



KWALITEITSAGENDA 2024-2027

Inhoud

SAMENVATTING	2
INLEIDING	4
I. ALGEMEEN.....	5
1.1 Context van ROC Menso Alting	5
1.1.1 ROC Menso Alting als onderdeel van de GSG	5
1.1.2 ROC Menso Alting in samenwerking met andere noordelijke ROC's.....	6
1.1.3 Samenhang Strategisch Beleidsplan en Werkagenda	9
1.2 Sterkte-zwakteanalyse van ROC Menso Alting	11
1.3 Het werkgebied: afbakening, kansen en uitdagingen	13
1.4 Betrokkenheid interne en externe samenwerkingspartners	14
1.5 Duurzame samenwerking en ontwikkeling	15
II. INTERNE EN EXTERNE ANALYSE PER PRIORITEIT.....	17
Prioriteit 1 Bevorderen van kansengelijkheid	17
1.1 Gelijkwaardige behandeling van studenten.....	17
1.2 Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit	18
1.3 Voorkomen vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk.....	19
1.4 Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo	21
1.5 Verminderen van laaggeletterdheid	22
Prioriteit 2 Versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	23
2.1 Weloverwogen keuze voor een kansrijk en passend beroep.....	23
2.2 Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie	24
2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing voor maatschappelijke opgaven.....	25
Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.....	27
3.1 Verbetering beheersing Nederlands en rekenen.....	27
3.2 Kwalitatief beter burgerschapsonderwijs	28
3.3 Werken in het mbo blijft aantrekkelijk voor docenten	30
3.4 Mbo als volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner	31
III FINANCIËLE VERANTWOORDING MAATREGELEN.....	32
BIJLAGE 1 AMBITIES EN BEOOGDE RESULTATEN	34
BIJLAGE 2 BEGROTING.....	35

SAMENVATTING

Managementsamenvatting

ROC Menso Alting, gevestigd in Groningen, is een christelijke mbo-instelling die onderdeel uitmaakt van de Stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG), samen met het Gomarus College. Met zo'n 650 studenten is ROC Menso Alting het kleinste ROC van Nederland, maar dat betekent niet dat het minder impact heeft. Integendeel, de school heeft een sterke focus op onderwijskwaliteit, kleinschaligheid en persoonlijke aandacht, wat heeft geresulteerd in positieve erkenning. De Keuzegids mbo 2022 heeft de school uitgeroepen tot het beste ROC van het Noorden en de op één na beste van Nederland. Wij zijn trots op de kleinschalige leeromgeving die we onze studenten bieden. Deze kleinschalige leeromgeving vormt een belangrijke pijler onder ons onderwijsmodel en stelt ons in staat om persoonlijke aandacht, betrokkenheid en maatwerk te bieden aan elke student. Dit onderscheidende kenmerk koesteren we en blijven we koesteren, omdat het aantoonbaar bijdraagt aan het succes van onze studenten en de kwaliteit van ons onderwijs.

Onze sterke punten omvatten niet alleen kleinschaligheid, maar ook ons gemotiveerde docententeam, hechte banden met regionale partners en een bewezen staat van dienst in het bieden van relevant en hoogwaardig onderwijs. We erkennen echter ook onze zwaktes. Kleinschaligheid kan leiden tot hoge werkdruk en beperkte slagkracht van afdelingen. Verder is er ruimte voor verbetering in interne en externe communicatie, inclusief de communicatie over onze christelijke identiteit. Daarnaast zijn er de uitdagingen die gepaard gaan met demografische veranderingen in onze regio. We zijn vastbesloten om deze zwaktes om te buigen naar kansen en te blijven werken aan ons doel om kleinschaligheid en kwaliteit in evenwicht te houden.

Kwaliteitsagenda 2019-2022

In de periode vanaf het schooljaar 2019-2020 heeft ROC Menso Alting gewerkt aan de implementatie van de speerpunten uit de Kwaliteitsagenda 2019-2022. Deze speerpunten waren gericht op jongeren in kwetsbare posities, gelijke kansen en opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. De belangrijkste opbrengsten uit deze periode zijn:

- Een soepele doorstroom van jongeren in kwetsbare posities naar hogere opleidingsniveaus of de arbeidsmarkt;
- Een geïntegreerd vormend onderwijsprogramma dat studenten voorbereidt op burgerschap en hen bewust maakt van hun vaardigheden en sterke punten;
- Beperking van het aantal voortijdige schoolverlaters (VSV);
- Hoge tevredenheid van studenten over de begeleiding en ondersteuning die ze ontvangen;
- Kleinschalige aanpak en goede zorgstructuur die jongeren in kwetsbare posities extra kansen bieden om succesvol hun opleiding af te ronden;
- Het vergroten van het onderwijsaanbod in de BBL;
- De samenwerking binnen "Het Noorden Leert Door", waarin een gezamenlijk loket ontwikkeld wordt voor LLO;
- Het organiseren van werkveldbijeenkomsten;
- Werkplekleren als onderdeel van het onderwijsprogramma.

Kwaliteitsagenda 2024-2027

In het kader van de landelijke werkagenda voor het mbo, ondertekend op 14 februari 2023, hebben we op basis van de landelijke speerpunten, maar ook de evaluatie van de opbrengst van de vorige werkagenda nieuwe doelen geformuleerd die passen bij de nieuwe landelijke doelstellingen: het waarborgen van gelijke kansen voor studenten, het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en het versterken van de kwaliteit van het mbo-onderwijs. In dit document werken we uit op welke wijze we hiermee aan de slag gaan. ROC Menso Alting heeft een nieuwe strategische koers uitgezet in het najaar van 2022, vastgelegd in het Strategisch Beleidsplan (SBP). Dit plan, dat in het voorjaar van 2023 definitief is vastgesteld, legt de nadruk op de vier thema's *Trots, Focus, Samen* en *Verantwoordelijkheid*. Deze gekozen thema's sluiten nauw aan op de doelstellingen uit de werkagenda.

ROC Menso Alting omarmt de Werkagenda mbo 2023 en richt zich enerzijds op het behouden van de kleinschaligheid als een onderscheidende kracht. Anderzijds versterken en verbreden we onze netwerken om de kwaliteit van het mbo-onderwijs te verbeteren. Nadrukkelijk kijken we hierbij naar de maatschappelijke opgaven op het gebied van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en het *Leven Lang Ontwikkelen*. Door samenwerking met regionale partners kunnen we onze sterke punten benutten en uitdagingen het hoofd bieden. We streven hierbij naar een win-winsituatie voor onze studenten, de arbeidsmarkt en de maatschappij als geheel.

INLEIDING

Samen werken aan talent! Dat is de titel van de landelijke werkagenda mbo die op 14 februari 2023 is ondertekend. In deze werkagenda zijn onderdelen uit het coalitieakkoord die betrekking hebben op het mbo uitgewerkt in doelstellingen en maatregelen waar mbo-instellingen, het bedrijfsleven en de overheid de komende jaren gezamenlijk aan zullen werken. Het mbo staat midden in de samenleving en kenmerkt zich door nauwe samenwerking tussen de beroepspraktijk en het onderwijs. Ook de samenwerking met het sociaal domein en de gemeenten is belangrijk. Deze partijen hebben elkaar nodig om echt, tastbaar resultaat voor de student te boeken. De werkagenda richt zich op drie prioriteiten:

1. Gelijke kansen
2. Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt
3. Kwaliteit, onderzoek en innovatie

Aan elk van de drie prioriteiten zijn doelstellingen en maatregelen gekoppeld. De “Regeling kwaliteitsafspraken” bevat de opdracht aan de scholen om samen met hun interne partners (studenten en medewerkers) en externe partners (andere scholen, overheden en bedrijven) een regionale of sectorale invulling te geven aan de werkagenda mbo en het stagepact. Het kader voor deze kwaliteitsafspraken is vastgelegd in de *Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027* zoals op 14 maart 2023 in de Staatscourant gepubliceerd. Met deze kwaliteitsagenda 2024-2027 geven wij vorm aan de ambities en ingezette investering.

Samen Werken aan Talent, daar staan we voor en daar gaan we voor op ROC Menso Alting in Groningen. Niet alleen omdat dit de titel is van de Werkagenda MBO 2023-2027, maar vooral omdat dit naadloos aansluit bij ons nieuwe Strategisch Beleidsplan (SBP) waarin de kernthema’s *Trots, Focus, Samen en Verantwoordelijk* centraal staan.

ROC Menso Alting is een christelijk mbo met opleidingen in de sectoren Economie, Gezondheidszorg, Welzijn en Dienstverlening. We zijn klein in omvang, hebben korte lijnen en zijn doelgericht. We werken vanuit een strategie die in het najaar van 2022 opnieuw is beschreven in ons SBP. Dit is in het voorjaar van 2023 vastgesteld. Het SBP beschrijft de koers waaruit het directieplan, de teamplannen en de activiteiten van de verschillende taakgroepen en commissies voortvloeien en bevat strategische doelen en uitwerkingen. Deze kwaliteitsagenda is dan ook geen nieuw plan met ambities en activiteiten, maar een uitwerking van de bestaande plannen en acties waarmee we als organisatie vormgeven aan de landelijke doelstellingen van het ministerie van OCW. Wij willen met deze kwaliteitsagenda laten zien hoe wij aan onze kwaliteit werken en hoe zich dat verhoudt tot de doelstellingen die vanuit het ministerie van OCW zijn aangedragen.

I. ALGEMEEN

Om goede ambities te kunnen stellen en maatregelen te treffen, is een helder beeld van de uitgangssituatie en ontwikkelingen binnen onze instelling en het werkgebied van onze instelling van belang. In dit deel (deel I) van de kwaliteitsagenda beschrijven we achtereenvolgens de context van ROC Menso Alting, de analyse van onze sterke en zwakke punten, waar onze kansen en uitdagingen liggen en hoe onze interne en externe samenwerkingspartners betrokken zijn bij ons onderwijs. Als laatste geven we aan in hoeverre onze inzet duurzame resultaten kan geven.

1.1 Context van ROC Menso Alting

ROC Menso Alting is een christelijk mbo gevestigd in Groningen en is, samen met het Gomarus College, onderdeel van de Stichting Gereformeerde Scholengroep (GSG). Met zo'n 650 studenten is ROC Menso Alting het kleinste roc van Nederland. We werken hard aan de kwaliteit van ons onderwijs. En dat blijft niet onopgemerkt. De keuzegids mbo 2022 heeft ons uitgeroepen tot beste ROC van het Noorden en één na beste van Nederland. Deze positie is niet nieuw, we bevinden ons daar al meerdere jaren. Ons geheim? Kleinschalig onderwijs en hart voor de student!

Wij richten ons op de drie noordelijke provincies en bieden opleidingen aan in de sectoren Economie, Gezondheidszorg, Welzijn en Dienstverlening. Binnen onze instelling is de sector Zorg & Welzijn het grootst. Dit betekent dat wij het grootste deel van onze studenten opleiden voor een beroep in de zorg, het onderwijs en de kinderopvang; sectoren met een maatschappelijke relevantie. Ons uitgangspunt is dat studenten een opleiding moeten kiezen die bij ze past en waar ze vol overtuiging en energie voor kunnen gaan. Daarom zijn alle studenten die een opleiding willen volgen in één van de sectoren uit ons opleidingsportfolio, van harte welkom. Wij bereiden onze studenten, zowel jongeren als volwassenen, voor op hun beroep vanuit een christelijke levensvisie en vragen aan aspirant-studenten of zij instemmen met het gegeven dat zij onderwijs gaan volgen vanuit deze identiteit. Bij ons leren studenten wat ze nodig hebben om een gewaardeerd en gedreven professional te zijn. Wij leren ze hun plaats in de samenleving in te nemen en van betekenis te zijn voor de mensen om hen heen. Wij stimuleren onze studenten het beste uit zichzelf te halen.

1.1.1 ROC Menso Alting als onderdeel van de GSG

Identiteit en **kwaliteit** vormen de basis voor sterk beroepsonderwijs. In de afgelopen jaren is een belangrijk fundament gelegd voor de komende jaren door het opnieuw formuleren van de *identiteit* en kernwaarden van de GSG. Daarnaast is een nieuw koersplan 2022 – 2025 voor de GSG als groep opgesteld. Het Strategisch Beleidsplan van ROC Menso Alting beschrijft de bijdrage van ROC Menso Alting aan dit koersplan. Met nieuwe studenten bespreken we hoe zij aankijken tegen onze identiteit en vragen we hen om instemming met het gegeven dat ze onderwijs gaan volgen vanuit deze identiteit. Medewerkers die in dienst treden wordt gevraagd in te stemmen met het identiteitsdocument. Als het gaat om *kwaliteit*, is er de afgelopen jaren actief aan onderwijsontwikkeling en kwaliteitsborging gewerkt. Vernieuwingen zijn gericht op het creëren van ruimte om aan de individuele leer- en ontwikkelvragen van studenten tegemoet te komen en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen.

Wat opvalt is dat binnen de GSG tot nu toe vooral gewerkt werd vanuit het perspectief van de eigen locatie en nog weinig of beperkt vanuit het perspectief van de onderwijsketen, vertrekkend vanuit de

leerling of student. Samenwerking tussen de locaties vindt incidenteel wel plaats, maar niet structureel en vanzelfsprekend.

Als het gaat om zorg en ondersteuning hebben de scholen van de GSG een goede naam hoog te houden. Mede vanwege de aanwezigheid van een eigen Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPDC) en deskundige expertondersteuners op elke locatie lukt het om vorm en inhoud te geven aan onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van veel leerlingen en studenten.

1.1.2 ROC Menso Alting in samenwerking met andere noordelijke ROC's

Als klein roc werken we samen met drie grote noordelijke roc's: Drenthe College (vanaf 2024 samen met Terra), Noorderpoort en het Alfa-college, kortweg DNA. Deze samenwerking houdt in dat we deelnemen aan de bestuurlijke overleggen, naast deelname aan samenwerkingsnetwerken zoals Kenniskring Passend Onderwijs Noord- en Oost-Nederland, Het Noorden Leert Door en Platform aansluiting mbo-hbo.

Het doel van deze samenwerking is kwalitatief hoogwaardig onderwijs te bieden, blijvend te innoveren en iedereen met een scholingsvraag een ruime opleidingskeus te bieden. Noordoost-Nederland heeft te maken met een relatieve hoge werkloosheid en een relatief hoog percentage inwoners met een lagere sociaaleconomische status. We willen in gezamenlijkheid een oplossing bieden voor de grote regionale maatschappelijke en sociaaleconomische ontwikkelingen. Daarnaast willen we kwalitatief, relevant en bereikbaar onderwijs (blijven) bieden in de regio Noordoost-Nederland met als doel jongeren een goed toekomstperspectief te bieden en ze te behouden voor onze regio. In die opgave liggen de prioriteiten en doelen van de Werkagenda MBO besloten.

In de route naar een steeds intensievere samenwerking behouden we allemaal onze eigen identiteit. We werken samen op inhoud. Dat betekent dat we ieder vanuit onze eigen kwaliteitsagenda invulling geven aan de landelijke prioriteiten uit de werkagenda, maar een gezamenlijke aanpak nastreven die meer effect sorteert in de regio en daarmee een belangrijke context vormt voor onze afzonderlijke kwaliteitsagenda's. Op het gebied van vsv werken we intensief samen met de andere roc's. Ondanks ons lage aantal vsv-ers, nemen wij deel aan de gezamenlijke aanpak van het inzetten van een arbeidsmarktspecialist op elk roc. Ook op het gebied van doorstroom mbo-hbo werken wij nauw samen met onze partners in het afstemmen van beleid waarbij we onze eigen kleur geven aan de invulling.

Van kansarm naar kansrijk in een geëmancipeerde regio

Een vitale regio is in onze ogen een geëmancipeerde regio. Met andere woorden: Noordoost-Nederland moet dé plek zijn waar elke inwoner zich kan kwalificeren met een diploma. Goed beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk. Daarom geven wij onszelf de opdracht om een belangrijke bijdrage te leveren aan sociale emancipatie in de regio. Iedereen kan hier socialiseren met anderen en zichzelf persoonlijk blijven ontwikkelen.

Koersen op een vitale, geëmancipeerde regio vraagt om een urgente flexibilisering en modernisering van het mbo. Met onze samenwerking gaan we de komende jaren een krachtige bijdrage leveren aan het innovatiever en sterker maken van Noordoost-Nederland. Dat doen we omdat we studenten een waardevolle plek in de maatschappij en op de arbeidsmarkt gunnen. Zo krijgen zij de kansen die ze verdienen. Want goed en bereikbaar beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk. Als mbo-instellingen gaan we hiervoor heel bewust vernieuwen, van elkaar leren en onderlinge verbindingen leggen en uitproberen. We kijken daarbij naar wat de studenten en de regio's in Noordoost-Nederland nodig hebben.

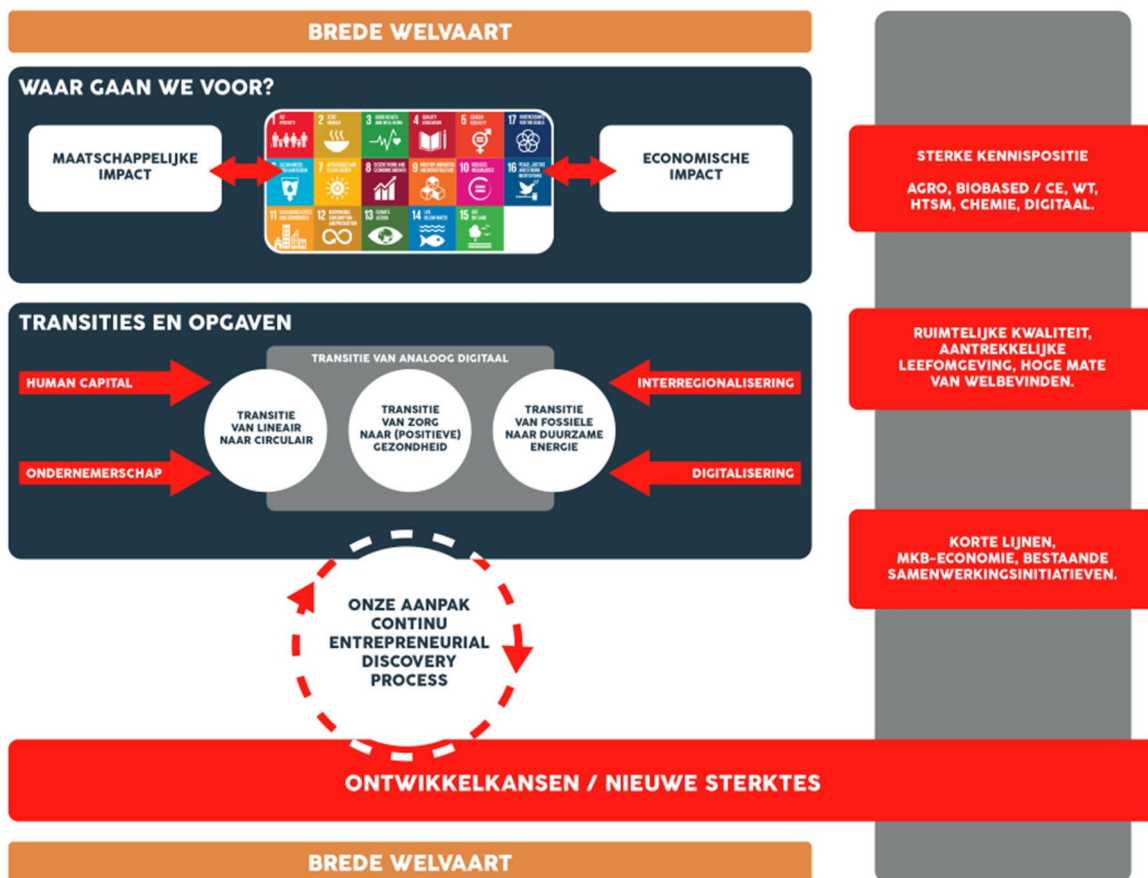
Vraaggestuurd ontwikkelen in een regio vol kansen

Onze regio is met recht een regio om trots op te zijn. Onze geografische uitgestrektheid zorgt weliswaar voor een uitdaging op het vlak van het bereikbaar houden van opleidingen. Tegelijkertijd biedt het ook letterlijk ruimte voor de ontwikkeling van innovaties. We zijn een gebied dat uitblinkt in zorg en vitaliteit, in innovatie en digitalisering én we zijn aanjager van de energietransitie en duurzaamheid. Onder andere de samenwerking van de drie noordelijke provincies, grote gemeenten, kennisinstellingen en ondernemers in [RIS3](#) ('Research and Innovation Strategy for Smart Specialisation' 2021-2027) laat zien dat de uitdagingen, transitie en ontwikkelkansen die er liggen gezamenlijk op- en aangepakt worden en het mbo echt verankerd is in het regionale ecosysteem. Door als roc's - en daarmee als een van de grootste werkgevers in het noorden - samen te werken, krijgen we nog meer positieve impact op de regio. We gaan van doelmatigheid naar doeltreffendheid. Daarmee behalen we de gewenste prestaties en beoogde maatschappelijke effecten die we voor ogen hebben. Om met elkaar Noordoost-Nederland stevig op de kaart te zetten, ontwikkelen we het mbo vraaggestuurd. Daarbij leggen we de focus op wat er in een specifieke regio nodig is. Bij het ontwikkelen van onze samenwerking sluiten we daarom aan bij de vier uitgangspunten van de RIS3, dé innovatiestrategie van en voor Noord-Nederland:

1. Van lineair naar circulair
2. Van fossiel naar duurzaam
3. Van zorg naar positieve gezondheid
4. Van analoog naar digitaal

Afbeelding 1

Overzicht van RIS3 voor 2023-2027



Deze strategie is ontwikkeld door de noordelijke overheden, kennisinstellingen, ondernemers en andere partners – verenigd in de Economic Board Noord-Nederland (EBNN). De RIS3 zet in op een innovatiever en sterker Noord-Nederland. We werken gelijktijdig aan een circulaire, gelukkige en inclusieve regio. Daarmee gaan we de complexe uitdagingen aan en pakken we op een effectieve manier transitie en ontwikkelkansen op.

In de RIS3 zijn alle MBO's uit Noord-Nederland vertegenwoordigd. Periodiek vindt bestuurlijk overleg plaats tussen de noordelijke MBO-instellingen over de voortgang, de rol van de verschillende instellingen en hoe zij elkaar versterken. ROC Menso Alting richt zich hierbij met name op de transitie van zorg naar (positieve) gezondheid en op de transitie van analoog naar digitaal. In de komende vierjaarsperiode zullen hiervoor met de andere MBO's concrete initiatieven worden ontwikkeld.

Onderwijs voor de toekomst

De strategie van Noord-Nederland vertalen we door naar de ontwikkeling van het mbo. Dit gebeurt op campussen en andere plekken verspreid over Noordoost-Nederland waarbij de verschillende domeinen van het mbo en het bedrijfsleven samenkomen. De focus van onze samenwerking is niet algemeen op de hele regio. We kijken juist in de verschillende deelgebieden naar wat er specifiek nodig is. Op basis daarvan onderzoeken we hoe we elkaar kunnen versterken, aanvullen of ondersteunen. Met DNA werken wij intensief samen in Drenthe, Groningen en de kop van Overijssel, maar we vergeten niet dat we onderdeel zijn van een groter ecosysteem, waar ook Friesland een belangrijk onderdeel van is. Daarnaast is er een groot aantal hubs en verschillende typen knooppunten waar onderwijs, onderzoek, ontmoetingen en wonen worden gecombineerd. Deze

hubs en knooppunten sluiten aan bij de lokale behoeften, zoals innovatie, *human capital*, brede welvaart en maatschappelijke transitie. Daar doen we onderzoek binnen diverse expertiseplatforms (practoraten).

1.1.3 Samenhang Strategisch Beleidsplan en Werkagenda

Zoals in de inleiding is beschreven, is in het voorjaar van 2023 een nieuw strategisch beleidsplan (SBP) vastgesteld voor de komende vier jaar. In dit SBP staan de thema's *trots*, *focus*, *samen* en *verantwoordelijk* centraal. Deze thema's ondersteunen en versterken de prioriteiten van de Werkagenda.

Prioriteit 1 over het bevorderen van kansengelijkheid zien we terug in de thema's *trots* en *verantwoordelijk*.

Het bevorderen van kansengelijkheid	
<i>Trots</i>	<i>Onze identiteit is leidend. Dit is zichtbaar in hoe we ons onderwijs vormgeven en de normen en waarden die op onze school heersen. Bijvoorbeeld doordat we studenten en collega's écht zien; de student is bij ons leidend en niet het systeem.</i>
<i>Verantwoordelijk</i>	<p><i>Wij leiden zelfstandige wereldburgers op, dit zien wij als onze verantwoordelijkheid. We laten deze zelfstandigheid meer tot hun recht komen in bijvoorbeeld uitdagende projecten in binnen- en buitenland. We dragen bij aan de vorming van onze studenten in ons onderwijs en door vormende reizen of activiteiten. In ons onderwijs is ethische vorming, vanuit ons christen zijn, de basis. Ons onderwijsprogramma is rijk, met mogelijkheden voor verdieping, verbreding en versnelling.</i></p> <p><i>We zijn verantwoordelijk voor elkaar. We zorgen goed voor elkaar en hebben speciale aandacht voor mentaal welbevinden. We gaan hierover in gesprek en laten daarmee zien dat er ruimte is om stil te staan bij mentaal welbevinden. We bieden hulp aan diegenen die dat nodig hebben. Onze studenten krijgen de kans om te ontdekken wie ze zijn en waar hun talenten liggen, maar ook hebben we oog voor gebrokenheid en falen. We gaan in tegen de heersende prestatiedruk in de maatschappij. De kleinschaligheid en de daarmee gepaarde persoonlijke aandacht voor studenten is onze kracht en we werken er continu aan om dit te behouden en te versterken waar mogelijk. We nemen dit niet aan als vanzelfsprekendheid maar erkennen de kracht.</i></p>

De tweede prioriteit waar het gaat over het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, zien we terug in de thema's *trots*, *focus* en *samen*.

Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

<i>Trots</i>	<i>Op onze school stimuleren we studenten om hun plek in de maatschappij in te nemen en hoe ze zich in kunnen zetten voor een mooiere, duurzame samenleving</i>
<i>Focus</i>	<p><i>Onze keuzes worden geleid door ons doel om het beroepsonderwijs toekomstbestendig te maken, passend bij onze identiteit. Hierin zijn de arbeidsmarkt en maatschappelijke trends leidend.</i></p> <p><i>Bij elk nieuw initiatief wordt afgewogen of het past bij het profiel van de school en of er voldoende (beleidsmatige) capaciteit is om het tot een succes te maken.</i></p> <p><i>We richten ons onderwijs zo in dat vanuit deze basis ook andere doelgroepen geschoold kunnen worden. We denken hierbij aan LLO en contractonderwijs. Deze groepen werven we bij het werkveld of komen op een ander manier bij ons terecht.</i></p>
<i>Samen</i>	<i>We zoeken actief naar nieuwe samenwerkingsmogelijkheden en mogelijkheden binnen bestaande samenwerkingen. Doordat we weten wat de maatschappij en de arbeidsmarkt vraagt, en we hier gericht input op vragen van onze partners, weten we welke kansen er zijn om samen te werken. We ontwikkelen ons onderwijs samen met onze partners uit de praktijk. Onze studenten werken met echte vraagstukken uit de praktijk, ons onderwijs blijft continu actueel en dat dragen we ook uit.</i>

Ten slotte sluiten onze toekomstbestendigheid en innovatiekracht aan bij de derde prioriteit waarin onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie centraal staat. Deze verwoorden wij in ons SBP bij de thema's samen en verantwoordelijk.

Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

<i>Samen</i>	<i>We leiden studenten op met een brede blik; ze weten iets van andere disciplines en zijn in staat samen te werken met professionals uit andere vakgebieden. Zij leren dit onder andere in schoolbrede en opleidingoverstijgende activiteiten. Studenten die afgestudeerd zijn aan het ROC Menso Alting zijn in staat om hun rol in de maatschappij te vervullen vanuit de christelijke normen en waarden.</i>
<i>Verantwoordelijk</i>	<p><i>Wij zijn verantwoordelijk voor elkaar en de planeet. Onze christelijke normen en waarden, zoals rentmeesterschap, duurzaam omgaan met de planeet en ethische vorming zijn verankerd in onze gedeelde onderwijsvisie, lesstof en omgangsnormen met en tussen personeel en studenten. Net als de rol van de studenten in de maatschappij en in hun beroep.</i></p> <p><i>Doordat ons onderwijs vormgegeven wordt met partners, waarbij we actuele vraagstukken in het onderwijs inbrengen, staat duurzame, toekomstbestendige ontwikkeling in elke opleiding centraal. Niet alleen in ons onderwijs, maar ook in ons handelen maken we duurzame keuzes.</i></p>

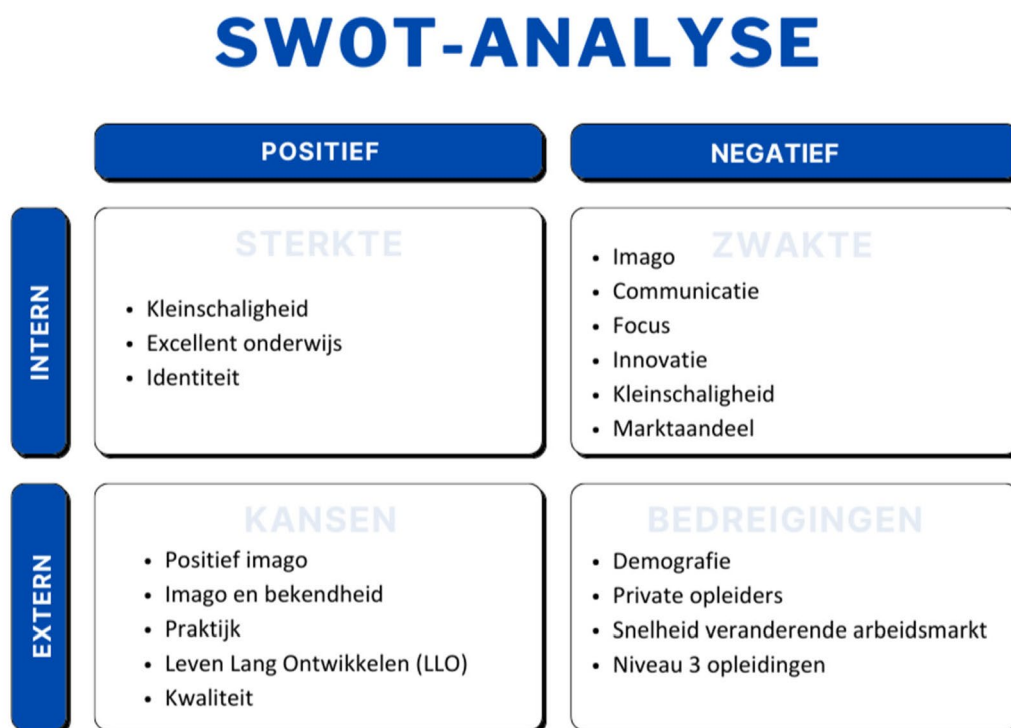
Het strategisch HR-beleid krijgt een duidelijke vertaling naar de praktijk; de medewerkers weten op welke manier ze kunnen zorgen dat ze duurzaam inzetbaar blijven. Ze kennen de mogelijkheden die de werkgever ze biedt.

1.2 Sterkte-zwakteanalyse van ROC Menso Alting

In 2022 is er een SWOT-analyse gemaakt ten behoeve van het nieuwe strategisch beleidsplan (SBP). Een extern bureau heeft in verschillende sessies gesproken met het bestuur, het managementteam, de medewerkers, studenten en aan ROC Menso Alting verbonden bedrijven. Ook heeft het bureau deskresearch uitgevoerd. De resultaten van deze SWOT-analyse staan in onderstaand schema.

Figuur 1

SWOT-Analyse



In deze paragraaf beschrijven we de sterke en zwakke punten van ons roc en de ontwikkelingen op dit gebied die van belang zijn voor de kwaliteitsagenda.

Sterktes

Uit onderzoeken blijkt keer op keer dat de kleinschaligheid van ons roc erg wordt gewaardeerd door onze studenten. Het wordt als een van de belangrijkste redenen genoemd om te kiezen voor ROC Menso Alting. Wij kennen onze studenten bij naam en op onze school word je gezien! Er is tijd en aandacht voor iedere student. Dit zorgt voor een goede sfeer en grote betrokkenheid. De kleinschaligheid stelt ons in staat elke student écht te zien. Zowel als het gaat om leerprestaties maar ook als het gaat om mentale gezondheid en welzijn (prioriteit 1). Bovendien kunnen wij door het directe contact met onze studenten effectieve begeleiding bieden zowel tijdens het leerproces op school als in de stage/praktijk. Hierdoor hebben wij weinig vsv-ers en ervaren onze studenten de overgang van school naar arbeidsmarkt als soepel. Ook de doorstroom naar het hbo gaat onze studenten goed af (prioriteit 1 en 2); de uitval onder onze eerstejaars in het hbo is laag. Het resulteert onder andere ook in excellent onderwijs. Al meerdere jaren op rij hoort onze school bij de

beste roc's van Nederland. Onze resultaten op het gebied van doorstroom (prioriteit 1) en diplomaresultaat (prioriteit 2) zijn goed.

De JOB-monitor laat zien dat onze studenten tevreden zijn over het onderwijsprogramma, de begeleiding (prioriteit 1), het werkplekleren en het leren in de praktijk (prioriteit 1 en 2). We zien een positieve trend in de waardering van onze instelling en we hebben een positief imago bij partnerbedrijven. Onze studenten presteren goed op hun stageplekken (prioriteit 2). Onze studenten zijn gewild bij onze leerwerkbedrijven vanwege hun verantwoordelijkheid en zelfstandigheid.

Het christelijke karakter van onze school is sterk doorleefd in de school en zorgt voor duurzame binding bij docenten. Ook studenten waarderen onze christelijke identiteit. We vinden elkaar in onze christelijke waarden en normen. Waarden en normen die ook door onze partners worden gewaardeerd. Het christelijke karakter is verweven in de haarvaten van ons onderwijs. Daarnaast krijgen onze christelijke waarden en normen ook aandacht in het vormend onderwijs dat wij bieden. Bij de vakken die vallen onder vormend onderwijs leren onze studenten zichzelf en hun sterke en zwakke punten kennen, ontwikkelen en op een goede manier gebruiken. Aandacht voor deze aspecten draagt bij aan het welzijn en de mentale gezondheid van onze studenten (prioriteit 1). Het doel is dat onze studenten worden opgeleid tot zelfstandige wereldburgers, die zijn gevormd met een ethisch kompas dat is gevoed vanuit ons christen-zijn, Zelfbewust stappen onze studenten de arbeidsmarkt op!

Zwaktes

Onze kleinschaligheid is ook een aandachtspunt. De studentenaantallen in sommige van onze opleidingen naderen de ondergrens. Ook zorgt de kleinschaligheid voor een hoge werkdruk (prioriteit 3). Veel van onze medewerkers hebben dubbelrollen en soms ontstaat er spanning tussen het onderwijs dat dagelijks doorgang moet vinden, alle bijbehorende taken en de wil om te vernieuwen en te onderzoeken. Vanwege de kleinschaligheid werken onze medewerkers generalistisch. Ze moeten van veel zaken iets weten (prioriteit 3). De 'drive' om bezig te zijn met onderwijsontwikkelingen en de veranderende arbeidsmarkt is er, en komt niet altijd tot bloei door de geringe slagkracht van afdelingen (prioriteit 2 en 3). Dat betekent dat we keuzes moeten maken (focus) in waar we wel tijd en energie in steken en waar we geen/minder tijd en energie in steken en alleen zijdelings bij betrokken zijn (blijven). In de huidige kwaliteitsagenda geven wij prioriteit aan het opstellen van een plan van aanpak studentenwelzijn. Met deze impuls werken we aan verschillende doelstellingen van prioriteit 1 (studentenwelzijn, mentale gezondheid en veiligheid). De begeleiding die wij onze studenten geven is al intensief en dat willen we handhaven, maar wij verwachten dat we de begeleiding hierdoor nog meer kunnen versterken en zo ons lage aantal vsv-ers en de goede doorstroom kunnen handhaven. Hiermee werken we aan doelstelling 1.2, 1.3, 2.1 en 2.2. In dit plan van aanpak valt een aantal werkprocessen die dan ook meteen worden heringericht (bijv. intake, slb en zorgroute). Het herinrichten van werkprocessen en deze borgen in de PDCA-cyclus met een verantwoordelijk coördinator per werkproces geeft niet alleen duidelijkheid aan studenten, maar ook aan medewerkers, wat bijdraagt aan het verminderen van werkdruk (doelstelling 3.3). ROC Menso Alting wordt door stakeholders niet gezien als innovatief. Wij investeren in innovaties in zorgtechnologie en intensief samenwerken met TZA Groningen. Daarmee doen wij wat binnen onze mogelijkheden ligt en laten wij zien dat wij het belangrijk vinden mee te gaan met (technische) ontwikkelingen (doelstelling 3.4). Met het uitrollen van een excellentieprogramma Nederlands 4F (doelstelling 3.1) geven wij studenten de mogelijkheid te excelleren en het bevordert de doorstroom naar het hbo (prioriteit 1). Ook hiermee laten wij zien dat wij op een frisse manier met de student meedenken en meebewegen als het gaat om ontwikkelingsmogelijkheden. Daarnaast investeren wij fors in de ontwikkeling van ons LLO-aanbod (doelstelling 2.3) Dat is voor ons een behoorlijke innovatie, waarmee we tegemoetkomen aan de ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Het inrichten van een EVC-procedure is ook een innovatie die bijdraagt aan wat de

arbeidsmarkt van ons vraagt. Onze opleidingsteams onderzoeken de mogelijkheden het onderwijs modulair of thematisch in te richten. Hiermee komen we ook tegemoet aan de vraag naar certificeerbaar onderwijs (prioriteit 2). Onze kwaliteit is op orde en de noodzaak om te blijven ontwikkelen wordt daardoor niet altijd gevoeld. Door in te zetten op een aantal duidelijke thema's (zorgtechnologie, Nederlands 4F, LLO en EVC-procedure, modulair/thematisch onderwijs) maken we het gevoel van noodzaak wakker en houden we focus.

Op het gebied van communicatie liggen ook verbeterpunten. Zowel intern als extern kunnen wij beter communiceren. Wij zijn het beste ROC van het Noorden, maar communiceren daar nauwelijks over. Studenten geven aan dat de communicatie niet altijd even helder is en dat de timing beter kan. Medewerkers ervaren dat de communicatie tussen de teams onderling en tussen de teams en het MT, beter kan. De verschillende teams staan onderling niet altijd in verbinding met elkaar. Er is behoefte aan een gezamenlijke onderwijsvisie, meer verbinding en duidelijkheid over de rollen, taken en bevoegdheden van verschillende commissies en taakgroepen. Het verbeteren en aanscherpen van werkprocessen geeft meer duidelijkheid en de afstemming hiervan geeft meer verbinding. Ook kan dit positief bijdragen aan het verminderen van werkdruk als processen in de organisatie duidelijker zijn afgebakend en er een verantwoordelijk coördinator is (doelstelling 3.3). We hebben goede en regelmatige contacten met onze partners. Die contacten zijn vaak praktisch van aard. De communicatie met onze partners over hoe wij onze studenten onderwijzen, begeleiden en vormen tot professionele, toekomstige arbeidskrachten (prioriteit 1, 2 en 3), kan duidelijker. Hier moeten wij bewust aandacht aan geven in onze netwerken en in de intensievere samenwerking met onze vo-scholen (doelstelling 1.4). De communicatie over de christelijke identiteit van ons roc kan ook duidelijker. Binnen onze school doen we aannames over welk beeld men heeft van onze school, maar duidelijk communiceren wat we uit willen stralen doen we niet. Ook het effect van onze identiteit op de kwaliteit van ons onderwijs dragen we niet duidelijk genoeg uit. ROC Menso Alting is meer dan een roc met een christelijke grondslag! We moeten focus aanbrengen en keuzes maken als het gaat om het uitdragen van onze christelijke identiteit en onze kwaliteit. Onze christelijke normen en waarden, zoals rentmeesterschap, duurzaam omgaan met de planeet en ethische vorming zijn verankerd in onze gedeelde onderwijsvisie, lesstof en omgangsnormen met en tussen personeel en studenten. Net als de rol van de studenten in de maatschappij en in hun beroep (prioriteit 1 en 2).

1.3 Het werkgebied: afbakening, kansen en uitdagingen

ROC Menso Alting biedt onderwijs aan alle studenten in Noord-Nederland die een opleiding willen volgen in de sector Economie of Zorg & Welzijn en akkoord gaan met de christelijke grondslag van ons onderwijs. Wij zijn het beste roc van het Noorden en bieden kwalitatief goed onderwijs. We staan bekend om onze kleinschaligheid, persoonlijke aandacht, authenticiteit en eerlijkheid. Dit resulteert in tevreden studenten en een laag uitvalpercentage (prioriteit 1 en 2).

Andere roc's in de regio bieden ook opleidingen aan in de sectoren waarin wij actief zijn. De omvang van deze roc's geeft hun meer mogelijkheden o.a. op het gebied van onderwijsontwikkeling en daadkracht zowel intern (bijv. meer mogelijkheden voor studenten om door te stromen) als extern (bijv. gemakkelijker inspelen op behoeften vanuit en veranderingen in het werkveld en de maatschappij). Met onze beperkte slagkracht moeten we prioriteiten stellen. Wij zetten in op het behouden en versterken van de begeleiding door het ontwikkelen van een plan van aanpak studentenwelzijn (doelstelling 1.2; 1.3; 2.1 en 2.2), een sterk LLO-aanbod, certificeerbaar onderwijs en een EVC-procedure (doelstelling 2.3) en het aantrekkelijker maken van Nederlands en rekenen (doelstelling 3.1). Als kleinste roc van het Noorden hebben wij de samenwerking met de andere roc's in de regio meer nodig om tot resultaten te komen dan de grotere roc's. Binnen onze netwerken zijn we actief bezig met het verzamelen van waardevolle informatie over de laatste ontwikkelingen. Hoewel we misschien niet vooroplopen, omarmen we graag de positieve stappen

die andere roc's zetten. We blijven hierin trouw aan onze eigen identiteit. Deze aanpak wordt geaccepteerd omdat we niet worden gezien als concurrenten door andere roc's. We vervullen een unieke niche in de markt, waarbij we hoogwaardig onderwijs bieden met een christelijk karakter en persoonlijke aandacht als onze kernwaarden!

We zijn een kleine speler in de markt maar bieden opleidingen aan in sectoren met een maatschappelijke relevantie; Zorg & Welzijn en Onderwijs & Opvoeding. Er is vanuit het werkveld grote vraag naar opgeleiden in deze sectoren en met ons aanbod dragen wij bij aan prioriteit 2. Ook is er in de regio een lichte toename van het aantal bbl-studenten. Hier liggen ook kansen als het gaat om Leven Lang Ontwikkelen (LLO); volwassenonderwijs, bijscholing van medewerkers, zij-instromers, certificeerbaar onderwijs. Ook de ontwikkeling van het aantal vacatures in de regio Groningen ziet er gunstig uit. In alle sectoren stijgt het aantal vacatures. Dat is waarom wij focussen op een sterk LLO-aanbod, certificeerbaar onderwijs en het inrichten van een EVC-procedure. Ook onderzoeken wij de mogelijkheid om meer opleidingen in bbl aan te bieden. In dit alles zoeken wij de samenwerking met andere roc's. Er vindt overleg plaats en we bezoeken andere roc's en op die manier maken we gebruik van de kennis die er al is bij verschillende roc's.

Door de demografische ontwikkelingen daalt het totaal aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs de komende jaren met zo'n 12%. Ook de deelname aan het mbo neemt de komende jaren naar verwachting af. De daling heeft te maken met de afname van het aantal jonge volwassenen en daarnaast volgt een steeds kleiner deel van de vo-leerlingen een vmbo-opleiding. Daarom is het belangrijk dat wij investeren in ons LLO-aanbod, certificeerbaar onderwijs, het inrichten van een EVC-procedure en ons bbl-aanbod. Naast de algemene demografische krimpontwikkelingen verwachten we een daling van het aantal mensen dat bewust voor onze school kiest vanwege onze identiteit. De christelijke doelgroep krimpt en het is niet meer vanzelfsprekend voor onze school te kiezen vanwege de christelijke identiteit. Het is van belang dat we ons blijven onderscheiden als mbo met een sterke identiteit en een hoge kwaliteit van onderwijs en ons unieke verhaal overtuigend weten uit te dragen. Dit doen wij niet alleen binnen onze eigen achterban, we gaan de komende jaren investeren in onze naamsbekendheid bij overige vo-scholen in de regio.

1.4 Betrokkenheid interne en externe samenwerkingspartners

De ambities die wij hebben geformuleerd in de kwaliteitsagenda vinden hun oorsprong in de input die is geleverd door onze externe en interne partners. Begin 2023 is het nieuwe SBP vastgesteld. In het traject dat voorafging aan de totstandkoming van het SBP is door een extern bureau een SWOT-analyse gemaakt. Hiervoor heeft het bureau verschillende sessies gehouden met zowel interne als externe stakeholders. Ze zijn bevraagd op onze kwaliteiten, onze aandachtspunten, onze bedreigingen en onze kansen. Met deze input is het externe bureau samen met het 'reisbureau' aan de slag gegaan. Het reisbureau bestond uit medewerkers van onze instelling. Samen zijn zij tot de vier thema's gekomen die centraal staan in het strategisch beleidsplan. Ook is er een drietal banksessies gehouden om met het personeel door te praten over de uitkomsten van de SWOT-analyse en de vier thema's. Het managementteam heeft de uitkomsten van de SWOT-analyse samen met het SBP dat hieruit is voortgekomen naast de *Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024 - 2027* gelegd en op basis van deze informatie zijn de ambities bij de doelstellingen bepaald. Deze ambities hebben de teamleiders meegenomen naar de teams dan wel de betrokken taakgroepen om te

bespreken en eventueel bij te stellen. Zowel met de Ondernemingsraad (OR) en de Studentenraad (SR) is er een inputsessie gehouden. In een later stadium is er nog een gesprek geweest met de OR en de SR over de kwaliteitsagenda. De kwaliteitsagenda is ter goedkeuring voorgelegd aan de Ondernemingsraad en de Studentenraad.

We gaan onze kwaliteitssystematiek nog beter verankeren in de school. Er wordt op dit moment al structureel gemonitord, geanalyseerd en geëvalueerd. Door een sterkere systematiek in te richten borgen we de betrokkenheid van onze interne en externe samenwerkingspartners in het uitvoeren en bijstellen van onze ambities. Op dit moment houdt elk team een aantal keer per jaar een studentenpanel en vakevaluaties waarin studenten worden bevraagd over het onderwijs en aanverwante zaken. Daarnaast voert de afdeling Onderwijs & Kwaliteit onderzoeken uit in samenwerking met externe partijen (JOB, Customeyes) en onze leerwerkbedrijven worden bevraagd op de inhoud en kwaliteit van onze samenwerking. Dit wordt gedaan in gesprekken die onze stage-coördinatoren hebben met het werkveld en in werkveldbijeenkomsten.

Deze cyclische manier van werken gaan we verstevigen door periodiek leerwerkbedrijven uit te vragen op bevindingen, ontwikkelingen en het effect van ons samenwerken. Dit geldt ook voor de regionale netwerken en platforms waarin wij participeren. Dit richten we in door de thema's van de kwaliteitsagenda op te nemen in de PDCA-cyclus en betrokken samenwerkingspartners op uitvoer en effect van ons handelen te bevragen. Zo zorgen we ervoor dat binnen de onderwijsteams het werkveld, de ouders/verzorgers en studenten een actieve rol hebben in onze verbetercyclus. De betrokken samenwerkingspartners worden op schoolbrede thema's bevraagd en hun bevindingen verwerken we in vervolgacties. Om ook hoger in de organisatie een goede monitoring te voeren richten we een raad van advies in die vanuit diverse disciplines ons adviseert en helpt in het bewaken van de koers.

Er is veel overleg tussen de roc's in de regio en de hogescholen. In deze overlegstructuren wordt overlegd over de thema's die aansluiten bij de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda. Ook worden afspraken gemaakt en plannen afgestemd. De input die wij door deze samenwerkingen en overlegstructuur ophalen, zorgt voor commitment bij onze stakeholders; hun input draagt bij aan de kwaliteit van ons onderwijs en heeft bijgedragen aan het opstellen van onze ambities waardoor het werken aan de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda direct van meerwaarde is voor onze stakeholders.

1.5 Duurzame samenwerking en ontwikkeling

De afgelopen jaren is de PDCA-cyclus ingevoerd en inmiddels sterk verankerd binnen ROC Menso Alting. Daarmee wordt gewerkt aan de controle op de kwaliteit. De onderwijsteams werken met een uniform format voor een teamplan dat dynamisch is. Dit houdt in dat doelen en acties na evaluatie afgerond en bijgesteld worden om zo effectief bij te sturen. Daarnaast richten we de PDCA-cyclus ontwikkelingsgericht in door het onderlinge gesprek te faciliteren, van elkaar te leren en onderweg bij te sturen. We focussen ons in onze kwaliteitscultuur daarmee op ontwikkelingsgericht handelen. Elk team is hier bewust mee bezig. Een aantal keer per jaar spreken de teams studenten in een studentenpanel. Daar wordt met de studenten gesproken over alles wat met het onderwijs op onze school te maken heeft. Via de vakevaluaties wordt het onderwijs meer inhoudelijk geëvalueerd. Gedurende het hele schooljaar analyseren, evalueren en stellen we bij aan de hand van onze kwaliteitskalender. Tegelijkertijd is een sterk punt van aandacht dat de bijstellingen aan de hand van de PDCA-cyclus ook teamoverstijgend worden opgepakt. De kwaliteitsstructuur in de teams is goed geborgd, maar we willen toe naar een kwaliteitscultuur waarin niet alleen binnen de teams wordt gewerkt aan de PDCA-cyclus. Door teamoverstijgend te werken aan de PDCA-cyclus wordt deze

cyclus sterker ingebed in de organisatie en kunnen we samen ontdekken waar hiaten zitten en daar verbeteringen op maken, bijvoorbeeld door het verbeteren van onze werkprocessen. We willen de interne verantwoording teamoverstijgend inzetten om te werken aan een lerende cultuur die in de hele organisatie verweven is. Zo kunnen we behouden wat goed gaat en verbeteren waar dat nodig is.

Als het gaat om duurzame samenwerking met onze partners, dan willen wij een mooie verbinding maken met de buitenwereld vanuit de *why*-vraag: waarom werken wij samen? Dat is een vraag die ieder opleidingsteam zich moet stellen. Het antwoord op deze vraag bepaalt hoe wij deze samenwerking invullen en wat wij daarin belangrijk vinden. Meer samenwerken met het werkveld komt de breedte van ons opleidingsaanbod ten goede, omdat het naar verwachting meer stageplekken oplevert. Ook kunnen wij dan in ons onderwijs beter de ontwikkelingen in het werkveld oppakken, wat ten goede komt aan de onderwijsinhoud.

II. INTERNE EN EXTERNE ANALYSE PER PRIORITEIT

De werkagenda richt zich op drie prioriteiten. Aan elke prioriteit zijn doelstellingen en maatregelen gekoppeld. In dit tweede deel van deze kwaliteitsagenda beschrijven we hoe de huidige situatie is aan de hand van een interne en externe analyse per prioriteit, opgesplitst naar de doelstellingen. Het dient als onderbouwing van de gemaakte keuzes voor onze ambities, maatregelen en activiteiten zoals die in bijlage 1 schematisch staan weergegeven.

Prioriteit 1 Bevorderen van kansengelijkheid

Betrokken samenwerkingspartners: UWV, Kenniskring PaO Noord en Oost Nederland, Platform Pao, Expertisepunt LOB, Eurocom Smart Netwerk bestaande uit de landen: Griekenland, Italië, Spanje, Duitsland, België, Finland en Denemarken, Erasmus+, Regionale arbeidsmarkt, gemeenten, MBO-Raad, S-BB, welzijnsorganisaties, ouders/verzorgers, regionale roc's, provinciaal vsv-overleg, RMC, OC&W, School als Wijk, diverse trajecten voorkomen vsv.

1.1 Gelijkwaardige behandeling van studenten

Het spreekt voor zich dat ROC Menso Alting wil bijdragen aan de gelijkwaardige behandeling van alle studenten. Door de kleinschaligheid van onze school is onze invloed en slagkracht op dit gebied echter gering en nemen wij op dit gebied geen speciale maatregelen. Binnen de overlegorganen waarin onze directeur en/of bestuurder participeren, maken wij ons hard voor stappen op het gebied van gelijkwaardige behandeling van studenten in Nederland. Bij wijze van proef mogen komend studiejaar 50 mbo-studenten, waaronder studenten van ROC Menso Alting, deelnemen aan de KEI-week. De KEI-week is een introductieweek voor alle ho en wo-studenten in Groningen. Ook mogen komend schooljaar, bij wijze van proef, 50 mbo-studenten waaronder ROC Menso Alting studenten, meedoen met de faciliteiten die de ACLO (de overkoepelende studentensportstichting van de RUG en de Hanzehogeschool Groningen) al langer aan hbo en wo studenten biedt.

Verder bieden we onze studenten, net als studenten op het hbo en wo, de kans om buitenlandervaring op te doen. We hebben in onze instelling een taakgroep Internationalisering die zich bezighoudt met studentmobiliteit. Ons doel met internationalisering is dat we bereiken dat studenten ervaren dat zij beter voorbereid zijn op het toekomstige werkveld. Wij willen bereiken dat studenten een toename ervaren in hun kansen op een baan na hun afstuderen doordat hun professionele vaardigheden en competenties zijn verbeterd, ze zelfverzekerder en overtuigder zijn geworden van hun eigen capaciteiten en ze beter kunnen samenwerken met mensen met andere achtergronden en culturen. Om te waarborgen dat elke student gebruik kan maken van de mogelijkheid tot studentmobiliteit, bieden wij maatwerk aan de studenten die dit nodig hebben. Bijvoorbeeld in vorm van een kortere mobiliteitsperiode of begeleid op mobiliteit gaan. Op deze wijze is het ook voor studenten met minder kansen mogelijk om te profiteren van de leeropbrengsten van studentmobiliteit. Onze niveau-2 studenten hebben in hun programma bijvoorbeeld een korte (begeleide) reis naar het buitenland. Zo is er een keuzedeel Internationaal I: bewustzijn (interculturele) diversiteit. Studenten Business College gaan een week naar Libanon. Ze maken daar kennis met de mensen, gewoontes en cultuur in het land. In de maanden voor vertrek organiseren ze van alles om geld, kleding, hygiënemateriaal en medicijnen in te zamelen. Dit wordt in

Libanon uitgedeeld. Studenten zijn heel enthousiast over dit keuzedeel. Binnen de opleiding Verpleegkunde kunnen studenten het keuzedeel Internationaal II: werken in het buitenland volgen. Ze maken voorbereidende opdrachten (oriëntatie op het land waar ze heen gaan) en lopen dan ongeveer vijf weken stage in het buitenland. Deze keuzemodule biedt onze studenten een inkijkje in hoe de zorg in andere landen wordt georganiseerd en uitgevoerd. Onze studenten komen altijd terug met een rugzak boordevol ervaring zowel op professioneel als persoonlijk vlak. Ook binnen de opleidingen van Pedagogisch Werk kunnen studenten stagelopen in het buitenland. Daar wordt nog niet door heel veel studenten gebruik van gemaakt, maar het wordt bewust gepromoot.

Een belangrijke behoefte van ROC Menso Alting is om toekomstbestendig onderwijs te bieden, met inbegrip van maatschappelijke en internationale trends. Om dergelijk onderwijs te kunnen bieden, moet de professionalisering van docenten afgestemd zijn op dat wat het veranderende werkveld van hen vraagt. Een nadrukkelijke behoefte binnen ROC Menso Alting is dan ook om in het kader van professionalisering meer gebruik te maken van samenwerking en leren in een andere context. Docentmobiliteit in de vorm van job-shadowing is één van de manieren die voorziet in deze behoefte. Uit eerdere ervaringen met docentmobiliteit blijkt dat internationalisering bijdraagt aan de professionele ontwikkeling, het werkplezier en een bredere kennis van het beroep van docenten. Net als bij studenten willen wij ook docenten de ruimte bieden deel te nemen aan docentmobiliteit, zodat zij de kennis en vaardigheden kunnen ontwikkelen om onze studenten onderwijs te bieden dat is afgestemd op het veranderende werkveld (prioriteit 3). Wij hebben nu een stabiel internationaal netwerk. Onze ambitie is om in de toekomst meer studenten en docenten gebruik te laten maken van mobiliteit. Het komende jaar onderzoeken we de leerbehoeften van onze studenten op dit gebied en kunnen we beoordelen of we daarin met onze huidige partners kunnen voorzien en welke nieuwe partners aangetrokken moeten worden. Onze verwachting is dat we de komende jaren groeien in het aantal studenten dat deelneemt aan internationalisering. Tot nu toe maken ongeveer 20 studenten gebruik van de mogelijkheid om buitenlandervaring op te doen. Wij streven naar een aantal van 25 – 30 studenten die een buitenlandervaring beleven. Als het gaat om de professionalisering van docenten, willen we groeien van nu 6 docenten, naar 8 – 10 docenten. Dat is een realistisch aantal omdat de continuïteit van ons onderwijs dan niet in gevaar komt. Om dit te kunnen realiseren is uitbreiding van ons netwerk noodzakelijk. Om onze ambities op het gebied van internationalisering te kunnen verwezenlijken, ligt er momenteel een accreditatievoorstel voor de Erasmus+ accreditatie. Hierin zijn onze ambities verder uitgewerkt.

1.2 Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit

Het welzijn en de integrale veiligheid van onze studenten achten wij van groot belang. We mogen ons gelukkig prijzen met een percentage van 82% van onze studenten dat zich veilig op school voelt. Ook met de uitkomst van de JOB-monitor (score van 4,2 op de vraag: 'Voel je je veilig op school?') zijn wij tevreden. Wij willen daarom vooral ons huidige beleid handhaven. Dat betekent dat de afdeling O&K, de Gezonde School-taakgroep en de vertrouwenspersonen het Sociaal Veiligheidsplan gaan actualiseren zodat we actief inzetten op het handhaven van deze hoge score op veiligheid.

Als het gaat om studentenwelzijn, doen we al veel dingen goed. Zo kiezen momenteel de meeste studenten voor onze school vanwege onze kleinschaligheid waardoor persoonlijke aandacht en goede begeleiding mogelijk is. Deze kleinschaligheid en goede zorgstructuur biedt jongeren in een kwetsbare positie extra kans om toch de opleiding te kunnen volgen en met goed resultaat af te kunnen ronden. Ook zetten we als ROC Menso Alting in op een breed programma voor de studieloopbaanbegeleiding, waardoor het mogelijk is om intensieve begeleiding te bieden. We werken daarbij samen met School Als Wijk, als onderdeel van het WIJ-team en de preventiemedewerkers van het OPDC en het RMC. In incidentele gevallen hebben we contact met wijkagent.

Vanuit de Studentenraad werd aangegeven dat het IZAT wel meer op de kaart gezet mag worden. Meestal worden studenten aangemeld bij het IZAT via hun slb'er. Voor sommige studenten is de stap te groot om zelf naar het IZAT te gaan. Als de bekendheid van het IZAT wordt vergroot, wordt het voor studenten misschien makkelijker om contact te zoeken met het IZAT. Verder is het voor het welzijn van studenten belangrijk dat slb'ers geschoold zijn in het observeren en ondersteunen van de student. Nu is het niet helemaal duidelijk wat een slb'er moet kunnen en moet doen, terwijl het contact met de slb'er de meest laagdrempelige zorg is, die je als school kan bieden. Studenten herkennen dat mentale problemen regelmatig voorkomen bij henzelf en in hun omgeving. De overheid heeft de campagne 'hé, het is oké' gelanceerd en deze campagne wordt bij ons op school onder de aandacht van studenten gebracht.

Inclusiviteit is een thema waarbij we ons bewust zijn van onze positie als bijzonder onderwijs. Ons roc valt onder het bestuur van de GSG. Het toelatingsbeleid op het roc is afwijkend van het GSG; bij ons zijn alle studenten welkom. Het onderwerp inclusiviteit is onlangs geagendeerd bij de studentenraad. Zij geeft aan dat ze geen signalen heeft dat studenten zich belemmerd voelen om zichzelf te zijn in hun (gender)identiteit en/of seksuele voorkeur.

In het kader van de Verbeteragenda Passend Onderwijs willen we de intake-procedure verbeteren. Tijdens de intakegesprekken komt maatwerk wel aan bod, maar dat wordt niet altijd door de student herkend. Dit beeld wordt ook bevestigd door de studentenraad. We zullen in onze intakegesprekken dus explicieter moeten aangeven dat we maatwerk kunnen bieden en welke mogelijkheden er dan zijn. Doordat het bespreken van maatwerk aan de voorkant van het proces plaatsvindt, geven studenten beter aan wat ze nodig hebben en kunnen wij vanaf het begin van de studie maatwerk leveren. De studentenraad zou ook graag zien dat de terugkoppeling van maatwerk vanuit de intake naar de teams meer vorm wordt gegeven.

Om bovenstaande redenen zal aan de hand van de Verbeteragenda en de voorgenomen actie in het SBP een plan van aanpak voor Studentenwelzijn worden opgesteld met daarin:

- een heldere visie op SLB, visie op IZAT en een duidelijke zorgroute;
- een evaluatie en herziening van de huidige intake met de volgende aandachtspunten:
 - explicieter aandacht voor maatwerk (passend onderwijs) tijdens intake
 - stroomlijnen van alles rondom intake/elk team werkt op dezelfde manier
 - mogelijkheden onderzoeken voor scholing intakers
- een gesprekscyclus met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid
- een ondersteuningsstructuur voor dreigend depressieve of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten;
- aansluiting bij de bestaande integrale aanpak "gezonde school" en de programma's 'welbevinden op school' en 'helder op school';
- aandacht voor de rol van de studentenraad bij het opstellen en de uitvoering van dit plan.

1.3 Voorkomen vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk

Wij vinden het belangrijk dat onze studenten niet uitvallen en hun schoolloopbaan met goed gevolg kunnen afsluiten zodat de weg naar vervolgonderwijs of werk voor hen openligt. Onze school kent een laag percentage vsv'ers. Daar zijn we trots op en onze ambitie is om dat zo te houden. We zien ook dat onze studenten tevreden zijn over het onderwijs en de begeleiding die zij krijgen. Dat is een sterkte van onze school; persoonlijke aandacht, goede zorg en begeleiding. Dat bieden wij al onze studenten.

Als we kijken naar de tevredenheid van onze niveau 2 studenten dan zien we dat ze ons een 3,9 op een vijf-punt-schaal geven op de vraag wat ze vinden van de begeleiding tijdens de opleiding (JOB-

monitor 2022). Als rapportcijfer voor algemene tevredenheid krijgt de school een 7,8 van de niveau 2 studenten. De aansluiting van niveau 2 studenten op de arbeidsmarkt is niet van toepassing voor onze studenten, aangezien ze allemaal zijn doorgestroomd naar een niveau 3 opleiding. We merken hierbij op dat het aandeel niveau 2 studenten in onze studentenpopulatie klein is. Momenteel kiezen de meeste studenten voor onze school vanwege de kleinschaligheid waardoor persoonlijke aandacht en goede begeleiding mogelijk is. Deze kleinschaligheid en goede zorgstructuur biedt jongeren in een kwetsbare positie extra kans om de opleiding te kunnen volgen en met goed resultaat af te kunnen ronden. Ook zetten we als ROC Menso Alting in op een breed programma voor de studieloopbaanbegeleiding, waardoor het mogelijk is om intensieve begeleiding te bieden. We werken daarbij samen met School Als Wijk, als onderdeel van het WIJ-team en de preventiemedewerkers van het OPDC en het RMC. In incidentele gevallen hebben we contact met de wijkagent. Daarnaast stemmen we in onze netwerkoverleggen met andere roc's beleid en maatregelen rondom begeleiding, nazorg en vsv met elkaar af. Zo wordt er momenteel onderzocht of er op elke school een arbeidsmarktspecialist opgeleid kan worden. Deze arbeidsmarktspecialist kan bijdragen aan een betere aansluiting op de arbeidsmarkt. In deze netwerkoverleggen vinden de provincie, gemeenten, de accountmanager OC&W, de arbeidsmarktregio Groningen, het samenwerkingsverband VO, het RMC en alle mbo-scholen elkaar in intensief overleg waarin beleid, subsidiestromen en maatregelen met elkaar worden besproken en afgestemd. Vanuit het provinciaal overleg vsv participeren wij in trajecten waarin onze niveau-2 studenten deelnemen aan een programma waarin zij begeleid kennismaken met de arbeidsmarkt.

Omdat studenten die een niveau 3 opleiding volgen in de economische sector ook een kwetsbare groep zijn als het gaat om doorstroom naar de arbeidsmarkt, willen we deze groep studenten betrekken bij deze doelstelling. We zetten daarbij in op het volgende:

- We kennen de studenten extra uren slb toe in de eerste twee periodes van de opleiding.
- We ondersteunen deze studenten extra op het gebied van rekenen door alle studenten een instaptoets te laten maken. Op basis van de resultaten op de instaptoets wordt besproken welke begeleiding nodig is voor de student (of groepen studenten).
- We zetten een pluscoach in die behandelplannen maakt voor studenten met een rugzak en de uitvoering van de behandelplannen monitort.

Wij willen onze huidige inzet op het gebied van vsv en de begeleiding van niveau 2 studenten handhaven en nemen geen speciale maatregelen. Dit betekent dat wij intern blijven inzetten op intensieve, persoonlijke begeleiding en extern ons beleid en de te nemen acties afstemmen met onze samenwerkingspartners uit het netwerk. We willen onze contacten met de gemeente inzetten om voorlichting over beroepsmogelijkheden op te zetten, specifiek gericht op studenten niveau 2 en niveau 3 van Business College. Ook willen wij de herziening van de werkprocessen gebruiken om de rol van de slb-er en de pluscoach duidelijker te definiëren zodat er betere afstemming plaatsvindt tussen de slb-er en de pluscoach. Dit komt de begeleiding van kwetsbare studenten ten goede.

1.4 Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo

Wij zijn als mbo een volgende schakel in de onderwijsketen en bij elke transitie is er kans op wrijving. Wij vinden het belangrijk dat de overgang van het VO naar ons onderwijs zo soepel mogelijk verloopt. Ons startersresultaat op instellingsniveau ligt op bijna 90%. Daar zijn we trots op. Kijken we naar de verschillende opleidingen, dan ligt het startersresultaat bij onze pbmz-opleidingen wat lager. Het startersresultaat bij onze pbmz-opleidingen willen we graag verhogen naar minimaal het landelijk gemiddelde. Op dit moment vindt er nog niet veel afstemming plaats met het VO. Ongeveer één derde van onze eerstejaars studenten is afkomstig van onze eigen VO-scholen (de verschillende Gomarus vestigingen). Deze leerlingen krijgen in de derde en vierde klas van het vmbo de gelegenheid om kennis te maken met onze school en de verschillende opleidingen tijdens een meeloopdag. Ook is er incidenteel contact tussen docenten van onze opleidingen en docenten op onze VO-scholen. Dit heeft geen structureel karakter. Onze ambitie is om vanuit een gezamenlijke, expliciete opvatting over mooi onderwijs meer samen te werken met de verschillende locaties van de GSG met als vertrekpunt het perspectief van de leerling en de student. Ook willen wij een doorlopende leerlijn met het vmbo ontwikkelen. Hiermee zetten wij in op een meer intensieve samenwerking met onze eigen vo-scholen. Hierdoor vindt er betere afstemming plaats en dat bevordert een soepele doorstroom vanuit het vo naar het mbo.

Wij zijn een beroepsopleiding en leiden op voor de arbeidsmarkt. Toch vinden wij het belangrijk dat onze niveau 4 studenten die willen doorstromen naar het hbo daar zo goed mogelijk op worden voorbereid. Wij bieden onze studenten keuzedelen aan die hen voorbereiden op het studeren in het hbo. We nemen deel aan platform overleggen doorstroom mbo-hbo en de activiteiten en onderzoeken die vanuit dit platform worden geïnitieerd. Momenteel doen wij mee aan een onderzoek vanuit dit platform naar de inhoud van de keuzedelen doorstroom mbo-hbo. Er wordt onderzocht wat er wordt aangeboden, wat de inhoud is van deze keuzedelen en wat studenten vinden van deze keuzedelen met als doel de inhoud van deze keuzedelen beter aan te laten sluiten bij het hbo. Dit helpt onze studenten bij een betere voorbereiding op het hbo. Aan dit onderzoek nemen studenten en docenten van onze instelling deel. Ook nemen wij deel aan de pilot pabotoetsing waardoor studenten door het succesvol volgen van dit keuzedeel rechtstreeks toegang krijgen tot de pabo. Het afgelopen seizoen heeft een aantal studenten van onze opleiding pedagogisch werk dit keuzedeel succesvol afgerond waarmee de overgang van de huidige opleiding naar de hbo-opleiding pabo voor hen veel soepeler verloopt (geen verplichte pabotoetsing). Binnen de opleiding verpleging nemen wij deel aan het Gildetraject. Zo stemmen we inhoud en inrichting van ons onderwijs zoveel mogelijk op elkaar af. Wij zien dat deze inspanningen hun vruchten afwerpt; ons uitvalpercentage in het eerste jaar hbo is laag (17%). Wij willen door het continueren van wat wij al doen dit lage uitvalpercentage op het hbo handhaven. Wij kiezen ervoor om geen aanvraag te doen voor de subsidie in het kader van de regeling doorstroom. Wij zijn een klein mbo en hebben niet de capaciteit om penvoerder te zijn in deze subsidieaanvraag. In netwerkoverleggen gaven andere roc's aan vooralsnog niet bezig te zijn met initiatieven op dit gebied waar wij bij zouden kunnen aansluiten. Wij zijn een kleine school met drie sectoren en wij vinden het voor alle sectoren belangrijk dat er een soepele instroom, doorstroom en uitstroom is. Daarbij willen wij ons niet eenzijdig richten op opleidingen met een maatschappelijke opgave. Wij willen dat studenten een opleiding volgen die past bij hun interesses, talenten en capaciteiten en zetten ons in om hun weg door het onderwijs zo soepel mogelijk te laten verlopen.

1.5 Verminderen van laaggeletterdheid

De studentpopulatie van onze school is zodanig samengesteld dat wij vrijwel niet te maken hebben met laaggeletterdheid (geen entree-onderwijs en voornamelijk autochtone studenten). Voor deze doelstelling stellen wij geen ambitie op omdat wij deze doelgroep niet bedienen. Wel vinden wij het belangrijk voor al onze studenten dat ze de Nederlandse taal goed begrijpen en beheersen. Daar zetten wij op in bij onze lessen Nederlands. In ons LLO-aanbod bieden wij een training aan voor Nederlands 3F, waarmee we een doelgroep bereiken die Nederlands als tweede taal heeft. Ook is er een cursusaanbod voor communicatie in de kraamzorg, waarmee we een bijdrage leveren aan een goede beheersing van de Nederlandse taal door de beroepsbeoefenaar.

Prioriteit 2 Versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Betrokken samenwerkingspartners: o.a. CZO, S-BB, UWV, Noorden leert Door, APLLONN, noordelijke roc's, RMT, werkveld, netwerk ZON, Stagepact, JOB, regionale roc's

We staan in Nederland voor een aantal maatschappelijke opgaven waaronder de tekorten op de arbeidsmarkt. Dit treft veel sectoren, maar er is een aantal sectoren waar de nood hoog is: woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid en kinderopvang. Ons opleidingsportfolio bevat met name opleidingen in de sector Zorg & Welzijn, een sector die opleidt voor banen met maatschappelijke opgave. Het gaat om de volgende opleidingen:

- bc113, mbo-verpleegkunde
- bc223, Vz-ig
- bc310, MZ niveau 3
- bc310, MZ niveau 4
- bc337, PW niveau 3
- bc337, PW niveau 4

In ons werkgebied zien we dat het aantal vacatures in de dienstverlenende sectoren stijgt. De sterkste stijging zien we bij de commerciële en niet-commerciële dienstverlening en de gezondheids- en welzijnzorg¹. Studenten die bij ons een diploma halen gaan voor het overgrote deel aan het werk in de beroepen met een maatschappelijke opgave en de aansluiting van onze opleidingen op het werk is ruim voldoende. Ons streven is dat al onze studenten onze school verlaten met een diploma dat bij hen past. Dat betekent dat wij niet sturen op opleidingen met een maatschappelijke opgave, maar op die opleiding die het best bij de interesses en capaciteiten van de student past. Maar omdat ons opleidingsportfolio veel opleidingen bevat met een maatschappelijke opgave, leveren wij met elke gediplomeerde student een positieve bijdrage aan de arbeidsmarkttekorten. Door onze goede zorg- en begeleidingsstructuur en onze intensieve contacten met onze partners en studenten, scoren wij een ruime voldoende op het diplomaresultaat: 79%. Dit willen wij minimaal handhaven.

2.1 Weloverwogen keuze voor een kansrijk en passend beroep

Zoals in het voorgaande genoemd is, bevat ons opleidingsportfolio met name opleidingen in de sector Zorg & Welzijn. Ook zien we dat er in onze regio veel vacatures zijn in de commerciële dienstverlening. Met elke gediplomeerde student leveren wij een bijdrage aan de tekorten op de arbeidsmarkt. In ons strategisch beleidsplan hebben we uitgesproken dat we gestaag willen groeien in ons studentenaantal. Als wij groeien, dragen wij bij aan het aantal studenten dat instroomt in opleidingen met een maatschappelijke opgave. Tegelijk is het niet ons doel studenten te bewegen richting opleidingen met een maatschappelijke opgave. Ons doel is dat studenten instromen in een opleiding die past bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Als dat een opleiding is bij ons, die valt onder de opleidingen met een maatschappelijke opgave, dan is dat een bonus. Wij vinden een goede begeleiding bij loopbaanoriëntatie belangrijk voor al onze studenten en hebben een stevig LOB-programma dat we willen voortzetten. We vinden het daarbij belangrijk onze docenten goed toe te rusten voor hun LOB-taken. De afgelopen jaren hebben we al sterk ingezet op LOB. We gaan onze maatregelen en activiteiten daarom continueren.

¹ CBS, uit: SWOT-analyse Goed Geschud, 7 juni 2022

Sommige studenten maken een weloverwogen keus om door te studeren in het hoger onderwijs. Voor deze studenten is het belangrijk dat ze een goed beeld hebben van wat studeren in het hbo inhoudt. Daarom geven wij onze studenten die door willen stromen naar het hbo de gelegenheid keuzedelen te volgen die voorbereiden op het hbo of soms zelf toelating tot een hbo-opleiding vergemakkelijken (keuzedeel pabotoetsing). Als het gaat om oriëntatie op het toekomstige beroep werken wij ook samen met onze partners in het werkveld. We organiseren netwerkbijeenkomsten waarbij bedrijven in ons netwerk worden uitgenodigd bij ons op school om kennis te maken met onze studenten. Andersom kunnen onze studenten dan ook kennismaken met de bedrijven uit ons netwerk. Naast kennismaken, vindt er op deze netwerkbijeenkomsten ook kennisdeling plaats. Studenten krijgen bijvoorbeeld de opdracht om in groepjes een innoverend product te maken dat nuttig is in de beroepspraktijk. Tijdens de netwerkbijeenkomst wordt het netwerk uitgenodigd op school om de producten van de studenten te bekijken, te beoordelen en er feedback op te geven. Via onze samenwerking met Stichting Present worden onze studenten ingezet bij allerlei projecten om hen bewust te maken van de problematiek die er speelt in de samenleving. Daarnaast maken studenten op deze manier ook kennis met allerlei soorten hulpverlening die er zijn. Onze school kent ook een 'dag van de zorg'. Op die dag nodigen wij alle zorginstellingen waar wij een connectie mee hebben uit om bij ons op school workshops te geven over een onderwerp dat is gerelateerd aan hun vakgebied. Onze studenten schrijven zich in bij workshops die passen bij hun interesse.

De komende jaren willen we onze opleidingen aantrekkelijker maken door te investeren in zorgtechnologie. Dit geeft onze opleidingen in de zorg een duurzamer perspectief. Daarnaast willen we een doorlopende leerlijn ontwikkelen met het vmbo. Door de intensieve samenwerking met het vmbo bereiken we onze doelgroep. Zij raken al bekend met het mbo en dat kan de keus voor onze school vergemakkelijken.

Voor de economieopleidingen worden vormen van hybride leren onderzocht door samen met bedrijven werkplekleren aan te bieden aan studenten. Ook werken we samen met diverse stakeholders in de welzijnssector. Zo ligt er vanuit een instelling een lespakket klaar voor het mbo dat ze bij ons komen geven. Ook willen we door middel van het organiseren van mini-symposia voor organisaties in de welzijnssector, helder krijgen welk gemeenschappelijk vraag en aanbod er is zodat we daar aanbod op kunnen creëren. Onze opleidingen bieden zo een duurzaam perspectief als het gaat om kansen op werk.

We gaan een doorlopende leerlijn creëren met de vmbo-afdeling op de campus van onze scholengemeenschap. We zitten in de onderzoeksfase met de opleidingen Pedagogisch Werk en Verpleegkunde. Op deze manier willen we leerlingen ondersteunen in het maken van een studiekeuze en de overgang naar het mbo passender maken.

Om jongeren te enthousiasmeren voor Zorg en Technologie participeren wij in Tech to the Future: een samenwerking met de vier vo-scholen in Groningen stad. Deze vo-scholen bieden STO aan en we werken nauw met hen samen. Het werkveld is hierin ook betrokken en in gezamenlijkheid trekken we met elkaar op om het werkveld met techniek in aanraking te laten komen, studenten te bedienen door hen kennis en vaardigheden van Zorg en Technologie aan te reiken. Beide partijen; studenten en werkveld worden door de scholen opgeleid.

2.2 Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie

Onze school kent een vrij homogene populatie studenten. Stagediscriminatie komt bij ons niet (veel) voor. De ervaring van onze studenten op de stagevloer is er juist één van positieve stagediscriminatie; studenten van het ROC Menso Alting genieten de voorkeur omdat ze inhoudelijk

beter onderlegd zijn en een fijne beroepshouding (of werkhouding) hebben. Wel willen wij naar vermogen bijdragen aan het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie. Daartoe gaan we het proces rondom het melden en opvolgen van stagediscriminatie goed regelen en communiceren met onze studenten. Om ervoor te zorgen dat studenten de begeleiding krijgen die ze nodig hebben gaan wij onze stagebegeleiders professionaliseren. Ook willen we toegroeien naar drie fysieke contactmomenten tussen school, student en stagebedrijf tijdens stage. Dit willen we uiteindelijk ook officieel vastleggen in de bpvo. Op dit moment doen wij aan stagematching via onze eigen netwerken. Dit werkt goed en dit willen wij continueren. In de begeleidingsgesprekken wordt systematisch aandacht besteed aan de vraag of er vanuit het leerbedrijf voldoende aandacht is voor de begeleiding van de student. Door het organiseren van kwalitatief goede begeleiding en het introduceren van minimaal drie fysieke contactmomenten voelt de student zich gezien en gewaardeerd. De aanwezigheid van een meldpunt als het gaat om stagediscriminatie kan bijdragen aan het gevoel van veiligheid bij studenten. Dit alles kan zorgen voor een impuls aan de tevredenheid van de student over de begeleiding. In de nulmeting is te zien dat we bij de bol-opleidingen een hogere tevredenheid scoren dan het landelijke gemiddelde zowel in de begeleiding vanuit de opleiding, als vanuit het leerbedrijf. Bij de bbl-opleidingen zijn studenten minder tevreden (59%) dan het landelijk gemiddelde (70%), op de vraag 'wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt op de werkplek?' Een oorzaak kan zijn dat we relatief kleine studentenaantallen hebben in de bbl (n=24), die voornamelijk werken in zorginstellingen. Gezien de krapte in de zorgsector worden studenten regelmatig ingezet als gewone werknemers, wat ten koste kan gaan van de begeleiding. Door nauw samen te werken met leerbedrijven streven we ernaar de begeleiding te optimaliseren en een veilige leeromgeving te creëren. Dit bereiken we door de contacten te intensiveren en te onderzoeken welke ontwikkelbehoeften er spelen bij onze leerbedrijven op het gebied van begeleiding, om vervolgens hierop een passend antwoord te geven. Door het organiseren van gespreksrondes met onze leerbedrijven halen we informatie op over wat leerbedrijven nodig hebben als het gaat om de begeleiding van onze studenten. Vanuit die opbrengst bieden wij vervolgacties aan, bijvoorbeeld in de vorm van een training. De gespreksrondes krijgen een plaats in de PDCA-cyclus en zullen tweejaarlijks plaatsvinden. Wij streven ernaar in december 2024 de eerste gespreksronde te hebben georganiseerd waarbij we informatie hebben opgehaald die als nulmeting dient. Vanuit deze nulmeting voeren wij vervolgacties uit.

2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing voor maatschappelijke opgaven

In de afgelopen jaren is ons onderwijsaanbod in de bbl vergroot. We zien ook dat het aantal bbl-studenten groeit. Vanuit het werkveld merken we dat in de zorgsector de vraag naar nieuwe medewerkers groot is. We richten ons bbl-aanbod op volwassenen met een achtergrond in de zorg of mensen die willen omscholen naar een beroep in de sector zorg en welzijn. Met name de vraag naar kraamverzorgenden is groot. Op verzoek van het werkveld bieden wij deze opleiding nu ook als bbl-opleiding aan. Daarnaast geven wij ook de branche erkende opleiding tot kraamverzorgende. De opleidingen vz en mz zijn in een ontwikkeltraject waarin het onderwijs modulair wordt vormgegeven, waardoor we mogelijkheden creëren voor certificeerbare eenheden. Dit willen we de komende jaren doorontwikkelen. De bbl-opleidingen kennen een halfjaarlijks instroommoment en bij de intake worden mogelijkheden voor vrijstellingen besproken. De komende jaren willen we inzetten op een breed en flexibel onderwijsaanbod voor de bbl-opleidingen door in de regio samen te werken met diverse instellingen, wat kan leiden tot het sluiten van regionale arrangementen. Ook willen we de toegankelijkheid voor zij-instromers vergroten door te verkennen of we EVC-procedures kunnen inrichten voor onze bbl-opleidingen. Via een EVC-procedure kan iemand zijn verworven competenties op een officiële manier laten vastleggen in de vorm van een certificaat. Met behulp van een EVC-procedure bieden wij op maat gemaakte oplossingen die deuren openen naar nieuwe kansen en ontwikkelingsmogelijkheden voor zij-instromers. We geloven sterk in de kracht van ons aanbod waarmee we niet alleen zij-instromers

ondersteunen bij het realiseren van de om- en /of bijscholing, maar ook de bredere maatschappelijke uitdagingen binnen de arbeidsmarkt aangaan (prioriteit 2 en 3).

We nemen deel aan de LLO-katalysator (APLLONN) en aan het opleidingsaanbod van Het Noorden Leert Door. In dit initiatief werken we samen met de roc's van Groningen, Friesland en Drenthe om te komen tot een gezamenlijk loket voor het aanbod van LLO (Leven Lang Ontwikkelen). Binnen ons LLO-aanbod is het mogelijk om certificaten te halen voor verdiepende keuzedelen als Verdieping in de kraamzorg en Mensen met niet-aangeboren hersenletsel. Daarnaast hebben we ons aangemeld als STAP-opleider. We willen ons LLO-aanbod uitbreiden. Door het aanstellen van een projectleider/portefeuillehouder die de vraag naar LLO-scholingsvragen gaat ophalen, willen we tot een flexibel en passend LLO-aanbod komen dat aansluit bij de behoefte van het beroepenveld.

Door het organiseren van werkveldbijeenkomsten houden wij de bedrijven betrokken bij ons opleidingsaanbod. Ook organiseert de bedrijfsadviesraad (bar) jaarlijks bijeenkomsten waarbij het werkveld wordt uitgenodigd om mee te denken met ons onderwijs. Het werkplekleren is onderdeel geworden van onze onderwijsprogramma's en wordt door studenten hoog gewaardeerd.

Met het RMT (Regionale MobiliteitsTeam) werken we nu samen voor het aanvragen van subsidie voor Het Noorden Werkt Door. De branche-opleiding voor de Kraamzorg wordt voor diverse studenten betaald vanuit RMT-subsidies. Ook is er regelmatig overleg met de RMT-coördinator en de LLO-portefeuillehouder van ons roc.

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

Betrokken samenwerkingspartners: regionale roc's, methode Nederlands en rekenen, buurtverenigingen, wijkcentra, Federatie Christelijk mbo, Expertisecentrum Onderwijs en Identiteit, Theologische Universiteit, Expertisepunt Burgerschap, MBO-Raad, NHLStenden, ECNO, DUO, practoraten o.a. 'Verschillen waarderen' (Federatie Christelijk mbo), MBO Digitaal, noordelijke roc's, netwerk TZA, Npuls, Tech to the Future (samenwerking met vo-scholen en mbo's in de stad Groningen), livingLAB, SkillsHeroes, Samenwerking Generation Hospitality Welzorg

3.1 Verbetering beheersing Nederlands en rekenen

De kwaliteit van de lessen Nederlands is goed. Dit blijkt uit de score op de JOB-monitor van 3,9 op een vijfpuntschaal op de vraag wat studenten vinden van de lessen Nederlands. Ook vindt 74% van de studenten de lessen Nederlands goed tot heel goed. Studenten in de studentenraad onderstrepen dit positieve resultaat. Ze geven aan dat er extra ondersteuning wordt geboden voor wie dat nodig heeft. Wel zouden ze het fijn vinden als er tussen de docenten Nederlands en Engels afstemming komt over de aanpak van begrijpend lezen bij studenten met dyslexie. Zij ervaren hierin verschillen. Studenten erkennen dat veel lezen belangrijk is en vinden het initiatief van een mini-bibliotheek goed, maar ze maken nog niet veel gebruik van de bibliotheek. Op niveau 4 haalt 72% van de gediplomeerde studenten voor Nederlands het 3f-niveau.

Als het gaat om het vak rekenen zijn onze studenten minder tevreden. Dit zien we terug in de score op de JOB-monitor van 3,1 op een vijfpuntschaal op de vraag wat studenten vinden van de lessen rekenen. Verder vindt 36% van de studenten de lessen rekenen goed tot heel goed. Studenten in de studentenraad herkennen dit resultaat. Met name studenten die rekenen lastig vinden geven aan meer behoefte te hebben aan uitleg.

In het teamplan van Team Talen & Rekenen staat de ambitie op een studenttevredenheid van 85% voor Nederlands & rekenen. Deze komt voort uit de volgende visie:

'Een goede reken- en taalvaardigheid is van belang voor het welslagen van de student in zijn opleiding, de uitoefening van het beroep en het functioneren in de samenleving. Daarmee neemt het onderwijs, op deze van oorsprong generieke vakken, een belangrijke plaats in binnen het curriculum van de verschillende opleidingen (zowel generiek als beroepsspecifiek). Binnen het taal- en rekenonderwijs wordt gestreefd het beste uit de student te halen en wordt ingezet op maatwerk en differentiatie.'

Voor Nederlands wordt de visie als volgt ingekleurd:

'De visie op het taalonderwijs wordt verwoord in het taalbeleid van de school. Taalbeleid is gebaseerd op een visie op de relatie tussen de taalvaardigheid van studenten en hun leren. Taal is een instrument voor het leren. Aandacht voor taal is dus niet alleen een zaak voor de eigenlijke taaldocenten. Taal is een instrument/code die studenten gebruiken om informatie te verwerven en te verwerken. Daaraan gekoppeld kun je stellen: taal geeft het denken vorm. Als je bovenstaande uitspraken goed op je in laat werken, kom je tot de conclusie dat aandacht voor taal in het totale onderwijs van het grootste belang is. ROC Menso Alting is een school die investeert in aandacht voor

taal, omdat ze taalvaardigheid ziet als een voorspeller van schoolsucces en talige lessen als een kenmerk van goed onderwijs.'

Voor rekenen betekent dit het volgende:

'Binnen ROC Menso Alting zien wij rekenen als een vaardigheid die beheerst dient te worden om studenten optimaal voor te bereiden op een plaats in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat rekenen op meerdere plaatsen voorkomt dan alleen in de rekenles en studenten hun rekenvaardigheid ook moeten kunnen toepassen in hun dagelijkse werkzaamheden. ROC Menso Alting is een school die investeert in de aandacht voor rekenen, omdat een goede beheersing van de rekenvaardigheid studenten verder op weg helpt in en naar hun eigen toekomst.'

Aangezien er bij Nederlands al goede resultaten worden gehaald en de studenttevredenheid groot is, wordt er ingestoken op een excellentieprogramma:

'Dit is een verdiepend/verbredend programma voor de sterkere studenten én dit programma bereidt de student voor op de overstap naar het hbo. Concrete uitgangspunten voor dit project:

- *De docenten Nederlands hebben een helder beeld van de taaleisen (toelatingstoetsen) die door het hbo zijn opgesteld;*
- *Het excellentieprogramma Nederlands biedt veel ruimte voor een eigen inhoudelijke invulling door de student (keuzevrijheid);*
- *Het programma raakt in ieder geval de domeinen schrijven, taalkunde en letterkunde;*
- *De inhoud van het excellentieprogramma Nederlands is van het niveau 'op weg naar 4F'.'*

Voor rekenen is – onder supervisie van de teamleider – een plan opgesteld over de vernieuwde inrichting van het rekenonderwijs én de (borging van) de examinering. Gezien de mindere resultaten en lagere studenttevredenheid wordt er bij rekenen sterk ingezet op de volgende doelen:

- de rekendocenten breiden hun didactische repertoire uit (m.b.v. didactische rekentoolkit);
- de docenten geven heldere instructies;
- de studenten voelen zich meer geactiveerd tijdens de rekenlessen;
- de studenten geven aan dat de lessen nuttig zijn.

Verder worden docenten rekenen aangemeld voor de training van Examens MBO voor Beoordelaar voor de summatieve examens.

Ten slotte wordt in het teamplan een beschrijving gegeven het docentbeeld Generieke docent LB/LC voor zowel Nederlands als rekenen. Dit docentbeeld bestaat uit vijftien kenmerken. Het eerste is dat een docent moet beschikken over ruime pedagogische en vakinhoudelijke bagage voor Nederlands en/of rekenen en deze met overtuiging kan inzetten. Dit beroepsbeeld wordt concreet gemaakt met een kijkwijzer die is gedifferentieerd naar niveau en ervaring.

3.2 Kwalitatief beter burgerschapsonderwijs

Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. Burgerschap wordt op onze instelling niet als apart vak gegeven, maar is ingebed in het vormend onderwijs. Dit vormend onderwijs is erop gericht de student te vormen als mens en burger in de maatschappij. Het mbo heeft een drievoudige kwalificatieplicht. Er wordt opgeleid voor:

- een vak
- een vervolgopleiding
- goed burgerschap

De vormende vakken richten zich voornamelijk op de laatste twee onderdelen van de kwalificatieplicht; het **toerusten** en **vormen** van de student buiten de beroepskwalificatie om. De nadruk ligt hierbij niet op het beroep, maar op de student als mens en burger in de samenleving. Het vormend onderwijs omvat de onderstaande vakken:

VLOG

VLOG staat voor Vormen Leren Ontwikkelen en Geloven. De basis voor dit vak zijn de vier burgerschapsdimensies. Bewust leven en handelen en daarover verantwoording af kunnen leggen, is een noodzaak voor iedere burger. Het programma bestaat uit twaalf modules en de identiteit van onze school is verwerkt in de modules.

- **Drama**
Creativiteit is een manier van denken en handelen die steeds meer nodig is om succesvol te zijn. Het draagt bij aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Goed kunnen samenwerken is essentieel om goed te kunnen functioneren. Dit wordt geoefend door de inzet van kunstbeleving en kunstbeoefening.
- **Sport**
Door de lessen sport en bewegen willen we de studenten stimuleren zich een gezonde leef- en beweegstijl aan te meten door middel van een programma dat is gericht op persoonlijke interesses.
- **Studieloopbaanbegeleiding (SLB)**
We ondersteunen studenten om als individu en als groep, zichzelf, de school en de opleidingsinstrumenten te leren kennen en hanteren. De student ontwikkelt zichzelf in het verlengde van zijn studie op persoonlijk en beroepsinhoudelijk vlak.
- **Loopbaanontwikkeling (LOB)**
De student wordt zich bewust van zijn kwaliteiten en motieven, kan deze plaatsen binnen een werkcontext en koppelen aan een doelgroep om zo richting te geven aan zijn eigen studieloopbaan.

Vorming is niet iets dat 'zomaar' klaar is. Het is een proces dat tijd nodig heeft. Voor studenten is dan ook een aanwezigheidsplicht vereist bij deze vormende vakken. Daarnaast werken studenten bij onze vormende vakken aan opdrachten die met een voldoende moeten worden afgesloten. Ook de houding van de student in de les weegt mee in de beoordeling. Zo wordt de voortgang op het gebied van vorming gemonitord. Ons vormend onderwijs is als een rode draad door alle opleidingen verweven. Studenten herkennen dat ook en geven aan dat de inhoud van deze vakken hen helpt in de voorbereiding op hun toekomstige beroep. Studenten zouden graag meer geïnformeerd willen worden over de basale zaken waar ze mee te maken krijgen als ze de arbeidsmarkt betreden zoals het afsluiten van hypotheek en verzekeringen.

We willen dat de visie op vormend onderwijs, waar burgerschap een onderdeel van is, gedragen wordt door de opleidingsteams en gezamenlijk wordt vormgegeven en uitgevoerd. Daar horen vakbekwame burgerschapsdocenten bij waarvoor een bekwaamheidsprofiel moet worden opgesteld.

Het burgerschapsonderwijs willen we structureel evalueren. Dit moet een plek krijgen in onze PDCA-cyclus.

3.3 Werken in het mbo blijft aantrekkelijk voor docenten

De hele onderwijssector heeft te kampen met personeelstekorten en ook het mbo ontkomt daar niet aan. Binnen ROC Menso Alting lukt het tot nu toe goed om personeel te vinden voor openstaande vacatures. Wij presenteren ons als werkgever op de noordelijke banenbeurs en werken samen met de noordelijke mbo's in het programma 'Voorloper Onderwijsregio'. In de onderwijsregio's nemen de noordelijke mbo's gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de regionale onderwijsmarkt. Hiervoor is een werkagenda opgesteld gericht op de volgende ambities:

- Werving en matching van onderwijspersoneel
- Versterking van samen opleiden
- Inductie/voorkomen uitval startende docenten
- LLO/professionalisering van onderwijzend personeel
- Kennisontwikkeling door praktijkgericht onderzoek

Binnen het mbo zijn er relatief veel docenten en instructeurs die vanuit de beroepspraktijk het onderwijs inkomen en hun Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) of Associate Degree Didactisch Educatief (AD-DEP) behalen naast het werken in het mbo. De begeleiding voor onze startende docent is ruim opgezet. Wij hebben drie schoolopleiders die in hun jaartaak veel ruimte hebben voor het begeleiden van startende docenten. Ook zijn er uren ingeruimd voor videocoaching en kunnen docenten deelnemen aan intervisie. Daarnaast hebben wij binnen de GSG met elkaar afgesproken dat we een hogere opslagfactor voor- en nawerk hanteren dan de cao van ons vraagt.

Naast het kunnen vervullen van vacatures is het ook belangrijk om onze docenten te behouden voor het onderwijs. In het kader van loopbaanperspectief is er een beleidsvoorstel functiemix. Dit beleidsvoorstel functiemix ligt momenteel bij de OR. Dit krijgt na de zomer een vervolg.

Tevredenheid van medewerkers draagt ook bij aan het behouden van docenten voor het onderwijs. Om de tevredenheid van onze medewerkers te monitoren vindt er elke twee jaar een MedewerkersTevredenheidsOnderzoek (MTO) plaats. Uit het laatste onderzoek bleek dat de medewerkers bij ons op school de werkdruk als 'best groot' ervaren. Daarom zijn er werkdrukplannen gemaakt, tot op heden hebben we hier onvoldoende resultaat zichtbaar kunnen maken. Ook het verbeteren van interne werkprocessen zou moeten leiden tot een verlaging van de ervaren werkdruk. We blijven daarom dan ook gericht insteken op het verbeteren van de werkprocessen. Op deze manier verminderen we onduidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden, doordat helder wordt wie waarvoor verantwoordelijk is. We zijn er van overtuigd dat dit zal leiden tot het verminderen van energieverlies. Daarnaast zal gerichte scholing efficiënter kunnen worden georganiseerd, waardoor we nog beter kunnen inspelen op de behoefte van onze medewerkers. Ook geloven wij dat het vergroten van eigenaarschap leidt tot meer werkplezier en meer gemotiveerde medewerkers.

Er is nog geen formeel professionaliseringsbeleid aanwezig in onze organisatie, maar er zijn ruime mogelijkheden voor scholing waar medewerkers gebruik van kunnen maken en er zijn goede afspraken te maken over (online)opleidingen en cursussen, Er wordt daarbij veel gebruik gemaakt van de Lerarenbeurs. We organiseren een aantal keren per jaar een Onderwijscafé waar verschillende onderwerpen uitgelicht worden, zoals het delen van inzichten en ervaringen over een studiereis naar Denemarken. Onze school is aangesloten bij het online leerplatform E-wise voor

MBO. Onze medewerkers kunnen via E-wise zelf bepalen op welk gebied ze wanneer een scholing willen volgen. Op dit moment is dit nog vrijblijvend. Om gericht te werken aan een professionaliseringslag is meer sturing en bevorderen van *community learning* nodig, hetgeen ook passend is bij de opgave die er ligt.

3.4 Mbo als volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner

De practoraten slaan een brug tussen onderzoek en praktijk doordat verschillende disciplines samenwerken; studenten, docenten, het werkveld, bedrijven en kennisinstellingen. We zien de meerwaarde van koppeling tussen onderzoek en praktijk, zowel voor onze studenten als voor onze eigen onderwijspraktijk. Daarom participeren wij in projecten waarbij onderzoek en innovatie bij elkaar komen. We leveren daarin een actieve bijdrage doordat professionals uit onze organisatie participeren in de netwerken door onderzoek te doen, kennis uit te wisselen en betrokken te zijn op de ontwikkelingen.

Zo wordt er samengewerkt met o.a. het practoraat Zorg en Technologie (Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college) in het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek. We verzamelen onderzoeksvragen vanuit de praktijk, koppelen deze aan het onderwijs/studenten (mbo en hbo) en eventueel leggen we verbindingen tussen organisaties met overeenkomstige vragen.

Verder zijn we (o.a. met Noorderpoort en Alfa-college en het werkveld) aangesloten bij Samenwerking Generation Hospitality, waarbij het Innovatielab onderzoeksvraagstukken verzamelt bij de partners/bedrijven en die koppelt aan het onderwijs. Studenten gaan in het kader van hun opleiding aan de slag met deze challenges/projecten en komen tot oplossingen die zij dan presenteren aan de opdrachtgever.

Ook doen onze (excellente) studenten mee aan Skills Heroes. In 2022 won een van onze studenten zelfs de derde prijs. Zoals bij doelstelling 3.1 al werd beschreven is er de mogelijkheid voor Nederlands om mee te doen aan een excellentieprogramma.

Onze voormalig voorzitter van de taakgroep Vormend Onderwijs blijft in zijn nieuwe rol als adviseur identiteit, namens ROC Menso Alting, verbonden met het practoraat 'Verschillen waarderen' (Federatie Christelijk mbo). De Federatie Christelijk mbo is een groep roc's die samen staat voor inclusief christelijk onderwijs. Het practoraat 'Verschillen waarderen' onder leiding van Birgit Pfeiffer, werkt aan onderwijs dat zich inzet voor gelijkwaardigheid, een vreedzame samenleving en het waarderen van verschil. Wij doen niet mee met onderzoek, maar profiteren van de resultaten en kunnen producten van het practoraat afnemen. Ook is er contact met Joyce Couprie van de academische werkplaats. We onderzoeken hoe wij kunnen participeren in de academische werkplaats van de Gereformeerde ScholenGroep (GSG).

Het oprichten van een eigen practoraat overstijgt momenteel de mogelijkheden van onze relatief kleine instelling. Wel willen we de samenwerking intensiveren met de Techniek en Zorg Academie Groningen en practor Lieke Brons. We willen onze onderzoekskansen benutten door eigen ELT- en ILT-onderzoek. Dit betreft een Extra- en Intramuraal leernetwerk in de thuiszorg, waarin mbo en hbo samenwerken. Om de digitalisering in ons onderwijs te bevorderen sluiten we aan bij Npuls; een achtjarig programma om het onderwijs in het mbo, hbo en wo te verbeteren door de kansen van digitalisering beter te benutten. Alle publieke mbo-instellingen, hogescholen en universiteiten doen hierin mee. Daarmee werken we ook aan kansengelijkheid zoals bij doelstelling 1.4 werd verwoord

III FINANCIËLE VERANTWOORDING MAATREGELN

Voor het uitvoeren van de activiteiten en maatregelen zijn kwaliteitsmiddelen ter beschikking gesteld door OC&W. De indicatieve begroting is bijgevoegd als Excelbestand bij deze kwaliteitsagenda. In deze begroting zijn de bedragen verdeeld over de verschillende doelstellingen. Per jaar heeft ROC Menso Alting ongeveer 600.000 euro aan middelen voor het uitvoeren van de activiteiten en maatregelen. Daar komt per jaar nog 200.000 euro bij voor het werken aan carrièreperspectief voor onderwijspersoneel. Dat brengt het totaal aan kwaliteitsmiddelen op ongeveer 800.000 euro per jaar voor de komende vier jaar. De verdeling van de middelen is onderdeel van de reguliere begrotingscyclus. Per doelstelling hebben wij onderscheid gemaakt tussen middelen die worden besteed aan uren (tijd die personeel heeft voor het werken aan de activiteiten en maatregelen) en middelen die worden besteed aan projecten (activiteiten en/of maatregelen met een kortdurend of eenmalig karakter). In het Excelbestand (bijlage 2) is dit terug te zien in de kolommen 'uren' en 'projecten'.

In tabel 1 hieronder is per verplichte doelstelling aangegeven hoeveel van de totale kwaliteitsmiddelen (gemiddeld per jaar) aan deze doelstelling wordt besteed. Bijna 50% van het totaal beschikbare budget aan kwaliteitsmiddelen gaat naar de verplichte doelstellingen.

Tabel 1

Inzet kwaliteitsmiddelen per verplichte doelstelling

Doelstelling	Omschrijving	Totaalbedrag	% van de kwaliteitsmiddelen
1.3	Voorkomen vsv. Versterken begeleiding.	€ 42.000	5,2%
2.1	Weloverwogen keuze voor kansrijk beroep. Duurzaam perspectief op arbeidsmarkt.	€ 92.000	11,5%
2.2	Kwalitatief goede stageplek	€ 32.000	4%
3.3	Aandacht voor werkdruk, carrièreperspectief, startende docenten en professionalisering	€ 200.000	24,9%
3.4	Innovatie	€ 28.750	3,6%
TOTAAL		€ 394.750	49,2%

In het kader van begeleiding en nazorg voor niveau 2 studenten kan een subsidie worden aangevraagd. Wij maken geen gebruik van deze subsidie. Onze begeleidingsstructuur is zo ingericht dat onze niveau 2 studenten al extra aandacht en begeleiding krijgen. Wij hebben niet de slagkracht om met subsidiegeld hierin nog meer te betekenen voor onze niveau 2 studenten en zetten in op het

behouden van het goede dat we al doen en het aanscherpen en professionaliseren van onze begeleidingsstructuur over de volle breedte. Daar hebben onze niveau 2 studenten ook baat bij. Vanaf 2025 wordt er in de lumpsum rekening gehouden met extra inzet voor niveau 2 studenten.

BIJLAGE 1 AMBITIES EN BEOOGDE RESULTATEN

Zie Excel-bestand met ambities, indicatoren maartregelen en activiteiten en beoogd resultaat.

BIJLAGE 2 BEGROTING

Zie Excel-bestand.