelijkdoorstroom



Tabel 2.1- 1 Instroom van het aantal studenten bij de opleidingen in het kader van maatschappelijke opgaven<sup>10</sup>

Regio College		Totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		Groei t.o.v. vorig schooljaar	Horizon College		Totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		Groei t.o.v. vorig schooljaar
bc code	beroepsopleidingsnaam	2021/'22 <i>aantal</i>	2022/'23* <i>aantal</i>		bc code	beroepsopleidingsnaam	2021/'22	2022/23*	
bc113	Mbo-Verpleegkundige	106	118	11%	bc113	Mbo-Verpleegkundige	289	242	-16%
bc223	Verzorgende IG	102	58	-43%	bc165	Particuliere beveiliging	79	43	-46%
bc280	Industriële processen	36	40	11%	bc217	Veiligheid en vakmanschap	44	46	5%
bc301	Dienstverlening	80	107	34%	bc223	Verzorgende IG	253	236	-7%
bc303	IT systems and devices	66	72	9%	bc301	Dienstverlening	173	185	7%
bc310	Maatschappelijke Zorg	64	71	11%	bc303	IT systems and devices	112	98	-13%
bc328	Middenkader engineering	27	20	-26%	bc310	Maatschappelijke Zorg	123	88	-28%
bc337	Pedagogisch werk	130	211	62%	bc328	Middenkader engineering	63	92	46%
bc355	Timmeren	57	45	-21%	bc337	Pedagogisch werk	340	403	19%
bc371	Elektrotechnische installaties	53	61	15%	bc348	Sociaal werk	75	140	87%
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	39	40	3%	bc355	Timmeren	63	84	33%
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	33	31	-6%	bc356	Publieke veiligheid	37	56	51%
bc425	Software development	35	42	20%	bc371	Elektrotechnische installaties	91	109	20%
bc435	Smart building	11	13	18%	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	44	60	36%
Bc203	tandartsassistent	37	42	14%	bc409	Middenkader bouw en infra	38	38	0%
bc057	doktersassistent	20	33	65%	bc425	Software development	85	85	0%
					bc435	Smart Building	6	8	33%
					bc320	Schilderen	49	42	-17%
					bc203	tandartsassistent	37	31	-16%
					bc057	doktersassistent	44	30	-32%

<sup>10</sup> Bron: Open data bestand DUO. Het aantal instromende studenten op peildatum 1 oktober van het betreffende schooljaar.

**Doelstelling 2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding**

Wij vinden het belangrijk dat al onze studenten gelijke kansen hebben op een goede stage met uitstekende begeleiding en randvoorwaarden. Wij onderschrijven de afspraken uit het stagepact en zetten ons in voor het uitbannen van stagediscriminatie binnen de mogelijkheden die wij als scholen in de regio hebben.

### Beoogde ambitie 2027

In 2027 hebben wij uitvoering gegeven aan de doelen van het stagepact waardoor studenten een kwalitatief passende stageplek of leerbaan krijgen die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie staat structureel op de bestuurlijke agenda en is onderwerp van gesprek binnen de onderwijsteams en in de samenwerking met de bedrijven. Vervolgacties bij stagediscriminatie zijn duidelijk geformuleerd.

Indicatoren	Horizon College	Regio College	Ambitie 2027
Het percentage studenten dat de vraag 'Wat vind je van begeleiding school/leerbedrijf tijdens stage' met (heel) goed beantwoordt <sup>11</sup>	BOL school 31,7 % BOL Leerbedrijf 64,4 % BBL Leerbedrijf? 69,2 %	BOL school 32,6 BOL leerbedrijf 57,1 BBL leerbedrijf? 69,3	<b>34 %</b> <b>65 %</b> <b>70 %</b>
Aantal meldingen op instelling over stagediscriminatie	Geen in 2022	Geen in 2022	<b>Door het feit dat we vanaf 1 januari 2024 een duidelijk meldpunt hebben ten aanzien van stagediscriminatie verwachten wij in eerste instantie een stijging van het aantal meldingen.</b>

### Maatregelen

	Type maatregel	Toelichting
2.2.1 Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om	Verplicht	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat beide organisaties nog geen beleid hebben geformuleerd ten aanzien van het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie. Om de doelstelling te bereiken gaan het Regio College en het Horizon College aan de hand van de 'Toolbox voor mbo-scholen voor aanpak stagediscriminatie' van OCW een gezamenlijk nieuw stagebeleid opstellen op initiatief van de afdelingen

<sup>11</sup> Bron: Open databestand DUO

stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan		onderwijs & kwaliteit. Dit beleid wordt vanaf het schooljaar 2024/2025 ingevoerd. Naast het formuleren van nieuw stagebeleid wordt ingezet op het professionaliseren van stagebegeleiders en bpv consulenten uit de onderwijsteams.
2.2.2 Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden	Verplicht	Uit onze maatschappelijke opdracht en het stagepact wordt er binnen de klachtenprocedure extra aandacht besteed aan stagediscriminatie. Zodra het nieuwe stagebeleid vastgesteld is, wordt daarop aangehaakt en volgt het inrichten van een intern en/of een extern meldpunt stagediscriminatie, een anti-discrimatievoorziening en het informeren over beschikbaarheid van een vertrouwensinspecteur.
2.2.3 Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages	Leg uit	Vanuit doelstelling 2.1. wordt ingezet op het intensiveren van samenwerking met bedrijven en onderwijsteams door oriënterende beroeps- en bedrijfsbezoeken en het organiseren van gastlessen in relatie tot LOB. Om te voorkomen dat we dit vanuit twee doelstellingen verantwoordend, kiezen we ervoor deze maatregel niet toe te passen.
2.2.4 Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)	Pas toe	De sociale normstelling rondom stagediscriminatie maken we onderdeel van het op te stellen stagebeleid. Zie maatregel: Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.
2.2.5 Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat zowel bij het Horizon College als bij Regio College op dit moment geen laagdrempelig meldpunt is ingericht. Om deze doelstelling te bereiken, wordt er binnen de klachtenprocedure extra aandacht besteed aan stagediscriminatie. De meldingen worden vanaf 2024 gemonitord en geanalyseerd door het nog in te richten meldpunt stagediscriminatie.
2.2.6 Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	Pas toe	Binnen de bestaande regionale overleggen wordt het opvolgen van meldingen en het aanpakken van stagediscriminatie gedeeld om met de regionale partners te komen tot een aanpak voor de regio. Hiervoor volgen wij de 'Toolbox voor mbo-scholen voor aanpak stagediscriminatie' van OCW en het stagepact.
2.2.7 Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	Pas toe	Om de doelstelling te bereiken wordt er vanaf 2024 een duidelijk meldpunt ingericht en is er een nieuwe klachtenprocedure opgesteld die zorgt voor een goede afhandeling van de klachten. Hierdoor kan beter worden ingespeeld op de meldingen die er komen.
2.2.8 Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1	Pas toe	Stage-matching van BOL-studenten in het eerste jaar gebeurt momenteel al bij veel van de opleidingen. Ook vanuit het stagepact wordt hier aandacht voor gevraagd; namelijk het objectief matchen en plaatsen van studenten op basis van hun leerwens en competenties van de student enerzijds en wat het bedrijf kan bieden anderzijds. Om deze doelstelling te bereiken wordt dit in overleg met docenten en bpv-begeleiders verder geïmplementeerd bij de opleidingen waar dit wenselijk is en dit nu nog niet gebeurt. Daarnaast wordt er op termijn onderzoek gedaan naar de inzet van een digitale tool voor stagematching.

2.2.9 Drie contactmomenten met student, praktijkbegeleider en praktijkopleider samen, op locatie leerbedrijf	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat er bij het Regio College op dit moment gemiddeld twee contactmomenten per schooljaar zijn en bij het Horizon College gemiddeld drie contactmomenten per schooljaar. Om deze doelstelling te bereiken, wordt ingezet om minimaal drie contactmomenten tussen opleiding en leerbedrijf te organiseren op initiatief van de bpv begeleiders, waarvan minimaal één moment fysiek bij het leerbedrijf. Er is ruimte om daar in positieve zin van af te wijken.
--	---------	--

## Relevante samenwerkingspartners

### Intern:

- Voor het realiseren van alle doelstellingen geldt dat we dit in gezamenlijkheid doen van de interne stakeholders in de vorm van onderwijsteams met hun sterrolhouders/experts en de (aspectverantwoordelijke) managers evenals het team Onderwijs en Kwaliteit
- BPV-bureaus en accountmanagers

### Extern:

- SBB
- Opleidingsbedrijven zoals SPG, Tetrix en Espeq

Doelstelling 2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren

Het is onze missie om bedrijven, instellingen en volwassenen in Noord-Holland naar een volgende stap te brengen in hun professionele ontwikkeling met een succesvolle toekomst. We doen dit door zowel vraaggericht als aanbodgericht programma's te ontwikkelen en uit te voeren. We willen hierin een voorloper zijn in de regio voor het aanbieden van om- en bijscholing wat persoonlijk kan worden ingericht, bijvoorbeeld door modulair, flexibel of op maat in te richten met name gefocust op de opleidingen met een maatschappelijke opgave.

### Beoogde ambitie 2027

In 2027 hebben we een aanbod van Leven Lang Ontwikkelen gericht op volwassenen op mbo niveau wat aansluit bij de wensen van de arbeidsmarkt, waarbij we opleiden voor een duurzame plek op de arbeidsmarkt in samenwerking met het onderwijs, het werkveld en de overheidsstakeholders.

Indicatoren	Horizon College	Regio College	Ambitie 2027 <sup>12</sup>
Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn	Gezondheidszorg, welzijn en handel	Gezondheidszorg, welzijn en Techniek	Alle sectoren in alle leeftijden
Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn	Volwassenen van 23 jaar en ouder Werkenden en werkzoekenden	Volwassenen van 23 jaar en ouder Werkenden en werkzoekenden	Alle sectoren in alle leeftijden
Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.)	Via de afdelingen bedrijfsopleidingen worden er op dit moment verschillende maatwerktrajecten verzorgd		Alle sectoren in alle leeftijden

### Maatregelen

	Type maatregel	Toelichting
2.3.1 Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen	Pas toe	Vanuit onze maatschappelijke opdracht en de kwalitatieve analyse willen wij een aanbod ontwikkelen dat aansluit bij de vraag en behoefte uit de regionale markt. Hierbij is een optimale samenwerking met

<sup>12</sup> Er wordt momenteel gewerkt aan business plan LLO waarin na eerst onderzoek uit te voeren concretere ambities geformuleerd worden

die zich richten op de maatschappelijke opgaven.		bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid nodig om de bekendheid met ons LLO-aanbod te vergroten. Het programma LLO zal hierin samen met de onderwijsteams optrekken. Wij sluiten hierin aan bij het landelijk netwerk LLO-katalysator.
2.3.2 BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	Pas toe	Wij willen een optimaal aanbod creëren voor de vraag en behoefte uit de regionale arbeidsmarkt. We willen maatwerkopleidingen ontwikkelen dat waar nodig, versneld, modulair, flexibel danwel persoonlijk kan worden ingericht. Het resultaat hiervan kan een praktijkverklaring, praktijkcertificaat of een diploma opleveren. Hiervoor is het nodig dat de vraag uit de markt structureel wordt opgehaald en de leerbaanpaden in gezamenlijkheid met de bedrijven worden ontwikkeld om een zo goed mogelijke aansluiting te hebben richting onderwijs.
2.3.3 BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio	Pas toe	Via onze eigen Horizon College en Regio College website(s) wordt ons BBL-aanbod bekend gemaakt aan de regio, verder via andere kanalen en platforms. Belangrijk is dat er voor de volwassen doelgroep een eigen webpagina komt met LLO aanbod waarin de BBL opleidingen mee worden genomen. De contacten met RPA, UWV en leerbedrijven worden geïntensiveerd zodat het aanbod in de regio bekend is.
2.3.4 Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat er enkele trajecten lopen voor praktijkleren met de praktijkverklaring. Samen met regionale partners waaronder VONK zijn we bezig een regionaal loket in te richten en samen te werken richting de vraag uit de arbeidsmarkt. We nemen hierbij de SBB kansberoepenkaart mee als een van de uitgangspunten.
2.3.5 Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat er een aantal reeds bestaande programma's wordt aangeboden die zijn ontstaan door regionale samenwerkingen zoals Purmervalley, Techlands, Dudock XP en Logmotion. Door middel van deze publieke-private samenwerkingen sluiten we regionale arrangementen met partijen uit onderwijs, het sociale domein, provincie en bedrijven: de zogenaamde Triple Helix met als doel de interactie en samenwerking tussen de betrokken partijen te bevorderen. De komende jaren breiden wij de initiatieven binnen de Triple Helix uit.
2.3.6 Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken	Pas toe	Als roc hebben we een belangrijke rol in het bieden van onderwijs en het ondersteunen van de arbeidsmarktinfrastructuur. Om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken delen wij mee aan het RMT en andere relevante initiatieven zoals een nauwere samenwerking met lokale bedrijven en werkgevers, het ontwikkelen van relevante opleidingen, loopbaanbegeleiding en studieadvies aanbieden aan onze LLO-doelgroep. Het uiteindelijke doel is dat ook volwassen deelnemers goed voorbereid zijn op de arbeidsmarkt en dat de scholing en opleidingen aansluiten bij de behoeften van werkgevers.
2.3.7 Voeren van een actief portfolio-beleid	School eigen	Om duurzame arbeidsmarktperspectieven te kunnen bieden aan onze studenten vinden wij het belangrijk dat ons opleidingsportfolio flexibel wordt aangepast aan de vraag vanuit de arbeidsmarkt, de regio en de vraag van onze (LLO) studenten. Door middel van gerichte analyses in het regionale werkveld vanuit het LLO programma passen wij jaarlijks het portfolio aan.

## Relevante samenwerkingspartners

### Interne samenwerkingspartners

- Voor het realiseren van alle doelstellingen geldt dat we dit in gezamenlijkheid doen van de interne stakeholders in de vorm van onderwijsteams met hun sterrolhouders/experts en de (aspectverantwoordelijke) managers evenals het team Onderwijs en Kwaliteit
- Bedrijfsvoering, PR en Communicatie
- Regiegroep Toekomstbestendig en innovatief onderwijs
- Team Bedrijfsopleidingen

### Externe samenwerkingspartners

- SBB
- Huis van het werk
- InHolland,
- VONK
- WSP, UWV, RMT
- Opleidingsbedrijven

### 3.3. Prioriteit 3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Doelstelling 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt

Wij vinden het belangrijk dat studenten onderwijs op maat krijgen voor de Nederlandse taal en rekenen, de docenten hebben voldoende expertise nodig om dit te verzorgen. Daarbij vinden wij het belangrijk dat laaggeletterdheid onder studenten in een vroeg stadium van de opleiding wordt gesignaleerd. Dit is nodig om tijdig passende maatregelen te kunnen nemen.

#### Beoogde ambitie 2027

In 2027 is de beheersing van de Nederlandse taal en rekenvaardigheden onder studenten verbeterd en werken we volgens vastgesteld beleid waarbinnen duidelijke kaders liggen, voor onze docenten Nederlands en rekenen. Daarbij hebben we in 2027 effectieve maatregelen geïmplementeerd om onze laaggeletterde studenten een faciliteit te bieden waarbij zij passend worden ondersteund.

Indicatoren	Horizon College		Regio College		Ambitie 2027		
Het percentage studenten dat de lessen Nederlands beoordeelt met (zeer) goed	46,9%		47,2%		<b>48%</b>		
Het percentage studenten dat de lessen rekenen beoordeelt met (zeer) goed	46,1%		39,2%		<b>46%</b>		
Het percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor Nederlands, afzonderlijk voor centraal examen en instellingsexamen	IE	'21-'22		IE	'21-'22		<b>Conform benchmarkcijfers<sup>13</sup></b>
		2F niv 2	96%		2F niv 2	99%	
		2F niv 3	96%		2F niv 3	97%	
	3F niv 4	95%	3F niv 4	97%			
	CE	2F niv 2	90%	CE	2F niv 2	82%	
		2F niv 3	96%	CE	2F niv 3	96%	
3F niv 4		74%	CE	3F niv 4	63%		
Het percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor rekenen (eindcijfer)	'21-'22		'21-'22		<b>Conform benchmarkcijfers<sup>14</sup></b>		
	2F niv 2	38%	2F niv 2	35%			

<sup>13</sup> De ambitie voor het eerstvolgende jaar is conform de benchmark. Zodra een eerste meting beschikbaar is wordt een ambitie geformuleerd voor 2027.

<sup>14</sup> Voor deze indicator zijn nog geen gegevens bekend. De ambitie voor het eerstvolgende jaar is conform de benchmark. Zodra een eerste meting beschikbaar is wordt een ambitie geformuleerd voor 2027.



	2F niv 3	68%	2F niv 3	57%	
	3F niv 3	24%	3F niv 3	39%	
	3F niv 4	39%	3F niv 4	27%	

## Maatregelen

	Type maatregel	Toelichting
3.1.1 Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau	Pas toe	Uit kwalitatieve analyse is gebleken dat er meer behoefte is aan samenhang tussen avo-lijn en de beroepsgerichte vakken op alle mbo-niveaus. Een aantal (soms al reeds ingezette) processen moet ertoe bijdragen de doelstelling te behalen. We werken aan een taal- en rekenbeleid voor toekomstbestendig en innovatief taal- en rekenonderwijs waarbinnen onderwijsteams een vertaalslag kunnen maken naar hun eigen hun eigen onderwijs en studenten. Dit beleid moet ontwikkeld worden in samenwerking met docenten, beleidsadviseurs en reken- en taalspecialisten.
3.1.2 Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	Pas toe	De voorzieningen voor extra ondersteuning bij Nederlands en rekenen willen we niet alleen faciliteren voor specifieke groepen zoals NT2, Entree en niveau 2, maar ook voor reguliere studenten met behoefte aan extra ondersteuning op niveau 3 en 4. Entrestudenten kunnen keuzedelen volgen die zorgen voor een goede aansluiting met een mbo-niveau 2 opleiding. Laaggeletterde en/of laaggecijferde studenten worden doorverwezen naar het Informatiepunt Zaandam, NL Plein Waterland, het Taal Lab, Rekenpunt (RC) of de NTR-ondersteuning (HC). Daarbij faciliteren wij vanuit Passend Onderwijs en Expertisecentrum begeleiding doorverwijzingen naar de specifieke locaties in de regio waarbij extra ondersteuning wordt geboden specifiek op de behoeftes van de student. Deze route moet duidelijk beschreven en inzichtelijk zijn voor studenten en docenten.
3.1.3 Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	Pas toe	Vanuit kwalitatief oogpunt is er behoefte aan implementatie van extra ondersteuning voor studenten met achterstanden in taal en rekenen. Dit bieden we structureel aan vanuit de reeds bestaande initiatieven zoals Taal Lab, Rekenpunt en de NTR-ondersteuning. Niet alleen veroorzaakt door de coronapandemie maar ook passend bij de veranderende doelgroep zoals beschreven in de interne- en externe analyse en verandering van exameneisen.
3.1.4 Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen	Pas toe	Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat meer geïnvesteerd moet worden in professionalisering. We ontwikkelen in samenwerking met HC Academie en de HR-afdeling van Regio College activiteiten ten aanzien van het professionaliseren van Nederlands- en rekendocenten. Onze activiteiten richten zich op het meer taalvaardig maken van beroepsgerichte docenten op alle mbo-niveaus en het faciliteren van de

		NT2-opleiding voor specifieke doelgroepen. Daarbij volgen we de wens van docenten Nederlands en rekenen om interne vakgroepen op te zetten en te intensiveren.
3.1.5 Ontwikkelen van een aanstellings- en scholingsbeleid voor taal- en rekendocenten	School eigen	In aanvulling op de eerdergenoemde maatregelen willen we de expertise van de docenten verhogen, hiervoor is inventarisatie nodig van de aanwezige kwaliteit en wordt een doel vastgesteld met betrekking op het vast te stellen profiel van de taal- en rekendocenten
3.1.6 Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief (vanuit doelstelling 1.5.)	Leg uit	Zoals blijkt uit de kwalitatieve analyse van zowel 1.5. als 3.1. zijn er diverse faciliteiten die wij bieden voor laaggeletterden. In de tweede maatregel uit deze doelstelling is beschreven welke plannen er zijn om specifieke groepen studenten extra ondersteuning te bieden. Het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief is in de ontwikkelfase en beide organisaties zien voor onze specifieke doelgroepen noodzaak onze eigen maatregelen te continueren waarbij op voorhand niet kan worden gezegd of wij deel zullen nemen aan dit project.

## Relevante samenwerkingspartners

### Interne samenwerkingspartners

- Voor het realiseren van alle doelstellingen geldt dat we dit in gezamenlijkheid doen van de interne stakeholders in de vorm van onderwijsteams met hun sterrolhouders/experts en de (aspectverantwoordelijke) managers evenals het team Onderwijs en Kwaliteit
- Platforms Taal en Rekenen, Taal Lab en Rekenpunt
- Coördinatoren van Nederlands en rekenen
- Anderstaligen (ANTA) en Entree

### Externe samenwerkingspartners

- Het kennispunt taal en rekenen van de MBO-raad
- Debieb.nl (i.v.m. Training Herkennen van laaggeletterdheid)
- Informatiepunt Zaandam, NL Plein Waterland

## Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Wij vinden het belangrijk dat onze studenten goed burgerschapsonderwijs krijgen en dat de docenten voldoen aan het bekwaamheidsprofiel (burgerschap) om voldoende toegerust te zijn om goed burgerschapsonderwijs te bieden.

### Beoogde ambitie 2027

In 2027 bieden we zinvol burgerschapsonderwijs wat aansluit bij de belevingswereld van onze studenten. Hierbij is er een goede samenwerking tussen burgerschapsdocenten en werken we volgens vastgesteld beleid.

Indicatoren	Horizon College	Regio College	Ambitie 2027
Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap	n.n.b.	n.n.b.	<b>Volgt<sup>15</sup></b>

### Maatregelen

	Type maatregel	Toelichting
3.2.1 Docenten aanstellen op basis van een bekwaamheidsprofiel	Pas toe	Vanuit de kwalitatieve analyse en de maatschappelijke verantwoordelijkheid is er behoefte aan een bekwaamheidsprofiel. Landelijk is een werkgroep bezig met het opstellen van het bekwaamheidsprofiel. De kans is groot dat dit profiel wordt meegenomen door het ministerie in de nieuwe wetwijziging. Het platform van burgerschapsdocenten volgt deze ontwikkeling en gaat hierover in gesprek met de P&O adviseurs. Voor de organisatie is het wenselijk daar nu al op in te spelen zodat we bij werving geschikte docenten kunnen aantrekken voordat de wet van kracht gaat, aangezien de arbeidsmarkt dan veel schaarser zal zijn.
3.2.2 Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	Leg uit	We volgen de landelijke ontwikkelingen van het bekwaamheidsprofiel en sluiten hierbij aan door nieuwe docenten zoveel mogelijk aan te stellen op basis van dat profiel. Hierbij zien wij geen meerwaarde om daarnaast ook de opleidingsachtergrond van docenten burgerschap te volgen omdat wij ze reeds in beeld

<sup>15</sup> De waardering van studenten voor burgerschap is in eerdere JOB – metingen niet meegenomen. Mits in 2024 deze vraag niet is opgenomen in de landelijke JOB – monitor, wordt een vraag over burgerschap toegevoegd. Op basis hiervan en op basis van panelgesprekken met studenten, wordt een 0-meting vastgesteld aan het einde van schooljaar 2024-2025. Met deze informatie worden kwalitatieve doelstellingen geformuleerd om ambitie 2027 te behalen.

		hebben en scholing aanbieden conform het nieuw op te stellen professionaliseringsbeleid van doelstelling 3.3.
3.2.3 Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap.	Leg uit	Voor de professionalisering van onderwijspersoneel worden maatregelen genomen vanuit doelstelling 3.3 waardoor deze maatregel binnen doelstelling 3.2 hier niet specifiek wordt toegelicht.
3.2.4 Gezamenlijke visie op burgerschap ontwikkelen	School eigen	Het vertrekpunt voor de beide organisaties voor het uitvoeren van deze maatregelen, is het formuleren van een gezamenlijke visie op burgerschapsonderwijs. De inrichting van een gemeenschappelijk platform burgerschap met vertegenwoordigers uit beide organisaties wordt gefaciliteerd om te zorgen dat er voldoende capaciteit is om de maatregelen uit te voeren. Op basis van bovenstaande punten worden de beleidsuitgangspunten voor burgerschap vastgelegd en vastgesteld.

## Relevante samenwerkingspartners

### Interne samenwerkingspartners

- Voor het realiseren van alle doelstellingen geldt dat we dit in gezamenlijkheid doen van de interne stakeholders in de vorm van onderwijsteams met hun sterrolhouders/experts en de (aspectverantwoordelijke) managers evenals het team Onderwijs en Kwaliteit
- P&O adviseurs
- Burgerschapsdocenten/ Platform burgerschap
- OR

### Externe samenwerkingspartners

- JOB
- MBO Raad
- Stichting Oberon

Doelstelling 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevendenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren

Deze doelstelling is gericht op carrièreperspectief, werkdruk en professionalisering van onderwijspersoneel om het werken binnen het mbo aantrekkelijk te maken en te houden en uitval van startend personeel terug te dringen.

### Beoogde ambitie 2027

Gedurende de looptijd van deze kwaliteitsagenda werken we aan het bestendigen en verder ontwikkelen van ons professionaliseringsbeleid met duidelijke afspraken over de functiemix, het voorkomen van te hoge werkdruk en interventies voor uitval van (startend) onderwijspersoneel

Indicatoren	Horizon College	Regio College	Ambitie 2027
Score op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' voor de groep onderwijspersoneel (OP)	6,8 (2022)	6,7 (2021)	7,0
Aandeel respondenten dat werkdruk te hoog of veel te hoog vindt voor de groep OP	47,6 % (2022)	33,1% (2021)	Maximaal het cijfer van de benchmark
Inschaling onderwijspersoneel			Tenminste 75% van de docenten is ingeschaald op LC en hoger
<i>LB</i>	46,3%	36,2%	
<i>LC</i>	51,7 %	58,9%	
<i>LD</i>	2,0%	4,9%	
<i>Instructeurs 07</i>	45,4%		40%
<i>Instructeurs 08</i>	49,7%	100%	55%
<i>Instructeurs 09</i>	2,0%		5%
Score op de vraag 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken' voor de groep OP	7,7 (2022)	7,9 (2021)	8,2

## Maatregelen

	Type maatregel	Toelichting
<p>3.3.1 Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Professionalisering onderwijspersoneel</li> <li>○ Werkdruk onderwijspersoneel</li> <li>○ Begeleiding van startend onderwijspersoneel</li> <li>○ Inschaling onderwijspersoneel</li> </ul>	<p>Verplicht</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Professionalisering onderwijspersoneel De cao mbo vraagt om een scholingsbeleid (cao mbo) en als instelling hebben we zelf ook behoefte aan een duidelijke kapstok waaraan we alles rondom professionalisering ophangen. Binnen het Horizon College is een Horizon academie van waaruit we professionalisering centraal vormgeven en stimuleren. De komende jaren gaan we gebruiken om de academie verder te ontwikkelen voor toepassing in beide organisaties. Daarnaast gaat de gezamenlijke organisatie van professionaliseringsdagen ons helpen aandacht en tijd voor professionalisering te maken en vergroten. Vanuit een Strategisch Personeelsplan wordt de ontwikkelbehoefte duidelijk en transparantie in loopbaanpaden gaat helpen de mogelijke stappen in beeld te brengen. Daarbij wordt het gesprek gevoerd hoe de in de jaartaak (van onderwijsgevend personeel) voor ontwikkeling geormerkte uren worden ingezet met aandacht voor het wegnemen van belemmeringen.</li> <li>● Werkdruk onderwijspersoneel Uit de analyse blijkt dat werkdruk meerdere aspecten omvat. Zoals weergegeven in de kwalitatieve analyse heeft het Regio College de afgelopen jaren de werkdrukbeleving positief kunnen veranderen. Om te weten waar beide organisaties aan moeten werken om werkdruk te verlagen van onderwijspersoneel, is een diepere analyse nodig omdat (ervaren) werkdruk per individu en/of team een andere oorzaak en dus oplossing kan hebben. We investeren daarom in (persoonlijk) leiderschap en een positieve cultuur waarbij verantwoordelijkheid wordt gelegd waar die nodig is en feedback kunnen geven op het pakken van deze verantwoordelijkheid. Eind 2024 wordt een medewerker onderzoek (MO) uitgevoerd als startmeting voor de nieuwe organisatie waarna we vervolgens in gesprek gaan met de teams en behoeftes ophalen. Op basis daarvan worden instrumenten/beleid ontwikkeld voor de nieuwe fusieorganisatie waarbij wordt voortgebouwd op eerdere lessons learned van beide organisaties (zoals adviezen van Effectory aan beide organisaties en het Werkplezierplan RC).</li> <li>● Begeleiding van startend onderwijspersoneel Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is het essentieel dat we startend onderwijs een zo soepel mogelijke inwerkperiode geven, waarin ze optimaal worden ondersteund en begeleid. Beide organisaties hebben daar aandacht voor: het samenvoegen van wat beide scholen nu op dit gebied doen leidt tot een mooi begeleidingsprogramma voor startend onderwijspersoneel. We kunnen leren van elkaars goede</li> </ul>

		<p>werkwijzen en willen een gezamenlijke begeleidingsaanpak formuleren en het Regio College wil aansluiten bij Horizon College als officiële opleidingsschool (ROWF).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inschaling onderwijspersoneel</li> </ul> <p>We hebben kwalitatief goede docenten nodig om te voldoen aan onze maatschappelijke opdracht. Om hen in staat te stellen goed onderwijs te geven, rusten we onze docenten voldoende toe en bieden we ze loopbaanperspectief. We geven hun de mogelijkheid om door te groeien naar een LC docent functie door ze de gelegenheid te geven zich te ontwikkelen in de aan de functie gestelde eisen. Het is de ambitie voor beide organisaties om vanuit P&amp;O gezamenlijk nieuw beleid vorm te geven en daarbij gebruik te maken van wat er bij beide scholen al ligt aan beleid en dit waar zinvol en passend aan te vullen. Dit is onderwerp van gesprek met de medezeggenschap en vereist instemming van de ondernemingsraden. We willen voor beide organisaties ook voorzien in een LD functie en ontwikkeltraject daarnaartoe zodat we ook de LC docent een specifiek loopbaanperspectief kunnen geven. We streven naar 75% LC docent. Dit wordt nog wel een uitdaging gezien de uitstroom de komende jaren o.b.v. leeftijdsontslag: dit betekent dat veelal ervaren (LC-ingeschaalde) docenten zullen uitstromen. Op de arbeidsmarkt is het lastig dezelfde kwaliteit één op één terug te werven. Daardoor blijft een brede benutting van het functiehuis nodig. We gaan kijken naar een ontwikkel-/loopbaanpad binnen de instructeursfuncties in verschillende schalen. Ook hier vormt een strategisch personeelsplan de basis om goed zicht te krijgen op wat nodig is in de teams en mensen op hun (te ontwikkelen) talenten in te zetten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Duurzame inzetbaarheid</li> </ul> <p>Als organisatie vinden we het belangrijk om aandacht te hebben voor duurzame inzetbaarheid. Daarom hebben we een regeling voor ouderenbeleid.</p>
<p>3.3.2 Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevenden/ personeelsbestand in de instelling</p>	<p>Verplicht</p>	<p>Het is belangrijk dat medewerkers zicht krijgen op de ontwikkelmogelijkheden (en benodigdheden) om stappen te zetten. Denk aan een ontwikkelpad LB-LC, maar ook instructeur A-B waarbij inzichtelijk is wat nodig is aan kennis-/competentie-ontwikkeling om door te stromen naar een andere functie. Basis daarvoor blijft: wat is er in een team nodig om de opgave die er ligt, te kunnen vervullen. Dit leidt tot een ideale functiemix die nagestreefd wordt. Hierbinnen kunnen medewerkers zich ontwikkelen, zowel binnen een team als ook daarbuiten.</p>

3.3.3 Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid.	Verplicht	Dit is al in gang gezet in beide organisaties, we kunnen voortborduren op ingezette wegen en ons netwerk nog verder verbreden en benutten. Ook kunnen er specifieke campagnes op gevoerd worden.
3.3.4 Werving en selectie	School eigen	De beide organisaties gaan na toestemming van de minister op de fusie straks verder onder een nieuwe naam die we kunnen inzetten om ons als onderwijswerkgever in de arbeidsmarkt te profileren. We willen de wijze waarop we werving en selectie inzetten verder professionaliseren en moderniseren, beter gebruik maken van tools als een werving en selectiesysteem en meer gerichte werving inzetten via social media om mogelijk ook andere doelgroepen aan te spreken. Hierbij hoort mogelijk ook de inzet van een specialist op dit gebied (recruiter).

## Relevante samenwerkingspartners

### Interne samenwerkingspartners

- Voor het realiseren van alle doelstellingen geldt dat we dit in gezamenlijkheid doen van de interne stakeholders in de vorm van onderwijsteams met hun sterrolhouders/experts en de (aspectverantwoordelijke) managers evenals het team Onderwijs en Kwaliteit
- Ondernemingsraad
- P&O adviseurs
- Ambassadeurs BVMBO

### Externe samenwerkingspartners

- MBO Raad Werkgeverszaken



### Doelstelling 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken

Wij vinden het belangrijk dat de rol van onderzoek en innovatie wordt vergroot. Practoraten en excellentieprogramma's dragen hier een belangrijke bijdrage aan. Het werkveld, studenten en docenten zullen dit uiteindelijk merken aan de verhoogde kwaliteit van het onderwijs.

#### Beoogde ambitie 2027

In 2027 zijn beide organisaties actief op het gebied van onderzoek en innovatie binnen de onderzoeks- en kennisnetwerken en continueren we onze excellentiemogelijkheden.

Indicatoren	Horizon College	Regio College	Ambitie 2027
Het aantal lopende practoraten	1	0	2
Aantal practoraten in oprichting	0	0	1

#### Maatregelen

	Type maatregel	Toelichting
3.4.1 Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden	Pas toe	Vanuit onze maatschappelijke opdracht vinden wij het belangrijk dat studenten worden uitgedaagd en daarbij mogelijkheden hebben om te excelleren. Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat er diverse excellentiemogelijkheden zijn voor studenten. Ons doel is dat excellentieprogramma's deel uit maken van flexibel onderwijs. Door het samenvoegen van beide organisaties in de nieuwe fusie organisatie krijgen meer studenten de kans gebruik te maken van onze excellentie programma's. We streven er naar dit zichtbaarder te maken voor alle studenten.
3.4.2 Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling	Pas toe	We zien de noodzaak voor beide organisaties voor het vergroten van de rol van onderzoek en innovatie, waarbij een kwalitatieve meerwaarde voor het onderwijs, het werkveld, de studenten en de docenten wordt gerealiseerd. Dit doen wij door middel van innovatieve projecten, de RIF's en onze aansluiting bij het NPULS-programma. We willen medewerkers die een masteropleiding volgen hierbij betrekken.
3.4.3 Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten	Verplicht	Passend bij het zijn van een lerende organisatie willen beide organisaties zich ontwikkelen op het gebied van practoraten, wat momenteel bij het Horizon College al in een verdere fase is.

		<p>Specifiek betekent dit dat het practoraat Onderwijs en Digitalisering wat reeds actief is vanuit het Horizon College, actief blijft. Voor de zorgsector hebben beide scholen zich verbonden met de externe samenwerkingsverbanden aan practoraten voor Zorgtechnologie, Praktijkleren en Sociaal Veilige Sport. Hierbij is het practoraat Zorgtechnologie al opgestart, het Praktijkleren practoraat in de verkennende fase en het practoraat Sociaal Veilige Sport is in oprichting. Voor de drie voorgenoemde practoraten zijn we geen penvoerder maar beide scholen nemen hierin actief deel. Hierin is de component innovatie voor de gehele sector van groot belang.</p> <p>De bekendheid, het waarom ervan en de professionele organisatie eromheen verdient tevens meer aandacht in de organisatie bij de onderwijsteams zodat meer zichtbaar wordt dat practoraten een bijdrage leveren aan innovatie en het praktisch toepassen van onderzoek voor het onderwijs. Bij de op te richten dan wel groeiende practoraten zoals hierboven benoemd wordt het onderwijs dan ook nauw betrokken.</p>
3.4.4 Digitale transformatie	School eigen	<p>Vanuit onze maatschappelijke opdracht hechten wij veel waarde aan het zijn van een lerende organisatie. Hierbij is de snel veranderende digitale maatschappij een belangrijk aandachtspunt. We werken toe naar (fysieke) innovatielabs waar de digitale transformatie centraal staat. Hierbij is veel aandacht voor digitale vaardigheden van zowel de medewerkers als studenten. Hier is vanuit de Studentenraad ook nadrukkelijk aandacht voor gevraagd. Er wordt gewerkt om digitale tools en middelen uit te proberen en duurzaam te integreren in het lesaanbod van de betreffende opleiding. Daarnaast is het ICT-component als ondersteuning voor technologie in alle branches een belangrijk uitgangspunt in de labs. Het is door iedereen te gebruiken en voor alle kennisniveaus toegankelijk. We werken in deze labs samen met InHolland. Het reeds bestaande practoraat Onderwijs &amp; Digitalisering kan opdrachtgever zijn van het innovatielab door vragen uit het bedrijfsleven te vertalen in een opdracht voor het innovatielab.</p>

## Relevante samenwerkingspartners

### Interne samenwerkingspartners

- Voor het realiseren van alle doelstellingen geldt dat we dit in gezamenlijkheid doen van de interne stakeholders in de vorm van onderwijsteams met hun sterrolhouders/experts en de (aspectverantwoordelijke) managers evenals het team Onderwijs en Kwaliteit
- Innovatielab
- Betrokkenen bij de excellentieprogramma's en medewerkers die een masteropleiding volgen

### Externe samenwerkingspartners

- Platform practoraten.nl, reeds lopende practoraten en practoraten in oprichting, fieldlab Robotica
- Regionaal programma Leren Werken, Werken Leren (LWWL), excellentie: World Skills, mbo-e (netwerk mbo excellentie)
- Associate lector researchgroup en Hogeschool Inholland

## 4. Indicatieve begroting

### 4.1. Horizon College

Verwachte kosten bedragen x 1000					
		2024	2025	2026	2027
Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
1.3 Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	3630	3630	3630	3630
3.3 Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	3550	3550	3550	3550
3.4 Practoraten	3.4	600	600	600	600
Verdere begroting					
Prioriteit 1	1.1	200	200	200	200
	1.2	1270	950	950	950
	1.3, overige maatregelen	500	500	500	500
	1.4	1390	1390	1390	1390
	1.5	Zie 3.1			
Prioriteit 2	2.1	1250	1250	1250	1250
	2.2	1825	1825	1825	1825
	2.3	2050	2050	2050	2050
Prioriteit 3	3.1	990	990	990	990
	3.2	110	110	110	110
	3.3, overige maatregelen	625	625	625	625
	3.4, overige maatregelen	1675	1700	1700	1700
<b>Totaal verwachte kosten</b>	Totaal 2024-2027	<b>19.665</b>	<b>19.370</b>	<b>19.370</b>	<b>19.370</b>

4.2. Regio College

<b>Verwachte kosten</b> bedragen x 1000		2024	2025	2026	2027
<b>Verplichte thema's in de begroting</b>	<b>Doelstelling</b>	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	1800	1800	1800	1800
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	1600	1600	1600	1600
Practoraten	3.4	100	100	100	100
<b>Verdere begroting</b>					
Prioriteit 1	1.1	100	100	100	100
	1.2	275	275	275	275
	1.3, overige maatregelen	250	250	250	250
	1.4	600	600	600	600
	1.5	Zie 3.1			
Prioriteit 2	2.1	630	600	600	600
	2.2	1025	1000	1000	1000
	2.3	1000	1000	1000	1000
Prioriteit 3	3.1	425	400	400	400
	3.2	50	50	50	50
	3.3, overige maatregelen	300	300	300	300
	3.4, overige maatregelen	850	850	850	850
<b>Totaal verwachte kosten</b>	<b>Totaal 2024-2027</b>	<b>9.005</b>	<b>8.925</b>	<b>8.925</b>	<b>8.925</b>

## Bijlage 1 – Opleidingen i.h.k.v. maatschappelijke opgaven

Bron: CBS/OCW, SVO 2021. '.' cellen gebaseerd op minder dan 5 waarnemingen zijn onderdrukt.

	Horizon College	Regio College	Aantal gediplomeerden				% gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding	
			HC		RC		HC	RC
			'20-'21	'21-'22	'20-'21	'21-'22	2021	
Woningbouw, klimaat en energie	bc320 Schilderen 2/3		45	31			54%	
	bc328 Middenkader engineering	bc328 Middenkader engineering	66	64	38	35	68%	74%
	bc355 Timmeren 2/3	bc355 Timmeren 2/3	83	54	29	29	72%	66%
	bc371 Elektrotechnische installaties 2/3	bc371 Elektrotechnische installaties 2/3	52	75	40	64	69%	71%
	bc372 Werktuigkundige installaties 2/3	bc372 Werktuigkundige installaties 2/3	55	70	43	31	76%	.
	bc409 Middenkader Bouw		53	46			68%	
	bc435 Smart Building	bc435 Smart Building	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.
	bc280 Industriële processen 2/3			42	52		77%	
	bc406 Grond-, water- en wegenbouw 2/3			56	39		52%	
Zorg	bc113 Mbo-Verpleegkunde	bc113 Mbo-Verpleegkunde	182	194	85	71	91%	83%
	bc301 Dienstverlening	bc301 Dienstverlening			112	116	64%	46%
	bc223 Verzorgende IG	bc223 Verzorgende IG	230	172	79	101	86%	80%
	bc310 Maatschappelijke Zorg 3/4	bc310 Maatschappelijke Zorg 3/4	107	152	69	50	79%	78%
	bc203 Tandartsassistent	bc203 Tandartsassistent	28	16	50	46	86%	75%
	bc057 Doktersassistent	bc057 Doktersassistent	48	40	37	33	96%	93%
	bc348 Sociaal werk		66	72			63%	
Onderwijs en kinderopvang	bc337 Pedagogisch werk 3/4	bc337 Pedagogisch werk 3/4	382	398	148	123	84%	78%
Veiligheid	bc217 Veiligheid en vakmanschap 2/3		35	28			37%	
	bc356 Publieke veiligheid		34	30			.	
	bc165 Particuliere beveiliging		76	86			53%	
Digitale transitie	bc303 IT systems and devices 3/4	bc303 IT systems and devices 3/4	80	97	64	53	57%	64%
	bc425 Software development	bc425 Software development	45	67	36	45	43%	45%