



Kwaliteitsagenda Vonk

2024 - 2027



Inleiding

De kwaliteitsagenda voor 2024-2027 is de eerste kwaliteitsagenda van Vonk als jonge fusieorganisatie. Vonk bestaat sinds 1 augustus 2022 en is gevormd door het samengaan van ROC Kop van Noord-Holland en het Clusius College.

Als brede onderwijsorganisatie wil Vonk een inspirerende en stimulerende omgeving bieden aan jong en oud. Iedereen mogelijkheden bieden om zijn talenten te ontdekken, zich te ontwikkelen en leer- en werkplezier te laten ervaren. De samenwerking met regionale partners en het bedrijfsleven is hierbij essentieel en vanzelfsprekend.

Bij het formuleren van de kwaliteitsagenda hebben we dus zowel studenten, medewerkers als regionale partners betrokken.

Als organisatie is Vonk volop in ontwikkeling. Het harmoniseren van de twee instellingen en het proces om te transformeren naar een organisatie met een Vonk-identiteit op basis van de sturingsfilosofie en onderwijsvisie, vraagt tijd en aandacht. Toch is ervoor gekozen om de kwaliteitsagenda een ambitieuze invulling te geven. Die keuze is tegelijk ook realistisch omdat de drie prioriteiten van de kwaliteitsagenda goed aansluiten bij de visie, ambities en het strategisch beleid van Vonk.

En vanuit de Vonk-identiteit is het vanzelfsprekend dat we deze agenda hebben geformuleerd in samenspraak met onze studenten en medewerkers en met onze regionale partners.

Leeswijzer

Vonk is dus ontstaan uit ROC Kop van Noord-Holland en het Clusius College. In de beschrijving van de uitgangssituatie is er in veel gevallen nog sprake van de situatie zoals deze er was voor de twee organisaties afzonderlijk. Voor de leesbaarheid is er gekozen om ROC Kop van Noord-Holland te duiden als *Vonk-R* en het Clusius College als *Vonk-C*.

Bij het in beeld brengen van de verschillende indicatoren is het ons regelmatig gelukt om al een 'Vonk-totaal' beeld te schetsen. Op sommige indicatoren is dat niet mogelijk gebleken en worden de gegevens van zowel Vonk-C als Vonk-R geschetst.

De zes hoofdstukken van de kwaliteitsagenda zijn als volgt ingevuld:

- In *hoofdstuk 1* wordt Vonk beschreven; welke identiteit en welke waarden Vonk nastreeft, de missie en visie van de organisatie en welke koerslijnen worden uitgezet en hoe de kwaliteitsagenda linkt aan onze koers.
- *Hoofdstuk 2* bevat een beschrijving van de regio, hoe Vonk hierin samenwerkt, hoe de regionale arbeidsmarkt eruit ziet en welke kansen en bedreigingen ervanuit het werkveld spelen.
- In *hoofdstuk 3* wordt geschetst hoe Vonk ervoor staat. In dit hoofdstuk wordt het veranderingsproces in het kader van de fusie en de totstandkoming van het strategisch beleid beschreven. Ook wordt er ingegaan op de uitkomsten van het inspectietoezicht en de kwaliteit van het onderwijs aan de hand van een aantal cijfermatige indicatoren en de opbrengsten van de vorige kwaliteitsagenda. Tot slot is in dit hoofdstuk een SWOT-analyse te vinden.
- In *hoofdstuk 4* is te lezen hoe de kwaliteitsagenda tot stand is gekomen, hoe er gezorgd wordt voor intern en extern draagvlak en welke samenwerkingsverbanden hierin van belang zijn. Ook is beschreven hoe we ervoor zorgen dat de uitvoering en monitoring geborgd is en hoe de maatregelen duurzaam worden verankerd in de organisatie.
- In *hoofdstuk 5* is uitgewerkt hoe de drie prioriteiten met de onderliggende doelstellingen zijn uitgewerkt in ambities en maatregelen voor deze kwaliteitsagenda.

- *Hoofdstuk 6*, tot slot, bevat een indicatieve begroting.

- Bij de kwaliteitsagenda horen ook een aantal *bijlagen*:
 - Enkele belangrijke kpi's
 - De arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord
 - Indicatoren doelstellingen kwaliteitsagenda
 - Externe stakeholders: overzicht ecosystemen en overlegtafels
 - Regeling loopbaanpad docent I naar docent II

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Inhoudsopgave	4
Hoofdstuk 1 – Vonk	5
1.1 Wie we zijn	5
1.2 Onze koers	6
1.3 De kwaliteitsagenda versus onze koers	9
Hoofdstuk 2 - Vonk en de regio	11
2.1 Wat is onze regio?	11
2.2 Samenwerking in de regio	11
2.3 Groene samenwerking.....	14
2.4 De arbeidsmarkt in de regio: conclusie van de analyse.....	15
2.5 Kansen en bedreigingen in relatie tot het werkveld	16
Hoofdstuk 3 – Interne analyse Vonk	19
3.1 Harmonisatieproces in het kader van de fusie	19
3.2 Strategisch beleid – expeditiegids.....	19
3.3 Uitkomsten inspectietoezicht	20
3.4 Kwaliteit van het onderwijs.....	20
3.5 Belangrijkste opbrengsten kwaliteitsagenda 2019-2022.....	24
3.6 SWOT.....	25
Hoofdstuk 4 – De kwaliteitsagenda: draagvlak, samenwerking en uitvoering.....	30
4.1 Draagvlak en samenwerking.....	30
4.2 Uitvoering, monitoring en verduurzaming.....	33
Hoofdstuk 5 – Prioriteiten, ambities en maatregelen	36
5.1 Prioriteit 1 - Bevorderen van kansengelijkheid	36
5.2 Prioriteit 2 - Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	72
5.3 Prioriteit 3 - Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovaties.....	95
Hoofdstuk 6 – Indicatieve begroting Vonk begroting Kwaliteitsafspraken 2024 - 2027	117

Hoofdstuk 1 – Vonk

In dit hoofdstuk tonen we wie we zijn en wie we willen zijn. Hieronder richten we ons op onze gewenste identiteit, onze koers.

1.1 Wie we zijn

Vonk is ontstaan op 1 augustus 2022 door een fusie tussen het voormalige Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland.

De locaties van Vonk

● Mbo
● Vmbo
● Educatie
● Bedrijfsopleidingen
● Vavo

Alkmaar
Amsterdam
Castricum
Den Helder

Drechterwaard 10
 Rode Kruisstraat 40
 Oranjelaan 2a
 Burg. Ritmeesterweg 31
 Kievitstraat 31

Grootebroek
Heerhugowaard
Hoorn
Purmerend
Schagen

Elzenlaan 2
 Deimoslaan 11
 Blauwe Berg 1a
 Aletta Jacobslaan 1
 De Boomgaard 9
 Hofstraat 13

Aantal medewerkers
1370

Onze mbo-werelden

- Agribusiness
- Economie, handel en retail
- Groen en Styling
- ICT Ontwikkeling en Support
- Orde en Veiligheid
- Sport, Bewegen en Gezondheid
- Toerisme en Recreatie
- Zorg en Welzijn
- Dier en Dierenwelzijn
- Groene Leefomgeving
- Horeca en Voeding
- Motorvoertuigtechniek en Logistiek
- Scheepvaart
- Techneik en Bouw
- Uiterlijke verzorging
- Entree-opleidingen

Ons vmbo

- Vmbo - bb
- Vmbo - kb
- Vmbo - gl

profiel groen

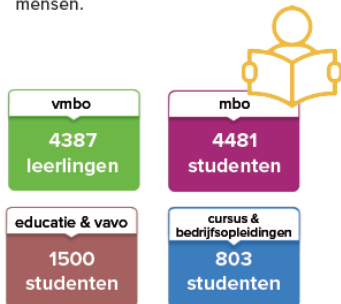
Cursussen

Wij bieden een ruim aanbod aan opleidingen, cursussen en trainingen in tien verschillende sectoren.

www.vonknh.nl

SCAN VOOR DE VERBODEN VAN VONK

Vonk. Een omgeving van inspiratie. Van mogelijkheden. Vooral door de mensen die er werken, studeren en (bij)leren. Met elkaar houden we een open en nieuwsgierige blik en ontdekken we waar onze krachten liggen. Inspiratie van elkaar. Een vonk tussen mensen.



Dit jaar, 2023, gebruiken we om na te denken en ons voor te bereiden op de expeditiegids; ons strategisch meerjarenplan voor de periode 2024-2028. Tegelijkertijd stellen we onze kwaliteitsagenda op. Hierdoor kunnen we niet vermijden alvast vooruit te lopen op de keuzes die we nog moeten maken in onze expeditiegids. Daarbij willen we wel genoemd hebben dat deze kwaliteitsagenda niet in marmer is gebeiteld. We weten nog niet alles en de wereld staat niet stil. Afhankelijk van de ontwikkelingen en inzichten de komende jaren kunnen keuzes nog anders worden. Zie hiervoor ook paragraaf 1.3.

Onze identiteit en waarden: Vind je Vonk!

Iedereen heeft het in zich. Een Vonk. Iets van binnen dat ons de weg wijst. Iets dat je leuk lijkt, een gevoel, een droom een talent. Iets waar je energie van krijgt.

Binnen het onderwijs van Vonk zijn de volgende drie waarden essentieel.

- Daadkracht
- Plezier
- Samen

Binnen Vonk kennen we leidende principes. Deze leidende principes vormen ons gezamenlijk kompas. Hierbij staat leiderschap ten dienste van het primaire proces. We sturen vanuit vertrouwen, verbinding en autonomie. Iedereen draagt op basis van zijn eigen rol bij aan het organisatiebelang. Alles gericht op het vinden en aanzetten van de vonk, oftewel het vergroten van de intrinsieke motivatie, zowel bij onze medewerkers als leerlingen, studenten en cursisten. Op die manier blijven we in ontwikkeling en de kwaliteit van ons vakmanschap vergroten.

Als jonge fusieorganisatie Vonk werken we naar een cultuur toe waarin we ons meer contextueel organiseren. Daardoor kunnen we effectief inspelen en meebewegen met de wereld om ons heen, maar weten we ook de noodzakelijke stabiliteit te realiseren.

Bij de invulling en uitrol van de kwaliteitsagenda is de gewenste identiteit leidend voor ons. Dit komt tot uitdrukking bij de keuzes die we maken ten aanzien van onze speerpunten en thema's en de wijze waarop we met elkaar en onze omgeving om willen gaan.

1.2 Onze koers

Onze missie luidt:

Bij Vonk bieden we jong en oud de mogelijkheid om hun talenten te ontdekken en te ontplooiën. Leren en ontwikkelen vanuit intrinsieke motivatie. Iedereen heeft het in zich. Een Vonk!

We zijn er voor denkers die doen en doeners die durven. Voor iedereen die wil bijdragen aan een mooiere wereld, in je eigen buurt of ver van huis. Voor jongeren en volwassenen want jong geleerd is oud gedaan, maar je bent nooit te oud om te leren.

Wij zetten in op een stimulerende en betekenisvolle leeromgeving waarin we onze leerlingen, studenten, cursisten en medewerkers de ruimte geven om te ontdekken, te leren en zichzelf te ontwikkelen. Wij bieden flexibel, eigentijds en toekomstgericht onderwijs en werken daarbij samen met regionale partners en het bedrijfsleven. Onze focus ligt op het stimuleren van vaardigheden die nodig zijn voor de toekomst. Duurzaamheid, technologie en welzijn zijn voor ons belangrijke thema's. Vonk beweegt mee met zijn leerlingen, studenten en cursisten en de wereld.

Onze visie is:

Vonk biedt onderwijs aan met een praktische insteek en een theoretische basis. Studenten, leerlingen en cursisten ontdekken hun toekomst door ons kleinschalig onderwijs waar voor iedereen aandacht is. Dit doen wij door het creëren van ruimte, op basis van onze sturingsfilosofie waarbij verbinding, autonomie en vertrouwen samen komen.

De maatschappelijke uitdagingen in de wereld zijn groot. Als Vonk zetten we in op verbinding. Juist door samen te werken met de regio, bedrijfsleven, onze professionals, leerlingen, ouders, studenten en cursisten werken we aan betekenisvolle oplossingen voor de toekomst.

De gehele onderwijsvisie is te lezen in de volgende afbeelding:



ONDERWIJSVISIE

RUIMTE VOOR ONTWIKKELING

Bij Vonk hebben leerlingen, studenten en cursisten de ruimte om te ontdekken, te leren en zichzelf te blijven ontwikkelen. We bieden onderwijs waarmee zij hun vonk ontdekken en aanzetten, en daarvanuit een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan de wereld van vandaag en morgen. We stimuleren en inspireren hen met een breed eigentijds onderwijsaanbod. Goed onderwijs met een praktische insteek en dichtbij huis. Kleinschalig en betekenisvol.

VOOR DENKERS DIE DOEN EN DOENERS DIE DURVEN

Wij bieden voor een brede groep mensen compleet, aansluitend, divers en aantrekkelijk onderwijs in de regio Noord-Holland. Onderwijs vanuit een praktische insteek met een theoretische basis. Mensen die met hun hoofd, hart én handen willen werken. Mensen die durven te doen. Jongeren en volwassenen die hun toekomst willen ontdekken vanuit de praktijk. Werkenden die zich willen blijven ontwikkelen in hun vak of willen omscholen. Maar ook volwassenen die de Nederlandse taal willen leren of alsnog hun middelbareschooldiploma willen behalen. Bij Vonk zijn er volop mogelijkheden.

WE CREËREN RUIMTE VOOR ONTWIKKELING

Samen ontdekken en leren

Samen ontdek en leer je zoveel meer. Daarom is interactie met en aandacht voor elkaar zo belangrijk en staan wij dichtbij onze leerlingen, studenten en cursisten. Het gaat om hen. Hun persoonlijke ontwikkeling, ambities, vaardigheden, reflectie, talenten, dromen en kennis. Vanuit een vertrouwde en veilige basis coachen wij hen om zichzelf te zijn, om hun talenten en mogelijkheden te ontdekken. Om elkaar te inspireren, van en met elkaar te leren, elkaar te versterken en successen te vieren. Zo kan iedereen zich optimaal ontwikkelen.

Een inspirerende leeromgeving

We creëren een leeromgeving die stimuleert, motiveert, inspireert en realistisch is. Waar we met een open en nieuwsgierige blik kijken. Een omgeving waarin leerlingen, studenten en cursisten durven te doen en waar ervaren centraal staat. Een veilige plek waar ze fouten mogen maken, zelf keuzes leren maken en actief bezig zijn met hun eigen leerroute. Vonk is de plek voor hun toekomst. Ook voor later, als ze willen doorleren of als werkende terugkomen.

Voor het opdoen van nieuwe vaardigheden, ervaringen en kennis. Met ons brede en aantrekkelijke onderwijsaanbod bieden wij een inspirerende plek. Zij kunnen altijd bij ons terecht.

Flexibel, eigentijds en toekomstgericht onderwijs

We sluiten met ons onderwijs aan bij de leefwereld en leerroute van onze leerlingen, studenten en cursisten, bij de ontwikkelingen in de maatschappij en behoeften van de regio. Ons onderwijs geeft ruimte en aandacht aan thema's die er toe doen, zoals duurzaamheid, technologie, innovatie en het welzijn van mens, dier en natuur. We stimuleren de vaardigheden die voor de toekomst nodig zijn.

Met de regio

We bieden actueel en gevarieerd onderwijs dat stimuleert, contextrijk en ervaringsgericht is, binnen school en vooral daarbuiten. Daarvoor onderhouden we goede relaties met onze regionale partners en werken we nauw samen met het bedrijfsleven. Samen kijken we hoe we het beste kunnen aansluiten bij de actuele en toekomstige beroepspraktijk. Met een open blik onderzoeken we hoe wij hierin meebewegen, welke keuzes wij maken en hoe we kunnen blijven innoveren, zodat we van meerwaarde zijn en betekenisvol onderwijs kunnen blijven aanbieden.

DAADKRACHT

We durven ruimte te nemen en over grenzen te kijken. Vanuit een open en nieuwsgierige blik gericht op de toekomst, ontdekken we wat nodig en passend is voor onze leerlingen, studenten, cursisten, omgeving en onszelf. We inspireren elkaar, maken keuzes en gaan over tot actie.

PLEZIER

We zorgen voor een werk- en leeromgeving waar onze leerlingen, studenten, cursisten en collega's met veel plezier naartoe gaan. Een omgeving die veilig is. Waar we respectvol met elkaar omgaan, werken vanuit vertrouwen, uitgedaagd worden en energie krijgen.

SAMEN

We kennen elkaar, denken om elkaar en helpen elkaar om het beste te halen uit onze leerlingen, studenten, cursisten, en onszelf. We ontdekken, leren en werken samen en nemen verantwoordelijkheid voor ons werk en onze omgeving.

Koerslijnen

Zoals al aangegeven zijn we bezig met onze expeditiegids; onze meerjarenstrategie. Aan de hand van verschillende koerslijnen gaan we met elkaar op expeditie. De thema's van de landelijk gemaakt afspraken voor de werkagenda sluiten hierop aan en zijn direct te koppelen aan de koerslijnen die wij voor ogen hebben. Bij alles wat Vonk doet, wil gaan doen, op zich af ziet komen en op in wil spelen, zien wij wendbaarheid als een absolute vereiste om te komen tot een contextuele organisatie. Wendbaarheid is dan ook als randvoorwaarde in onze koerslijnen terug te vinden. Op dit moment hebben we de volgende koerslijnen voor ogen:

- **Persoonsvorming**
Persoonsvorming vormt het hart van ons onderwijs. Hier doen we het voor en dit is een belangrijk deel van onze maatschappelijke opdracht. De mens staat centraal. We zorgen ervoor dat we aandacht hebben voor wie je bent en hoe je jezelf wilt ontwikkelen.
- **Binnenwereld**
Binnen vonk werken we aan een gemeenschappelijke identiteit die gebaseerd is op onze onderwijsvisie. Het is onze verantwoordelijkheid dat onze basis als organisatie op orde is.
- **Buitenwereld**
De buitenwereld is minstens zo belangrijk als de binnenwereld. We werken met elkaar aan een wendbare organisatie zodat we ons kunnen verhouden tot de wereld van nu en van de toekomst.
- **Onderwijsontwikkelingen**
Vonk is er voor iedereen! We zorgen ervoor dat alle onderwijsontwikkelingen in lijn zijn met onze onderwijsvisie en volgen daarbij onze leidende principes en de waarden: plezier, daadkracht en samen.
- **Professionele cultuur**
Onze professionele cultuur is de basis van de organisatie en het onderwijs dat wij verzorgen. Met elkaar werken we aan een cultuur waarin ons professioneel kapitaal centraal staat (menselijk, sociaal en besluitvormend).



Met deze koerslijnen (of thema's) spelen wij in en sluiten wij nog beter aan op onze eigen ontwikkeling ('Vonk worden') en op dat wat er leeft in onze samenleving en de ontwikkelingen die er (regionaal) zijn (zie daarvoor ook hoofdstuk 'Vonk en de regio').

We zien het als onze maatschappelijke opdracht om bij te dragen aan het neerzetten van een organisatie waarin we onze leerlingen en studenten de mogelijkheid bieden zichzelf te zijn, te vinden en te ontplooiën en om voor onze externe stakeholders een partner te zijn waarmee in gezamenlijkheid de uitdagingen van de regio duurzaam kunnen worden opgepakt.

1.3 De kwaliteitsagenda versus onze koers

In de vorige alinea hebben we een schets gegeven van onze (voorgenomen) koers of te wel ons meerjarig strategisch beleid. Deze kwaliteitsagenda zouden we graag naadloos op dit strategisch beleid laten aansluiten. Op dit moment is dat echter (nog) niet mogelijk.

De fase van het schrijven en opleveren van de kwaliteitsagenda loopt namelijk vooruit op de formulering (en start van de uitvoering) van ons strategische beleid. Voor Vonk is in december 2023 de expeditiegids (ons strategisch) beleid vastgesteld. De kwaliteitsagenda is eind september 2023 opgeleverd. En voor Vonk bestaat geen lopend 'oud' strategisch beleid; we zijn een jonge fusieorganisatie die er bewust voor gekozen heeft het strategisch beleid te formuleren in het jaar na de formele fusie. Het koppelen van de doelstellingen en maatregelen van de kwaliteitsagenda aan het strategisch beleid kan daarmee nog niet gebeuren.

We zien al wel dat er duidelijke linken te leggen zijn en dat acteren op het strategisch beleid zal leiden tot het realiseren van de doelstellingen van de kwaliteitsagenda. We hebben echter nog geen strategische actielijnen geformuleerd en weten dus nog niet of die actielijnen goed aansluiten op de actielijnen (maatregelen) die we in deze kwaliteitsagenda geformuleerd hebben. Om niet in de situatie te geraken dat het strategisch beleid en de kwaliteitsagenda in de uitvoering twee gescheiden trajecten worden – en elkaar dus niet versterken – zullen we in het eerste kwartaal van 2025 de kwaliteitsagenda aan een review onderwerpen.

Het doel van die review is de doelstellingen en ambities van de kwaliteitsagenda te koppelen aan het meerjarig strategisch beleid en daar waar nodig de kwaliteitsagenda aan te passen zodat strategisch beleid en de kwaliteitsagenda één duidelijk lijn vormen. We hebben voor het eerste kwartaal van 2025 gekozen omdat we dan het strategisch beleid en de kwaliteitsagenda beiden een jaar uitvoeren. In dat jaar stelt ook elk mbo-cluster een meerjarig teamplan op. Die meerjarige teamplannen samen met de geboekte voortgang in (andere elementen van) het strategische beleid en die in de kwaliteitsagenda zullen duidelijk maken op welke onderdelen het strategisch beleid en de kwaliteitsagenda elkaar positief beïnvloeden en aan de realisatie van elkaars doelstellingen bijdragen.

Deze review zal waar nodig leiden tot aanpassen van de kwaliteitsagenda; te denken valt aan een scherpere prioritering, het aanpassen van maatregelen en/of van gestelde ambities. We voorzien zeker niet dat dit op grote schaal moet gebeuren, maar het aanscherpen van prioritering of van te ondernemen acties kan zeker aan de orde zijn. Het gaat dus om het herijken van de kwaliteitsagenda op basis van het gevoerde en te voeren strategisch meerjarenbeleid.

In het proces om tot een herijkte kwaliteitsagenda zullen we in ieder geval de volgende stakeholders betrekken.

- *Medewerkers van Vonk*

In 2024 stellen alle mbo-clusters een meerjarig teamplan op (zie hierboven beschreven). Bij de totstandkoming van deze plannen zijn alle onderwijsmedewerkers betrokken. Ook de studenten zullen via de gebruikelijke 'inspraakvormen' binnen de clusters betrokken worden. De inhoud van deze teamplannen – die afgestemd zijn op het strategisch beleid – leggen we naast de huidige kwaliteitsagenda. Duidelijk zal dan worden waar discrepanties zijn en waar aanscherping nodig is.

Bij het gesprek over de discrepanties nemen we natuurlijk ook de beschikbare informatie over de uitvoering en opbrengsten van de maatregelen van de kwaliteitsagenda mee. Daarover zullen we inhoudsdeskundigen die betrokken zijn bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda bevragen evenals de verantwoordelijke managers.

- *Ondernemingsraad en Studentenraad*
De ondernemingsraad en studentenraad stellen we op de hoogte van de uitvoering van en voortgang in zowel het strategisch beleid als de kwaliteitsagenda. We zullen ze ook meenemen in het gesprek over mogelijke aanpassingen in de kwaliteitsagenda. Worden er wijzigingen aan gebracht, dan zullen deze ter accordering worden voorgelegd aan de beide raden.

- *Regionale stakeholders*
 - Zoals hierboven al beschreven zal elk cluster van mbo-opleidingen in het jaar 2024 een meerjarig teamplan opstellen dat samenhangt met het strategisch beleid. Elk cluster betreft bij het opstellen van het plan de regionale stakeholders zodat er regionaal gedragen teamplannen ontstaan. De meerjarige teamplannen die daarmee gerealiseerd worden, zullen belangrijk zijn bij de inschatting wat in de kwaliteitsagenda moet worden aangepast.
 - De groep regionale vertegenwoordigers die specifiek zijn meegenomen in de totstandkoming van deze kwaliteitsagenda op 14 september 2023 (zie paragraaf 4.1, laatste alinea's) op het onderdeel arbeidsmarkt, specifiek ook voor jongeren in kwetsbare positie, zullen we bij deze review ook weer actief betrekken..

Op basis van de informatie die we in het hierboven beschreven proces ophalen zullen we de kwaliteitsagenda herijken.

Uiterlijk 1 april 2025 is deze herijkte kwaliteitsagenda beschikbaar.

Hoofdstuk 2 - Vonk en de regio

2.1 Wat is onze regio?

Vonk is een instelling die ontstaan is uit het Clusius College en het ROC Kop van Noord-Holland. Daarmee hebben we vmbo én mbo in huis en voor het mbo zowel opleidingen uit het (groene) domein 'Voedsel, natuur en leefomgeving' als opleidingen uit de andere domeinen. In totaal bieden we mbo-onderwijs aan in 13 domeinen plus Entree-onderwijs.

Voor het vmbo bedienen we Noord-Holland boven het Noordzeekanaal. Voor de mbo-opleidingen uit het groene domein is heel Noord-Holland ons voedingsgebied en voor de overige mbo-opleidingen is met name de Kop van Noord-Holland de regio die we bedienen. Daarbij moet wel gezegd dat we voor deze opleidingen ook redelijk wat studenten bedienen die buiten de Kop van Noord-Holland wonen en ook de samenwerking met bedrijven richt zich op een grotere regio.

2.2 Samenwerking in de regio

Als Vonk zijn we aangehaakt bij de omgeving waarin wij onderwijs verzorgen. We willen niet alleen een inspirerende omgeving zijn voor onze studenten, maar ook een vanzelfsprekende partner voor onze externe stakeholders zodat we gezamenlijk de ontwikkelingen die spelen kunnen 'bedienen'.

Zo is de urgentie van een toekomstbestendige arbeidsmarkt ook in onze regio groot. In veel sectoren is een groot tekort aan medewerkers (zie ook paragraaf 3.4). Als Vonk werken we met vele (grotere) werkgevers in de regio samen om de vraag naar goed opgeleide arbeidskrachten te bedienen.

Daarvoor ontwikkelen we vaak trajecten op maat zodat werknemers in korte tijd worden opgeleid of bijgeschoold via de beroepsbegeleidende leerweg of via cursussen en maatwerk. Domeinen waar dat met name (maar niet alleen) speelt zijn 'Techniek en procesindustrie', 'Zorg en welzijn' en 'Voedsel, natuur en leefomgeving'.

Tegelijkertijd staan we voor grote transitie, zoals de klimaat-, energie- en digitaliseringstransitie die vragen om innovaties in het beroepenveld én in het onderwijs. Op deze onderwerpen werken we nauw samen met andere onderwijsinstellingen, overheden en het bedrijfsleven in de regio. Een dergelijke markt vraagt om een ondernemende en lerende houding van werkenden, werkzoekenden en werkgevers, maar ook van ons als onderwijs. Werkgevers hebben een belangrijke rol in het stimuleren en faciliteren van het leven lang ontwikkelen van werkenden. Onderwijs zal de leer-, ontwikkel- en onderwijsvraag van individuen en groepen flexibel moeten kunnen bedienen. Een nog sterkere verbinding tussen de arbeidsmarkt en het onderwijs is dan ook van groot belang. In de position paper Onderwijs van Noord-Holland noord "Groeien doen we met elkaar" staat dit omschreven.



In deze steeds complexer wordende omgeving van arbeidskrapte, transitie en innovatie vindt ook een transitie plaats van het samenwerken met individuele partners naar het gezamenlijk opereren in ecosystemen. In zo'n ecosysteem werken we samen met andere onderwijspartners (in de hele kolom), met bedrijfsleven, overheden, maatschappelijk instanties en kenniscentra om een complexe leervraag te beantwoorden. Het ecosysteem biedt door de verschillende partners een divers scala aan perspectieven en middelen, waardoor de leervraag vanuit verschillende hoeken wordt belicht. Door deze multidimensionale aanpak worden niet alleen oplossingen geïdentificeerd, maar ontstaan er ook nieuwe inzichten en innovatieve benaderingen die anders mogelijk over het hoofd zouden zijn gezien. Samenwerken in een ecosysteem om een leervraag te beantwoorden is een krachtige manier om te groeien, te leren en te evolueren, waarbij de som van de delen vaak veel groter is dan het geheel. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen is de transitie van individuele samenwerkingspartners naar het gezamenlijk opereren binnen een ecosysteem een cruciale stap in het realiseren van een lerende en wendbare samenleving. In deze verschuiving worden individuen en organisaties aangemoedigd om hun traditionele grenzen en silo's te doorbreken en samen te werken aan een gedeelde visie op voortdurende ontwikkeling. Dit vergt een nieuwe mindset waarbij de focus ligt op het delen van kennis, het identificeren van gemeenschappelijke doelen en het aangaan van duurzame partnerschappen. Door gezamenlijk middelen, expertise en leermogelijkheden te benutten, kunnen we een dynamische leeromgeving creëren die individuen in staat stelt zich aan te passen aan veranderende arbeidsmarktbehoeften en hun vaardigheden voortdurend te actualiseren. Deze transitie is niet alleen essentieel voor persoonlijke groei, maar draagt ook bij aan een veerkrachtige en competitieve

arbeidsmarkt en economie op de lange termijn. Voorbeelden van dergelijke regionale samenwerkende ecosystemen waarin wij participeren zijn GreenChain en TechPort. In deze ecosystemen wordt samengewerkt vanuit verschillende investeringsvormen zoals EntreeNH, SmartFuture. In samenwerking met onderwijspartners in de regio, overheden en het bedrijfsleven zetten we ons in om de onderwijsvorm aan te passen op leervraag, doelgroep en inhoud. Mooie voorbeelden hiervan zijn de programma's "Entree NH, mbo maatwerk," en "Smart Future" Programma's waarin het onderwijs, overheid en bedrijfsleven elkaar vinden. Met specifieke maatwerktrajecten voor wie het niet lukt via de reguliere weg, maar ook door te starten met een practoraat Smart technologie.

Entree NH:

Flexibiliseren en maatwerk leveren, is een omvangrijke onderwijsinnovatie in een veld met veel relevante spelers.

Onder aanvoering van penvoerder Horizon College is gestart met het opzetten van een consortium waar onderwijs, ondernemers en overheid(-instanties) samenwerken aan een passend perspectief voor de doelgroep voor wie leren en werken niet vanzelfsprekend is. We ontwikkelen mbo maatwerk voor en met alle professionals die zich inzetten voor entreestudenten en -onderwijs.

Smart future

Digitalisering en technologie spelen in bijna alle beroepen een steeds belangrijkere rol. Het RIF project Smart Future speelt hierop in door docenten studenten, werkenden en bedrijfsleven samen te brengen met innovatieve initiatieven om ons heen. Initiatieven in de sectoren waarvoor Vonk, Inholland en Horizon College studenten opleiden. Of het nu gaat om water, nieuwe vormen van energie, haventransitie of de nieuwste precisietechnieken. Feit is dat we onze medewerkers en studenten er op voor willen en moeten bereiden.

Partners delen kennis met elkaar in de verschillende hotspots. En docenten en leidinggevenden maken kennis met mogelijkheden om deze innovaties te integreren in het onderwijs of hun bedrijf.

Naast deze twee voorbeelden zijn er nog tal van projecten te benoemen. Kenmerkend voor Vonk is dat we ons inzetten voor zowel optimale leersituaties voor (kwetsbare) studenten, leerlingen en cursisten en gelijke kansen, als voor toonaangevend onderwijs op het gebied van innovatie om een bijdrage te leveren aan beroepsbevolking die klaar is voor digitalisering, globalisering en de nodige transitie.

De Leven Lang Ontwikkelen (LLO) katalysator fungeert als een krachtige motor die naadloos aansluit op de ontwikkeling van regionale ecosystemen. Door zich te richten op het bevorderen van levenslang leren en vaardighedenontwikkeling, stimuleert de LLO-katalysator de groei van een goed functionerend, lokaal ecosysteem van onderwijsinstellingen, werkgevers, overheden en maatschappelijke organisaties. Dit initiatief verbindt deze verschillende actoren en creëert synergiën die resulteren in meer kansen voor individuen en bedrijven om te gedijen in de snel veranderende economische en arbeidsmarkt-landschappen. Het stelt regio's in staat om hun menselijk kapitaal te versterken, innovatie te stimuleren en te zorgen voor duurzame economische groei, terwijl het tegelijkertijd de lokale gemeenschappen verrijkt en versterkt. De LLO-katalysator fungeert als een cruciaal bindmiddel dat regionale ecosystemen in staat stelt zich aan te passen en te floreren in de 21e-eeuwse uitdagingen.

Als Vonk zetten we stevig in op de deelname aan het meerjarige programma van LLO-katalysator. Met onze deelname aan de LLO-katalysator geven we een grote impuls aan leven lang ontwikkelen bij zowel Vonk, in de regio als landelijk. Dit laten slagen is een grote opgave voor de gehele organisatie.

De nieuwe vormen van onderwijs en samenwerken met bedrijfsleven die we deels al zijn ingeslagen vragen andere competenties dan voorheen. Wendbaarheid is hierbij een vereiste. Met het oog op de organisatiecultuur waar we als jonge fusieorganisatie naar toe willen, met daaronder de leidende principes en de waardenset 'daadkracht, samen en plezier' zijn we op de goede weg om een ieder zijn of haar vonk te laten vinden.

Zoals we hierboven al aangaven is het kenmerkend voor Vonk dat we ons inzetten voor gelijke kansen. Dat doen we met zo mogelijk nog meer hart voor jongeren in een kwetsbare positie (jijkp). Voor deze groep werken we ook samen in een ecosysteem. Samen met overheden, zorgpartijen en andere onderwijsinstellingen (vo én mbo) proberen we een vangnet in de regio te creëren waardoor jongeren een duurzame plek vinden op de arbeidsmarkt en zelfredzaam worden. Naast het al genoemde voorbeeld van de RIF Entree NH is ook de (bestuurlijke) samenwerking aan de regionale jikp-tafels een goed voorbeeld.

In bijlage 4 is een overzicht opgenomen van de belangrijke ecosystemen en/of overlegtafels waarin wij participeren en benoemen we de partners die we daar treffen.

2.3 Groene samenwerking

Clusius College – één van de fusiepartners – was een AOC, een groene school. De AOC's in Nederland hadden én hebben de goede gewoonte om met elkaar samen te werken. Vonk blijft hierin participeren. De tekst in deze paragraaf is in het kader van die samenwerking gezamenlijk opgesteld. We sluiten ons van harte aan bij die paragraaf maar maken daarbij wel de opmerking dat voor Vonk de integrale benadering van de maatschappelijke vraagstukken vanuit onze diverse opleidingsdomeinen gezamenlijk – waaronder groen – het uitgangspunt zal zijn.

Op de horizon van de samenleving staan grote nationale en internationale opgaven op de agenda. Aan ons, het beroepsonderwijs, wordt gevraagd om na te denken over de bijdrage die we kunnen leveren aan de transitieopgaven van nu en in de toekomst. Dit brengt vragen met zich mee waar we ons eerder geen voorstelling van konden maken. Het kabinet heeft onder andere klimaat en energie, maar ook veiligheid, woningbouw, onderwijs, kinderopvang en de digitale transitie als maatschappelijke opgaven genoemd in de regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027.

Voor de groene sector zijn veel van deze opgaven relevant en actueel. De groene sector is sterk geworteld in Nederland en veelal gericht op het internationale speelveld. De urgente vraagstukken en technologische vernieuwingen vragen om (inter)nationale samenwerkingen binnen en over alle sectoren heen. Hierbij zien wij een verschuivend paradigma van een lineaire economie gericht op continue groei naar een meer circulaire en waarde-gedreven economie die aansluit bij wat past binnen de grenzen van de aarde. De grote maatschappelijke opgaves als duurzaamheid, digitalisering, energietransitie, klimaat en (voedsel)zekerheid, zijn thema's waar het groene onderwijs volop mee bezig is.

De afgelopen jaren is duidelijk geworden dat 'groen doen of laten' een belangrijke afweging is van elke beslissing die we nemen. 'Groen' levert een bijdrage aan antwoorden op complexe transitieopgaven waar we nu voor staan. De Groene werelden, ontwikkeld met Groenpact - het samenwerkingsverband tussen onderwijs, het Ministerie van LNV en bedrijfsleven in het groene domein - laten deze samenhang goed zien. In deze werelden zijn de maatschappelijke opgaven goed zichtbaar en onlosmakelijk verbonden met het groen onderwijs.

Dit betekent dat het nu meer dan ooit noodzakelijk is dat we alle leerlingen en studenten opleiden met handvatten om weloverwogen keuzes te maken. Het betekent ook dat we in tijden van demografische

krimp alert moeten zijn op goede spreiding van groen onderwijs en de soms kleine opleidingen waar (regionaal) vraag naar is. Tegelijk zien we ook een toenemende vraag naar flexibeler en meer transitiegedreven onderwijs. Binnen ons vmbo planten we de zaadjes en leggen we de basis voor een bijdrage aan een toekomstbestendige maatschappij. Binnen ons mbo leggen we een fundament voor een leven lang leren, bouwen we aan verbindingen met andere sectoren, zetten we in op keuzedelen die een breder perspectief laten zien en werken we steeds meer op basis van case-based learning binnen hotspots en meetingpoints van Centra voor Innovatief Vakmanschap binnen het CIV Groen. Via Groenpact is de hele groene onderwijskolom (vmbo-mbo-hbo en wo) met elkaar verbonden in een uniek kennisecosysteem voor leren en ontwikkelen. We bevorderen en faciliteren onderwijsvernieuwing, aansluiting op de arbeidsmarkt en kennisdoorwerking in de beroepspraktijk. Helpend hierbij is het groeiend aantal groene practoraten en een verbinding met de lectoraten in het hoger onderwijs. Via Kennis op maat (KOM) draagt universitair onderzoek vanuit onder andere de Universiteit van Wageningen bij aan de ontwikkeling van het mbo curriculum en het opbouwen van de *human capital* binnen onze scholen op de transitieopgaven. De groene kolom met al haar verbindingen maakt het werken op 'groene' scholen aantrekkelijk, urgent en uitdagend en biedt een goed carrièreperspectief voor medewerkers.

Onderwijs, bedrijfsleven en overheid werken samen aan innovaties om oplossingen te vinden voor maatschappelijke uitdagingen. Dat doen we in verbinding met elkaar en onze omgeving. Regionale verankering is binnen het mbo van groot belang. Voor de groene sector, is de daarnaast de sectorale, landelijke verbinding minstens zo belangrijk. Binnen en buiten de kaders van de werkagenda mbo en het stagepact, werken de mbo-instellingen met groen onderwijs met elkaar samen en richten wij ons op onderzoek, innovatie en continue kwaliteitsverbetering van onze programma's.

2.4 De arbeidsmarkt in de regio: conclusie van de analyse

In bijlage 2 is een uitgebreide analyse van de arbeidsmarkt van Noord-Holland Noord opgenomen. Op basis van die analyse kunnen we de volgende opleidingen selecteren als opleidingen waar een tekort aan medewerkers is en/of zal zijn. Daar ligt dus een gezamenlijke opdracht voor ons en voor onze samenwerkingspartners in de regio.

	Tekort huidige arbeidsmarkt	Tekort arbeidsmarkt tot 2026
Zorg en welzijn	bc113 mbo-verpleegkunde	bc 113 mbo-verpleegkunde
	bc223 Verzorgend-IG	
	bc337 Pedagogisch werk	bc337 Pedagogisch werk
	bc310 maatschappelijke zorg	bc310 maatschappelijke zorg
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479 Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479 Voertuigen en mobiele werktuigen
Techniek en gebouwde omgeving	bc355 Timmeren	bc355 Timmeren
Techniek en procesindustrie	bc371 Elektrotechnische installaties	bc371 Elektrotechnische installaties
		bc280 Industriële processen
	bc324 Metaalbewerken	bc324 Metaalbewerken
	bc328 Middenkader engineering	bc328 Middenkader engineering
	bc411 Service- en onderhoudstechniek	bc411 Service- en onderhoudstechniek
	bc413 Mechatronica	bc413 Mechatronica

	Tekort huidige arbeidsmarkt	Tekort arbeidsmarkt tot 2026
Logistiek	bc490 management transport en logistiek	bc490 management transport en logistiek
	bc416 logistiek	bc416 logistiek
	bc391 Agro productie, handel en logistiek	bc391 Agro productie, handel en logistiek
Voeding	bc390 Voeding	bc390 Voeding
	Bc089 Keuken	
	Bc314 Bediening	
Groen	bc394 Groene Ruimte	
ICT	bc303 IT systems en devices	
	bc425 Software development	
Veiligheid	bc356 Publieke veiligheid	bc356 Publieke veiligheid
	bc165 Particuliere beveiliging	bc165 Particuliere beveiliging
Zakelijke dienstverlening	bc488 Business Services	

2.5 Kansen en bedreigingen in relatie tot het werkveld

In de voorgaande paragraaf (2.4) hebben we de conclusie van de analyse van de regionale arbeidsmarkt weergegeven. Die analyse is duidelijk meegenomen in de doelstelling en maatregelen van prioriteit 2 - versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

De analyse brengt natuurlijk vooral onze sterktes en zwaktes in relatie tot het werkveld en de arbeidsmarkt in beeld: waar hebben we de aansluiting die nodig is voor de (actuele) opleidingsbehoeften en waar nog niet.

De kansen en bedreigen die vooral ook op de langere termijn spelen, hebben we nog niet duidelijk in beeld gebracht. Dat doen we in deze paragraaf.

Kansen in relatie tot het werkveld

1. *Behoeftte aan gespecialiseerde vaardigheden in het werkveld*

Door veranderingen in de arbeidsmarkt is er een toenemende vraag naar specifieke vaardigheden en kennis, wat kansen biedt voor het onderwijsaanbod van Vonk.

Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat er nieuwe cursussen of programma's worden ontwikkeld in gebieden zoals digitale technologie, duurzaamheid, of gezondheidszorg, afhankelijk van de specifieke behoeften en kansen in de regio waar Vonk actief is. Door het onderwijsaanbod af te stemmen op de actuele en toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt, kan Vonk haar studenten beter voorbereiden op succesvolle carrières en tegelijkertijd haar eigen positie in het onderwijslandschap versterken.

Op basis van onze arbeidsmarktanalyse hebben we activiteiten in dit kader opgenomen in de maatregelen die zich richten op beroepen waarin we een maatschappelijke opgave hebben. In de kwaliteitsagenda zijn deze maatregelen vooral opgenomen in prioriteit 2, de versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Daarin gaat het dan niet alleen om het ontwikkelen van aanbod voor deze behoefte maar juist ook het opzetten van samenwerkingsverbanden met bedrijven en (onderwijs-)organisaties om dit te realiseren.

2. *Technologische mogelijkheden*

Binnen het werkveld zijn technieken ontwikkeld die mogelijkheden bieden voor innovatief onderwijs dat beter aansluit bij de hedendaagse leerbehoeften van studenten. Door inzet ervan kunnen we een bredere groep studenten bereiken.

Het gebruik van nieuwe technologieën maakt het mogelijk om interactiever, flexibeler en toegankelijker onderwijs te bieden. Dit kan Vonk helpen om een breder en meer divers studentenpubliek te bereiken, inclusief diegenen die wellicht geen toegang hebben tot traditionele onderwijsmethoden. Voorbeelden hiervan zijn:

- E-learning en digitale platforms inzetten om onderwijs interactief en flexibel in te zetten; vooral van belang voor sectoren waar flexibele en up-to-date kennis essentieel is.
- VR (virtueel reality) en AR (augmented reality) om met behulp van praktijkgericht simulaties complexe concepten toegankelijker te maken.
- Data-analyse en personalisatie om succesvolle maatwerktrajecten te kunnen neerzetten op basis van data-analyse, vooral van belang in zeer snel veranderende werkvelden.

Daarnaast biedt het integreren van technologie in het curriculum studenten de kans om essentiële digitale vaardigheden te ontwikkelen, wat hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vergroot. Daarbij kan gedacht worden aan AI, big data en cybersecurity.

Met behulp van deze elementen kan door onderwijsinnovaties de kwaliteit van onderwijs verbeteren. Het haakt dus aan bij prioriteit 3. De effecten zullen vooral ook de kansengelijkheid verbeteren (prioriteit 1).

Voor deze onderdelen zijn geen specifieke maatregelen genomen. In een aantal projecten waar we vanuit Vonk deelnemen spelen technologische ontwikkelingen wel een duidelijke rol. We hebben ervoor gekozen om die vooral daar 'te laten' en er niet nog apart in deze kwaliteitsagenda op te acteren.

3. *Behoeftte aan flexibel leren en opleiden*

Onder werknemers die hun vaardigheden willen updaten bestaat een behoefte aan flexibele leeropties, zoals online cursussen of avondklassen.

Hieraan zullen we vooral werken binnen prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt) en dan met name in de wijze waarop we ons aanbod LLO uitvoeren. In deze kwaliteitsagenda zullen we vooral de maatregelen opnemen die leiden tot een breder en beter inhoudelijk aanbod van LLO (doelstelling 2.3). Bij de manier waarop we het aanbod vervolgens uitvoeren liggen grote kansen als we dat ook flexibel doen.

Bedreigingen in relatie tot het werkveld

1. *Demografische verschuivingen*

Demografische verschuivingen, zoals een vergrijzende bevolking of lagere geboortecijfers, kunnen leiden tot een afname van het aantal traditionele studenten. Dit heeft directe gevolgen voor Vonk; we moeten ons mogelijk aanpassen aan een kleiner of veranderend studentenbestand.

Ook zal het invloed hebben op de vraag naar bepaalde opleidingen. Bijvoorbeeld, een toename in de ouder wordende bevolking kan de vraag naar gezondheidszorg en gerelateerde studies doen stijgen. Vonk zal deze trends nauwlettend volgen en het curriculum en de marketingstrategieën hierop afstemmen om relevant en aantrekkelijk te blijven voor de veranderende studentenpopulatie. In de kwaliteitsagenda spelen we in ieder geval in op het actueel houden van ons aanbod zodat dit relevant voor studenten en werkgevers is. Met name in prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt) speelt hierop in met de doelstelling 2.1 (LOB) en 2.3 (LLO).

Daarnaast vraagt dit punt dat we onze curricula flexibel en up-to-date houden en daarin snel aanpassingen kunnen realiseren. Ook daarop acteren we met name in maatregel 2.3 (LLO) waarin we inzetten op het neerzetten van curricula op basis van flexibel inzetbare modules.

2. *Concurrentie*

Toenemende concurrentie is een bedreiging voor Vonk omdat het de strijd om studenten intensiveert, wat kan leiden tot een afname in inschrijvingen en inkomsten. Concurrentie komt niet

alleen van traditionele onderwijsinstellingen, maar ook van online platforms en alternatieve leervormen die vaak flexibeler en toegankelijker zijn. Dit kan de aantrekkelijkheid van Vonks traditionele onderwijsaanbod verminderen, vooral onder studenten die op zoek zijn naar innovatieve en flexibele leermethoden. Het vereist van Vonk een proactieve benadering in marketing, curriculumontwikkeling en samenwerkingen om concurrerend te blijven. Daarbij valt te denken aan:

- Inzetten op unieke, gespecialiseerde programma's voor specifieke behoeften van de arbeidsmarkt – dit onderdeel komt terug in prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt) met name ook in doelstelling 2.3 (LLO) waar we werken aan het verhelderen van de behoeften (vraagduiding) van onze partners en daar vervolgens onderwijs op ontwikkelen.
- Inzetten op het creëren van samenwerkingsverbanden met industrie en bedrijfsleven om door praktijkgerichte ervaringen en stageplekken onze opleidingen actueel en interessant te houden. Hieraan werken we ook in prioriteit 2 in doelstelling 2.1 (LOB – het opdoen van praktijkgerichte ervaringen), 2.2 (kwalitatief goede stageplekken) en 2.3 (bbl-maatwerktrajecten voor specifieke werkgevers).

Daarnaast vraagt het natuurlijk ook om het versterken van de merkidentiteit van Vonk en van de communicatie over de unieke waarde van Vonks onderwijsaanbod. Dit element is wel onderdeel van ons strategisch beleid, maar is niet specifiek in de kwaliteitsagenda opgenomen.

Hoofdstuk 3 – Interne analyse Vonk

In deze paragraaf schetsen we hoe we er – kijkend naar onze eigen organisatie - als Vonk voor staan. We staan daarvoor stil bij het harmonisatieproces in het kader van de fusie, ons strategisch beleid, de uitkomsten van het inspectietoezicht (4JO eerste helft 2023), de kwaliteit van het onderwijs aan de hand van een aantal cijfermatige indicatoren en de opbrengsten van de vorige kwaliteitsagenda. We ronden af met de SWOT.

3.1 Harmonisatieproces in het kader van de fusie

Op 1 januari 2022 zijn de voormalige onderwijsinstellingen Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland bestuurlijk gefuseerd en op 1 augustus 2022 volgde een instellingsfusie. Vanaf dat moment zijn we Vonk.

De voorbereiding naar de fusie is een relatief kort traject geweest waarin de noodzakelijke stappen gezet zijn om te kunnen fuseren. Het harmoniseren van de bedrijfsvoering van de twee instellingen is vooral opgepakt na de bestuurlijke fusie. Het harmoniseren van het onderwijs gebeurt stapsgewijs vanaf de instellingsfusie.

Voor Vonk geldt dat we op toekomstbestendige wijze onze maatschappelijk opdracht willen uitvoeren. En dan op zo'n manier dat Vonk verder komt dan we met beide vorige organisaties konden bereiken. Hierbij gaan we uit van wat het beste is voor de nieuwe organisatie en hebben we er heel bewust niet voor gekozen om het beste uit de twee organisatie aan elkaar te plakken. We zitten dan ook in een transformatieproces en (relatieve) chaos is daarin een onvermijdelijke fase.

Een aantal elementen spelen een belangrijke rol in het (langer duren) van het harmonisatieproces. Zo waren beide vorige instellingen echt anders georganiseerd (centraal versus decentraal) en blijken bij nadere beschouwing ook de culturele aspecten als het gaat om de sturingsfilosofie van Vonk, vertrouwen (eigenaarschap), autonomie en verbinding, verder uit elkaar te liggen.

Dit betekent dat er veel tijd en aandacht van de organisatie gaat naar het neerzetten van de nieuwe werkwijzen. Voor de onderwijsteams betekent het dat veel processen meer tijd vragen dan voorheen omdat de nieuwe werkwijzen nog niet uitgekristalliseerd zijn en de oude niet meer vanzelfsprekend werken.

Dit kan consequenties hebben voor de snelheid waarmee we verbetering en verandering kunnen doorvoeren.

3.2 Strategisch beleid – expeditiegids

Er is bewust gekozen om eerst te fuseren en daarna te werken aan een strategisch beleid voor de nieuwe organisatie. Het strategisch beleid van Vonk komt terug in de expeditiegids en dient als kapstok voor de totale ontwikkeling van Vonk. De gids geeft inhoudelijk richting aan de onderwijsontwikkeling (op basis van de onderwijsvisie, sturingsfilosofie en omgevingsfactoren) en geeft de randvoorwaarden weer waarbinnen de ontwikkeling van Vonk wordt vormgegeven. Het proces rondom de expeditiegids is gestart in februari 2023 en omvat een interactieve dialoog met alle interne en externe betrokkenen zodat actief verwachtingen, ontwikkelingen en ambities worden verzameld en in samenhang met de missie en visie worden geborgd. Ook de opbrengsten en ambities voor de toekomst vanuit onze vorige kwaliteitsagenda's zijn hierin meegenomen. Ons strategisch beleid wordt in de vorm van de expeditiegids eind december 2023 vastgesteld en vormt daarmee ook de basis van onze kwaliteitsagenda. De thema's die terugkomen in de expeditiegids zijn persoonsvorming, de binnenwereld, de buitenwereld, onderwijsontwikkelingen en professionele cultuur. Wendbaarheid en leiderschap vormen een rode draad in deze thema's.

3.3 Uitkomsten inspectietoezicht

In februari en maart 2023 heeft de inspectie het vierjaarlijks bestuurlijk onderzoek uitgevoerd. Het vierjaarlijks onderzoek viel een half jaar nadat we Vonk waren geworden.

De inspectie heeft bij Vonk onderzocht of de sturing door het bestuur op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen en opleidingen voldoet en of er sprake is van deugdelijk financieel beheer. Ook onderzocht zij hoe deze sturing bijdraagt aan de kernfuncties van het onderwijs gezien vanuit het onderzoekskader.

De inspectie heeft geconstateerd dat het financieel beheer van Vonk deugdelijk is. Een aandachtspunt is het werken met een meerjarenbegroting.

Het kwaliteitsgebied 'besturing, kwaliteitszorg en ambitie' beoordeelt de inspectie als onvoldoende. Dat geldt voor de drie standaarden in het gebied.

Ten tijde van het onderzoek ontbrak het nog aan visie, ambities en doelen waarop door het bestuur gestuurd werd. Gezamenlijke doelen worden nog niet gerealiseerd en de kwaliteitscultuur wordt onvoldoende bevorderd. De professionele ruimte heeft kenmerken van een eilandcultuur en te weinig zelfreflectie. Ook evalueert en analyseert het bestuur niet systematisch of de doelen bereikt worden en welke acties nodig zijn. Binnen de onderwijsteams is dit ook niet altijd op orde.

Op basis van het inspectierapport – dat een integraal beeld van noodzakelijke verbeterpunten in de hele organisatie van Vonk schetst – is een verbeterplan opgesteld waarin we alle onderdelen integraal oppakken. Het inspectierapport heeft er niet voor gezorgd dat we onze koers wijzigen: we blijven inzetten op een nieuwe toekomstbestendige organisatie waarin we gaan voor de duurzame oplossing. Het heeft gezorgd voor een hogere prioritering van en een strakkere sturing op een aantal wezenlijke processen, zoals het komen tot een strategische aanpak, het implementeren van de P&C-cyclus en het neerzetten van een ontwikkelcyclus.

Het uitvoeren van dit verbeterplan zal ook de nodige tijd en aandacht vragen van de teams binnen Vonk.

De inspectie constateerde ook dat het daadwerkelijke onderwijs op de meeste bezochte onderwijslocatie van voldoende tot goede kwaliteit was.

3.4 Kwaliteit van het onderwijs

Om een beeld te schetsen van de kwaliteit van het onderwijs kijken we naar een aantal cijfermatige indicatoren: de onderwijsresultaten (jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat), voortijdig schoolverlaten, studenttevredenheid, ontwikkeling studentenaantallen en medewerkerstevredenheid. We beseffen dat deze cijfers niet de afspiegeling zijn van het totale beeld, maar het zijn wel indicatoren waarmee we een vinger aan de pols kunnen houden.

In bijlage 1 (enkele belangrijke kpi's) zijn deze gegevens met bijbehorende getallen weergegeven.

a. studentaantallen

Mbo	01-10-2021	01-10-2022
bol	3.090	2.906
bbl	1.529	1.585
Totaal	4.619	4.491

Niveau		
1	155	149
2	880	746
3	1.553	1.497
4	2.031	2.099
Totaal	4.619	4.491
Educatie	01-10-2021	01-10-2022
Texel	18	25
Den Helder	233	164
Schagen	104	90
Hollands Kroon	84	125
Totaal	439	404
Vavo	01-10-2021	01-10-2022
Vmbo	11	12
Havo	35	69
Vwo	11	24
Totaal	53	102

Binnen het mbo-onderwijs dalen onze studentenaantallen. De daling wordt vooral veroorzaakt door terugloop van het aantal studenten in de bol. In de bbl is juist een toename te zien. De terugloop in bekostiging in de nabije toekomst zal duidelijk merkbaar zijn.

Het vooruitzicht voor 2023 is dat de daling van (gewogen) studenten blijft doorzetten.

Voor Educatie zijn de aantallen in 2022 ook wat lager dan 2021, voor Vavo is er juist een duidelijk toename te zien. Dat laatste hangt vooral samen met het afschaffen van een aantal regels die in Corona-tijd golden waardoor vo-leerlingen aan minder eisen hoefden te voldoen om te slagen.

b. onderwijsresultaten

Gemiddeld genomen realiseren we als Vonk voldoende onderwijsresultaten. In de benchmark 2022 realiseren we voor zowel het jaarresultaat, diplomaresultaat als startersresultaat boven het gemiddelde mbo-niveau. Een vergelijking met voorgaande jaren is moeilijker te maken omdat de gegevens voor die jaren alleen beschikbaar zijn voor de twee voormalige instellingen.

Zoomen we in op opleidingsniveau, dan zien we bij een aantal opleidingen al langere tijd een onvoldoende resultaat. Dit geldt voor opleidingen:

- bc 392 Diervverzorging niveau 2 en 3
- bc 394 Groene ruimte niveau 2, 3 en 4
- bc 314 Bediening niveau 2
- bc 350 Sport en bewegen niveau 3
- bc 337 Pedagogisch werk niveau 3
- bc 307 Haarverzorging niveau 2
- bc 089 Keuken niveau 2

Vergelijken we onszelf op opleidingsniveau in de benchmark 2022 dan geldt voor jaarresultaat en diplomaresultaat dat we bij zo'n derde van de opleidingen lager scoren dan landelijk gemiddeld. Voor startersresultaat is het bijna de helft. We verliezen dus relatief veel van onze studenten in het eerste jaar.

c. *voortijdig schoolverlaten*

Net als landelijk is het aantal voortijdig schoolverlaters in 2021-2022 weer toegenomen zowel in aantallen als procentueel voor de niveaus 2 tot en met 4. Niveau 2 neemt zowel als het om aantallen als percentage gaat het grootste deel voor haar rekening. In niveau 1 is vsv gedaald, zowel procentueel als in aantallen.

Het landelijk percentage vsv in het mbo is met 6,35% wel hoger dan bij Vonk (5,83%). Kijken we naar de reden van de uitval dan gaat het met name om studenten met persoonlijke (multi)problematiek en een verkeerde opleidings-/beroepskeuze. Daarnaast zien we als reden ook dat er meer studenten ingestroomd zijn vanuit het vo die in voorgaande jaren niet toelaatbaar waren (door de duimregeling in het vo) én zien we een toename van groenpluk door de krapte op de arbeidsmarkt. Specifiek voor niveau 2 zien we ook dat doorgestroomde studenten vanuit niveau 1 eerder uitvallen.

d. *studenttevredenheid*

De tevredenheid van studenten brengen we in beeld via de Job-monitor. De gegevens van deze monitor in 2022 zijn nog van de twee voormalige instellingen. Over het algemeen kunnen we stellen dat de tevredenheid van de studenten van voormalig ROC Kop van Noord-Holland bij de meeste onderwerpen gelijk scoorde aan het landelijk gemiddelde of hoger. Op de thema's 'informatie', 'lesmateriaal en toetsen', 'werkplek bbl' was de score onder het landelijk gemiddelde. Dat gold ook voor het rapportcijfer.

De tevredenheid van de voormalige studenten van het Clusius College was over het algemeen wat lager dan landelijk gemiddeld. De thema's 'stage bol' en 'werkplek bbl' scoorden juist gelijk aan of hoger dan landelijk gemiddeld.

Begin 2023 is nog een eigen studentenenquête afgenomen binnen voormalig ROC Kop van Noord-Holland. Daar zien we dat de tevredenheid van studenten daalt. De respons in alle enquêtes is overigens een aandachtspunt: die neemt af.

Het verbeteren van de tevredenheid van studenten is voor Vonk een aandachtspunt. Het (algemeen) dalen van tevredenheid laat zien dat we te weinig aansluiten bij de behoeften en wensen van onze studenten. Daarin spelen een aantal zaken een belangrijke rol. Zo zitten we al enige tijd in een fusieproces wat met zich meebrengt dat veel (organisatorische) zaken nog niet duidelijk zijn of minder vanzelfsprekend lopen dan ze deden. Daarnaast veranderen de wensen en behoeften van onze studenten in de huidige maatschappelijke context en wij sluiten nog onvoldoende aan op die veranderingen. In ons strategisch beleid zullen we op een aantal aspecten acteren die specifiek ingaan op de oorzaken. Zo zullen we veel aandacht gaan besteden aan persoonsvorming als hart van het onderwijs en aan het op orde krijgen van de binnenwereld (de basis van onze organisatie). De aandacht voor persoonsvorming zal de tevredenheid over 'onderwijs en begeleiding' en over 'omgeving, sfeer & veiligheid' positief beïnvloeden. De aandacht voor het op orde krijgen van de organisatie zal datzelfde doen voor de onderdelen 'informatievoorziening', 'medezeggenschap' en 'lesmateriaal & toetsen'. De professionele cultuur die voor beiden nodig is, weeft als een rode draad door ons strategisch handelen.

Ook in deze kwaliteitsagenda komen onderwerpen terug die de tevredenheid van studenten positief zullen beïnvloeden.

Met de acties in de doelstellingen 1.1 en 1.2 werken we aan de tevredenheid over 'omgeving, sfeer en veiligheid' en 'medezeggenschap'. Samen met de studentenraad werken we aan een veilige omgeving waarin alle studenten zich welbevinden en waarin kansen worden gecreëerd. Met doelstellingen 1.3 en 2.1 richten we ons op de verbetering van de loopbaanbegeleiding – ook voor de studenten in een kwetsbaardere positie – en met doelstelling 2.2 doen we dat ook maar dan specifiek in de beroepspraktijkvorming (bol en bbl).

En met de doelstellingen 3.1 en 3.2 richten we ons op het verbeteren van de kwaliteit van 'lessen' in de algemene vakken, inclusief burgerschap.

We verwachten door het strategisch handelen en door het handelen binnen de kwaliteitsagenda de tevredenheid van de studenten op de diverse onderdelen zal toenemen en ook af te lezen zal zijn in een hoger rapportcijfer.

e. *medewerkerstevredenheid*

Eind 2022 is onder de medewerkers van Vonk een mto (medewerkerstevredenheidsonderzoek) afgenomen. De enquêteresultaten zijn alleen voor heel Vonk in beeld te brengen. Uitsplitsing naar verschillende teams is niet mogelijk.

Alle resultaten zijn in vergelijking met vorige mto's duidelijk lager, zowel in vergelijking met voormalig Clusius College als in vergelijking met voormalig ROC Kop van Noord-Holland. Vergelijken we de resultaten met de landelijk gemiddelden, dan valt op dat het thema 'werkplezier' vergelijkbaar is met het landelijke beeld én met het beeld van de vorige afname. Dat geldt ook voor de onderdelen teamdynamiek en leiderschap.

De thema's 'organisatiestrategie' en 'organisatiecultuur' tonen een duidelijk minder positief beeld dan landelijk gemiddeld en dan de vorige afname.

De werkdruk wordt binnen Vonk hoger ervaren dan landelijk gemiddeld en de doorgroeimogelijkheden worden slechter beoordeeld.

De top 3 verbeterpunten zijn:

- de communicatie
- de beloning
- de werkdruk

De tevredenheid van medewerkers zou met de uitvoering van het strategisch beleid en de kwaliteitsagenda positief beïnvloed moeten worden. Vanuit het strategisch beleid zullen vooral de activiteiten vanuit de koerslijnen 'binnenwereld: de reis binnen Vonk' en 'professionele cultuur: samenwerking en professioneel handelen' invloed hebben op de tevredenheid van medewerkers. Daarnaast is ook de verwachting dat het 'meereizen' met de expeditie en het gezamenlijk verder vormgeven aan Vonk zal bijdragen aan een grotere betrokkenheid en bevoegenheid. Ook zal de organisatiestrategie duidelijker en (naar we verwachten) meer gedragen worden. De organisatiecultuur zal met name door de professionalisering en de daarbij horende (persoonlijk) leiderschapstrajecten worden beïnvloed.

In de kwaliteitsagenda is vooral doelstelling 3.3. gekoppeld aan de tevredenheid van medewerkers, met name waar het gaat om de ontwikkelkansen, doorgroeimogelijkheden (beloning) en de werkdruk.

f. *uitkomsten kwaliteitsonderzoeken*

In voormalig ROC Kop van Noord-Holland werden jaarlijks kwaliteitsonderzoeken uitgevoerd voor onderwijs & kwaliteitszorg en voor examinering. Op basis van de onderzoeken werden oordelen geformuleerd. In totaal zijn in 2020, 2021 en 2023 23 onderzoeken uitgevoerd.

Kijken we naar de kwaliteitsonderzoeken van voormalig ROC dan zien we dat in 2020, 2021 en 2022 de kwaliteitsoordelen op het gebied 'onderwijs' allemaal voldoende waren. Voor het kwaliteitsgebied 'kwaliteitszorg' werd één onvoldoende uitgesproken. Het kwaliteitsgebied 'examinering' kende vier onvoldoende oordelen. Drie daarvan zijn tijdens een heronderzoek alsnog voldoende beoordeeld.

Binnen voormalig Clusius College werden ontwikkelingsgerichte audits uitgevoerd op het gebied van onderwijs en kwaliteit waarbij geen oordelen werden geformuleerd. In totaal hebben er in 2022 en tot halverwege 2023 zes audits plaatsgevonden. De bevindingen zijn gedeeld met de teams.

We hebben het nodige te doen om de interne kwaliteit van Vonk te verbeteren en toekomstbestendig te maken. Het op orde brengen van de interne kwaliteit van Vonk zal daarom ook als een van onze strategische beleidsthema's terug te vinden zijn in de expeditiegids. Het gaat dan om de sturing en kwaliteitsborging, om de bedrijfsvoeringsprocessen en om de onderwijskwaliteit die we leveren. De prioriteit ligt daarbij op het uitvoeren van het verbeterplan en de ontwikkeling van Vonk-bedrijfsvoeringsprocessen. We focussen ons nu in eerste instantie op de structuur van de organisatie, waarna de cultuur binnen de organisatie volgt. Als we de structuur sterk kunnen neerzetten kan vervolgens de aandacht weer meer op het primaire proces gericht worden. Dat zal leiden tot een betere onderwijskwaliteit en tevreden studenten en medewerkers.

3.5 Belangrijkste opbrengsten kwaliteitsagenda 2019-2022

Beide fusiepartners hadden voor 2019 al een goede samenwerking met de leerbedrijven in de regio en deze is tijdens de looptijd van de vorige kwaliteitsagenda nog beter en intensiever geworden. Wanneer we kijken naar het Entree GroenStart concept zetten we echt samen met het bedrijfsleven iets moois neer waarmee we intensieve samenwerkingen bestendigen. Dat geldt ook voor de branches Zorg en Welzijn: het praktijk-gestuurd-leren vindt brede navolging in de regio en steeds meer instellingen haken aan om medewerkers samen met Vonk in hun dagelijkse praktijk te scholen.

Ook is er de blijvende goede samenwerking in de regio om de jongeren in een kwetsbare positie zo goed mogelijk te bedienen. We slagen erin om de zorgstructuur in onze eigen organisatie van een goede kwaliteit te houden en doen dat met steeds meer ondersteuning van de gemeente. Bovendien lopen de voorbereidingen om op diverse plekken in de regio een aanbod voor jongeren in een kwetsbare positie neer te zetten waarin onderwijs, arbeid en zorg elkaar versterken en leiden tot een startkwalificatie of – als dat niet mogelijk is – naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Dit pakken we zowel in de kleinere regio op als in de gehele RPA-regio.

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Modulariseren en flexibiliseren om de vragen van partners in de regio beter te kunnen bedienen is de afgelopen periode echt opgepakt en daarmee hebben we mooie stappen gezet op het gebied van leven lang ontwikkelen. Voor een aantal opleidingen is het gelukt om samen met leerbedrijven een manier van opleiden neer te zetten die aansluit bij de behoefte van leerbedrijven en de medewerkers van die bedrijven (onze studenten).

We zien de vraag op dit gebied vanuit de regio alleen maar toenemen. Van ons als organisatie vraagt het om nog wendbaarder te worden om dit ook mogelijk te maken.

Om op te leiden voor de arbeidsmarkt in de regio is het belangrijk het juiste onderwijsaanbod (initieel en post-initieel) neer te zetten. De afgelopen jaren is gewerkt aan een werkwijze voor het bepalen van dit aanbod dat gebaseerd is op het gebruiken van data die voor dit onderwerp beschikbaar zijn – naast natuurlijk de gesprekken die we daarover in de regio voeren. Die data zijn beschikbaar gemaakt in een analysetool. Het gebruik van deze tool kan nog beter, maar het instrument is nu beschikbaar.

Jongeren in kwetsbare posities

Het aantal jongeren dat school vroegtijdig heeft verlaten is te hoog. Ondanks de gedane inspanningen. Ook hier lijkt voor in de toekomst flexibiliseren en modulariseren mogelijkheden te bieden om dit aantal omlaag te krijgen. Als Vonk zijn wij onderwijspartner in de RIF Entree in beweging. Hierin maken we samen met het Regio College en het Horizon College flexibele opleidingsroutes waarmee we de arbeidsmarkt toegankelijk maken voor een doelgroep die het zonder ondersteuning niet redt. Dit doen we door kleine concrete leerwerkplekken te realiseren door samen met een groep werkgevers een (maatschappelijk) probleem op te lossen. Hierin vindt ook de verduurzaming van Entree GroenStart plaats, waarin we de door ons gewenste verbreding plaats kunnen laten vinden en een grotere groep jongeren kunnen bedienen.

Gelijke kansen

De zichtbaarheid van het eigen mbo wordt steeds groter bij ons eigen vmbo. Meer locaties kennen zogenaamde mbo-walls, zodat ons mbo-aanbod ook op de vmbo-scholen zichtbaar is. We zien dat het werken met meer vaste contactpersonen werkt. Hierdoor is er meer contact tussen vmbo-decanen en de voorlichters van het mbo. Voor de komende jaren willen we dit verbreden tot meer dan groen alleen. LOB is neergezet in het onderwijs en is daar niet meer weg te denken. Ook al is er op dit vlak nog veel verbetering mogelijk, er is wel een structuur gelegd waarmee studenten gestimuleerd kunnen worden zichzelf te ontwikkelen en te blijven groeien.

Ook de verdere inzet op internationalisering en Skills bieden mogelijkheden die vooral binnen voormalig ROC Kop van Noord-Holland nog gebruikt moeten worden.

In het verbeteren van de uitvoering van het onderwijs in de onderwijssituatie zelf, komen de drie speerpunten uit de vorige kwaliteitsagenda bij elkaar: onderwijs dat afgestemd is op de vraag van de arbeidsmarkt, dat de studenten de kansen biedt om uit zichzelf te halen wat er in zit en rekening houdt met de kwetsbare positie waarin sommige studenten zitten. Afgelopen periode zijn onderwijskundig medewerkers ingezet die teams ondersteunen bij het verbeteren en innoveren van hun onderwijs zodat de drie punten in de onderwijssituatie worden opgepakt. Die inzet is succesvol geweest en biedt nog veel mogelijkheden.

3.6 SWOT

<i>Sterktes</i>	<i>Zwaktes</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Thuisnabij onderwijs • Kleinschalig onderwijs met veel aandacht voor de student. • Goede samenwerking in de regio • Educatie en inburgering • Praktijkleren • Financieel gezond 	<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitsgebied besturing, kwaliteitszorg en ambitie. • Bedrijfsvoering onvoldoende transparant, integraal en efficiënt • Eilandcultuur • Langdurig onvoldoende onderwijsresultaten • Te lage studenttevredenheid en medewerkerstevredenheid • Onvoldoende eigenaarschap, kwaliteitsbewustzijn, uitvoering en kwaliteitscultuur in teams.
<i>Kansen</i>	<i>Bedreigingen</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Transformatieproces Vonk • Meerjarenbegroting 	<ul style="list-style-type: none"> • Harmonisatie fusie • Krappe arbeidsmarkt

<ul style="list-style-type: none"> • Clusterindeling mbo • Strategische communicatie • Intensieve samenwerking onderwijsinstellingen in bedienen regionale arbeidsmarkt • Ontwikkelcyclus • LLO-onderwijs uitbreiden, versterken en bestendigen. • Vergroten doorstroom • Doorlopende leerlijnen • Basisvaardigheden • Onderzoek en practoraten • Internationalisering • Versterken van persoonlijk en onderwijskundig leiderschap en professionalisering van medewerkers 	<ul style="list-style-type: none"> • Demografische krimp • Mentale gezondheid studenten
--	---

Toelichting en onderbouwing

Sterktes

- *Thuisnabij onderwijs:* doordat we regionaal een brede spreiding en diversiteit hebben aan mbo-opleidingen, gekoppeld aan lokale vmbo's, borgt het thuisnabij onderwijs. Wat, zeker voor de niveau 1 en 2 studenten extra waardevol is.
- *Kleinschalig onderwijs met veel aandacht voor de student:* onze (kleine) opleidingen worden gekoesterd vanuit de visie dat zij passen bij de regionale opgave en behoefte waarin de student centraal staat. Hierbij hebben we veel aandacht voor jongeren in kwetsbare posities.
- *Goede samenwerking in de regio:* Vonk opereert in Noord-Holland en is daarin verankerd. Er zijn goede contacten en samenwerkingen met andere onderwijsinstellingen, gemeenten en bedrijven in de regio.
- *Educatie en inburgering:* we verzorgen kwalitatief goede educatie- en inburgeringstrajecten voor alle gemeenten in Noord-Holland-Noord.
- *Praktijkleren:* naast het aanbieden van diploma's en certificaten zijn we sterk in het werken met de praktijkverklaringen.
- *Financieel gezond:* Vonk is een financieel gezonde instelling.

Zwaktes

- *Kwaliteitsgebied besturing, kwaliteitszorg en ambitie:* op basis van het 4jo is door inspectie geconstateerd dat het bestuur niet aan de kwaliteitseisen van dit kwaliteitsgebied voldoet. Het gaat hierbij om de BKA1: visie, ambitie en doelen, BKA2: uitvoering en kwaliteitscultuur en BKA3: Evaluatie, verantwoording en dialoog.
- *Bedrijfsvoering onvoldoende transparant, integraal en efficiënt:* onze bedrijfsvoering kan beter; de harmonisatie van veel processen in het kader van de fusie is nog niet afgerond. Het besluitvormingsproces is nog niet transparant, verloopt traag en niet altijd kwalitatief. Integraliteit van de bedrijfsvoering met multidisciplinaire teams is nog echt een punt van aandacht.
- *Eilandcultuur:* de professionele ruimte heeft kenmerken van een eilandcultuur en te weinig zelfreflectie. Er is sprake van gesloten subculturen.
- *Langdurig onvoldoende onderwijsresultaten:* een aantal Vonk-opleidingen heeft al langdurig onvoldoende onderwijsresultaten er is te weinig aandacht geweest voor verbetering hiervan.

- *Te lage studenttevredenheid en medewerkerstevredenheid:* tevredenheid van onze studenten en medewerkers is voor ons cruciaal. We scoren op dit moment onder gemiddeld.
- *Onvoldoende eigenaarschap, kwaliteitsbewustzijn, uitvoering en kwaliteitscultuur in teams:* op dit moment zijn nog niet alle teams in staat om de verantwoordelijkheid en het eigenaarschap te pakken op onderwijskwaliteit. Het kwaliteitsbewustzijn, de uitvoering en kwaliteitscultuur is niet overal nog aanwezig.

Kansen

- *Transformatieproces Vonk:* voor Vonk geldt dat we op toekomstbestendige wijze onze maatschappelijke opdracht uit willen voeren. Op zo'n manier dat Vonk verder komt dan we met beide organisaties konden bereiken. We zitten dan nu in een transformatieproces om de nieuwe organisatie op basis van de sturingsfilosofie en onderwijsvisie vorm te geven.
- *Meerjarenbegroting:* we willen een meerjarenbegroting maken waarin een duidelijke koppeling aangebracht is tussen de strategische en operationele doelen enerzijds en financiële middelen anderzijds, om zo meer inzicht te krijgen in de kansen en bedreigingen van de onderwijsinstelling.
- *Clusterindeling mbo:* door de verantwoordelijkheid van directeuren op vmbo en mbo los te knippen biedt een nieuwe clusterindeling kansen om het mbo kwalitatief en financieel beheersbaar te maken.
- *Strategische communicatie:* door strategisch te communiceren is het bestuur op weg naar verbinding en kunnen we verandercommunicatie laten bijdragen aan onze veranderambities.
- *Intensieve samenwerking onderwijsinstellingen voor bedienen arbeidsmarkt:* de samenwerking met collega-mbo-instellingen en hbo-instellingen in de regio in het bedienen van de arbeidsmarkt in Noord-Holland is wenselijk.
- *Ontwikkelcyclus:* het opzetten van een nieuwe ontwikkelcyclus rondom kwaliteit biedt kansen voor kwaliteitsbewustzijn, de uitvoering en kwaliteitscultuur binnen de organisatie. Het proeftuintraject draagt bij aan de nieuwe ontwikkelcyclus.
- *LLO-onderwijs uitbreiden, versterken en bestendigen:* de maatschappij en arbeidsmarkt vraagt om LLO-mogelijkheden. Voor ons als instelling ligt er een kans om ons aanbod uit te breiden, te modulariseren en flexibiliseren, ons onderwijs te versterken en processen te bestendigen.
- *Vergroten doorstroom:* vergroten van de doorstroom van (ons eigen) vmbo naar het eigen mbo én binnen ons mbo onder andere door aandacht te besteden aan doorlopende leerlijnen en LOB is een grote kans naar aanleiding van onze fusie.
- *Doorlopende leerlijnen:* de samenwerking met (ons eigen) vo-scholen en hbo-instellingen intensiveren in het kader van doorlopende leerlijnen biedt veel kansen voor Vonk.
- *Basisvaardigheden:* de verhoging van de kwaliteit van het onderwijs met betrekking tot taal-rekenen en burgerschap biedt nog veel mogelijkheden voor Vonk.
- *Onderzoek en practoraten:* Vonk heeft onderzoeksdocenten en een practoraat maar onderwijsinnovaties zouden nog meer versterkt kunnen worden door aan te sluiten bij of in te zetten op onderzoeken en practoraten.
- *Internationalisering:* wereldburgerschap is een van de strategische doelen van Vonk, maar moet nog verder vormgegeven worden binnen de organisatie.
- *Versterken van persoonlijk en onderwijskundig leiderschap en professionalisering van medewerkers:* ontwikkeling, professionalisering en persoonlijk/onderwijskundig leiderschap willen we centraal stellen bijvoorbeeld in de vorm van een Vonk Academy.

Bedreigingen

- *Harmonisatie fusie:* door de fusie loopt de uitvoering van actie- en verbeterlijnen in sommige gevallen vertraging op.

- *Krappe arbeidsmarkt*: de krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat het aantrekken van goede medewerkers moeilijker is en dat de kans dat goede medewerkers vertrekken groter is. Dit kan (ingezette) actie- en verbeterlijnen frustreren.
- *Demografische krimp*: de demografische ontwikkelingen zorgen ervoor dat er in onze regio sprake is van een krimp in studentenaantallen.
- *Mentale gezondheid studenten*: aangetoond is dat de mentale gezondheid van studenten verslechterd. Dat is een zorgelijke ontwikkeling waar wij als onderwijsinstelling op in moeten spelen en flexibiliteit en wendbaarheid vraag.

Relatie SWOT en de prioriteiten van de kwaliteitsagenda

Kijken we vanuit de drie prioriteiten van de kwaliteitsagenda, dan zijn er duidelijke linken te leggen met de onderdelen van de SWOT. Een aantal onderdelen hebben invloed op alle speerpunten omdat ze doorwerken in alle activiteiten die we als instelling ondernemen. Andere onderdelen zijn één op één te linken met de prioriteiten.

In onderstaand schema is dat in beeld gebracht.

Link met alle prioriteiten			
<i>Sterkte</i>	<i>Zwakte</i>	<i>Kans</i>	<i>Bedreiging</i>
Financieel gezond	Onvoldoende voor kwaliteitsgebied besturing, kwaliteitszorg en ambitie	Transformatieproces naar toekomstbestendige werkwijze	Vertraging door harmonisatieproces fusie
	Bedrijfsvoering onvoldoende transparant, integraal en efficiënt	Beleidsrijke meerjarenbegroting	Krappe arbeidsmarkt
	Eilandcultuur als kenmerk van de professionele cultuur	Strategische communicatie cvb in kader veranderproces	Demografische krimp in de regio
	Te lage tevredenheid onder studenten en medewerkers	Neerzetten nieuwe ontwikkelcyclus	
	Onvoldoende eigenaarschap en kwaliteitsbewustzijn in teams.	Versterken persoonlijk en onderwijskundig leiderschap	
Link met prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid			
<i>Sterkte</i>	<i>Zwakte</i>	<i>Kans</i>	<i>Bedreiging</i>
Thuisnabij onderwijs	langdurig onvoldoende onderwijsresultaten bij een aantal opleidingen	Clusterindeling mbo	Mentale gezondheid studenten verslechterd
Kleinschalig onderwijs met veel aandacht voor student		Vergroten (interne) doorstroom vmbo-mbo en binnen mbo	
Sterk aanbod Educatie en Inburgering		Inzetten op doorlopende leerlijnen in de regio	
Inzet op praktijkleren		Internationalisering verder uitbreiden	

Link met prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt			
<i>Sterkte</i>	<i>Zwakte</i>	<i>Kans</i>	<i>Bedreiging</i>
Goede samenwerking in de regio		Clusterindeling mbo	
Inzet op praktijkleren		Intensieve samenwerking onderwijsinstellingen	
		LLO-onderwijs uitbreiden, versterken en bestendigen	
		Vergroten (interne) doorstroom vmbo-mbo en binnen mbo	
		Inzetten op doorlopende leerlijnen in de regio	
Link met prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek, innovaties			
<i>Sterkte</i>	<i>Zwakte</i>	<i>Kans</i>	<i>Bedreiging</i>
	langdurig onvoldoende onderwijsresultaten bij een aantal opleidingen	Verbeteren van de kwaliteit van basisvaardigheden	
		Onderwijsinnovaties versterken door aan te sluiten bij onderzoek en practoraten	

Hoofdstuk 4 – De kwaliteitsagenda: draagvlak, samenwerking en uitvoering

Het ministerie van OCW heeft in de werkagenda van het ministerie van OCW (en daarmee voor de kwaliteitsagenda voor mbo-instellingen in de periode 2024-2027) de volgende prioriteiten benoemd.

1. Bevorderen van kansengelijkheid
2. Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovaties

Uit hoofdstuk 1 – waarin we schetsen wie we als Vonk willen zijn en hoe we daar via strategische koerslijnen denken te komen – blijkt dat ook Vonk deze onderwerpen zeer belangrijk vindt. Ook de maatregelen die door het ministerie zijn aangedragen, vloeien vanzelfsprekend uit onze eigen visie voort én uit de onderwerpen waar we als onderwijsinstelling(en) al geruime tijd mee bezig zijn. Vele doelstellingen en maatregelen in de nieuwe kwaliteitsagenda kunnen worden gezien als een voortzetting van onderwerpen uit onze vorige kwaliteitsagenda('s).

In de uitwerking van de verschillende doelstellingen (hoofdstuk 5) hebben we er dan ook voor gekozen om vrijwel alle maatregelen actief (verder) op te pakken.

Zoals we in hoofdstuk 3 hebben aangegeven zitten we nog volop in het harmonisatieproces van de fusie en ligt er ook een flinke verbeteropdracht van de inspectie op bestuursniveau. Daarmee zou de agenda die we opgesteld hebben als zeer ambitieus en uitdagend kunnen worden gezien.

Omdat vele maatregelen echter voortborduren op al ingezette koers- en actielijnen en onderling logisch samenhangen én omdat het om onderwerpen gaat die wij als Vonk belangrijk vinden, is het ons inziens toch verantwoord.

4.1 Draagvlak en samenwerking

Interne partners

Vonk heeft in 2022 een proces gelopen rondom identiteit. Wie willen we zijn? Dat is uitgemond in een missie en visie en vervolgens in een onderwijsvisie. Bij dit traject zijn alle medewerkers en leerlingen en studenten van Vonk betrokken. Er zijn bijeenkomsten geweest op alle locaties, in alle teams om over dit onderwerp na te denken, input te leveren of feedback te geven.

De maatregelen die we gaan ondernemen in deze kwaliteitsagenda, passen in de (onderwijs)visie die we hebben geformuleerd. Uit die visie blijkt dat we een onderwijsomgeving willen formuleren waarin iedereen zich optimaal ontwikkelt en dat we dat willen doen in leerroutes die aansluiten bij de leefwereld en leerroute van onze leerlingen en studenten. Daarmee zetten we in op mentaal welzijn, op goede begeleiding (tijdens de stage en op school), LOB en verwante doorstroom; de basis voor kansengelijkheid.

Ook de samenwerking in de regio om samen te ontdekken hoe we het beste kunnen aansluiten bij de actuele en toekomstige beroepspraktijk is belangrijk in onze visie. Daar komt inzet op LOB weer terug evenals een adequaat onderwijsaanbod in het kader van LLO.

De derde prioriteit sluit op diverse manieren aan bij onze visie. Wij willen onderwijs bieden waarmee individuen zichzelf ontdekken en ontwikkelen en vandaaruit een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan de wereld van vandaag en morgen. Een goede beheersing van Nederlands, rekenen en burgerschap zijn daarin basisvoorwaarden. En om de bijdrage aan de wereld van morgen ook te realiseren is innovatie- en onderzoek van belang. Dan gaat het om duurzame innovaties voor de

uitdagingen die in de maatschappij en de diverse beroepen leven én om innovatie van ons onderwijs zelf.

Ten slotte vraag het realiseren van onze visie krachtige medewerkers die zich voor langere tijd met veel plezier inzetten voor onze leerlingen en studenten.

In de communicatie met ouders van mbo-studenten steekt Vonk in op een goede voorlichting aan ouders over Vonk als onderwijsinstelling en de diverse opleidingen die we verzorgen.

Informatieavonden voor ouders van eerstejaars studenten zijn gebruikelijk en daarin worden de belangrijkste spelregels over het omgaan met elkaar en over de inhoud en vormgeving van de opleiding gedeeld.

Over de kwaliteitsagenda is niet actief met ouders gecommuniceerd. Voor Vonk is de student die een beroepsopleiding volgt zelf de aangewezen gesprekspartner; over de eigen ontwikkeling, over organisatorische zaken, over de inhoud en vormgeving van het onderwijs en over verbeteringen die Vonk kan doorvoeren.

Daarnaast is het voor Vonk vanzelfsprekend om in overleg te gaan met ouders van individuele studenten of van groepen studenten waar problemen in de sociale omgang, in de studievoortgang of in de persoonlijke sfeer spelen.

In het kader van de kwaliteitsagenda kan het zijn dat met name in doelstelling 1.2 (verbetering studentenwelzijn) ouders ook als gesprekspartners benaderd gaan worden als dit een goed instrument blijkt om onze ambities op dit vlak te realiseren.

Voor de uitwerking van elke doelstelling van de kwaliteitsagenda, hebben we steeds de medewerkers binnen Vonk betrokken die een sleutelrol spelen in de huidige dagelijkse praktijk van de doelstelling. Zo zijn voor maatregel 1.3 de leden van de (interne) 'Focusgroep jongeren in kwetsbare positie' bevroegd. Deze medewerkers hebben input gegeven voor de beschrijving van de huidige situatie en voor de ambitie die we nastreven. Ook hebben ze meegedacht over de maatregelen die we gaan oppakken om onze ambities te realiseren. Na de inputronde hebben ze op de uitkomsten nog feedback geleverd. Ook de verantwoordelijke managers en directeuren zijn op deze wijze betrokken. Daarmee zijn de doelstellingen realistisch en – ingegeven vanuit onze visie – ook ambitieus ingevuld.

Gedurende de totstandkoming van de kwaliteitsagenda zijn ook de ondernemingsraad (OR) en de centrale studentenraad (CSR) betrokken. De CSR heeft vooraf input geleverd op voor hen belangrijke doelstellingen (1.1, 1.2 en 2.2) en heeft op alle doelstellingen feedback kunnen leveren.

Met de OR is meegenomen in het proces dat we gelopen hebben. Ze hebben alle onderdelen van de kwaliteitsagenda ontvangen en hebben feedback kunnen geven. Over doelstelling 3.3 is specifiek met de OR overlegt.

De SR heeft op 19 september ingestemd met de kwaliteitsagenda. De OR heeft nog niet ingestemd. Inhoudelijk is er wel overeenstemming. Ook is er instemming op de verdeling van de middelen over de verschillende doelstellingen. Er is echter verschil van inzicht over hoe het budget voor het carrièreperspectief (doelstelling 3.3) als stuurinstrument moet worden ingezet.

Externe samenwerking

Vonk heeft (via de twee fusiepartners) een lange geschiedenis van verankerd zijn in de regio en kent vele externe stakeholders.

Zoals in hoofdstuk 2 (paragraaf 2b) beschreven, werken we als Vonk structureel – in ecosystemen - samen met het (georganiseerde) bedrijfsleven, onderwijspartners, overheden (op verschillende niveaus) en maatschappelijke organisaties. Op deze tafels liggen de onderwerpen waarop we in de kwaliteitsagenda met hen samenwerken voortdurend op tafel, met name als het gaat om de grotere maatschappelijke uitdagingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Daarnaast hebben we voor alle domeinen en branches waarvoor we opleiden overleg met het (individuele) bedrijfsleven in de vorm van sectoradviesraden of bedrijfsadviescommissies. In deze geledingen wordt overlegd over de (omvang) van de vraag naar werknemers voor specifieke beroepen en hoe te komen tot de beantwoording van die vraag. Daarbij gaat het – naast opleidingsprogramma's en het gezamenlijk vormgeven van de beroepspraktijk – ook om bijvoorbeeld samenwerking in voorlichting en enthousiasmering. Met individuele (grotere) leerbedrijven vinden deze overleggen ook regelmatig één op één plaats, zeker als we maatwerktrajecten voor hen aanbieden.

Met de onderwijspartners in vo, mbo en hbo in de regio hebben we naast de overleggen in de ecosystemen of in specifieke samenwerkingsverbanden, ook regelmatig (individuele) afstemming over samenwerking. Die overleggen gaan over regionale afstemming om de vragen vanuit de arbeidsmarkt te beantwoorden en het afstemmen van werkwijzen op specifiek onderwerpen als bijvoorbeeld stagediscriminatie of een doorlopende begeleidingsslijn en -leerlijn.

Bij het ophalen van de input om tot een goede formulering van de doelstellingen te komen, zijn de medewerkers van Vonk die participeren in deze regionale overleggen ook meegenomen. Daarmee sluiten we in de diverse doelstellingen ook aan op de ontwikkelingen die extern al lopen.

Vanuit onze visie dat we er voor alle studenten willen zijn – vooral ook voor die in een kwetsbare positie – en dat we een belangrijke en betrouwbare partner willen zijn om de knelpunten in de arbeidsmarkt aan te pakken, hebben we voor een aantal doelstellingen de volgende partijen expliciet en actief betrokken tijdens een bijeenkomst op 14 september:

- doorstroompunten van de RMC-regio's
- RPA – Noord-Holland Noord
- Sociaal ontwikkelbedrijven voor de uitvoering van de participatiewet: Werksaam, Zaffier, Probedrijven en De Bolder
- UWV
- Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord
- Samenwerkingsverbanden vo/vso
- Collega instelling Horizon College/Regio College
- Provinciale overheid
- Accountmanager vanuit OCW voor West-Friesland, Noord-Kennemerland en de Kop van Noord-Holland.

Centraal tijdens de bijeenkomst stonden de doelstellingen

- 1.2 – verbeteren studentenwelzijn, integrale veiligheid en vergroten toegankelijkheid mbo,
- 1.3 – versterken van de begeleiding en afremmen/ombuigen vsv en
- 2.3 aanbod om- bij en nascholing.

Tijdens de bijeenkomst hebben we de invulling van de maatregelen besproken en input en feedback opgehaald. Het was een inspirerende bijeenkomst die door alle betrokkenen positief gewaardeerd werd. Naar aanleiding van de bijeenkomst hebben we op enkele punten onze maatregelen aangescherpt maar we hebben vooral gesproken over de verdere samenwerking de komende jaren en hoe te zorgen voor het realiseren van doorleefde gedeelde verantwoordelijkheid die niet afhankelijk is van individuele medewerkers.

4.2 Uitvoering, monitoring en verduurzaming

Uitvoering

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de kwaliteitsagenda is belegd bij de directie mbo. Binnen het mbo zijn 4 directeuren die elk een cluster van opleidingen aanstuurt. Binnen een cluster zijn meerder teams actief die aangestuurd worden door een manager onderwijs. De directeur en managers onderwijs zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren van de kwaliteitsagenda op teamniveau in het betreffende cluster.

Om te zorgen voor Vonk-brede afstemming, verbinding en leren van elkaar is voor elke KA-doelstelling een directeur aangewezen die de uitvoering van de maatregel aanjaagt en monitort. De verdeling is gebaseerd op de portefeuilleverdeling binnen de directie.

Uitzondering daarop is doelstelling 3.3; daar is HRM de 'eigenaar'.

Om de kwaliteitsagenda effectief en efficiënt uit te voeren is het van belang dat breed wordt samengewerkt op de diverse onderwerpen, dus onderwijsteam- en clusteroverstijgend. Daarbij zijn naast de directeuren mbo en de managers onderwijs in het mbo van wezenlijk belang. Zij zorgen ervoor dat vanuit de onderwijsteams daadwerkelijk wordt meegedacht in en meegewerkt aan de uitvoering van de agenda.

Op drie niveaus is dus het agenderen van de onderwerpen van de KA van belang: in het onderwijsteam, in het MT mbo (de onderwijsmanagers mbo) en in het DT mbo (directieteam mbo).

In deze overleggen zal de uitvoering van de kwaliteitsagenda regelmatig op de agenda staan:

- om input op te halen bij aanvang voor een plan van aanpak per onderwerp
- om tussenproducten te bespreken en daarvoor feedback op te halen
- om eindproducten ter goedkeuring te bespreken en de verdere implementatie af te stemmen
- om knelpunten in de procesvoering te bespreken en op te lossen.

Het spreekt vanzelf dat waar nodig medewerkers uit de ondersteunende (staf) teams zullen aansluiten in deze overleggen.

Als de uitvoering van de kwaliteitsagenda leidt tot nieuw Vonk-beleid en daarbij horende werkwijzen, dan wordt dit ten slotte ter goedkeuring voorgelegd aan het college van bestuur. Waarbij het overigens goed gebruik is dat in het voortraject het college van bestuur al regelmatig wordt meegenomen.

De samenwerking rondom de uitvoering met de externe stakeholders die betrokken zijn bij de onderwerpen, krijgt op verschillende manieren vorm. Daarbij sluiten we zoveel mogelijk aan bij overleggen die er al zijn.

- Stakeholders zijn zelf betrokken bij de uitvoering van de maatregel, door bijvoorbeeld zitting te hebben in een werkgroep. Er is dan sprake van een gezamenlijke uitvoering. Dit gebeurt op specifieke onderdelen in de uitvoering, bijvoorbeeld het neerzetten van een doorlopende leerlijn of samen met de doorstroompunten een regionaal centraal aanmeldpunt binnen de RIF Entree realiseren.
- Een andere manier is dat we specifieke doelstellingen of maatregelen inbrengen in de regionale overlegtafels waar deze onderwerp van overleg zijn. Er kan dan regionale afstemming plaatsvinden over uitvoering van specifieke doelstellingen of maatregelen zodat we voorkomen dat tegenstrijdige aanpakken naast elkaar gaan lopen of we zaken onnodig dubbel uitvoeren.
- En dan is er nog de strategische afstemming in de ecosystemen / samenwerkingsverbanden die zich met name zullen richten op de maatschappelijke opgaven die we als regio gezamenlijk op te pakken hebben. In deze afstemming gaat het om het stimuleren van innovatie in de aanpak en samenwerking en het aanjagen van de gezamenlijke verantwoordelijkheid daarin. Het veranderen van de huidige vaste en gescheiden systemen naar een systeem waarin we wendbaar en

gezamenlijk opereren door te experimenteren in kleine stappen is daar het belangrijkste onderwerp van gesprek.

- Tot slot zullen we jaarlijks een bijeenkomst plannen met onze stakeholders op het gebied van jongeren in een kwetsbare positie en de afstemming onderwijs-arbeidsmarkt op dat onderwerp – dezelfde groep dus die op 14 september 2023 bijeen is geweest. Samen met hen zullen we bespreken of we realiseren wat we ons voorgenomen hebben en de goede stappen zetten om tot een steeds betere samenwerking te komen.

Monitoring

Binnen Vonk wordt eind 2023 het strategisch beleid in de vorm van de expeditiegids vastgesteld. Vervolgens zullen de onderwijsteams in de loop van 2024 een teamplan gaan opstellen dat gebaseerd is op de expeditiegids.

De kwaliteitsagenda sluit qua prioriteiten en onderwerpen aan op de expeditiegids en zal logischerwijs dus ook terug te vinden zijn in de teamplannen. Daarmee worden de doelstellingen onderdeel van teamplannen en daarmee van onze normale P&C-cyclus.

In de P&C-cyclus vindt integrale monitoring plaats op de voortgang van het strategisch beleid en van de teamplannen. Drie keer per jaar stelt elke directeur een trimesterrapportage op. In die rapportage wordt de voortgang van de onderwerpen van de kwaliteitsagenda meegenomen.

De trimesterrapportages worden besproken in het MT van elk cluster, in het directieteam mbo en met het college van bestuur. Op basis daarvan vindt – indien nodig – bijsturing van het proces plaats.

Eén keer per jaar zullen we daarnaast een integrale voortgangsrapportage kwaliteitsagenda opstellen. Deze rapportage zal onderdeel zijn van het jaarverslag.

De jaarlijkse voortgangsrapportage zullen we natuurlijk ook delen met onze externe stakeholders middels ons jaarverslag. Op de diverse overlegtafels zullen we de voor die tafel van belang zijnde informatie inbrengen en de voortgang evalueren. Gezamenlijk zullen we daar ook bespreken of bijsturing van de uitvoering of het verleggen van prioriteit en aandacht nodig is. Ook zullen we daar expliciet de samenwerking zelf evalueren: betrekken we elkaar genoeg, voelt ieder zich gehoord en is er sprake van gedeelde verantwoordelijkheid.

Verduurzaming

De wijze waarop we de doelstellingen hebben ingevuld is vooral gericht op het onderzoeken van en vervolgens ontwikkelen en implementeren van nieuwe werkwijzen. In die werkwijzen is vaak expliciet aandacht voor samenwerking en overlegvormen die nodig zijn. Deze nieuwe werkwijzen komen in plaats van oude manieren. We nemen vier jaar de tijd om extra energie te steken in het neerzetten van het nieuwe, waarna het gewoon geworden is en tot het dagelijkse handelen behoort.

Overal waar de maatregelen leiden tot een nieuwe manier van werken, zal dat opgenomen worden in het reguliere handelen van Vonk (neergelegd in afspraken, werkwijzen, handboeken) en zal het onderdeel worden van onze plan-do-study-act- cyclus (pdsa). In de monitoringsinstrumenten van deze cyclus – bijvoorbeeld audits en/ enquêtes – zal feedback opgehaald worden en kunnen we vervolgens handelen om de uitvoering bij te sturen mocht dat nodig zijn.

In de nieuwe manier van werken zal ook de samenwerking zijn vastgelegd met de interne en externe samenwerkingspartners. Ook dat zal dus gemonitord worden en onderdeel zijn van de pdsa-cyclus.

Een andere wijze van verduurzaming zit in deskundigheidsbevordering van onze medewerkers. In een aantal maatregelen is deze expliciet benoemd. Goed opgeleide medewerkers op die onderdelen zijn – naast de hierboven beschreven wijzen – dé manier van verduurzaming. De deskundigheidsbevordering gaat dan om specifieke inhoudelijk vak-onderdelen. Maar het gaat vooral ook om de ontwikkeling als

professional en het persoonlijk leiderschap daarin. Onze medewerkers handelen dan bewust bekwaam en kunnen zichzelf en hun team blijven ontwikkelen en verbeteren.

Hoofdstuk 5 – Prioriteiten, ambities en maatregelen

In dit hoofdstuk werken we de doelstellingen uit, elke keer volgens een vast stramien. We beschrijven elke keer achtereenvolgens:

- de uitgangssituatie: eerst inhoudelijk (kwalitatief) vervolgens de indicatoren
- de beoogde ambitie in 2027: eerst inhoudelijk (kwalitatief) vervolgens de indicatoren
- de maatregelen
- relevante samenwerkingspartners

5.1 Prioriteit 1 - Bevorderen van kansengelijkheid

Doelstelling: 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie – Kwalitatief

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

Studenten nemen geen deel aan 'brede' introductieweken. Er wordt een introductieweek georganiseerd in het eerste jaar van de eigen opleiding.

Er zijn geen studentenverenigingen. Studenten geven aan dat er geen behoefte is aan studentenverenigingen, zoals deze er nu zijn voor het hoger onderwijs. Wel zouden ze graag meer mogelijkheden hebben om sociale contacten te hebben binnen de school, met studenten van andere jaren of opleidingen.

De positie van studenten in het studentenleven.

De positie van studenten in het studentenleven heeft Vonk niet in beeld, maar de inschatting is dat er nu geen deelname is. Volgens studenten hangt dit ook samen met de leeftijd van mbo-studenten en de beperkte mogelijkheden in de regio. Studenten vinden het ook geen taak van de school om hierin verandering aan te brengen, omdat dit buiten de school plaatsvindt.

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

Dit onderwerp heeft tot nu toe nog geen aandacht gekregen. Studenten geven aan dat ze graag een goede, geloofwaardige, studentenkaart zouden willen hebben omdat ze hiermee o.a. kortingen kunnen krijgen in winkels, op sportscholen en verenigingen. Ook is Vonk als school nu vaak niet aangemeld op websites waar studenten korting kunnen krijgen.

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

Er zijn op dit moment geen afspraken in de regio gemaakt hierover. Met Horizon College en Regio College is wel verkend of dit onderwerp op de agenda kan komen om te onderzoeken wat de behoefte is van studenten in de regio en welke rol de scholen hierin kunnen spelen.

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

Binnen Vonk C is internationalisering al jaren een speerpunt met als uitgangspunt dat het internationaliseringsprogramma openstaat voor studenten van alle niveaus. In de afgelopen jaren heeft internationalisering plaatsgevonden in de vorm van samenwerking met buitenlandse partnerscholen, het gezamenlijk modules volgen bij elkaars scholen, studenten die een internationale bpv doen en korte mobiliteiten bijvoorbeeld in de vorm van een studiereis, excursies of het bezoeken van beurzen. Het keuzedeel internationalisering werd door twee opleidingen aangeboden en alleen gevolgd door studenten die ook een internationale bpv gingen doen. Internationalisation at home is een programma waarin wordt samengewerkt met collega's uit het buitenland. Hierbij zijn de afgelopen jaren tientallen collega's en studenten betrokken, zowel digitaal als bij het ontvangen van internationale studenten en collega's op de vestigingen.

Binnen Vonk R stond internationalisering in het verleden minder prominent op de agenda. In de vorige kwaliteitsagenda waren er op het gebied van internationalisering pilots gepland, maar door corona konden studenten niet naar het buitenland voor een stage. In schooljaar 2022-2023 hebben studenten van welzijn in het buitenland stagegelopen en dit is door studenten en team positief ervaren.

Nu beide organisaties zijn samengegaan in Vonk, wordt actief samengewerkt om te komen tot een nieuwe visie op internationalisering, passend bij de strategische agenda waarin persoonsvorming en onderwijsontwikkeling belangrijke thema's zijn. Om alle studenten voor te bereiden op het functioneren in een geglobaliseerde omgeving is het van belang dat studenten de kans krijgen op een internationale ervaring.

In het kader van Sail den Helder krijgen studenten van alle opleidingen één keer in de vier/vijf jaar de mogelijkheid om mee te doen aan de Tall Ship races. Deze heeft in 2023 weer plaatsgevonden. Een bijzondere positie op het gebied van internationalisering wordt ingenomen door de nautische opleidingen waarvan alle studenten over de grenzen van de internationale zeeën gaan. Deze nautische opleidingen werken daarnaast ook samen binnen een internationaal netwerk: Network of European Blue Schools. In dit netwerk, dat wordt ondersteund vanuit de Europese unie, zetten opleidingen en organisaties die de zee als gemeenschappelijke noemer hebben, in op het vergroten van kennis van de zee en op duurzame ontwikkelingen.

Uitgangssituatie – Indicator

	2019/2020	2020-2021	2021-2022
<i>Aantal studenten dat een buitenlandstage (ibpv) heeft gelopen</i>	131	51	76
<i>Aantal medewerkers dat een buitenlandse ervaring heeft opgedaan en buitenland bij Vonk</i>	12	5	20
<i>Aantal studenten dat heeft deelgenomen aan andere internationaliseringsvormen</i>	12	18	61

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat – Kwalitatief

- Vanaf de start van het schooljaar 2024/25 beschikt iedere student over een fysieke studentenkaart die voldoet aan de criteria waarmee studenten studentenkortingen kunnen krijgen.
- We hebben in kaart gebracht hoe we de infrastructuur kunnen verbeteren om studenteninitiatieven beter te ondersteunen en of er mogelijkheden zijn om binnen de school ontmoetingsplekken te creëren voor studenten om elkaar ook buiten schooltijden te kunnen ontmoeten.
- Daarnaast organiseren we op initiatief van de studentenraad in samenwerking met studenten voor iedere locatie tweejaarlijks een evenement (zoals een sportdag of een schoolfeest) voor studenten.
- Samen met regionale partners hebben we onderzocht of en hoe mbo-studenten kunnen participeren in het studentenleven in de gemeente Alkmaar.
- We hebben meer mogelijkheden gecreëerd voor studenten en medewerkers om een internationale ervaring op te doen, hetzij in de vorm van internationale mobiliteit of in de vorm van internationalisering at home.

Beoogd resultaat - Indicator

	Beoogde uitkomst 2027
<i>Aantal studenten dat een buitenlandstage (ibpv) heeft gelopen in kalenderjaar 2027</i>	150
<i>Aantal medewerkers dat een buitenlandse ervaring heeft opgedaan bij Vonk in kalender jaar 2027</i>	35
<i>Aantal studenten dat heeft deelgenomen aan andere internationaliseringsvormen</i>	100

Maatregelen

Beschrijving maatregel	Type maatregel	Toelichting
Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo studenten	Pas toe	Uit gesprekken met de studentenraad is voorsnog niet gebleken dat studenten behoefte hebben aan positionering zoals deze er is voor hbo studenten. Wel werken we via onderstaande acties aan het versterken van de gelijkwaardige positie van onze mbo studenten.
Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen te ondersteunen en begeleiden	Pas toe	1. We verbeteren de infrastructuur om studenteninitiatieven en de behoefte van studenten om elkaar ook buiten de eigen klas te ontmoeten, te ondersteunen. De stappen die we daarvoor zetten zijn:

		<p>a. Het ondersteunen van initiatieven vanuit studenten om samen een sportdag of schoolfeest te organiseren.</p> <p>b. Onderzoeken of binnen de infrastructuur van de school ontmoetingsplekken kunnen worden gecreëerd om ook buiten schooltijd sociale contacten te hebben met medestudenten.</p> <p>Onderzoeken hoe studentenclubs, zoals een schaakclub of een muziekclub, zijn georganiseerd binnen hbo en of deze te realiseren zijn indien er voldoende belangstelling voor is.</p>
Een fysieke studentenkaart introduceren	<p>Pas toe</p> <p>School-eigen</p>	<p>2. We geven studenten de mogelijkheid om gebruik te maken van kortingen voor studenten, bij winkels, sportclubs, verenigingen en ook online bij bepaalde websites.</p> <p>De stappen die we daarvoor willen zetten zijn:</p> <p>a. Onderzoeken waar een studentenkaart aan moet voldoen om kortingen te kunnen krijgen.</p> <p>b. Op basis van de bevindingen vanaf schooljaar (2024-2025) een fysieke studentenkaart beschikbaar stellen met pasfoto en een duidelijk Vonk-logo.</p> <p>c. In samenwerking met studentenraad bepalen welke websites interessant zijn voor studenten om er als student korting te krijgen en Vonk hiervoor aanmelden.</p>
Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport.	Pas toe	<p>3. We onderzoeken wat scholen kunnen betekenen in het creëren van mogelijkheden om te participeren in het studentenleven.</p> <p>Om dit te realiseren willen we: In samenwerking met Horizon College, Regio College en Inholland, onderzoeken wat de bijdrage van onze scholen hierin kan zijn, te beginnen in de gemeente Alkmaar.</p>
Wereldburgerschap – internationalisering	School eigen	<p>4. In onze visie op internationalisering moeten er voor iedere student mogelijkheden zijn om een internationale ervaring te hebben. Dit kan zijn in de vorm van internationale mobiliteit of internationalisering at home.</p> <p>De stappen die we hiervoor willen zetten zijn:</p> <p>a. Samen met internationale partners lesmateriaal ontwikkelen dat in verschillende landen inzetbaar is, naar voorbeeld van goodpractices van een aantal Vonkopleidingen waarvoor dit al gedaan is.</p> <p>b. Docenten faciliteren in de vorm van tijd om te professionaliseren door internationalisering.</p>

		De mogelijkheid creëren binnen het curriculum om in iedere opleiding een vorm van internationale mobiliteit in te bedden.
--	--	---

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- Studentenraad
- Directie, teammanagers en docenten
- Team facilitair
- Medewerkers internationalisering
- Stuurgroep internationalisering
- Stichting uitwisseling (SUSP)
- Team I&A / IT

Extern

- Horizon College / Regio College
- Chic-consortium (Horizon College, Regio College, Vonk en mbo Rijnland)
- Hogeschool Inholland
- Gemeente Alkmaar
- Network of European Blue Schools
- Groenpact internationalisering
- EUROPEA (Europees netwerk van groene scholen)
- EFVET (Europees netwerk van mbo-scholen)
- VETNET (Europees netwerk van paraveterinair opleidingsinstelling)
- Mbo-raad internationalisering coördinatoren netwerk.
- Nuffic

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

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie – Kwalitatief

Welzijn en integrale veiligheid van studenten

Uit de gesprekken die in het kader van de analyse zijn gevoerd komt naar voren dat het welzijn van studenten tijdens corona achteruit is gegaan, maar ook dat er voor corona al sprake was van een dalende lijn. De kwantitatieve gegevens uit de JOB-monitor en de NPO-meting bevestigen het beeld. Uit de kwantitatieve gegevens blijkt dat studenten van Vonk vaker dan het landelijk gemiddelde aangeven dat ze zich niet veilig voelen op school. Wat betreft mentale gezondheid is de score van Vonk in 2023 gelijk aan het landelijk gemiddelde, maar de dalende trend die landelijk wel zichtbaar is, is niet terug te vinden bij studenten van Vonk.

Tijdens het inspectietoezicht in januari/februari 2023 bleek dat integrale veiligheid een aandachtspunt is. Het huidige beleid is aan vernieuwing toe. In het verlengde daarvan hoort ook het actualiseren van de convenanten veilige school in diverse regio's. Voor Den Helder en Schagen zijn onlangs actuele convenanten veilige school ondertekend. Voor de onderwijslocaties Alkmaar en Hoorn moeten deze nog worden geactualiseerd.

Locatie Alkmaar maakt gebruik van de integrale aanpak van 'gezonde school'. Dit geldt nog niet voor de andere locaties maar er is wel interesse vanuit alle locaties om hierbij aan te sluiten. Dit geldt ook voor het programma 'helder op school', omdat gebruik van alcohol en drugs onder jongeren een bekend probleem is van de regio.

De rol die de medezeggenschap (waaronder de studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid

De studentenraad is gesprekspartner van het college van bestuur om over studentenwelzijn en veiligheid te praten en deze gesprekken leiden ook tot het doorvoeren van veranderingen die van belang zijn voor studenten. De studentenraad heeft instemmingsrecht als er gewijzigd beleid is t.a.v. studentenwelzijn en integrale veiligheid en dit wordt voor instemming uitgebreid besproken en toegelicht door degenen die beleid schrijven.

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

Uit het analyse-gesprek met de studentenraad blijkt dat gesprekken met individuele studenten over welzijn en sociale veiligheid als ze daar een ondersteuningsvraag hebben, nu per afdeling/locatie anders zijn ingericht. Er is wel altijd een loopbaanmedewerker, zorgmedewerker of studentadviseur aanwezig op de onderwijslocaties, maar als je er als student naar toe moet (of wil) is de drempel soms hoog. Ook is niet altijd bekend bij studenten waar ze terecht kunnen. Het is voor studenten belangrijk dat ze meteen vanaf het begin van de opleiding weten wie hun aanspreekpunt is hiervoor en ook dat diegene zelf periodiek gesprekken inplant met studenten.

Vanaf 1 augustus 2023 zal op elke onderwijslocatie van Vonk een Vonk Student Support aanwezig zijn. Daar kunnen de studenten (en onderwijsgeevenden) binnenlopen bij tweedelijnsbegeleiders die hen kunnen ondersteunen op het gebied van welzijn en mentale gezondheid.

Of en hoe in algemene zin met studenten over dit onderwerp wordt gesproken is niet duidelijk. Binnen LOB hoort het als onderwerp thuis maar of het daar ook daadwerkelijk (in een veilige omgeving) wordt besproken is nu nog sterk afhankelijk van de docent die het onderwerp bespreekt.

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

De samenwerking met de doorstroompunten (voorheen RMC) van de diverse gemeenten bestaat al lang. Vooral in de Kop van Noord-Holland wordt gewerkt aan het steviger neerzetten van die samenwerking zodat er een meer integrale benadering komt rondom jongeren in kwetsbare positie. In samenwerking met de GGD wordt er voor deze regio een nieuwe preventieve verzuimaanpak ingevoerd; M@zzl.

Zowel onderwijs, zorg als gemeenten zitten om tafel voor alle kwetsbare jongeren in de regio (of ze nu naar school gaan of niet). In de andere RMC-regio's (Noord-Kennemerland en West- Friesland) bestond deze manier van contact en overleg al.

Daarnaast werken we in alle regio's samen met belangrijke zorgpartijen (bijvoorbeeld GGZ, jeugdhulp en/of maatschappelijk werk) om onze studenten die in een kwetsbare positie verkeren zo goed mogelijk te ondersteunen.

Als het gaat om samenwerking met de GGZ dan kan gesteld worden dat dit over het algemeen stroperig verloopt vooral door de lange wachtlijsten (te weinig professionals beschikbaar) en het ontbreken van goede afspraken. Terwijl er wel behoefte is aan een ondersteuningsstructuur voor studenten met dreigende depressieve of suïcidale gedachten. Daarbij gaat het dan om zowel adequate crisisinzet als om een bundeling van expertise waardoor de deskundigheid binnen Vonk op dit punt toeneemt.

Verder kan gesteld worden dat ook binnen Vonk er sprake is van versnippering binnen hulpverlening omdat er vele verschillende functies zijn ontstaan. Er is behoefte om meer integraliteit in de benadering en behandeling van studenten met een hulpvraag aan te brengen. Met de invoering van Vonk Student Support willen we dit punt aanpakken.

Verbeteragenda passend onderwijs

De afgelopen jaren is er ingezet op de vier thema's van de verbeteragenda passend onderwijs. Bij de intake voor passend onderwijs, voor Entree en bij maatwerktrajecten wordt gestimuleerd dat ouder(s)/verzorger(s) aanwezig zijn. Wanneer het gaat om studenten jonger dan 18 jaar, is de aanwezigheid van ouder(s)/verzorger(s) verplicht. Bij de intake voor passend onderwijs wordt de bijlage OOK en de ondersteuningsafspraken besproken en ondertekend met de tweedelijnsbegeleiding (Vonk Student Support).

De tweedelijnsbegeleiding heeft passend onderwijs verzorgd in de klas (dat houdt in dat de specialistisch begeleider aanwezig was in de klas), waardoor de kwaliteit van de ondersteuning door onderwijsteams is verbeterd. Er wordt samengewerkt met schoolmaatschappelijk werk (MEE de Wering, GroeiMEE), Jeugdzorgwerkers (Parlan) en -begeleiders (Sabar) voor de begeleiding van jongeren die dit nodig hebben.

We zetten jobcoaching (extra begeleiding) in tijdens de bpv en we hebben voor de nazorg uitstroomadviseurs aangesteld, waarmee we de begeleiding van studenten met een ondersteuningsbehoefte tijdens de bpv en bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt hebben verbeterd.

Uitgangssituatie - Indicator

<i>Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau) – Job-monitor</i>	Vonk totaal	Vonk C	Vonk R	Landelijk
	77,5%	74,2	78,7%	81,0%
<i>Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau)</i>	<i>Nog niet bekend – nieuwe indicator waar ministerie een meetinstrument voor gaat bepalen.</i>			
<i>Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau)</i> <i>NPO-meting</i>	Jaar meting	Resultaat Vonk	Resultaat landelijk gemiddeld	
	2022	17%	21%	
	2023	17%	17%	

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat – Kwalitatief

- Het onderwerp mentaal welzijn en (integrale) veiligheid is uit de taboesfeer gehaald. De studentenraad is actief betrokken bij dit onderwerp. Er zijn preventieve maatregelen ingezet die erop gericht zijn om het systeem rondom de student te versterken (wekkerfit, schoolfit, leerfit, arbeidsfit) met meer aandacht voor groepsprocessen en sociale vaardigheden, aansluitend bij de ontwikkeling van het LOB-programma.
- Het sociale veiligheidsplan is geactualiseerd en afgestemd met de regionale partners. We hebben onderzocht of het mogelijk is om een doorlopende begeleidingslijn vmbo-mbo op te zetten en welke stappen hiervoor moeten worden gezet.
- Er is een preventieve integrale Vonk-brede ondersteuningsaanpak vanuit Vonk Student Support (op alle 7 vestigingen).
- Coaches/mentoren en interne zorgmedewerkers zijn deskundig(er) in het herkennen van signalen die mogelijk duiden op depressieve- of suïcidale gedachten en weten hoe ze hiernaar moeten handelen. Daarnaast zijn er stappen gezet om per regio een crisisteam op te richten van interne en externe deskundigen die gezamenlijk kunnen handelen wanneer zich een crisissituatie voordoet.
- De integrale aanpak Gezonde school en Helder op school is ingevoerd op alle locaties van Vonk.
- De acties die zijn ingezet in het kader van de vier thema's van de verbeteragenda passend onderwijs hebben een vervolg gekregen en zijn Vonk-breed op dezelfde wijze doorgevoerd. Vanuit Vonk Student Support is een preventieve integrale Vonk-brede ondersteuningsaanpak opgezet.

Beoogd resultaat – Indicator

Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau) – Job-monitor	80% in Job-monitor 2026
Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau)	Te bepalen als de eerste meting is gedaan.
Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau)	15% in 2027

Maatregelen

Beschrijving maatregel	Type maatregel	Toelichting
In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken	Pas toe	<p>1. We gaan de komende jaren preventiever aan de slag, met meer aandacht voor groepsprocessen en sociale vaardigheid en we zorgen ervoor dat het systeem rondom de student goed is: wekkerfit, schoolfit, leerfit en arbeidsfit. Daarbij sluiten we aan bij de ontwikkeling van het LOB-programma.</p> <p>De stappen die we daarvoor zetten zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> good practices (opleidingen waar de sociaal emotionele ontwikkeling in het (LOB)-curriculum is opgenomen, onder andere peer to peer activiteiten) binnen Vonk in beeld brengen. betrekken van de studenten bij het in beeld brengen van de good-practices onderzoeken wat nodig is om de good practices breder in te zetten (randvoorwaarden) realiseren van de randvoorwaarden (waar mogelijk) en programmatisch vastleggen in het LOB-curriculum de studentenraad ondersteunen bij het organiseren van een open spreekuur waar studenten naar toe kunnen gaan om peer to peer gesprekken te kunnen voeren over o.a. behoeften die er spelen en het welzijn van de student. Vervolgens is de studentenraad dan de klankbuis naar beleidsmakers. <p>Samen met de studentenraad gedragsregels opstellen die de mentale gezondheid bevorderen. Jaarlijks evalueren we hoe het staat met het naleven van de gedragsregels.</p>
Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	Pas toe	<p>2. We actualiseren het sociale veiligheidsplan waarin ook het sociale veiligheidsbeleid is opgenomen.</p> <p>Daarvoor:</p> <ol style="list-style-type: none"> stellen we een Vonk-regisseur aan die de regie voert op dit onderwerp formuleren we het sociale veiligheidsbeleid opnieuw

		<ul style="list-style-type: none"> c. betrekken we de gemeenten en zorgpartijen bij het formuleren van het beleid (daarbij is de insteek tot een regionale aanpak te komen, waarin ook de samenwerkingsverbanden met het vo zijn meegenomen). d. onderzoeken we de mogelijkheid van doorlopende begeleidingslijn vmbo-mbo. e. op basis van de uitkomsten van het onderzoek starten we een pilot met het vo in Schagen en in Den Helder. <p>(hier is een link met doelstelling 1.4, onderdeel 'aansluiting tussen onderwijsinstellingen vo-mbo-hbo versterken)</p>
<p>Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.</p>	<p>Pas toe</p>	<p>3. We ontwikkelen een programma voor deskundigheidsbevordering van medewerkers om dreigende depressieve of suïcidale gedachten beter te kunnen herkennen en hoe dan te handelen.</p> <p>We richten ons daarbij op:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. coaches/mentoren (omdat zij de meeste contacten hebben met studenten en in staat moeten zijn vroeg te signaleren) b. interne zorgmedewerkers (omdat zij de intensievere begeleiding voor deze jongeren verzorgen en coaches van die jongeren ondersteunen. <p>4. Om beter te kunnen handelen in crisissituaties streven we ernaar om per regio een crisisteam op te richten van interne en externe deskundigen dat ingezet kan worden bij (dreigende) suïcide of andere situaties die de mentale gezondheid ernstig bedreigen. Daarvoor treden we in overleg met de betrokkenen vanuit de diverse gemeenten (de overlegtafels vsv/jikp zijn daarvoor geschikte startpunten) en belangrijke zorgpartners.</p> <p>Verder blijven we inzetten op het aanvalsplan vsv van OCW, waarin extra aandacht zal gaan naar jongeren die uitvallen door mentale problemen. Voor aanpak vsv zie verder doelstelling 1.3.</p>
<p>Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak <i>Gezonde school</i> en de programma's <i>Welbevinden op school</i> en <i>Helder op school</i></p>	<p>Pas toe</p>	<p>5. We willen inzetten op de integrale aanpak van Gezonde school en Helder op school voor alle locaties van Vonk.</p> <p>Hiertoe zetten we de volgende stappen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. We inventariseren wat het huidige beleid is rondom roken, alcohol en drugs en het creëren van een gezonde leefomgeving en scherpen dit zo nodig aan

		<p>b. We brengen het thema onder de aandacht en creëren een draagvlak bij alle betrokkenen: zowel bij personeel als studenten en ouders</p> <p>c. We stellen een gezonde schoolcoördinator aan</p> <p>d. We werken een plan van aanpak uit waarin activiteiten zijn opgenomen rondom de implementatie van dit thema op verschillende locaties</p> <p>We onderzoeken of samenwerking in de regio, bijv. met sportverenigingen of welzijnsorganisaties hieraan kunnen bijdragen.</p>
Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs	Pas toe	<p>6. We willen een vervolg geven aan de acties die we hebben ingezet in het kader van de thema's uit de verbeteragenda.</p> <p>Hiermee zetten we de volgende stappen:</p> <p>a. We harmoniseren de plaatsingscommissie en toelidingscommissie voor studenten met een ondersteuningsvraag tot één groep voor niveau 1,2,3,4 BOL/BBL</p> <p>b. We versterken de handelingsbekwaamheid van docenten in de extra begeleiding aan studenten via de begeleiders Vonk Student Support Passend onderwijs in de klas.</p> <p>c. Vanuit Vonk Student Support wordt een preventieve integrale Vonk-brede ondersteuningsaanpak opgezet</p> <p>d. We blijven inzetten op samenwerking in alle gemeenten met externe professionals op het gebied van (school)maatschappelijk werk en (preventieve) jeugdzorg.</p> <p>e. We zetten overbruggingszorg GGZ en Jeugdzorgarts Vonk-breed in</p> <p>f. We werken samen met de verschillende gemeenten om jobcoaching voor onze studenten in een kwetsbare positie vorm te (blijven) geven.</p> <p>Vonk Student Support en het bpv-bureau stemmen af wanneer welke begeleiding nodig is (Jobcoaches/bpv begeleiders) tijdens de bpv.</p>

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- Studentenraad
- Focusgroep JIKP
- Werkgroep LOB
- Vonk Student Support
- Bpv-bureau
- Onderwijskundig adviseurs O2

- Team HRM

Extern

- Gemeenten in de regio via de overlegtafels vsv/jikp
- Doorstroompunten
- (Jeugd)zorgpartijen en expertisecentra
- Regionale (bestuurlijke) overlegtafels vsv/jikp

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

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie - Kwalitatief

Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding (Opmerking; de Job-monitor is genomen toen Vonk nog niet bestond. De gegevens worden in beeld gebracht voor beide fusiepartners)
Uit de Job-monitor van 2022 blijkt dat bij de Vonkopleidingen van Vonk-R de waardering voor de begeleiding tussen studenten met en zonder ondersteuningsbehoeften niet wezenlijk verschillend is. Het deel van de studenten zonder ondersteuningsbehoeften dat de ondersteuning goed tot zeer goed vindt is met 52% licht hoger dan de 48% van de studenten die die waardering geven én een ondersteuningsbehoefte hebben. Zoomen we in op niveau 1 en 2 dan verandert dat beeld niet. Op niveau 2 waarderen de studenten met en zonder ondersteuningsbehoefte de begeleiding hetzelfde (50%). Op niveau 1 zijn studenten met een ondersteuningsbehoefte net minder tevreden (60%) dan de studenten zonder ondersteuningsbehoefte (69%). Overigens laat de beoordeling van de studenten met een beperking over de tevredenheid van de hulpmiddelen en aanpassingen op school voor hun beperking met een gemiddelde score van 3,0 op een vijfpuntschaal wel te wensen over.

Bij Vonk-C geldt ook dat de waardering over alle niveaus bezien voor de begeleiding tussen studenten met en zonder ondersteuningsbehoeften niet wezenlijk verschilt. Zoomen we in op niveau 1 en 2 dan wijzigt dat beeld. Niveau 2 studenten met een ondersteuningsbehoefte zijn duidelijk tevredener dan die zonder ondersteuningsbehoefte: 54% vult in tevreden tot zeer tevreden te zijn tegenover 43%. Voor niveau 1 ligt het beeld minder ver uit elkaar: 54% van de studenten die een ondersteuningsbehoefte hebben zijn tevreden tot zeer tevreden tegenover 60% van de studenten zonder ondersteuningsbehoefte. Het aandeel studenten binnen Vonk-C dat aangeeft een ondersteuningsbehoefte te hebben is overigens duidelijk groter dan bij Vonk-R (45% tegenover 32%). Landelijk gemiddeld is 50% van de studenten tevreden tot zeer tevreden over de begeleiding (onderscheid tussen niveau en wel of geen ondersteuningsbehoefte is daarbij niet meegenomen).

Aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2 en hoe dat zich verhoudt tot de landelijke streefcijfers (deze cijfers zijn voor Vonk inzichtelijk)

Kijken we naar de voortijdig schoolverlaters op niveau 2, dan zien we dan Vonk – net als het landelijke beeld – een stijging kent van het aantal en percentage vsv'ers. De uitval is in 2021-2022 gestegen tot 10,5%. Dat is onder het landelijk gemiddelde van 11%. Wel is ten opzichte van 2020-2021 de stijging sterker dan landelijk gemiddeld: 1,1 procentpunt ten opzichte van 0,5 procentpunt. Kijken we naar de andere niveaus dan is onze uitval op alle niveaus lager dan landelijk gemiddeld en ten opzichte van 2022-2021 is de stijging ook lager.

Als het gaat om de uitvalsredenen kunnen we stellen dat Vonk niet afwijkt van het landelijke beeld:

- er zijn meer studenten met multiproblematieken (zeker ook sociaal-emotionele problematiek) en die studenten zijn moeilijker te bereiken
- veel studenten vallen uit door een verkeerde opleidingskeuze
- meer studenten zijn ingestroomd (zeker ook op niveau 2) die geslaagd zijn voor het vmbo waar zij in eerdere jaren niet zouden zijn geslaagd door de duimregeling.

- in niveau 2 vallen ook relatief veel studenten uit die vanuit niveau 1 zijn doorgestroomd. Daarvoor zien we twee oorzaken: de overgang naar niveau 2 is te groot en er stromen veel studenten door die het advies hebben gekregen naar de arbeidsmarkt uit te stromen.
- uitval door groenpluk

We zitten nog ver af van de landelijke streefcijfers voor 2026 en die halen zal echt een inspanning van ons vragen waarin we nog sterker samen zullen moeten werken met de omringende scholen, zorgpartijen en gemeenten. De verkenningen voor de aanpak in de volgende vsv-periode worden al gezamenlijk opgepakt en daarin is het aanvalsplan vsv van het ministerie een belangrijke basis.

Elementen waar nu al op ingezet wordt en die versterkt kunnen worden zijn (link aanvalsplan vsv):

- inzet op begeleiding bij multiproblematiek
- inzet op aanwezigheid (eerdere signalering afwezigheid)
- oriëntatie op beroepskeuze voor instroom in een mbo-opleiding én op heroriëntatie bij uitval in het mbo
- trajecten toeleiding naar arbeidsmarkt niet diplomagericht (zie aanvalsplan vsv)
- begeleiding overstap naar werk voor niveau 1 en 2

Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt (Opmerking: de gegevens zijn beschikbaar voor de voormalige fusiepartners afzonderlijk, niet voor Vonk als geheel)

Voor Vonk-R geldt voor niveau 2 dat 71% van de studenten een jaar na uitstroom een baan heeft. Dat ligt dicht bij het landelijk gemiddelde. Opvallend is de BBL een lager percentage (66%) heeft dan de BOL (76%). Het gemiddelde uurloon is overigens laag.

Het beeld bij Vonk C is anders. Daar heeft 76% van de studenten een jaar na uitstroom een baan en dat is boven het landelijk gemiddelde. Daarin neemt de BBL met 88% een flink deel voor de rekening, het percentage bij de BOL is 69%. Ook hier is het gemiddelde uurloon laag.

Vonk R heeft een sinds 2021/22 een uitstroom-doorstroom-adviseur aangesteld vanuit de nazorgmiddelen. Deze adviseur heeft de taken van nazorg gecombineerd met de extra begeleiding van de laatstejaars niveau 2 BOL. De uitstroomadviseur heeft door middel van telefonische gesprekken, Microsoft Teams gesprekken, klassengesprekken, lesbezoeken, overleg met coaches in kaart gebracht welke behoefte bij welke student nodig was. Van hieruit werden er waar nodig verdiepende (individuele) gesprekken gevoerd en aanvullende (studie)loopbaantrajecten uitgezet. Voor alle studenten is vastgelegd welke begeleiding ze hebben ontvangen. Met deze aanpak zijn goede ervaringen en daarom zal dit worden uitgebreid naar alle vestigingen van Vonk.

Inzetten van praktijkverklaringen

Binnen Vonk C is voor studenten in niveau 2 die uit zouden vallen zonder diploma het instrument 'praktijkverklaring' ingezet. Voor deze studenten werd inzichtelijk gemaakt welke kerntaken en werkprocessen ze in de bpv beheersten en voor de onderdelen werd een praktijkverklaring uitgegeven. Daarmee hadden de studenten toch een belangrijk bewijs in handen voor het vinden van een baan.

Uitgangssituatie – Indicator

De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)							
niveau	leerweg	2020/2021			2021/2022		
		Aantal	%	Landelijk %	Aantal	%	Landelijk %
1	BOL	28	32,94		16	22,22	

	BBL	2	nb		9	20,93	
totaal		30	27,03%	22,07%	25	21,74%	24,15%
2	BOL	30	5,41		54	10,07	
	BBL	31	14,16		17	9,55	
	examendlnr						
	.	2	nb		5	38,46	
totaal		63	7,94%	9,04%	76	10,45%	11,02%
3	BOL	18	2,12		31	3,64	
	BBL	15	4,52		9	2,95	
	examendlnr						
	.	2	nb		1	nb	
totaal	totaal	35	2,93%	4,22%	41	3,51%	5,43%
4	BOL	46	3,11		58	4,1	
	BBL	8	5,71		8	6,02	
	examendlnr						
	.	0	0		0	0	
totaal	totaal	54	3,33%	3,30%	66	4,24%	4,53%
alle niveaus	BOL	122	4,11		159	5,53	
	BBL	56	7,81		43	6,53	
	examendlnr						
	.	4	nb		6	18,18	
totaal		182	4,89%	4,99%	208	5,83%	6,35%

Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)

De uitstroomgegevens bij het CBS en zoals aangeleverd door DUO zijn nog Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland apart. Hier brengen we de situatie dan ook voor beide voormalige scholen in beeld. Voor het complete beeld hebben we niet alleen niveau 1 en 2 in beeld gebracht, maar ook niveau 3 en 4.

2019/2020

niveau	leerweg	Aantal uitstromers			Werknemer 12 uur of meer per week (aantal)			Percentage		
		Vonk-R	Vonk-C	Landelijk	Vonk-R	Vonk-C	Landelijk	Vonk-R	Vonk-C	Landelijk
1	BOL	10	10	2640	10	10	1110	0%	0%	42%
2		100	60	9700	70	40	5880	76%	69%	61%
3		200	70	12430	180	60	9450	91%	75%	76%
4		150	120	33130	130	90	25920	84%	76%	78%
totaal		460	260	57890	390	190	42370	84%	74%	73%
1	BBL	20	10	1730	10	10	1020	0%	0%	59%
2		50	30	11240	30	30	8900	62%	88%	79%
3		180	20	17910	160	20	15560	87%	100%	87%
4		150	20	14680	140	20	13380	93%	79%	91%
totaal		400	90	45550	340	80	38860	84%	87%	85%
1	extranei	0		200	0		130	0%		66%
2		10		1440	10		1010	0%		70%
3		20		1820	10		1550	87%		85%

4		10		2020	0		1690	0%		84%
totaal		30		5480	20		4390	73%		80%
1	alle	30	20	4580	10	10	2270	40%	67%	50%
2		160	90	22370	110	70	15790	71%	76%	71%
3		400	100	32150	350	80	26560	89%	81%	83%
4		310	140	49820	270	110	40990	88%	77%	82%
totaal		890	350	108920	750	270	85620	84%	77%	79%

Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte)

JOB-monitor

Aandeel respondenten dat de begeleiding tijdens de opleiding goed of heel goed vindt, uitgesplitst naar opleidingsniveau en wel/geen ondersteuningsbehoefte.

Vragen in JOB:

A. Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?

B. Heb je leerproblemen, beperkingen of blijvende ziektes?

JOB-monitor 2022	Vonk-R	Vonk-C			Vonk-breed			Landelijk
------------------	--------	--------	--	--	------------	--	--	-----------

Vraag A. Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding. (Vraag B is hierin niet meegenomen.)

niveau	respons (n)	goed / heel goed	%	respons (n)	goed / heel goed	%	respons (n)	goed / heel goed	%	%
1	31	21	67,74%	29	15	51,72%	60	36	60,00%	
2	254	131	51,57%	101	48	47,52%	355	179	50,42%	
3	560	272	48,57%	144	56	38,89%	704	328	46,59%	
4	747	378	50,60%	335	127	37,91%	1082	505	46,67%	
totaal alle niveaus	1592	802	50,38%	609	246	40,39%	2201	1048	47,61%	50,00%

Respondenten met ja op vraag B. en goed/heel goed geantwoord hebben op vraag A.

niveau	respons (n)	goed / heel goed	%	respons (n)	goed / heel goed	%	respons (n)	goed / heel goed	%	%
1	10	6	60,00%	18	10	55,56%	28	16	57,14%	
2	97	48	49,48%	46	25	54,35%	143	73	51,05%	
3	180	80	44,44%	68	26	38,24%	248	106	42,74%	
4	219	110	50,23%	132	48	36,36%	351	158	45,01%	

totaal alle niveaus	506	244	48,22%	264	109	41,29%	770	353	45,84%	nb
Respondenten met nee op vraag B. en goed/heel goed geantwoord hebben op vraag A.										
JOB-monitor 2022	Vonk-R			Vonk-C			Vonk-breed			Landelijk
niveau	respons (n)	goed / heel goed	%	respons (n)	goed / heel goed	%	respons (n)	goed / heel goed	%	%
1	16	11	68,75%	5	3	60,00%	21	14	66,67%	
2	134	67	50,00%	40	17	42,50%	174	84	48,28%	
3	337	176	52,23%	68	27	39,71%	405	203	50,12%	
4	476	247	51,89%	181	73	40,33%	657	320	48,71%	
totaal alle niveaus	963	501	52,02%	294	120	40,82%	1257	621	49,40%	nb

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat – Kwalitatief

- Er is betere begeleiding in onderwijs en tijdens stage bij niveau 2 (af te meten in minder uitval en tevredenheid – zie de indicatoren).
- Er zijn meer niveau 2 studenten begeleidt door gespecialiseerde (interne begeleiders), jobcoaches en uitstroombegeleiders.
- Er is een doorlopende begeleidingslijn opgezet tussen de Entree-opleiding en de niveau 2-opleidingen en er is in het eerste half jaar van de opleiding extra begeleiding voor niveau 2 studenten beschikbaar die afkomstig zijn uit de Entree-opleiding in het eerste half jaar van de opleiding.
- We hebben de good-practices van niveau 2 BBL-opleidingen die studenten goed voorbereiden op de overstap naar de arbeidsmarkt in beeld en
 - hebben op basis daarvan het LOB-programma aangescherpt voor niveau 2 op het gebied van voorbereiding op de arbeidsmarkt;
 - hebben deze voorbeelden - Vonk breed gedeeld.
- In het LOB-programma voor met name de BOL-opleidingen is specifiek opgenomen dat er aandacht wordt besteed aan de keuze voor vervolg na de opleiding, voor zowel de overstap naar werk als naar vervolgopleiding en wat dit van studenten vraagt aan zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid.
- Het instrument 'praktijkverklaring' is Vonk-breed ingezet voor studenten die niveau 2 niet gaan halen.
- We hebben onderzocht of de werkwijze die gehanteerd wordt rondom de Entree groen, kan worden toegepast voor alle Entree-studenten en of er structureel overleg gestart kan worden om thuiszitters terug te leiden naar (al dan niet diplomerend) onderwijs naar voorbeeld van een regionaal centraal aanmeldpunt binnen de RIF Entree.

- Er zijn, in samenwerking met de regionale doorstroompunten, acties ingezet om jongeren die terug kunnen stromen naar het onderwijs nog beter in beeld te krijgen.
- We zetten Vonk-breed een uitstroom-doorstroomadviseur in om nazorg te bieden aan studenten die dat nodig hebben
- Er zijn nieuwe vsv-programma's geformuleerd en deze worden samen met de betrokken partners uitgevoerd in de drie RMC-regio's.

Beoogd resultaat - Indicator	Beoogde uitkomst			
De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg).	<p>We gaan voor de vsv uit van percentages en niet van aantallen, omdat dit bij schommelende studentenaantallen een beter beeld geeft.</p> <p>VSV-percentages schooljaar 2026-2027: Niveau 1: 16% Niveau 2: 6% Niveau 3: 2,5% Niveau 4: 2,5% Totaal: 4%</p>			
Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg).	niveau	leerweg	%	
	1	BOL	50%	
	2		70%	
	Totaal instelling (niv. 1 t/m 4)		80%	
	1	BBL	65%	
	2		80%	
	Totaal instelling (niv. 1 t/m 4)		86%	
	1	BOL en BBL	55%	
	2		75%	
Totaal instelling (niv. 1 t/m 4)	80%			
Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte).	JOB-monitor 2026 <i>Aandeel respondenten dat de begeleiding tijdens de opleiding goed of heel goed vindt,</i>			
	Vraag A. Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding. <i>(Vraag B is hierin niet meegenomen.)</i>	Niveau	Streefpercentage Vonk	
		1	65%	
		2	55%	
		3	52%	
		4	52%	
	totaal alle niveaus	53%		
	Respondenten met ja op vraag B. en goed/heel goed geantwoord hebben op vraag A	Niveau	Streefpercentage Vonk	
		1	62%	
		2	56%	
		3	48%	
		4	50%	
totaal alle niveaus	51%			
Respondenten met nee op vraag B. en goed/heel goed	Niveau	Streefpercentage Vonk		
	1	72%		

	geantwoord hebben op vraag A.	2	53%
		3	55%
		4	54%
		totaal alle niveaus	54%

Maatregelen

<i>Beschrijving maatregel</i>	<i>Type maatregel</i>	<i>Toelichting</i>
Extra inzet niveau 2	Pas toe	<p>We zetten in op extra ondersteuning voor niveau 2 studenten om ervoor te zorgen dat het voortijdig schoolverlaten weer afneemt (in plaats van toeneemt) en om studenten (mét en zonder diploma) naar een goede plek op de arbeidsmarkt te leiden.</p> <p>Uit de analyse blijkt dat we daar nog zaken te doen hebben en vanuit onze maatschappelijke opdracht zien we dit als een zeer belangrijke taak. Dit doen we door een aantal van onderstaande maatregelen in te zetten.</p>
Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen	Leg uit	<p>We zetten geen extra docenten in ten behoeve van kleinere klassen. Uit de landelijke benchmark blijkt dat de groepen binnen Vonk-opleidingen in vergelijking met het landelijke gemiddelde vaak erg klein zijn. We zetten daarom soms juist in op samenvoeging in grotere groepen, om een beter leerklimaat neer te zetten. In te kleine groepen hangt de kwaliteit te veel af van één of enkele medewerkers.</p>
Extra begeleiding in het onderwijs/bpv	Pas toe	<p>1. We besteden extra aandacht aan de begeleiding van niveau 2 studenten in het onderwijs én tijdens de stage. Daarvoor zetten we in op:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. (extra) bpv-begeleiders en jobcoaches als het om de bpv gaat en extra ondersteuning bij persoonlijke problematiek vanuit Vonk Student Support. We werken op dat laatste punt samen met de jeugdhulpverlening in de regio. b. het versterken van het pedagogisch-didactische handelen van onze docenten op niveau 2 als na zelfevaluatie (of na een audit) blijkt dat deze moet worden versterkt. De inzet zal vooral zijn op het versterken van pedagogisch-didactisch handelen gericht op het activeren van studenten. Hierin zal ook Vonk Student Support een rol spelen. Wanneer er een specifieke ondersteuningsbehoefte is, zullen deze deskundigen worden ingezet om de onderwijsteams hierin te begeleiden en bekwamen, vooral door het principe 'passend onderwijs in de klas'. Zij zijn aanwezig tijdens lessen om passende feedback te kunnen geven aan studenten én docenten.

		<p>c. een doorlopende begeleidingslijn tussen de Entree-opleiding en de niveau 2-opleidingen (inclusief warme overdracht) zodat studenten die doorstromen naar niveau 2 al voorbereid worden.</p> <p>d. extra aandacht aan de begeleiding van studenten die afkomstig zijn uit de Entree-opleiding in het eerste half jaar van de opleiding (onderwijs en bpv)</p>
Inzet op een goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt	Pas toe	<p>2. We brengen in beeld waar al goede voorbeelden zijn binnen Vonk op dit vlak in de BBL-opleidingen en dan met name voor de BBL-trajecten die samen met de bedrijfstakscholen worden aangeboden en gebruiken dat als input voor de volgende acties:</p> <p>a. We nemen in het LOB-programma (met specifieke aandacht voor de BOL-opleidingen) op dat specifiek aandacht besteed wordt aan en begeleiding geboden wordt bij de voorbereiding van studenten op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de keuze voor het vervolg na de opleiding • gaan werken na de opleiding • zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid <p>Ook zullen we de mogelijkheden die er zijn om alsnog een diploma te halen (bij Vonk of andere onderwijsinstellingen) als studenten de opleiding voortijdig verlaten doordat bedrijven ze al voor het behalen van het diploma als werknemer willen inzetten (de zogenaamde groenpluk) in dit LOB-programma opnemen.</p> <p>b. De BBL-opleidingen waar de doorstroom naar de arbeidsmarkt minder succesvol is, brengen we in contact met de BBL-opleidingen waar dit wel het geval is, zodat van elkaar geleerd wordt.</p> <p>c. We gaan Vonk-breed het instrument 'praktijkverklaring' inzetten voor studenten die niveau 2 of 1 niet gaan halen, zodat zij toch een belangrijk bewijs voor mogelijke werkgevers hebben van de kerntaken en werkprocessen die zij in de praktijk beheersen.</p> <p>3. We zetten in op de vertaling van brede kwalificatiedossiers voor niveau 2 naar opleidingen, zodat studenten een diploma kunnen halen waarmee ze meerdere kanten op kunnen op de arbeidsmarkt. In de ontwikkeling van dit dossier betrekken we de leerbedrijven in regio en werken we samen met het Horizon College/Regio College.</p>
Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school	Pas toe	<p>4. Met de doorstroompunten (RMC's) in onze regio's werken we verder aan het in beeld krijgen van de jongeren die terug kunnen stromen naar het onderwijs.</p> <p>Daarvoor verkennen we of:</p>

		<ol style="list-style-type: none"> a. de werkwijze die gehanteerd wordt rondom de Entree groen verder kan worden uitgezet naar alle Entree-studenten b. er – naar het voorbeeld van een regionaal centraal aanmeldpunt binnen de RIF Entree - structureel overleg gestart kan worden om thuiszitters terug te leiden naar (al dan niet diplomerend) onderwijs. c. Na de verkenning organiseren we de in kaart gebrachte mogelijkheden met de doorstroompunten (RMC's).
Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben	Pas toe	<ol style="list-style-type: none"> 5. We zetten Vonk-breed een uitstroom-doorstroomadviseur in die: <ol style="list-style-type: none"> a. studenten die meer ondersteuning nodig hebben dan het LOB-programma biedt, te begeleiden bij de keuze voor het vervolg (doorstromen of uitstromen) b. studenten die dat nodig hebben nazorg biedt op de werkplek in de eerste fase na uitstroom. c. onderzoekt in hoeverre de manier van werken regionaal kan worden afgestemd met andere onderwijsinstellingen en gemeenten <p>De focus ligt daarbij op de studenten op niveau 1 en 2.</p>
Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.	Pas toe	<ol style="list-style-type: none"> 6. We blijven in de drie regio's actief acteren in uitvoering van de huidige regionale plannen voor vsv/jikp. Daarnaast bereiden we samen met alle betrokken partners in die regio's de nieuwe regionale plannen voor de periode 2025-2028 voor. Daarin zullen de onderwerpen uit het aanvalsplan vsv van OCW natuurlijk belangrijke input zijn, evenals de evaluaties van de huidige programma's en zullen we inzetten op het halen van de streefwaarden. Wanneer de plannen geformuleerd zijn, voeren we ze mede uit en zullen we ons deel leveren in de monitoring van de realisatie.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- Onderwijsteams niveau 1 en niveau 2
- Vonk Student Support
- Focusgroep JIKP
- Werkgroep LOB
- Bpv-bureau
- Studentenraad
- Onderwijskundig adviseurs O2
- Team Communicatie (werving en voorlichting)

Extern

- Doorstroompunten (RMC)
- Gemeenten, Provincie en Rijksoverheid
- Sociaal ontwikkelbedrijven (uitvoering participatiewet): Werksaam, Zaffier, Probedrijven, De Bolder

- UWW
- RPA-Noord-Holland Noord
- Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord
- Werkgevers- en werknemersorganisaties
- Horizon College/Regio College
- Samenwerkingsverbanden vo en vo/vso-scholen
- Regionaal (bestuurlijke) overlegtafels vsv/jikp
- Regionale overlegtafels/netwerken Noord-Holland Noord op het onderwerp jikp en arbeidsmarkt
- Zorg-/hulpverlenings- en andere maatschappelijke organisaties
- Leerbedrijven
- SBB

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

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie – Kwalitatief

De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren

Voor beide doorstroommomenten (vo-mbo en mbo-hbo) geldt dat er tot nu toe meestal niet bewust is ingezet op doorstroom voor de tekortberoepen in de regio en dat inzet op inhoudelijke doorstroom en aansluiting in beperkte mate gebeurt. Hierna is weergegeven welke initiatieven gericht op doorstroom er op dit moment zijn.

Doorstroom vo-mbo

Het startersresultaat kan worden gezien als een van de indicatoren voor de mate waarin studenten een juiste keuze hebben gemaakt voor een opleiding en dus in hoeverre er een geslaagde overstap is gemaakt van vo naar mbo. Het startersresultaat van Vonk is gemiddeld genomen voldoende maar wat wel opvalt is het verschil in startersresultaat tussen de voormalige fusiepartners. Over het algemeen kennen de groene opleidingen op alle niveaus een lager jaarresultaat. Een onderzoek naar een verklaring hiervoor kan wellicht goede input geven voor het behouden van jongeren voor onderwijs – als dat de plek is waar zij horen. Elementen die een rol zouden kunnen spelen in het verschil, is dat binnen Vonk-R de mogelijkheden voor een andere opleiding groter zijn omdat daar meer verschillende opleidingen worden aangeboden. Ook kan het zijn dat er meer groenpluk plaatsvindt in de groene opleidingen. Daarnaast kan het zijn dat een groter aandeel van studenten met een ondersteuningsbehoefte de kans op uitval groter maakt.

Juist voor de beroepen die opleiden voor marktsectoren waar krapte bestaat, is het belangrijk om effectief op te leiden en in dat kader dus een goede doorstroom te realiseren. Kijken we naar het startersresultaat van deze opleidingen dan zien we al wal langer een onvoldoende resultaat bij bc314 Bediening, bc303 IT- systems and devices, bc 394 Groene ruimte en bc390 Voeding. Het laatste jaar is ook het startersresultaat voor bc328 middenkader engineering en bc223 Verzorgende IG onvoldoende. Bij deze opleidingen loont het dus zeker de moeite om te onderzoeken of de voorlichting en voorbereiding in het vmbo op de opleidingen beter kan.

Alle opleidingen van Vonk onderhouden contacten met het vo in de regio. Voor de doorstroom van vo naar mbo wordt ingezet op goede voorlichting, door middel van open dagen en informatiemarkten en decanendagen. Om leerlingen kennis te laten maken met opleidingen waarin ze geïnteresseerd zijn kunnen ze intekenen om te komen proefstuderen. Ook vinden er leerling-bezoekdagen plaats. Vooralsnog heeft dat nog niet geleid tot minder uitval op basis van een verkeerde beroepskeuze. Uitval is (net als landelijk) weer toegenomen en een verkeerde studiekeuze is nog altijd de meest genoemde oorzaak.

De laatste jaren zijn er nieuwe initiatieven genomen om - in samenwerking met het vo - leerlingen beter voor te bereiden op de keuze voor een mbo-opleiding.

Vonk neemt op locatie Schagen-Boomgaard deel aan de landelijke pilot rondom de praktijkgerichte programma's (PGP). Bewust is gekozen voor het PGP Technologie & Toepassing en het PGP Groen om aan te sluiten bij de behoefte aan goed opgeleide medewerkers in deze beroepen in de regio. Eén van de beoogde doelen van de landelijke pilot is om de overstap van leerlingen vanuit het vmbo naar de havo en het mbo te verbeteren door leerlingen in aanraking te laten komen met een gevarieerd praktijkgericht programma waarbij ze een beter beroepsbeeld krijgen en daardoor een bewustere keuze voor het vervolgonderwijs kunnen maken.

Daarnaast wordt er dit jaar een verkenning uitgevoerd naar een doorlopende geïntegreerde leerroute voor leerlingen van vmbo Vonk Schagen in de basisberoepsgerichte leerweg richting niveau 2 Tuin, Park en Landschap (bc 394 Groene Ruimte).

In het kader van het initiatief 'Schagen Onderwijsstad', trekken de gemeente Schagen en de onderwijsinstellingen Vonk en Regius College samen op om leerlingen en studenten te stimuleren om onderwijs te volgen in Schagen en om in het geboden onderwijs een betere aansluiting te bewerkstelligen met de arbeidsmarkt in de regio. Daarvoor wordt samenwerking gezocht met andere (po-)onderwijsinstellingen, bedrijfsopleidingen, bedrijven, overheden en andere organisaties. Voor dit initiatief "Onderwijsstad Schagen" is een plan van aanpak geschreven, waarvoor komend jaar de eerste concrete stappen zullen worden gezet.

Op locatie Hoorn is er een vmbo-mbo-traject genaamd Groensprint. Dit is een traject waarin leerlingen in 6 jaar tijd zowel een vmbo- als een mbo-4 diploma (Manager Retail) op zak kunnen hebben. Het programma is gericht op leerlingen met een vmbo-gl-tl/havo-advies die van een uitdaging houden en ook graag praktisch aan de slag willen. Het programma is nu nog gericht op de uitstroom Commercieel ondernemen. De ontwikkeling hiervan is zo goed als afgerond waardoor er ruimte ontstaat om dit nu ook verder te ontwikkelen voor andere uitstroomrichtingen.

Ook wordt er in Hoorn samengewerkt met het Tabor College om een doorlopende leerlijn voor mobiele werktuigen te ontwikkelen. Dit initiatief is ontstaan vanuit STO (zie hiervoor ook doelstelling 2.1)

In de Kop van Noord-Holland is een succesvolle pilot gedraaid met Scholen aan Zee voor een doorlopende leerlijn vanuit de basisberoepsgerichte leerweg zorg en welzijn naar de niveau 2 opleiding dienstverlening helpende zorg en welzijn. Ook is er met Scholen aan Zee een opzet gemaakt voor een doorlopende leerlijn Mechatronica niveau 2 BOL (vanuit PIE). Deze wordt in het schooljaar 2023-2024 geëffectueerd.

Met voetbalclub AZ wordt samengewerkt om een doorlopende leerlijn vmbo-mbo te ontwikkelen voor niveau 2 voor de opleiding sport en bewegen.

Een van de kansen die er na de fusie liggen in Vonk is het ontwikkelen en uitvoeren van doorlopende leerlijnen tussen vo en mbo binnen Vonk. We hebben namelijk het vmbo in huis en een breed aanbod van mbo-opleidingen. Tot nu toe is Groensprint de enige doorlopende leerlijn 'in huis', maar de komende jaren zal deze ervaring zeker worden ingezet om andere trajecten in te richten voor andere niveaus en andere opleidingsrichtingen. Gebruikmakend van de initiatieven die er nu her en der zijn zullen we per opleidingsrichting in beeld gaan brengen wat de mogelijkheden zijn voor doorlopende leerlijnen. Daarvoor richten we ons als eerste op de tekortberoepen zoals die verderop bij de indicatoren in beeld zijn gebracht.

Doorstroom mbo-hbo

Studenten geven in de JOB-monitor aan dat ze beter willen worden voorbereid op de mogelijkheden die er zijn en hoe ze keuzes moeten maken. Dit geldt zowel voor hbo-doorstroom als doorstroom naar de

arbeidsmarkt. Als het gaat om kansengelijkheid is het in ieder geval van belang om de mogelijkheden voor doorstroom naar niveau 5 beter onder de aandacht te brengen. Studenten van niveau 4 van informatie voorzien over hun doorstroommogelijkheden naar het hbo moet vanzelfsprekend onderdeel zijn van het LOB-programma en de coaches en LOB-docenten van niveau 4 moeten dus goed op de hoogte zijn van de mogelijkheden.

Als het gaat om de doorstroom naar het hbo kunnen we in eerste instantie stellen dat vanuit Vonk relatief weinig studenten doorstromen naar het hbo.

Vanuit Vonk-C stroomden meer studenten door naar het hbo dan vanuit Vonk-R. Ook het percentage studenten dat succesvol is, is bij Vonk-C hoger dan bij Vonk-R. Landelijk gezien scoorden beide instellingen niet erg hoog als het om doorstroom naar het hbo gaat en kan gezegd worden dat we voornamelijk opleiden voor de arbeidsmarkt.

Overigens geldt voor een deel van de arbeidsmarktrelevante opleidingen op niveau 4, dat zij pas onlangs gestart zijn en/of zich vooral richten op de doorstromers van uit niveau 3 die in korte tijd een niveau 4 diploma kunnen halen. Vervolgens nog doorstromen naar niveau 5 ligt minder voor de hand. Het gaat dan om de bc-codes: Keuken, Bediening, Voertuigen en mobiele werktuigen en Mechatronica.

Er zijn contacten met verschillende hbo-instellingen in de regio, vooral met Hogeschool Inholland. Met hen worden – vaak samen met het Horizon College - gesprekken gevoerd over doorstroom mbo-hbo. Deze contacten zijn nog wel vaak alleen op bestuurlijk niveau en beleidsniveau en worden nog onvoldoende vertaald naar afspraken in de organisatie. Een duidelijke visie en werkwijze hoe we op dit punt willen acteren ontbreekt nog.

Er is een keuzedeel voorbereiding hbo. De wijze waarop dit wordt uitgevoerd bepaalt elke opleiding zelf.

In de opleiding 'Onderwijsassistent' is het keuzedeel dat zich richt op doorstroom naar de pabo een veel gekozen keuzedeel. Voor dit keuzedeel bestaat een bredere samenwerking tussen mbo- en hbo-instellingen. Er is een blauwdruk hoe het portfolio eruit moet zien en de lesinhoud die de mbo-scholen aanbieden is hierop gericht en wordt in samenwerking met docenten van de pabo bepaald. Vonk zet voor deze lessen eigen docenten in en daarom is inhoudelijke voorbereiding en afstemming belangrijk. Er worden daarom enkele lessen bijgewoond op de Pabo's om te kijken hoe en wat er wordt aangeboden om vervolgens de portfolio's van de studenten (steekproefsgewijs) te kalibreren. Dit heeft betrekking op de vakgebieden aardrijkskunde, geschiedenis en natuur en techniek. De kalibratiesessies worden samen met pabo, Inholland en Horizon gedaan. Het programma van de pabo is nu voor havisten en mbo-studenten nog hetzelfde terwijl de achtergrond van de studenten erg verschillend is en er is de wens om het programma daarom aan te passen aan de doelgroep.

Vonk heeft samenwerkingsverbanden met een aantal hbo-opleidingen voor het behalen van een Associate Degree. Voor studenten van de nautische opleidingen is er een mogelijkheid om een duale AD Maritieme Techniek te volgen, binnen het Maritiem Instituut Willem Barentsz van NHL Stenden. Daarnaast is er samenwerking met Aeres Hogeschool in Dronten voor een Associate Degree in Agrarisch Ondernemerschap.

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

Als Vonk zullen we geen subsidieaanvraag doen voor een doorlopende leerlijn vo-mbo-hbo in de eerste tranche in 2023. We hebben nog onvoldoende beeld waar een doorlopende leerlijn vo-mbo-hbo goede kans van slagen heeft. Dat komt vooral omdat het gaat om een lijn door de hele beroepskolom heen en niet alleen voor de overgang van vo naar mbo of van mbo naar hbo. Dat moet eerst in beeld worden gebracht en vervolgens zullen we daarna bepalen voor welke doorlopende lijn we subsidie willen aanvragen in de volgende tranche in 2024. Onze inschatting is wel dat we dat zullen gaan doen.

Uitgangssituatie – Indicator

Succes in eerste jaar mbo (*startersresultaat*).

(Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant)

Startersresultaat		Aandeel instromers met studiesucces				
		2019/2020		2020/2021		2021/2022
	niveau	Vonk-R	Vonk-C	Vonk-R	Vonk-C	Vonk-breed
	2	88,0%	84,0%	88,0%	83,0%	81,0%
	3	84,0%	81,0%	86,0%	85,0%	81,0%
	4	84,0%	82,0%	89,0%	82,0%	84,0%
	Totaal	85,0%	82,0%	88,0%	83,0%	82,0%

Startersresultaat tekortberoepen	niveau	Aandeel instromers met studiesucces		
		2019/2020	2020/2021	2021/2022
bc089 Keuken	2	80,0%	84,6%	85,7%
bc089 Keuken	3	85,7%	85,7%	90,0%
bc089 Keuken	4	-	100,0%	-
bc314 Bediening	2	25,0%	84,6%	70,0%
bc314 Bediening	3	50,0%	100,0%	75,0%
bc314 Bediening	4	75,0%	100,0%	100,0%
bc355 Timmeren	2	100,0%	-	66,7%
bc355 Timmeren	3	100,0%	100,0%	100,0%
bc488 Business Services	4	75,6%	91,4%	81,8%
bc303 IT systems en devices	3	-	93,3%	57,1%
bc303 IT systems en devices	4	77,8%	93,8%	76,9%

bc425 Software development	4	68,0%	92,3%	90,5%
bc479 (bc382) Voertuigen en mob. werktuigen	2	87,5%	70,6%	100,0%
bc479 (bc382) Voertuigen en mob. werktuigen	3	82,6%	74,3%	95,5%
bc280 Industriële processen	2	-	100,0%	100,0%
bc280 Industriële processen	3	-	85,7%	-
bc324 Metaalbewerken	2	83,3%	100,0%	100,0%
bc324 Metaalbewerken	3	80,0%	100,0%	100,0%
bc371 Elektrotechnische installaties	2	50,0%	85,7%	80,0%
bc411 Service- en onderhoudstechniek	2	<i>Deze opleidingen worden aangeboden vanaf ch. 2022, dus hiervan is geen startersresultaat bekend.</i>		
bc411 Service- en onderhoudstechniek	3			
bc411 Service- en onderhoudstechniek	4	<i>Gestart vanaf ch.21</i>		100,0%
bc413 Mechatronica	2	100,0%	100,0%	50,0%
bc413 Mechatronica	3	91,1%	100,0%	78,6%
bc328 Middenkader engineering	4	89,4%	86,7%	75,0%
bc165 Particuliere beveiliging	2	91,2%	93,8%	90,3%
bc356 Publieke veiligheid	3	86,1%	82,4%	77,3%
bc416 Logistiek	2	88,9%	93,1%	79,4%
bc416 Logistiek	3	71,4%	100,0%	75,0%
bc416 Logistiek	4	76,9%	100,0%	100,0%
bc337 Pedagogisch werk	3	100,0%	80,8%	86,4%
bc337 Pedagogisch werk	4	89,5%	91,2%	88,2%
bc310 Maatschappelijke zorg	3	76,5%	78,3%	100,0%
bc310 Maatschappelijke zorg	4	83,6%	85,4%	73,8%
bc113 Mbo-Verpleegkundige	4	91,3%	84,8%	81,5%
bc223 Verzorgende-IG	3	87,2%	80,9%	75,8%

bc390 Voeding	3	100,0%	.	-
bc390 Voeding	4	83,3%	72,7%	80,0%
bc391 Agro productie, handel en technologie	2	94,3%	89,3%	92,0%
bc391 Agro productie, handel en technologie	3	91,3%	92,3%	88,5%
bc391 Agro productie, handel en technologie	4	84,4%	83,3%	86,5%
bc394 Groene ruimte	2	88,4%	85,7%	78,3%
bc394 Groene ruimte	3	65,0%	80,0%	80,0%
bc394 Groene ruimte	4	68,4%	80,8%	57,1%

Succes in eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo.

(Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant).

De gegevens voor deze indicator zijn door DUO nog aangeleverd voor de twee voormalige fusiepartners Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland.

Studiesucces instelling	niveau	Aandeel succes na eerste jaar hbo (%)*		
		2018/2019	2019/2020	2020/2021
Totaal Vonk-R		81%	77%	72%
Totaal Vonk-C		82%	91%	87%
<i>Studiesucces tekortberoepen</i>				
bc089 Keuken	4	-	-	-
bc314 Bediening	4	-	-	-
bc488 Business Services	4	85%	70%	73%
bc303 IT systems and devices	4	-	77%	-
bc425 Software development	4	85%	88%	82%
bc479 Voertuigen en mobiele werktuigen	4	-	-	-
bc411 Service- en onderhoudstechniek	4	-	-	-
bc413 Mechatronica	4	-	-	-
bc328 Middenkader engineering	4	77%	63%	55%
bc416 Logistiek	4	-	-	-
bc490 Management transport en logistiek	4	-	-	-
bc337 Pedagogisch werk	4	77%	76%	81%
bc310 Maatschappelijke Zorg	4	-	-	-
bc113 Mbo-Verpleegkundige	4	-	-	-

bc390 Voeding	4	100%	92%	88%
bc391 Agro productie, handel en technologie	4	79%	97%	81%
bc394 Groene ruimte	4	-	-	-

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat – Kwalitatief

- Onder regie van een Vonk-regisseur hebben we in samenwerking met onderwijspartners uit de regio verschillende activiteiten ingezet om leerlingen en studenten kennis te laten maken met beroepsonderwijs. We hebben initiatieven die succesvol bleken voortgezet en uitgebreid met een focus op opleidingen waar in verband met de krapte op de arbeidsmarkt een maatschappelijke opdracht ligt.
- We hebben een pilot uitgevoerd met 'over de streep'; in vestiging Purmerend in samenwerking met Regio College.
- We hebben onderzocht welke mogelijkheden er zijn voor een breed oriëntatiejaar voor de niveau 2 opleidingen.
- We hebben een heroriëntatieprogramma uitgevoerd voor studenten die na instroom verkeerd gekozen blijken te hebben
- We hebben onderzocht hoe alumnibeleid ingezet kan worden om beroepsonderwijs als positieve keuze te positioneren.
- We hebben in beeld gebracht welke opleidingen geschikt zijn voor een doorlopende leerlijn vo-mbo-hbo in samenwerking met andere vo, mbo- en hbo-instellingen. Indien de subsidieaanvraag is toegekend hebben we een doorlopende leerlijn vormgegeven.
- De visie van Vonk op afstemming en samenwerking met de doorstroompartners is in gezamenlijkheid geformuleerd en duidelijk gecommuniceerd en vertaald in werkwijzen waarin de taken duidelijk belegd zijn.
- We hebben een aantal activiteiten in gang gezet en/of uitgevoerd met betrekking tot doorlopende leerlijnen. We hebben:
 - in beeld gebracht welke doorlopende leerlijnen binnen Vonk zelf tussen vo en mbo kunnen worden vormgegeven.
 - de doorlopende leerlijnen die ontwikkeld zijn met Scholen aan Zee uitgevoerd
 - de doorlopende leerlijn Groensprint uitgevoerd en onderzocht hoe deze breder kan worden ingezet.
 - de doorlopende leerlijn van vmbo-basisberoepsgericht naar niveau 2 Groene ruimte ontwikkeld en hebben deze uitgevoerd.
 - in kaart gebracht met welke andere vo-scholen we de doorlopende leerlijnen ook kunnen uitvoeren, met de focus op scholen in Schagen.
- We hebben in het LOB-programma specifieke aandacht voor vervolgoopleidingen voor alle opleidingsniveaus opgenomen.
- Voor het versterken van de samenwerking met het hbo hebben, in samenwerking met Hogeschool Inholland, de uitvoerders van het keuzedeel doorstroom-hbo samengebracht voor het uitwisselen van ervaringen en expertise.
- We hebben onderzocht of het pabo-programma van Hogeschool Inholland kan worden aangepast voor mbo-instromers

Beoogd resultaat – indicator

<p>Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat).</p> <p>(Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant)</p>	<p>Individuele opleidingen voldoen voor starters minimaal aan de norm die de inspectie hanteert. Opleidingen die om dit moment al voldoen aan deze norm, hebben het niveau behouden.</p> <p>Voor Vonk willen we per niveau het volgende realiseren: Niveau 2: 86% Niveau 3: 86% Niveau 4: 90% Totaal Vonk: 87%</p>
<p>Succes in eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo.</p> <p>(Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant)</p>	<p>Vonk-breed gezien is 80% van onze studenten die doorstromen naar het hbo succesvol in het eerste jaar daar.</p> <p>We maken geen uitsplitsing naar onderliggende beroepen, omdat het om lage aantallen gaat en percentages dan flink kunnen schommelen.</p>

Maatregelen

Beschrijving maatregel	Type maatregel	Toelichting
<p>Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho</p>	<p>Pas toe</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. We hebben nog onvoldoende in beeld welke opleidingen geschikt zouden zijn om een doorlopende leerlijn vo-mbo-hbo voor vorm te geven. Daarom zetten we de volgende stappen: <ol style="list-style-type: none"> a. In 2023 en eerste helft van 2024 brengen we in beeld welke opleidingen hiervoor in aanmerking kunnen komen. Daarvoor zullen we de samenwerking zoeken met andere mbo-instellingen, met de vo-scholen waarmee we al veel samenwerken en met Hogeschool Inholland. b. Op basis van de uitkomsten van deze verkenning zullen we in 2024 een subsidieaanvraag doen voor een doorlopende leerlijn. c. Indien de subsidieaanvraag wordt toegekend zullen we de doorlopende leerlijn vormgeven en uitvoeren.

<p>Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs</p>	<p>Pas toe</p>	<p>2. Samen met de onderwijspartners in de regio willen we leerlingen en studenten op een positieve manier laten kennismaken met het beroepsonderwijs. Daarvoor zetten we de volgende stappen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Om de verschillende activiteiten te bundelen wijzen we hiervoor een regisseur aan (Vonk breed) b. De initiatieven die hierin al zijn genomen voor overstap tussen vmbo en mbo zetten we voort en breiden we uit. De focus ligt daarbij in eerste instantie op de opleidingen waar in verband met de krapte op de arbeidsmarkt een maatschappelijke opdracht ligt (zie bc-codes bij indicatoren): c. Op de vestiging Vonk Purmerend voeren we een pilot uit met de door het Regio College ontwikkelde tool “Over de streep”. In de pilot onderzoeken we of de tool helpend is om vmbo-leerlingen een betere opleidingskeuze te laten maken. Als de uitkomst positief is maken we – samen met onze vo-partners, een plan om ‘over de streep’ breder in te zetten. d. We onderzoeken de mogelijkheden voor een bredere oriëntatie op mbo-opleidingen zodat studenten een betere keuze kunnen maken. Het gaat dan om een breed oriëntatiejaar voor de niveau 2 opleidingen. e. We voeren een heroriëntatieprogramma uit voor studenten die na instroom verkeerd gekozen blijken te hebben en niet goed weten welke opleiding wel bij hen past (zie ook doelstelling 2.1). f. We onderzoeken hoe alumni beleid ingezet kan worden om beroepsonderwijs als positieve keuze te positioneren. g. In het LOB-programma nemen we specifiek aandacht voor vervolgopleidingen en de mogelijkheden daarvoor op. Dat doen we voor alle opleidingsniveaus en voor niveau 4 werken we daarin nauw samen met Hogeschool Inholland.
<p>Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven</p>	<p>Pas toe</p>	<p>3. We willen de aansluiting tussen onderwijsinstellingen van vo-mbo-ho versterken door inhoud en inrichting van onderwijsprogramma's beter op elkaar af te stemmen. De stappen die we hiervoor zetten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Het formuleren en uitdragen van een duidelijke Vonkvisie op het punt van afstemming en samenwerking met de doorstroom-partners waarbij ook specifiek aandacht voor zowel vo als hbo.

<p>en waar studenten drempels ervaren</p>		<p>De ontwikkelde visie vertalen we in werkwijzen waarin de taken duidelijk belegd zijn en communicatielijnen helder zijn.</p> <p>b. Voor de samenwerking tussen vo en mbo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • brengen we in beeld welke doorlopende leerlijnen binnen Vonk zelf tussen vo en mbo gestalte kunnen krijgen – beginnend bij de tekortberoepen (en de opleidingen die we daarvoor aanbieden). We nemen daar ook in mee welke andere vo-scholen hierin mee kunnen doen. • gaan we de doorlopende leerlijnen (Zorg en Techniek) die ontwikkeld zijn met Scholen aan Zee uitvoeren. • blijven we de doorlopende leerlijn Groensprint uitvoeren en breiden we deze uit met andere uitstroomrichtingen • ontwikkelen we de doorlopende leerlijn van vmbo-basisberoepsgericht naar niveau 2 Groene ruimte en voeren deze uit. • ontwikkelen we doorlopende leerlijn naar niveau 2 voor sport en bewegen in samenwerking met AZ en voeren deze uit • ontwikkelen we de doorlopende leerlijn mobiele werktuigen in samenwerking met het Tabor College en voeren deze uit • we onderzoeken met welke andere vo-scholen we deze doorlopende leerlijnen ook kunnen uitvoeren (en gaan dat doen bij een positief antwoord) en hierin richten we ons ook specifiek op scholen in Schagen, gezien de plannen met onderwijsstad Schagen <p>c. Voor de samenwerking met hbo gaan we:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de uitvoerders van het keuzedeel doorstroom hbo bij elkaar brengen zodat ervaringen en expertise gedeeld kan worden • het keuzedeel doorstroom pabo meer aan laten sluiten bij de uitgangssituatie van mbo-studenten in de pabo (die een andere is dan die van de havist). In dat kader onderzoeken we ook of het pabo-programma van Hogeschool Inholland en Hogeschool Ipabo voor mbo-instromers kan worden aangepast.
---	--	---

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- Managers onderwijs vmbo en mbo
- Werkgroep doorlopende leerlijnen
- Werkgroep LOB
- Onderwijskundig adviseurs O2
- Team Communicatie (werving en voorlichting)

Extern

- vmbo-scholen in de regio met name met Regius College, Scholen aan Zee en Tabor
- mbo-scholen: Horizon College/Regio College
- Hogeschool Inholland
- Hogeschool van Amsterdam
- Hogeschool Ipabo
- Aeres Hogeschool
- NHL Stenden
- Samenwerkingsverband: Onderwijsstad Schagen
- Samenwerkingsverband in het kader van Sterk Techniek Onderwijs (STO)
- Bedrijfsleven (waaronder leerbedrijven)
- Het samenwerkingsverband RIF Smart Future

Doelstelling: 1.5 - Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie - Kwalitatief

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

In 2020 is de aanbesteding voor trajecten laaggeletterdheid voor alle gemeenten in de Kop van Noord-Holland, West-Friesland en Noord-Kennemerland gegund aan Von-R. Dit loopt tot 2024 met een optie voor nog eens vier jaar. Onderdeel van het regionaal programma volwasseneneducatie is een aanbod gericht op alfabetisering, zowel NT1 als NT2. Om een evenwichtige spreiding van het opleidingsaanbod te kunnen realiseren, wordt er gebruik gemaakt van 17 opleidingslocaties. In alle sub-regio's wordt naast het regionaal programma volwasseneneducatie, maatwerk geboden door het taalaanbod in de woongemeente van de cursisten te organiseren, onder meer op basisscholen. Ook is er samenwerking met de taalhuizen in de regio, er wordt gebruik gemaakt van taalvrijwilligers en er worden taalstages georganiseerd. Ook wordt er wel in company georganiseerd bij bedrijven, bijvoorbeeld bij WerkSaam in West-Friesland of bij Pro-bedrijven in Schagen.

Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep

Laaggeletterdheid wordt op verschillende plekken gesignaleerd, zoals gemeentes, schuldhulpverlening, bibliotheken, werkgevers, Mee & de Wering en Stichting Lezen.

Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

We hebben niet in beeld in welke mate deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of arbeidsmarkt.

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat – Kwalitatief

We blijven tot 2028 de trajecten laaggeletterdheid voor alle gemeenten aanbieden in Noord-Kennemerland, West-Friesland en de Kop van Noord-Holland.

- We hebben de trajecten voor laaggeletterdheid voortgezet, verbeterd en verbreed. Hiervoor hebben voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd in verband met signalering van laaggeletterde werknemers. We hebben de mogelijkheden van praktijkleren voor cursisten uitgebreid en gastsprekers, excursies en een taaldorp georganiseerd. Ook hebben we taalambassadeurs ingezet om laaggeletterdheid nog beter op de kaart te zetten.
- We hebben een start gemaakt met een programma gericht op sociale redzaamheid: bijv. rekenonderwijs en digitale vaardigheden, via taalhuizen.
- We hebben meer mbo-docenten geschoold in NT1 en NT2
- We nemen deel aan het Nationaal Groeifondsproject LLO-collectief

Maatregelen

<i>Beschrijving maatregel</i>	<i>Type maatregel</i>	<i>Toelichting</i>
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief	Pas toe	Als Vonk gaan we samen met onze regionale partners – met name de gemeenten - op dit gebied gebruik maken van de mogelijkheden die dit groeifonds biedt. Daarbij zullen zeker ook inzetten op de koppeling tussen taalverbetering en arbeid. Onze insteek zal voornamelijk zijn taal leren op de werkvloer. En we zullen daarbij gebruik maken van de uitkomsten en ervaringen van de LLO-katalysator waar we aan deelnemen.
Trajecten laaggeletterdheid verzorgen voor het voedingsgebied van Vonk	Schooleigen	<p>1. We zetten de trajecten voor laaggeletterdheid voort en verbeteren en verbreden deze.</p> <p>De stappen die we daarvoor zetten zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> Het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten bij jobcoaches, i.v.m. signalering van laaggeletterde werknemers Het uitbreiden van praktijkleren voor cursisten door deelnemen aan activiteiten, bijv. In buurthuizen Buiten naar binnen halen: gastsprekers en excursies en een taaldorp om te oefenen met taal. Inzet van taalambassadeurs om laaggeletterdheid nog beter op de kaart te zetten. <p>Start met sociale redzaamheid: bijv. rekenonderwijs en digitale vaardigheden, via taalhuizen.</p>
Professionalisering van docenten	Schooleigen	We spelen in op de verwachting dat de behoefte aan ondersteuning voor NT1 en NT2 binnen het mbo toeneemt omdat de groep kinderen van laaggeletterden in het mbo groter wordt. Om dit te bereiken gaan we meer docenten scholen in NT1 en NT2.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- Cluster Entree, Educatie & Vavo
- Onderwijskundig adviseurs O2
- Team HR
- Onderwijsmanagers mbo

Extern

- Gemeenten in de regio's West-Friesland, Noord-Kennemerland en de Kop van Noord-Holland (waarvoor we de educatie- en inburgeringstrajecten verzorgen)
- Schuldhulpverleningsorganisaties
- Werkgevers
- Bibliotheken in de regio's waar we educatie en inburgeringstrajecten verzorgen
- Mee & de Wering
- Stichting Lezen
- Buurthuizen

5.2 Prioriteit 2 - Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

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

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie - Kwalitatief

Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio

In hoofdstuk 2, paragraaf 2.4, schetsen we de arbeidsmarktanalyse van de regio. Daaruit blijken de zogenaamde tekortberoepen.

Kijken we naar de nieuwe instroom en instroom vanuit opleidingsswitch bij de 'tekortberoepen' dan zien we dat de opleidingen in zorg en welzijn een stijging laten zien in 2022 ten opzichte van 2021. In de sector Groen laten de opleidingen een daling zien of is het redelijk stabiel. De sector Techniek laat in de meeste opleidingen een terugloop zien van het aantal inschrijvingen, met uitzondering van de ICT-opleidingen; die hebben meer inschrijvingen. In de logistieke opleidingen is een daling te zien, net als bij de veiligheidsopleidingen.

Voor de sector zorg en welzijn, zijn we dus redelijk in staat om de behoeftes van de regio voor dit moment te vervullen. Voor de andere sectoren leiden we minder op dan waar behoefte aan is vanuit het werkveld.

Ook al zouden we meer studenten moeten opleiden voor de tekortberoepen, is daarmee niet gezegd dat we ondoelmatig opleiden. In andere opleidingen dan de tekortberoepen laat de monitor arbeidsmarktpositie gediplomeerde mbo'ers zien dat in schooljaar 2020-2021, 87% (Vonk-R) en 79% (Vonk-C) van de gediplomeerden een baan heeft, direct na het verlaten van de opleiding. Kijken we naar de arbeidsmarktpositie van 2019-2020 een jaar later, dan heeft 84% (Vonk-R) en 77% (Vonk-C) een baan.

De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

Een totaalbeeld van de kwaliteit van LOB binnen Vonk (mbo) is niet zo eenduidig te geven. Tot voor kort was de invulling van LOB (of SLB zoals het tot voor kort genoemd werd) divers. Binnen Vonk C bestond een werkgroep die zich bezighield met LOB en een methode heeft aangedragen om in de uitvoering van LOB te gebruiken. De uitvoering was vervolgens aan elke mbo-locatie en de wijze van uitvoering liep uiteen. Binnen Vonk R was een werkgroep SLB actief die een basis-programmalijn voor LOB ontwikkeld heeft (aan te bieden in specifieke LOB-uren) en was afgesproken dat opleidingen deze zelf verder konden invullen en uitvoeren. De wijze waarop dat gebeurde en of alle aspecten uit de basislijn aan bod kwamen, verschilde per team.

Uit de kwantitatieve analyse vanuit de Job-monitor blijkt dat studenten gemiddeld genomen op dit moment niet zo positief zijn over de begeleiding bij de keuzes die ze kunnen maken na de opleiding. Dat geldt voor beide voormalige fusiepartners. Een nadere analyse laat zien dat er wel grote verschillen zijn tussen diverse teams. Zoomen we vervolgens in op de tekortberoepen, dan zien we een zeer divers beeld. Ongeveer bij de helft van deze opleidingen zijn studenten meer dan gemiddeld tevreden over de begeleiding bij keuzes en bij de andere helft van de opleidingen zijn studenten minder dan gemiddeld tevreden.

Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen

In hoofdstuk 2, paragraaf 2.2 hebben we onze (vele manieren van) samenwerking met de werkgevers in de regio in beeld gebracht. Op deze plek herhalen we kort de onderdelen die van belang zijn in het kader voor voorlichting.

Vonk algemeen:

- Tijden onze 'in-house' events, zoals onze open dagen, nodigen wij het bedrijfsleven uit om op onze voorlichting aan te vullen vanuit de praktijk. De samenwerking tijdens de voorlichting met het bedrijfsleven is cruciaal voor de beeldvorming van een opleiding. Bij een realistische voorlichting is het van belang dat beide betrokken partijen zowel de instelling als het bedrijfsleven hierin een rol toebedeeld krijgen. Tijdens onze open dagen zijn bedrijven deels onderdeel van een voorlichting of presentatie, verzorgen zij een eigen presentatie of zijn zij aanwezig met een bedrijfsstand waar toekomstige studenten na afloop van een presentatie samen met hun ouders/verzorgers terecht kunnen voor vragen met betrekking tot de beroepspraktijkvorming en de mogelijkheden voor leerbanen (BBL).
- In de regio werken we met andere onderwijsinstellingen en het regionale bedrijfsleven samen in het organiseren/uitvoeren van beroepenmarkten: evenementen waar aankomende studenten zich breed kunnen oriënteren op de diverse beroepen in de regio én de onderwijsaanbieders waar ze terecht kunnen voor een opleiding.
- Binnen Vonk werken wij veel met zij-instromers uit de praktijk, docenten die veel ervaring vanuit het bedrijfsleven meebrengen. Deze berg aan praktijkervaring en kennis zien mbo studenten terug in de lessen van deze 'vakspecialisten' – een zeer directe manier van voorlichten en ervaren.
- Naast het bezoeken van open dagen en beroepenmarkten gaan studenten ook op bedrijfsbezoek tijdens hun opleiding. We proberen het praktijkonderdeel in onze theorielessen op school zoveel mogelijk te simuleren, vragen cq problemen die gedeeld worden vanuit gemeenten en het bedrijfsleven mee te nemen in onze projecten of RiF aanvragen. Om onze studenten succesvol deel te laten nemen aan dit soort projecten zijn bedrijfsbezoeken tijdens hun opleiding van belang. De praktijkervaring die zij op doen bij bedrijven vanuit projecten, geeft – naast de beroepspraktijkvorming die ze lopen – een goed en breder beeld van de mogelijkheden en dynamiek binnen hun branche.
Tijdens de '*kom binnen bij bedrijven dagen*' roepen wij ouders en huidige studenten actief op en nodigen wij ze uit om in deze periode bedrijven te bezoeken en een kijkje te nemen binnen de branche cq het werkveld van je opleiding.
Bedrijfsbezoeken worden ook georganiseerd vanuit de behoefte van bedrijven zelf of om een bepaalde stimulans binnen een opleiding te genereren bij een groot personeelstekort of actuele ontwikkelingen binnen deze bedrijfstak.
Vanuit het bedrijfsleven worden er ook vanuit afspraken vanuit de BAC's gastlessen bij diverse opleidingen verzorgd. Het bedrijfsleven geeft hier invulling aan een bepaald thema binnen de opleiding dat zeer nauw aansluit bij de praktijksituatie. Hierbij zorgen we in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven voor een contextrijke leeromgeving.

Vonk kansrijke beroepsgroepen

Als het gaat om de beroepen in de sectoren Zorg & Welzijn, Groen en Techniek kunnen we stellen dat we intensief samenwerken met de leerbedrijven in de regio's. Die samenwerking richt zich op de betrokkenheid bij voorlichtingsactiviteiten zoals hierboven beschreven, maar kent vooral in het onderwijs zelf voorbeelden van onderwijsactiviteiten die samen met het bedrijfsleven (en onderwijsinstellingen worden uitgevoerd). Zo participeert Vonk in de regionale STO's (Sterk Techniek Onderwijs) dat als doel heeft te werken aan duurzaam, dekkend en kwalitatief sterk technisch onderwijs. Binnen iedere regionale STO bepalen de aangesloten partners van vmbo, mbo, bedrijfsleven en regionale overheid hoe ze hieraan invulling geven.

Als het gaat om voorlichting en werving is het zo dat de sector Zorg en Welzijn intensief met een aantal grote leerbedrijven samenwerkt om studenten te werven voor specifieke maatwerkopleidingen. In de sectoren Groen en Techniek worden specifieke activiteiten uitgevoerd om vo-leerlingen (en zelfs po-leerlingen) te interesseren voor een beroep in die sector door vmbo-carroussels en kenniswerkplaatsen. Ook neemt Vonk deel aan PET (Promotie Evenement Techniek) om kinderen al vanaf het basisonderwijs in contact te brengen met techniek. Deze evenementen worden in de hele regio Noord-Holland georganiseerd met vertegenwoordigers uit bedrijfsleven en het primair en voortgezet onderwijs.

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

Zowel bij Vonk C als bij Vonk R wordt een (her)oriëntatietraject ingezet als een middel om voortijdig schooluitval te voorkomen voor studenten die erachter komen dat ze niet de juiste opleiding hebben gekozen. Het traject is gericht op het in kaart brengen van een zelfbeeld, een beroepsbeeld en een opleidingsbeeld en bestaat o.a. uit individuele gesprekken, beroepskeuzetesten en oriënterende en meeloopstages. De student volgt naast activiteiten in het kader van de (her)oriëntatie nog lessen bij zijn opleiding. Er zijn op dit moment nog wel verschillen tussen Vonk R en Vonk C in wijze waarop het traject is georganiseerd. Bij Vonk C start dit traject al meteen vanaf oktober en is er een aparte medewerker hiervoor aangesteld. Bij Vonk R start het traject vanaf januari en wordt hiervoor een docent met extra taken ingezet. De begeleiding bij Vonk R wordt in periode van september t/m december uitgevoerd door het Loopbaancentrum en is erop gericht om de student nog voor de kerstvakantie te laten overstappen naar een andere opleiding en daarnaast wordt deze tijd gebruikt om te testen en om te komen tot een plan van aanpak. Qua kwaliteit van de programma's leeft er een duidelijke behoefte aan evaluatie om de trajecten effectiever te kunnen inrichten.

Uitgangssituatie – Indicator

Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken.				
JOB-monitor 2022	Vonk totaal	Vonk C	Vonk R	Landelijk
<i>'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?</i>	32%	30,7%	33,5%	33%
'tekort beroepen'	respons (n)	Aantal dat goed / heel goed scoort	%	
Bc089 Keuken	48	18	37,50%	
Bc314 Bediening	20	4	20,00%	
Bc355 Timmeren	14	8	57,14%	
Bc488 Business Services	nb	nb	nb	
Bc303 IT systems and devices	39	11	28,21%	
Bc425 Software development	54	20	37,04%	
Bc479 Voertuigen en Mobiele werktuigen	70	16	22,86%	
Bc280 Industriële processen	nb	nb	nb	
Bc324 Metaalbewerken	24	12	50,00%	
Bc371 Elektrotechnische installaties	12	3	25,00%	
Bc411 Service- en onderhoud	3	1	33,33%	
Bc413 Mechatronica	52	16	30,77%	
Bc328 Middenkader engineering	91	13	14,29%	
Bc165 Particuliere beveiliging	nb	nb	nb	

Bc356 Publieke veiligheid	67	39	58,21%
Bc490 Management transport en logistiek	nb	nb	nb
Bc416 Logistiek	62	26	41,94%
bc310 Maatschappelijke zorg	87	23	26,44%
Bc337 Pedagogisch werk	211	53	25,12%
Bc113 Mbo-verpleegkundige	111	16	14,41%
Bc223 Verzorgende IG	109	25	22,94%
Bc390 Voeding	42	10	23,81%
Bc391 Agro productie, handel en logistiek	161	58	36,02%
Bc394 Groene ruimte	57	23	40,35%

Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)

BC-code	Nieuwe instroom		Switch	
	2021-2022	2022-2023	2021-2022	2022-2023
Bc089 Keuken	32	28	7	9
Bc314 Bediening	13	7	5	7
BC355 Timmeren	10	10	0	.
Bc488 Business Services	.	0	33	20
Bc303 IT systems and devices	23	22	9	19
Bc425 Software development	21	26	7	16
Bc479 Voertuigen en Mobiele werktuigen	31	32	10	6
Bc280 Industriële processen	16	34	0	.
Bc324 Metaalbewerken	14	10	5	.
Bc371 Elektrotechnische installaties	6	.	.	.
Bc411 Service- en onderhoud	24	20	21	10
Bc413 Mechatronica	29	17	5	.
BC328 Middenkader engineering	25	21	8	14
Bc165 Particuliere beveiliging	31	22	5	10
Bc356 Publieke veiligheid	17	23	26	14
Bc416 Logistiek	48	20	15	17
Bc337 Pedagogisch werk	99	117	22	31
Bc113 Mbo-verpleegkundige	64	89	30	17
Bc223 Verzorgende IG	72	104	31	29
Bc390 Voeding	18	15	11	8
Bc391 Agro productie, handel en logistiek	93	93	21	21
Bc394 Groene ruimte	65	50	13	23

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat - Kwalitatief

- De nieuwe visie op LOB is in het onderwijs geïmplementeerd. LOB wordt geïntegreerd, duidelijk herkenbaar in het onderwijsprogramma aangeboden en er is in alle opleidingen aantoonbaar

specifiek aandacht voor begeleiding in de keuze die de student moet maken voor wat hij/zij wil gaan doen na de opleiding. Om dit bewerkstelligen is er een LOB-regisseur aangesteld en een Vonk-werkgroep LOB ingericht. Daarnaast is er ingezet op deskundigheidsbevordering zodat docenten weten hoe ze bij iedere onderwijsactiviteit aandacht kunnen geven aan persoonlijke eigenschappen en vaardigheden van studenten.

- We werken nog steeds intensief samen met de werkgevers in de regio in het kader van het schetsen van een duidelijk beroepsbeeld – voorafgaand en tijdens de opleiding. Zo nodig hebben we de gezamenlijke inzet met het bedrijfsleven versterkt als we hebben geconstateerd dat dat onvoldoende was. We doen dat in ieder geval aantoonbaar voor de tekortberoepen.
- We hebben in het kader van het experiment een domein-overstijgend oriëntatieprogramma ontwikkeld en uitgevoerd op de locaties in Schagen.
- We hebben op bestuurlijk niveau met onze regionale partners Horizon College en Regio College onderzocht welke verdere gezamenlijke invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden wenselijk is en op basis hiervan speerpunten geformuleerd.
- We hebben het huidige heroriëntatietraject herzien zodat we studenten die uitvallen door een verkeerde opleidingskeuze beter naar een passend traject kunnen leiden.

Beoogd resultaat - indicator

Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken. <i>Aandeel respondenten dat goed of heel goed antwoordt op de vraag 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?'</i>	We scoren op dit onderwerp minimaal gelijk aan het landelijk gemiddelde.
Instroom studenten in tekortberoepen	Het totaal van switchers en instroom in kansrijke beroepen is met 10% toegenomen.

Maatregelen

Beschrijving maatregel	Type maatregel	Toelichting
Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> • extra fte voor LOB • meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken • meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting 	verplicht	1. We verbeteren de kwaliteit van de LOB. Om studenten beter voor te bereiden op duurzame aansluiting op vervolgonderwijs en arbeidsmarkt implementeren we een nieuwe visie op LOB in het onderwijs. Deze sluit aan bij de strategische koers van Vonk waarin persoonlijke ontwikkeling/persoonsvorming en flexibiliteit/wendbaarheid belangrijke thema's zijn. De verwachting is dat de nieuwe visie op LOB beter aansluit op de begeleidingswensen van studenten, zeker ook als het gaat om studenten in verschillende leerwegen, omdat het uitgaat van de zoektocht van de student naar de juiste vervolgstap naar stage, werk of vervolgopleiding.

<p>LOB bijscholingscursus of - training voor docenten loopbaanbegeleiders</p>		<p>De stappen die we in het kader van LOB zetten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. aanstellen van een LOB-regisseur en instellen van een Vonk-werkgroep LOB om de activiteiten rondom LOB goed in beeld te hebben en af te stemmen b. onderzoeken welke mogelijke oorzaken ten grondslag liggen aan de grote verschillen in waardering voor begeleiding van studenten voor de verschillende teams met specifieke aandacht voor de begeleiding in de keuze voor het vervolg na de opleiding. Op basis van de uitkomsten worden handreikingen opgesteld die gebruikt kunnen worden in teams. c. inzetten van deskundigheidsbevordering: middels workshops en intervisie docenten laten ervaren hoe ze bij iedere onderwijsactiviteit aandacht kunnen geven aan persoonlijke eigenschappen en vaardigheden van studenten. d. met teams kijken naar de onderwijsprogramma's en bepalen hoe (de visie van) LOB hierin kan worden geïmplementeerd, met daarin ook weer specifiek aandacht voor de begeleiding in het maken van keuzen voor het vervolg na de opleiding.
<p>Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven</p>	<p>Pas toe</p>	<p>2. De samenwerking met de werkgevers in de regio als het gaat voorlichting zijn al divers en uitgebreid. Toch willen we onderzoeken waar dit – voor de tekortberoepen (of kans-sectoren) nog kan worden verbeterd.</p> <p>De stappen die we hiervoor zetten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. in beeld brengen voor welke opleidingen voor tekortberoepen op dit moment geen gezamenlijke inzet met het bedrijfsleven is. b. voor de opleidingen die bij stap a. naar voren komen, een plan opstellen om de inzet van werkgevers te vergroten. c. uitvoeren van de plannen onder b.
<p>Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat</p>	<p>Pas toe /leg uit</p>	<p>Bij doelstelling 1.4, staat onder maatregel “Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren” een aantal doorlopende leerlijnen genoemd.</p>

		Binnen deze leerlijnen nemen we doorlopende begeleidingslijnen mee.
Deelname aan het experiment van een domein-overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.	Pas toe	3. We nemen deel aan het experiment van een domein-overstijgend oriëntatieprogramma omdat van uit de vsv-gegevens duidelijk wordt dat de meeste studenten uitvallen omdat ze een verkeerde keuze hebben gemaakt. Dit gaan we invullen door een oriëntatieprogramma te ontwikkelen en een experiment uit te voeren op de locaties in Schagen.
Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	Pas toe	4. We werken al (intensief) samen met onze regionale partners (ook de collega-mbo-instellingen) voor de onderdelen RIF Entree in het kader van opleidingsaanbod dicht bij huis en de samenwerkingsverbanden om gezamenlijk op te leiden voor tekortsectoren (in de zorg, techniek, groen en ict). We blijven op bestuurlijk niveau met onze regionale partners Horizon College en Regio College onderzoeken welke verdere gezamenlijke invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden wenselijk is en op basis hiervan speerpunten formuleren. Hierbij heeft het programma LLO een belangrijke rol in de uitvoering.
Het huidige heroriëntatietraject herzien	Schooleigen	5. We willen het huidige heroriëntatietraject herzien zodat we studenten die uitvallen door een verkeerde opleidingskeuze snel naar een passend traject kunnen leiden. De stappen die we hiervoor zetten zijn: <ul style="list-style-type: none"> a. Onderzoeken hoe we het traject kunnen harmoniseren zodat het in de hele organisatie op een vergelijkbare manier gaat. b. Onderzoeken of we de heroriëntatie meer in groepsverband kunnen organiseren, als maatwerktraject, waardoor studenten niet langer hoeven deel te nemen aan de 'normale' groep c. Onderzoeken of aansluiten bij- of gebruik maken van het domein-overstijgend oriëntatieprogramma nieuwe mogelijkheden biedt voor de heroriëntatie. d. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek richten we het heroriëntatietraject anders in (en voeren we het vervolgens uit).

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- LOB-regisseur

- Vonk werkgroep LOB
- LOB-docenten
- Mbo-directie
- Managers onderwijs
- Onderwijskundig adviseurs van O2
- Directie onderwijs
- Team Communicatie

Extern

- Werkgevers in de regio vooral ook uit de kansrijke beroepen
- Vmbo-scholen in de regio
- Horizon College / Regio College
- Specifieke samenwerkingsverbanden zoals RiF Smart Future, Groenpact, STO
- Expertisepunt LOB

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

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie- Kwalitatief

Visie en beleid binnen de instelling over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie
Hoewel het gesprek hierover wel regelmatig wordt gevoerd in het bpv-team, hebben we als Vonk nog geen beleid en visie geformuleerd op dit punt.

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

Het is op dit moment niet duidelijk wat het handelingsperspectief is van onderwijsprofessionals op het gebied van stagediscriminatie. Omdat er geen duidelijke signalen zijn dat er sprake is van stagediscriminatie, heeft het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie tot nu toe nog niet in de aandacht gestaan. Als een student wordt afgewezen voor een stage wordt er vanuit het bpv-bureau snel een oplossing gevonden door een andere werkplek te zoeken. De reden voor afwijzing wordt vaak niet gegeven en ook niet bevraagd.

Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie

Studenten maken gebruik van de klachtenprocedure wanneer ze stagediscriminatie willen melden. Dit was niet expliciet vermeld in de vorige klachtenprocedure, maar in de klachtenprocedure die geldt vanaf augustus 2023 is het expliciet meegenomen.

Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden

Stagediscriminatie op basis van geloof of afkomst wordt niet herkend. Wel is er soms sprake van stagediscriminatie in niveau of leerjaar. Een stagiair die zelfstandig is, is makkelijker te plaatsen voor stagebedrijven, bijvoorbeeld omdat ze het begeleiden van een niveau 2 studenten te arbeidsintensief vinden. Daarom is er soms een voorkeur voor niveau 4 of voor ouderejaars.

Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling

Uit de kwantitatieve gegevens blijkt dat studenten van zowel Vonk C als Vonk R in vergelijking met de landelijke cijfers, meer tevreden zijn over de stagebegeleiding vanuit school. Ook zijn de BOL-studenten meer dan landelijk gemiddeld tevreden over de begeleiding vanuit het leerbedrijf. Dit ligt anders voor de BBL-studenten. De BBL-studenten van Vonk C zijn positiever over de begeleiding vanuit het leerbedrijf dan landelijk gemiddeld, terwijl Vonk R hiervoor lager scoort dan landelijk gemiddeld.

Daarnaast kwam in het gesprek dat is gevoerd in het kader van de kwalitatieve analyse, naar voren dat studenten van sommige opleidingen minder tevreden over de voorbereiding op de stage en ook over de stageopdrachten.

Stagematching en contactmomenten

Als Vonk hebben we het beleid dat het aantal bezoeken momenten afhankelijk is van de duur van de bpv en van het niveau van de opleiding.

Voor niveau 2 BBL en voor niveau 3 en 4 is er voor de bpv tot 10 weken één bezoekmoment op de bpv-locatie en is er daarnaast ook één keer telefonisch contact; bij 20 weken is er een extra telefonisch contact en vanaf 20 weken gaat het om twee fysieke bezoeken en twee telefonische contactmomenten. Voor niveau 1 en 2 BOL gaat het tot 10 weken om één fysiek bezoek en twee telefonische contactmomenten; tot 20 weken om twee fysieke bezoeken en twee keer telefonisch contact en vanaf 20 weken om drie fysieke bezoeken en twee telefonische contactmomenten. Er zijn korte lijntjes met de bpv-bedrijven en daar waar het nodig is, wordt de begeleiding op locatie geïntensiveerd. Begeleiding bij voorbereiding op de bpv en stagematching vindt alleen plaats voor de BOL-studenten, omdat BBL-studenten bij de start van de opleiding al medewerker zijn binnen een bepaald leerbedrijf. Natuurlijk komt het weleens voor dat het contract bij een leerbedrijf voor een BBL-student eindigt en dan wordt deze student desgewenst ondersteund bij het zoeken naar een nieuw leerbedrijf.

Uitgangssituatie – Indicator

<p>Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg)</p>	<p><i>Aandeel respondenten dat goed of heel goed antwoord op de volgende vragen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen BOL)</i> • <i>Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen BOL)</i> 				
		Vonk C	Vonk R	Vonk-breed	Benchmark
	<p>Aandeel studenten dat goed of heel goed heeft geantwoord.</p>				
<p>a. begeleiding school - BOL</p>	39,16%	40,52%	40,05%	36%	
<p>b. begeleiding bedrijf - BOL</p>	69,78%	68,63%	69,02%	64%	
<p>c. begeleiding bedrijf - BBL</p>	73,47%	63,43%	64,23%	69%	
<p>Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau)</p>	<p>Nog niet inzichtelijk. Vonk heeft in voorgaande jaren niet bijgehouden of er klachten over discriminatie waren. Daar was ook geen aanleiding toe. Binnen het bpv-bureau van Vonk zijn geen klachten binnengekomen of bekend over discriminatie op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, etniciteit, geslacht of ziekte/beperking. Wel merken de medewerkers van het bureau dat er leerbedrijven zijn die duidelijke voorkeur hebben voor studenten uit hogere niveaus of hogere leerjaren. Het is de vraag of dit ook als stagediscriminatie moet worden gezien.</p>				

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat – Kwalitatief

- We hebben visie en beleid (inclusief gedragsregels) op het gebied van stagediscriminatie.
- Onze studenten weten hoe en waar ze stagediscriminatie kunnen melden.
- We hebben zicht op stagediscriminatie en voeren de behandeling zorgvuldig uit, inclusief melding naar SBB
- Onze bpv-begeleiders herkennen de signalen van stagediscriminatie en kunnen adequaat handelen richting de betrokkenen.
- In het lob-programma wordt de beroepspraktijkvorming voorbereid zodat studenten goede voorbereid de bpv-periode in gaan.
- We begeleiden de studenten adequaat tijdens de stage en hebben daarvoor genoeg contact met de student en het leerbedrijf (minimaal de afgesproken frequentie)
- Al onze studenten hebben een geaccrediteerde bpv-plek bij aanvang van de bpv-periode.

Beoogd resultaat - indicator

Tevredenheidsaspecten uit de JOB	Aandeel studenten dat goed of heel goed heeft geantwoord.	
	a. begeleiding school - BOL	42%
	b. begeleiding bedrijf - BOL	70%
	c. begeleiding bedrijf - BBL	70%
Aantal meldingen stagediscriminatie	Bepalen na schooljaar 2023-2024, waarin er voor het eerst actief een meldpunt is voor stagediscriminatie	

Maatregelen

Beschrijving maatregel	Type maatregel	Toelichting
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	Verplicht	<p>We willen stagediscriminatie in elke vorm zo veel mogelijk voorkomen en tegengaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> De stappen die we zetten om stagediscriminatie tegen te gaan, zijn: <ol style="list-style-type: none"> Op basis van de afspraken die gemaakt zijn in het stagepact en met behulp van de 'toolbox voor mbo-scholen voor aanpak stagediscriminatie van OCW' Vonk-beleid formuleren t.a.v. stagediscriminatie. Daarin betrekken we de studentenraad om ook gedragsregels hierover op te stellen. Onderzoeken of de aanname dat er geen sprake is van stagediscriminatie klopt of dat de signalen onvoldoende worden herkend. Bpv-begeleiders professionaliseren, o.a. door jobcoachtraining en het systematisch bespreken op themadagen van het bpv-team.

Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden	Verplicht	2. We stellen studenten op de hoogte van de wijze waarop ze stagediscriminatie kunnen melden. De stap die we hiervoor zetten: a. Deze klachtenregeling in de stagevoorbereiding specifiek onder de aandacht brengen van de studenten. b. De klachtenregeling goed benaderbaar op de website plaatsen.
Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages	Pas toe	3. Om een goede link te leggen tussen school en de beroepspraktijkvorming zetten we de volgende stappen: a. de voorbereiding op de bpv wordt expliciet opgenomen in het LOB- of begeleidingsprogramma van de opleiding b. de begeleiding van studenten vanuit de opleiding tijdens de beroepspraktijkvorming krijgt een expliciete plek in het LOB-of begeleidingsprogramma van de opleiding.
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)	Pas toe	4. Om de sociale normstelling rondom stagediscriminatie na te leven zetten we de volgende stappen: a. Samen met de studentenraad stellen we gedragsregels op die gelden voor onze medewerkers, onze studenten en onze leerbedrijven. b. We nemen in de professionalisering van de bpv-begeleiders het bespreekbaar maken van discriminerend gedrag en het uitdragen van het gewenste gedrag mee.
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	Pas toe	5. We nemen de volgende stappen om het melden van stagediscriminatie voor studenten 'makkelijk' te maken: a. We stellen een toegankelijke, laagdrempelig klachtenloket in waar de student ook terecht kan voor stagediscriminatie. b. In de werkwijzen die ontwikkeld worden voor dit klachtenloket nemen we ook op hoe we de student ondersteunen na een melding.
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	Pas toe	6. We willen komen tot een regionale werkwijze voor het opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie. De stap die we hiervoor zetten: a. Op de agenda zetten binnen de bestaande regionale overleggen om met de regionale partners te komen tot een aanpak voor de regio. Hiervoor wordt de 'Toolbox voor mbo-scholen voor aanpak stagediscriminatie' van OCW en het stagepact gevolgd.
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	Pas toe	7. In de werkwijzen van het nieuwe klachtenloket nemen we op dat in geval van stagediscriminatie meldingen worden doorgegeven aan SBB.
Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1	Leg uit	Binnen Vonk werken we steeds minder met stagematching omdat we – op basis van onze visie – de regie bij de student zelf leggen en dat is naar tevredenheid van zowel studenten als van leerbedrijven. We zetten vooral in op het geven van goede voorlichting over welke bedrijven er zijn en wat de kenmerken zijn van deze bedrijven. Op basis daarvan kan de student zoeken bij bedrijven die bij hem passen.

		Als het een student niet lukt om een stageplek te vinden, zetten we stagematching in. Bij studenten waar we inschatten dat het vinden van een stageplek moeilijk zal gaan, acteren we natuurlijk op tijd. Dat kan bijvoorbeeld zijn voor studenten die voor taal niet helemaal op niveau zijn.
Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf	Pas toe	<p>8. Het aantal contactmomenten is afgestemd op de duur van de bpv en de specifieke begeleidingsbehoefte van de student en niet standaard ingericht op 3 contactmomenten bij het leerbedrijf. Uit de analyse blijkt dat studenten tevredener zijn over de begeleiding tijdens de bpv dan het landelijk gemiddelde met uitzondering van BBL-opleidingen van Vonk R. We zetten dus niet generiek in op meer contactmomenten. We gaan wel onderzoeken welke oorzaken ten grondslag kunnen liggen aan de lage tevredenheid van de BBL-opleidingen van Vonk R.</p> <p>De volgende stappen zullen hiervoor worden gezet:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Een nadere analyse maken welke BBL-opleidingen de laagste tevredenheidsscore hebben op dit punt en onderzoeken welke factoren hierin een rol spelen. b. Op basis van de uitkomsten een plan van aanpak maken ter verbetering.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- Bpv-bureau
- Klachtenloket
- Studentenraad
- Werkgroep LOB
- Onderwijskundig adviseurs O2

Extern

- Regionale samenwerkingen omtrent stagediscriminatie met in ieder geval het Horizon College/Regio College
- Bpv-bedrijven en leerwerkplek-bedrijven

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

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie – Kwalitatief

Om een sterke aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te bewerkstelligen, heeft Vonk in de afgelopen jaren al aardig wat stappen gezet, waarbij wel een verschil te zien was tussen de twee fusiepartners. Daar waar Vonk R vaak commerciële leertrajecten aanbood, werden deze vanuit Vonk C vaak vanuit een maatschappelijk oogpunt uitgevoerd. Beide werelden zijn bij de fusie samengekomen, wat maakt dat er een bredere blik op opleiden is gekomen.

Stand van zaken aanbod om- en bijscholing op maat

Zoals hierboven vermeld, hebben we door het fusieproces een bredere focus op opleiden gekregen. Het aanbod voor op-, om- en bijscholing is niet een puur commerciële opgave, maar ook een maatschappelijke. Als uitgangspunt hebben we een LLO-aanbod, maar we willen toewerken naar *vraag-gestuurd* samenwerken met de arbeidsmarkt. Als huidige positie kunnen we stellen, dat we – naast leertrajecten waarvoor wel een erkende validering beschikbaar is – veel leertrajecten hebben waarvoor we géén OCW-erkende validering af kunnen geven. En dat is wenselijk, omdat juist deze validering in het kader van Leven Lang Ontwikkelen de lerende een sterkere positie geeft.

Op dit moment ziet ons huidige aanbod op- om en bijscholing er als volgt uit:

- **Modulaire opleidingstrajecten:** Vonk heeft (nog) een beperkt aanbod modulaire opleidingstrajecten die aansluiten bij de behoeften van de regio. Deze trajecten kunnen op maat worden gemaakt, zodat ze flexibel zijn en kunnen worden aangepast aan de individuele leerbehoeften van de deelnemers. Op dit moment wordt de opleiding medewerker natuurbeheer gemodulariseerd aangeboden. Deze modules zijn samengesteld met- en op aanvraag van het werkveld. Door het reguliere onderwijs op te delen in functionele eenheden die door het werkveld worden herkend als nascholings-eenheden, kunnen we individuele deelnemers laten aansluiten bij het initiële onderwijs. Hierbij maken we gebruik van de *Flexibel Inzetbare Module*, een clustering van kerntaken en werkprocessen die antwoord geven op een leervraag. Het opleidingsaanbod initieel is hiermee tegelijkertijd het post-initiële onderwijsaanbod. In 2023 zal het dossier Groene Ruimte volledig gemodulariseerd worden aangeboden en bij techniek zijn de eerste verkenningen geweest voor het modulariseren. De BBL-opleidingen binnen Zorg en Welzijn worden wel modulair aangeboden, maar gaan uit van een volledig diplomatraject en niet van het valideren van individuele modules door middel van een mbo-verklaring.
- **BBL-trajecten:** Vonk kan beroepsbegeleidende leerweg (BBL)-trajecten aanbieden, waarbij deelnemers werken en leren combineren. Dit stelt mensen in staat om een vak te leren terwijl ze direct werkervaring opdoen. Hierdoor kunnen ze hun vaardigheden verbeteren en hun kansen op duurzame werkgelegenheid vergroten. Op dit moment bieden we (vele) verschillende BBL-trajecten aan, die afgestemd zijn op en opgezet zijn in samenwerking met het werkveld. Deze BBL-opleidingen worden aangeboden binnen Voeding, Logistiek, Agro & Groen, Zorg, Welzijn, Zakelijke en financiële dienstverlening en Techniek.
- **Mbo-certificaten:** Mbo-certificaten zijn officiële erkenningen die worden uitgereikt aan individuen die een specifieke set vaardigheden en kennis hebben verworven binnen een bepaald vakgebied op

het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Deze certificaten zijn gericht op het aantonen van vakbekwaamheid op een specifiek gebied, en ze kunnen afzonderlijk worden behaald of als onderdeel van een volledige mbo-opleiding. Mbo-certificaten zijn zelfstandige beroepsgerichte onderdelen uit een kwalificatie. Een mbo-certificaat geeft aan dat de ontvanger bepaalde vaardigheden en kennis beheerst die relevant zijn voor een bepaalde functie of sector. Daarnaast kunnen mbo-certificaten ook dienen als opstap naar een volledige mbo-opleiding, waarbij behaalde certificaten kunnen worden erkend als vrijstellingen voor bepaalde onderdelen van de opleiding. Op dit moment bieden we het mbo-certificaat: Voedselveiligheid in de productieketen aan, een mbo-certificaat dat afkomstig uit de opleiding voeding en technologie. Daarnaast hebben we het mbo-certificaat Individuele basiszorg verlenen, uit de opleiding helpende zorg en welzijn niveau 2.

- Certificeerbare keuzedelen: Naast de mbo-certificaten, biedt Vonk een aantal certificeerbare keuzedelen aan. Dit zijn specifieke onderdelen die aan de reguliere mbo-opleidingen worden toegevoegd en die het voor studenten mogelijk maken om zich breder te ontwikkelen of zich te verdiepen in specifieke interessegebieden. Het bijzondere aan certificeerbare keuzedelen is, dat lerenden de mogelijkheid hebben om deze afzonderlijk te volgen en af te ronden, waarna zij een officieel certificaat ontvangen. Dit certificaat is een erkenning van de verworven kennis en vaardigheden binnen dat specifieke keuzedeel. Vandaar dat deze certificeerbare keuzedelen ook geschikt zijn om in het kader van Leven Lang Ontwikkelen in te zetten voor arbeidsmarkttoeleiding voor het post-initiële onderwijs. Certificeerbare keuzedelen kunnen betrekking hebben op diverse onderwerpen en vakgebieden, afhankelijk van de beschikbaarheid binnen de onderwijsinstelling en het gekozen mbo-opleidingsniveau. Ze kunnen gericht zijn op technische vaardigheden, communicatievaardigheden, ondernemerschap, duurzaamheid, digitale vaardigheden, interculturele competenties en nog veel meer. Het doel van certificeerbare keuzedelen is om studenten flexibiliteit en keuzevrijheid te bieden bij het vormgeven van hun eigen leertraject. Door het behalen van certificeerbare keuzedelen kunnen studenten zich specialiseren of zich verbreden binnen hun vakgebied, waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot. Daarom is er op basis van de arbeidsmarktdata aan de Vonk C kant een start gemaakt de opleidingsteams mee te nemen in een arbeidsmarktgericht aanbod keuzedelen voor het initiële onderwijs. Zeker voor de studenten van opleidingen die minder arbeidsmarktgericht zijn, kunnen we zo de arbeidskansen vergroten. Binnen Vonk worden de volgende certificeerbare keuzedelen aangeboden: Houder van honden en katten (en nog 4 varianten), Begeleider praktijkleren, Leidinggeven, Positieve gezondheid in de praktijk, Gerontopsychiatrie, Interne Auditor.
- Wettelijke beroepsvereisten: Om binnen een vakgebied werkzaam te kunnen blijven, zijn in sommige gevallen de wettelijke beroepsvereisten verplicht. Vonk biedt een variatie aan scholingen om aan wettelijke beroepsvereisten te voldoen bijvoorbeeld: VCA, BIG-registratie, Wet Natuurbescherming, Scholing van SW6 naar SMBW.
- Cursussen: Naast alle bovenstaande leertrajecten die een OCW-erkend bewijs opleveren (m.u.v. de wettelijke beroepsvereiste) biedt Vonk een heel scala aan leertrajecten aan die geen OCW-erkende validatie geven, maar een “bewijs van deelname” of “instellingsverklaring”.

Maatschappelijke opgaven

De maatschappelijke opdracht van Vonk omvat verschillende aspecten die gericht zijn op het voorbereiden van studenten op de arbeidsmarkt en het vervullen van een bredere rol in de samenleving. Deze maatschappelijke opdracht laat zich zien in volgende onderdelen.

- Kwalificatie: Het mbo heeft als taak om studenten op te leiden en te kwalificeren voor een specifiek beroep. Dit omvat het aanleren van vakspecifieke kennis, vaardigheden en competenties die nodig zijn om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Het mbo streeft ernaar om studenten goed voor te bereiden op een specifiek vakgebied, zodat ze na hun opleiding direct aan de slag kunnen in een passende functie. Waar in onze regio/voedingsgebied de grote kwalificatie-opdrachten liggen als we kijken naar de vraag op de arbeidsmarkt, hebben we in de inleidende paragraaf bij prioriteit 2 (Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt) in beeld gebracht.

Daarnaast wordt er extra aandacht besteed aan doorstroom naar het hbo, voor die studenten die meer kunnen dan het afronden van een mbo- opleiding. Naast doorstroom, zet Vonk zich actief in voor praktijkleren, waarbij praktijkverklaren de meest gevolgde route is. Beide fusiepartners hebben meegedaan aan de pilot praktijkleren. Binnen Vonk C is praktijkleren ook daadwerkelijk geïmplementeerd in de organisatie als een manier van drempelloos leren. Binnen Vonk R is het niet goed van de grond gekomen.

- Persoonlijke ontwikkeling: Naast het aanleren van vakspecifieke vaardigheden, is Vonk ook gericht op de persoonlijke ontwikkeling van studenten. Dit omvat het jezelf leren kennen en het bevorderen van algemene vaardigheden zoals communiceren, samenwerken, kritisch denken en problemen oplossen. Het doel is om studenten te helpen bij het ontwikkelen van een breder scala aan competenties die hen in staat stelt om flexibel en succesvol te zijn in verschillende situaties en omgevingen. Ook (in de ontwikkelingen) op de arbeidsmarkt.
- Burgerschap: Vonk hecht ook belang aan het bevorderen van actief burgerschap en sociale betrokkenheid bij studenten. Dit omvat het aanleren van normen en waarden, democratische principes, sociale verantwoordelijkheid en interculturele competenties. We streven ernaar om studenten bewust te maken van hun rol en verantwoordelijkheid als burger in de samenleving en hen voor te bereiden om actief deel te nemen aan de maatschappij. Hiervoor heeft Vonk een actief burgerschapsprogramma ontwikkeld.
- Leven Lang Ontwikkelen: Vonk heeft ook de verantwoordelijkheid om een leven lang leren te bevorderen. Dit houdt in dat we ons niet alleen richten op initiële beroepsopleidingen, maar ook op het bieden van mogelijkheden voor op-, om- en bijscholing en upskilling gedurende de hele loopbaan van individuen. We spelen een rol in het aanbieden van flexibele leertrajecten en het faciliteren van permanente educatie om ervoor te zorgen dat mensen zich kunnen aanpassen aan veranderingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Hier past het arbeidsmarktgericht (certificeerbaar) keuzedeel aanbod, het inzetten van mbo-certificaten én modulair en flexibel onderwijs bij. Niet alleen voor in het kader van op-om en bijscholing, maar ook voor de initiële studenten die een opleiding volgen die minder arbeidsmarktgericht is.

Regionale samenwerking

Om deze maatschappelijk opdracht goed uit te kunnen voeren, is een maatschappelijke sensitiviteit én samenwerking met het regionale ecosysteem noodzakelijk. Het regionale ecosysteem om de maatschappelijk opgave uit te voeren is breed en bestaat uit:

- Regionale bedrijven en werkgevers: Vonk werkt nauw samen met bedrijven en werkgevers in de regio. Deze samenwerking manifesteert zich in de vorm van stageplaatsen, leerwerktrajecten, praktijkopdrachten, gastcolleges, en betrokkenheid bij het ontwikkelen van het curriculum. Samenwerking met bedrijven zorgt ervoor dat het onderwijs goed aansluit op de behoeften van de arbeidsmarkt voor alle niveaus. Zo is Vonk dé opleidingspartner voor enkele participatiebedrijven.
- Regionale overheden: Vonk werkt met regionale overheden, zoals gemeenten, provincies, en andere publieke instanties. Deze samenwerking is gericht op het afstemmen van het onderwijsaanbod op de regionale economische ontwikkelingen, het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen, het creëren van stage- en werkgelegenheidskansen, en het bevorderen van regionale samenwerking op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt. Vonk levert een bijdrage aan de uitwerking van Human Capital Agenda, het Manifest, Campusvorming en andere regionale initiatieven om onderwijs goed te laten aansluiten bij de arbeidsmarkt.
- Regionale kennisinstellingen: Samenwerking met regionale kennisinstellingen, zoals collega mbo-instellingen, maar ook hogescholen. We werken samen in bijvoorbeeld in het keuzedeel doorstroom hbo, waardoor studenten minder drempels ervaren als zij doorstromen naar het hbo en in sommige specifieke opleidingen werken we samen met het hbo in maatschappelijke projecten, bijvoorbeeld 'verduurzaming Huisduinen'

- Maatschappelijke organisaties: Vonk werkt samen met maatschappelijke organisaties in de regio, zoals welzijnsorganisaties, zorginstellingen, culturele instellingen, en non-profitorganisaties. Deze samenwerking is gericht op het gezamenlijk opleiden van nieuwe medewerkers, aanbieden van stageplaatsen, het ontwikkelen van praktijkgerichte projecten, en het stimuleren van maatschappelijke betrokkenheid van studenten.
- Regionale netwerken en platforms: Vonk maakt deel uit van regionale netwerken en platforms die zich richten op onderwijs, arbeidsmarkt en economische ontwikkeling. Deze netwerken bieden mogelijkheden voor samenwerking, kennisuitwisseling en gezamenlijke initiatieven om de regionale economie en werkgelegenheid te stimuleren. Noord-Holland Inzicht is een platform dat onderwijs en arbeidsmarkt op verschillende niveaus inzichtelijk maakt. Vonk levert een bijdrage aan het opleveren van de data voor dit platform.

Samenwerken in het regionale ecosysteem om aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te bevorderen

- Samenwerken binnen de LLO-katalysator: Vonk MBO werkt actief samenwerken met andere onderwijsinstellingen, bedrijven, overheidsinstanties en maatschappelijke organisaties binnen de LLO-katalysator. Deze samenwerking moet in Bouwsteen 2 van de LLO-katalysator leiden tot een LLO-oplossing waardoor voor elke lerende op basis van: “wat kan je”, “wat wil je”, “wat heb je al gedaan” en “waar word je blij van” een loopbaanpad richting arbeidsmarkt in kaart gebracht wordt. Voor het in kaart brengen van de loopbaanpaden is een samenwerking met het regionale ecosysteem noodzakelijk. Niet alleen vanuit de PPS-opschaler (NGF), maar ook via andere bestaande netwerken zullen we met het bedrijfsleven samenwerken. Bouwsteen 2 wordt aangevraagd middels het Noord-Holland- Flevoland consortium, waarbij de bestuurder van Vonk de bestuurlijke verbinder is. Door deze LLO-oplossing creëren we een duurzaam systeem waarbij we lerenden steeds kunnen laten aansluiten bij de arbeidsmarkt op basis van het profiel van die lerenden. Bouwsteen 3 sluit aan op bouwsteen 2, waarbij de inhoudelijke scholingsonderdelen mbo die in het leerpad worden geïdentificeerd, zichtbaar zijn én gevolgd kunnen worden. Hierbij kan vorm, tempo, inhoud aangepast worden aan de persoonlijke situatie van de lerende. Bouwsteen 3 wordt gezamenlijk aangevraagd voor Vonk, Horizon en Regio College.
- Identificeren van maatschappelijke opgaven: Vonk kan de maatschappelijke opgaven in de regio analyseren en identificeren, dit doen we naast data-analyse ook door het grens-ontkennend samenwerken in het regionale ecosysteem. Door de behoeften en uitdagingen van de regio blijvend in kaart te brengen, kan Vonk gericht scholingsaanbod ontwikkelen en bijstellen dat inspeelt op deze actuele opgaven. Dit kan bijvoorbeeld gericht zijn op sectoren met tekorten aan arbeidskrachten of op duurzaamheidsvraagstukken. Bouwsteen 2 en 3, Human Capital Agenda, Manifest leren en ontwikkelen 2030 bevatten allen een uitwerking van deze maatschappelijke opgave waarvoor we regionaal samenwerken. Naast regionale samenwerkingen, maken we ook deel uit van landelijke initiatieven waarbij we mensen waarvoor het leren niet vanzelfsprekend is, binnen het mbo opleiden. Zo werken we samen met Agora-Underground, een vo-opleidingspartner in het zuiden van het land, die Vonk gevraagd heeft om de (vaak) hoogbegaafde thuiszitters door middel van een praktijkverklaring te ‘valideren’.
- Toegankelijkheid voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn: Vonk biedt nu al specifieke programma’s of trajecten aan die gericht zijn op mensen die momenteel niet (duurzaam) aan het werk zijn. En we kunnen er nog meer ontwikkelen. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op omscholing naar sectoren met meer werkgelegenheid of het aanleren van vaardigheden die nodig zijn voor specifieke banen in de regio. De RiF Entree NH is een mooi voorbeeld van een regionale samenwerking voor mensen voor wie opleiden niet vanzelfsprekend is. In deze RiF werken de regionale mbo-instellingen samen. Praktijkleren is één van de pijlers van deze RiF.
- Benutten van de Subsidieregeling praktijkleren: Vonk kan de mogelijkheid van de Subsidieregeling praktijkleren in de derde leerweg beter onder de aandacht brengen van werkgevers om hen financieel te stimuleren praktijkleerplaatsen (in de derde leerweg) aan te bieden. Dit kan de betrokkenheid van werkgevers vergroten en de mogelijkheden voor leerwerktrajecten versterken.

Zoals boven beschreven, voeren we leertrajecten uit die vallen onder die subsidie praktijkleren. In de bekostigde leerwegen wordt de subsidieregeling praktijkleren (voor BBL) ruimschoots gebruikt.

- **Regionale mobiliteitsteams:** We denken mee met de provinciale ontwikkelingen en proberen een bijdrage te leveren aan de RMT's, Ontwikkelfonds arbeidsmarktregio. Op RPA-niveau vindt er gestructureerd overleg plaats om die aansluiting (verder) vorm te geven. Wij participeren op strategisch en tactisch niveau en willen heel graag participeren in de uitvoering. Daar is het is echter nog wel zoeken naar de juiste aansluiting omdat de werkwijzen verschillen; wij willen graag vraaggericht werken terwijl het RMT graag aanbodgericht werkt.

Uitgangssituatie – Indicator

Aanbod maatwerkopleidingen	
<i>opleidingsdomeinen waarbinnen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn</i>	Maatwerk bieden we aan in zoveel mogelijk opleidingsdomeinen. Ze zijn al gerealiseerd in de domeinen: 79020 Techniek en Procesindustrie, 79070 Transport, scheepvaart en logistiek, 79090 Economie en administratie, 79100 Veiligheid en sport, 79120 Horeca en bakkerij, 79140 Zorg en welzijn, 79160 Voedsel, natuur en leefomgeving en bij de Entree-opleidingen.
<i>leerwegen waarbinnen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn</i>	Maatwerk is met name beschikbaar in de leerwegen BBL, OVO en ODT.
<i>doelgroepen waarvoor maatwerkopleidingen beschikbaar zijn</i>	De doelgroepen die we bedienen met maatwerktrajecten zijn: <ul style="list-style-type: none"> • Werkgevers en werknemers van specifieke bedrijven • Studenten die (intern) doorstromen naar kopopleidingen • Regionale partners (gemeenten, RMC's, UWV) voor kwetsbaren met afstand tot arbeids- en of scholingsmarkt.
Vormen van maatwerk	
<i>verkorting van de opleiding op basis van relevante leer- en werkervaringen</i>	Verkorting op basis van relevante leer- en werkervaringen bieden we vooral aan in maatwerkroutes binnen de BBL, in routes die tot certificaten leiden en in routes die tot een (mbo-verklaring leiden. Daarnaast kennen we verkorte opleidingen voor verwant doorstromende (gediplomeerde) studenten.
Andere organisatievormen	
<i>meerdere startmomenten</i>	We bieden opleidingen aan die meerdere keren per jaar starten. Voorbeelden zijn de praktijkgestuurde opleidingen in de zorg, maatschappelijke zorg en in de kinderopvang. Kijkend naar het totale aanbod is het aantal opleidingen waar dit mogelijk is nog beperkt.
<i>leren op (bedrijfs)locaties</i>	We voeren in meerdere opleidingen onderwijs op een praktijklocatie uit. Daarbij gaat het vaak om werkgeverafhankelijke locaties (werknemers van de werkgeven krijgen onderwijs op de locatie van het bedrijf/instelling). Maar we geven ook onderwijs op bedrijfslocaties waarbij de studenten geen werknemer zijn van het bedrijf. Een voorbeeld is Hoenderdaell waar we de Entree-opleiding op locatie uitvoeren.
<i>modularisering</i>	We kennen al een paar opleidingen die gemodulariseerd zijn (Flexibel Inzetbare Modules) waardoor initieel en post-initieel onderwijs dezelfde onderdelen kennen en flexibel inzetbaar zijn.

<i>vertragen en versnellen</i>	Vertragen en versnellen kennen we op diverse manieren. <ul style="list-style-type: none"> • Reguliere trajecten waar individuele studenten langer of sneller over de opleiding kunnen doen. Het onderwijsteam past het programma aan voor de individuele student. • Trajecten waar de opleidingstijd is verkort voor een groep deelnemers die op basis van hun capaciteiten sneller door het traject kunnen. • Trajecten die langer geprogrammeerd zijn omdat bij voorbaat bekend is dat de deelnemers er langer over zullen doen (bijvoorbeeld trajecten voor nieuwkomers).
--------------------------------	---

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat – Kwalitatief

Vonk werkt toe naar wendbaar en efficiënt georganiseerd onderwijs, arbeidsmarktgericht voor zowel initieel als post-initieel.

- We hebben een groter aanbod BBL-opleidingen en meer deelnemers, voor opleidingen waar een maatschappelijke opgave voor is.
- De BBL-opleidingen zijn afgestemd op de beginsituatie van zij-instromers en zoveel mogelijk modulair ingericht met FIM
- Ons aanbod van BBL-opleidingen is bekend bij de werkgevers in de regio en in de werving voor deze opleidingen werken we samen met het bedrijfsleven, RMC en UWV
- We hebben ons aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen vergroot door de aansluiting bij KD's te verduidelijken en zo nodig te verbeteren
- We hebben ons aanbod van arbeidsrelevante keuzedelen uitgebreid op basis van de werkwijze zoals deze al is ingezet door Vonk C in de vorige kwaliteitsagenda-periode.
- We reiken meer praktijkverklaringen uit op basis van een leertraject in de praktijk, op basis van de werkwijze zoals deze al is ingezet door Vonk C in de vorige kwaliteitsagenda-periode.
- We hebben regionale arrangementen afgesloten die aansluiten op de behoefte en het aanbod voor de maatschappelijke opgaven in de regio
- We hebben de expertise van onze adviseurs onderwijs en arbeidsmarkt vergroot waardoor we als organisatie beter in staat zijn om keuzes te maken in ons scholingsaanbod (opleidingen, keuzedelen, certificaten en praktijkverklaringen), gebaseerd op de gegevens van de macrodoelmatigheidsmatrix.
- We zijn een duurzame samenwerkingspartner om mensen met een afstand voor de arbeidsmarkt op te leiden, zowel door regionale samenwerking als door participatie in landelijke pilots als de Drop-in Academy én Agora underground.

Beoogd resultaat - Indicator

Voor de indicatoren bij deze doelstelling vullen we voor 2027 geen 'beoogd resultaat' in. De reden daarvoor is dat we op dit onderwerp een majeure beweging willen gaan maken (en al aan het maken) waarbij we toewerken naar een integrale manier van werken in de regio met onze regionale partners om een LLO-omgeving neer te zetten waarin voor elke vraag die 'opduikt' een antwoord is. Dat laat zich

moeilijk voorspellen in hoeveel meer (of minder) specifieke trajecten we gaan realiseren en de kans dat er ander soortige trajecten komen dan in de indicator benoemd is reëel.

We zullen in onze manier van werken gaan bijhouden hoeveel vragen (van individuen of bedrijven of consortia...) we oppakken en beantwoorden. Daarvoor zullen we een logische categorisering bedenken.

Maatregelen

<i>Beschrijving maatregel</i>	<i>Type maatregel</i>	<i>Toelichting</i>
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen met name degene die zich richten op de maatschappelijke opgave	Pas toe	<p>1. In de analyse waarmee we prioriteit 2 beginnen hebben we in beeld gebracht voor welke opleidingen er een maatschappelijke opgave ligt, gezien de krapte op de arbeidsmarkt. Om beter aan de vraag op de arbeidsmarkt te voldoen blijven we optrekken met de andere onderwijsinstellingen om een dekkend aanbod aan BBL-opleidingen te bieden. Daarin spreken we over:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. het starten van (nieuwe) BBL-opleidingen op meerdere locaties b. het samen optrekken in het werven van studenten – daarin samenwerkend met het bedrijfsleven, RMC en UWV c. inzetten op vroegtijdige enthousiasmering en werving door doorlopende leerroutes (zie ook paragraaf 1.4)
BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.	Pas toe	<p>2. We realiseren meer opleidingen gebaseerd op onderwijs dat is afgestemd op wat studenten al weten en kunnen en op wat zij in de praktijk daadwerkelijk tegenkomen, naar voorbeeld van de praktijkgerichte BBL-opleidingen van Zorg en Welzijn en de modulaire aanpak van een aantal opleidingen binnen Groen (FIM, waarbij elke module tot een bruikbaar bewijs leidt). Daarvoor zetten we de volgende stappen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. we organiseren inspiratiesessies om de werkwijze uit te leggen bij geschikte andere opleidingen b. we richten een ondersteuningsteam op dat teams van BBL-opleidingen die de overstap willen maken naar één van beide vormen, te ondersteunen. c. we acteren in de LLO-katalysator bouwsteen 2, waarin we een construct (een LLO-oplossing) maken waarin we maatwerktrajecten samenstellen die aangepast zijn op wat de deelnemers die het traject gaan volgen, al meebrengen aan kennis, kunde en wensen.
BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio	Pas toe	<p>Ons BBL-aanbod is bekend bij de werkgevers in onze regio. Dat zijn namelijk de partners waarmee we het onderwijs vormgeven en uitvoeren. Dit aanbod ontwikkelt zich echter en het is belangrijk dat dit niet alleen bij de werkgevers die participeren bekend is, maar in een grotere kring van instanties die zich bezighouden met het opleiden van mensen voor de regionale arbeidsmarkt.</p>

		<p>3. Om de bekendheid van ons aanbod (BBL- én andere vormen van opleiden voor de arbeidsmarkt), te vergroten, zetten we de volgende stap:</p> <p>a. Gezamenlijk met het Horizon College en Regio College vraagt Vonk Bouwsteen 3 van de LLO-katalysator aan. In bouwsteen 3 gaat het om de inhoudelijke scholingsonderdelen die de uitkomst zijn van Bouwsteen 2, zichtbaar en bekend zijn in de regio (en in de uitvoering aangepast kunnen worden aan de persoonlijke situatie van de lerende).</p>
<p>Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen</p>	<p>Pas toe</p>	<p>4. We bieden relatief veel leertrajecten aan die gelieerd zijn aan een kwalificatiedossier, maar die niet leiden tot een OCW-erkende validering die de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Om deze leertrajecten toch te laten leiden tot bruikbare validatie, zetten we de volgende stappen:</p> <p>a. We brengen de relatie in het leertraject naar het kwalificatiedossier beter in beeld en vullen het traject indien mogelijk aan met zinvolle onderdelen zodat na afronding toch tot OCW-validatie kan worden overgegaan.</p> <p>b. We onderzoeken de mogelijkheden om een Vonk-certificaat in het leven te roepen waarbij we voor dit certificaat duidelijke kwaliteitseisen opstellen (zowel inhoudelijk als procedureel) en waarbij we insteken op het bekendmaken van dit Vonk-certificaat (en de waarde ervan) in onze regio.</p> <p>5. We breiden het aanbod van arbeidsrelevante keuzedelen uit op basis van de werkwijze zoals deze al is ingezet door Vonk C in de vorige kwaliteitsagenda-periode. Hiervoor zetten we de volgende stappen:</p> <p>a. We analyseren welke keuzedelen het beste aansluiten bij de vragen uit de arbeidsmarkt</p> <p>b. We ontwikkelen keuzedelen die voortkomen uit deze analyse en nemen we op in ons aanbod</p> <p>c. Het keuzedeel-aanbod hanteren we voor zowel initieel als post-initieel.</p> <p>6. We zetten in op het inrichten van opleidingen volgens de Flexibel inzetbare module (FIM). Deze afzonderlijke eenheden binnen een opleiding leiden tot een OCW-gevalideerd bewijs en kunnen onafhankelijk van andere modules worden gebruikt, waardoor studenten de vrijheid hebben om specifieke modules te kiezen die relevant zijn voor hun interesses of behoeften en dus passen in hun leerpad. Deze modules kunnen worden aangepast aan de voorkennis, vaardigheden en leerdoelen van elke student. Deze manier van opleidingen neerzetten, zetten we het eerst in voor de BBL-opleidingen met een maatschappelijke opgave.</p>

		<p>7. Binnen Vonk C is al uitgebreid succesvol ervaring opgedaan met het uitreiken van praktijkverklaringen op basis van een leertraject in de praktijk. Deze manier van werken gaan we toepassen voor heel Vonk zodat we veel meer deelnemers kunnen voorzien van een waardevol bewijs voor de arbeidsmarkt.</p>
<p>Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en aanbod goed op elkaar aan te sluiten</p>	Pas toe	<p>8. Om met het bedrijfsleven regionale arrangementen af te sluiten die gericht zijn op het laten aansluiten van behoefte en aanbod voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zetten we de volgende stappen:</p> <ol style="list-style-type: none"> Verkennen van de regionale arrangementen op het gebied van praktijkverklaringstrajecten Met de regionale instellingen dienen we gezamenlijk een aanvraag in voor het NGF: LLO-katalysator, bouwsteen 2 en 3. In de analyse van de arbeidsmarkt zijn toekomstige beroepen geïdentificeerd (zie bijlage 2) beroepen die nog niet bestaan maar waarnaar in de (nabije) toekomst vraag zal zijn. We gaan onderzoeken in hoeverre er in de regio behoefte is én mogelijkheden zijn om één of meerdere van die opleidingen daadwerkelijk te ontwikkelen. Op basis van de uitkomst zullen we de ontwikkeling oppakken.
<p>Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken</p>	Pas toe	<p>9. We zetten een onderwijsaanbod LLO neer dat aansluit op de vraag van het regionale bedrijfsleven. Daarvoor is het belangrijk dat we de data die daarvoor beschikbaar zijn op de juiste wijze inzetten. Het gaat dan om de huidige arbeidsmarkt én om de arbeidsmarkt van de nabije toekomst. Opleidingsteams zijn nu (nog) niet in staat om vanuit een data ondersteunde manier te kijken naar dit vraagstuk. We willen als organisatie beter in staat zijn om keuzes te maken voor ons aanbod (opleidingen, keuzedelen, certificaten, praktijkverklaringen) op basis van de data die beschikbaar zijn van de arbeidsmarkt. Om dit te bereiken scholen we de adviseurs onderwijs en arbeidsmarkt in het gebruiken van de macrodoelmatigheidsmatrix die we elk jaar opstellen om de doelmatigheid van ons aanbod in beeld te brengen. Deze matrix is gevuld met data uit allerlei verschillende bronnen.</p> <p>10. Vonk wil, naast het beantwoorden van individuele leervragen, ook een duurzame samenwerkingspartner zijn om mensen met een afstand voor de arbeidsmarkt op te leiden. Dit doen we regionaal, maar we zullen ook (blijven) participeren in landelijke pilots als de Drop-in Academy én Agora underground.</p>

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- Onderwijsteams
- Managers onderwijs en directie

- Team bedrijfsopleidingen en projecten
- Onderwijskundig adviseurs O2
- Team Communicatie
- Team I&A / IT

Extern

- RPA Noord-Holland Noord en het regionaal mobiliteitsteam
- UWV
- Doorstroompunten
- Bedrijfsleven
- Horizon College / Regio College
- De regionale ecosystemen die zich richten op het neerzetten van passende na- om- en bijscholingstrajcten in het kader van LLO (de partners voor het NGF: LLO-katalysator, bouwsteen 2 en 3).

5.3 Prioriteit 3 - Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovaties

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

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie – Kwalitatief

Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen

Uit het laatste inspectiebezoek (januari 2023) blijkt dat de lessen Nederlands en rekenen nog te veel worden ingevuld als examentraining en te weinig als een integraal onderdeel van het curriculum, gericht op het toekomstig beroep en het maatschappelijk functioneren. Tegelijk geeft de Inspectie aan dat er enkele positieve initiatieven gezien zijn, zoals leesuren, de aanschaf van boeken voor de bibliotheek en samenwerking met taalvakken en soms met integratie met beroepsvakken. Deze conclusie van de Inspectie is gebaseerd op het bezoek aan een beperkt aantal opleidingen en geeft geen volledig beeld. Bij Vonk R zijn er good practices waar generieke en beroepsspecifieke docenten in samenwerking taal- en rekenopdrachten integreren in de beroepscontext. Bij BOL-opleidingen wordt zeker meer aangeboden dan alleen examentraining. Bij BBL-opleidingen is het onderwijs inderdaad vooral gericht op examentraining. Dit heeft te maken met de beperkte onderwijstijd voor BBL. Ook bij Vonk C is het streven om het taalonderwijs zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij de vakrichting. Dit gebeurt door realistische taalsituaties na te bootsen en te oefenen, zoals klantgesprekken voeren of sollicitatiebrieven schrijven naar stagebedrijven. Dit gebeurt ook door regelmatig met de vakdocenten te bespreken waar het vakonderwijs en het taalonderwijs op elkaar kunnen aansluiten. Op die manier besteden ook de vakdocenten aandacht aan taal. Zo kan het bijvoorbeeld gebeuren dat taaldocenten betrokken worden bij presentaties in de vakrichting. Daarnaast worden er bij Vonk C binnen het algemeen vormend onderwijs aparte taallessen ingepland om studenten te begeleiden richting het (landelijk) examen. Zowel Vonk R als Vonk C beschikken voor alle mbo-niveaus over een duidelijk omschreven taal- en rekencurriculum, dat in alle opleidingen wordt uitgevoerd. De wijze waarop het taal- en rekenonderwijs bij Vonk C en Vonk R was georganiseerd, verschilt wel van elkaar. Het rekenonderwijs wordt bij Vonk R binnen de eigen lesgroep georganiseerd, terwijl Vonk C het rekenonderwijs lesgroep-doorbrekend aanbiedt, met studenten uit verschillende opleidingsniveaus.

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

Op iedere locatie van Vonk R is er een huiswerkklas voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben. In de praktijk blijkt dat studenten daarvan niet altijd (optimaal) gebruik maken. Daar zijn allerlei redenen voor: Het tijdstip van de huiswerkklas (vaak aan het einde van de dag), het stellen van andere prioriteiten door studenten (bijbaan), het samenvallen met de stagedag en voor BBL-studenten die één dag per week op school zijn, is het vaak helemaal niet mogelijk de huiswerkklas te bezoeken. Vanwege kosten en de beperkingen van roosters is het niet makkelijk om deze ondersteuning op een andere manier in te richten. Binnen Vonk-R, is het, onder bepaalde voorwaarden, voor niveau 1 en 2 studenten mogelijk om keuzedelen remediërend in te zetten voor taal en rekenen. Bij Vonk C is er op dit moment geen aparte huiswerkklas voor extra ondersteuning voor Nederlands of rekenen voor mbo studenten. Wel bieden de gebruikte methodes studenten de mogelijkheid om zelfstandig door de stof heen te gaan en te versnellen indien mogelijk. Hierdoor ontstaat er in de lessen ruimte om extra aandacht te geven aan studenten die een ondersteuningsbehoefte hebben.

Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen

Studenten van zowel Vonk C als Vonk R zijn over de lessen Nederlands minder tevreden dan het landelijk gemiddelde. Over de lessen rekenen zijn de studenten van Vonk R aanmerkelijk positiever dan studenten van Vonk C. De score van Vonk R is voor rekenen ook ruim boven het landelijk gemiddelde, voor Vonk C is het lager. In het gesprek met interne deskundigen wordt aangegeven dat de tevredenheid van studenten over het onderwijs erg verschilt per docent en dat daarom veel afhangt van een goed aannamebeleid en het op de juiste wijze inzetten van docenten.

Resultaten Nederlands en rekenen

Op dit moment beschikken we niet over een goede managementrapportage op dit onderwerp en ook de gegevens van DUO geven ons onvoldoende inzicht om hier conclusies over te kunnen trekken.

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

Momenteel is er geen apart profiel voor docenten die op deze vakken worden ingezet. Er worden generieke functiebeschrijvingen gebruikt met de daarbij behorende bevoegdheids- en bekwaamheidseisen vanuit de WEB. Voor Nederlands gaat de voorkeur uit naar tweedegraads bevoegde docenten, maar die zijn niet gemakkelijk te krijgen. Er worden regelmatig zij-instromers met een relevante hbo-opleiding geworven die vervolgens een PDG-opleiding volgen. Professionalisering voor deze avo-docenten op het eigen vakgebied is vooralsnog maatwerk in overleg tussen docent en leidinggevende.

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

Binnen de visie van Vonk wordt taal- en rekenvaardigheid gezien als een belangrijke succesfactor voor het doorlopen en afsluiten van een opleiding. Daarbij is beheersing van taal en rekenen niet alleen een voorwaarde om tijdens de schoolloopbaan te kunnen slagen, het is ook een voorwaarde om maatschappelijk te kunnen functioneren. Er is een kaderdocument van Vonk R waarin de uitgangspunten van de visie voor Nederlands en rekenen is geformuleerd. Maatwerk, betekenisvol onderwijs (duidelijk zinvol voor studenten), strategisch leren en sociale interactie zijn belangrijke thema's die in dit kaderdocument worden genoemd. Tot nu toe zijn deze uitgangspunten gedeeltelijk geoperationaliseerd in het onderwijs.

Uitgangssituatie- Indicator

Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau)	Job-monitor 2022			
<i>Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt</i>	Vonk C	Vonk R	Vonk-breed	Landelijk
	41,73%	41,56%	41,61	47,00%
<i>Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt.</i>	Vonk C	Vonk R	Vonk-breed	Landelijk
	36,16	54,68%	49,00%	44,00%
	<i>De gegevens die DUO heeft aangeleverd zijn nog voor Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland apart. Ook zijn de eigen administraties nog niet</i>			

	<p>gekoppeld. Hier brengen we de situatie dan ook voor beide voormalige scholen in beeld.</p> <p>Daarbij moet worden opgemerkt dat veel gegevens rondom resultaten voor Nederlands en rekenen niet bekend zijn bij DUO. Zelf zijn we op dit moment ook niet in staat dit inzicht te realiseren doordat de werkdruk bij de ondersteunende teams erg hoog is. We zitten nog volop in de harmonisatieprocessen in het kader van de fusie.</p>							
Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)	Niveau opleiding	Niveau rekenen	2019-2020		2020-2021		2021-2022	
			Vonk C	Vonk R	Vonk C	Vonk R	Vonk C	Vonk R
	1	2ER		-		-		-
		2F	43%	-	53%	-	37%	-
		3ER		-		-		-
		3F		-		-		-
	2	2ER						
		2F	39%	47%	40%	48%	38%	42%
		3ER						
		3F						
	3	2ER						
		2F	72%	80%	68%	74%	64%	67%
		3ER						
		3F	35%		41%		43%	
	4	2ER						
		2F						
		3ER						
		3F	52%	52%	52%	51%	52%	54%

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)	Niveau opleiding	Niveau Nederlands	2019-2020		2020-2021		2021-2022	
			Vonk C	Vonk R	Vonk C	Vonk R	Vonk C	Vonk R
	1	2F	-	68%	-	89%	-	67%
		3F	-		-		-	
	2	2F	92%	91%	91%	92%	88%	91%
		3F				62%		
	3	2F		98%		98%		96%
		3F		80%		74%	63%	64%
	4	2F						
		3F	78%	80%	82%	83%	77%	82%
Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (IE) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)	Gegevens hiervoor zijn (nog) niet bekend.							

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat – Kwalitatief

- We gebruiken 0-metingen voor Nederlands en rekenen en bieden op basis hiervan aan iedere student een passend programma.
- We hebben een visie op taal- en rekenonderwijs geformuleerd, waarin in ieder geval ook is opgenomen hoe we in deze vakken aan kunnen sluiten op de leef- en beroepscontext.
- We hebben de extra ondersteuning zo georganiseerd dat zoveel mogelijk studenten die extra ondersteuning nodig hebben, daar ook daadwerkelijk gebruik van kunnen maken.
- We zetten Vonk-breed de keuzedelen remediërend in voor Nederlands en rekenen voor niveau 1 en 2, indien uit de analyse is gebleken dat het rendement hiervan hoog genoeg is.
- We hebben ingezet op professionalisering van docenten Nederlands en rekenen door in te zetten op kennisdeling in expertgroepen en kenniskringen.
- Onze managementrapportages zijn op orde

Beoogd resultaat – Indicator

Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau)	Job-monitor 2026	
	<i>Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt</i>	<i>Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt.</i>
	47%	54%
<i>Percentage studenten dat het referentieniveau behaalt dat hoort bij hun mbo-niveau.</i>	We hebben op dit moment geen zicht op de resultaten die we nu behalen. In november 2024 gaan we een doelstelling bepalen op basis van dan beschikbare managementinformatie.	

Maatregelen

Beschrijving maatregel	Type maatregel	Toelichting
Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	Pas toe	<p>Studenten vanaf de lichte die nu instromen vanuit het vo hebben het 'normale' examen moeten doen. De aanname is dus dat extra investering in het kader van corona-achterstanden niet nodig is. Wel is uit het verleden gebleken dat studenten, ondanks een voldoende eindresultaat in hun vooropleiding, toch deficiënties kunnen hebben. Deze zijn dus niet per se toe te schrijven aan corona. Het is dus van belang om een passend programma op te stellen voor elke student.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Om tot een passend programma voor elke student te komen, zetten we de volgende stappen: <ol style="list-style-type: none"> a. De 0-metingen blijven we als belangrijk instrument uitvoeren. Mogelijke achterstanden komen door de 0-meting aan het licht. b. De 0-metingen gebruiken docent en student als startpunt voor bepalen van een passend programma. c. Indien het programma voor een student niet voldoende is, wordt hij aangemeld voor extra ondersteuning.
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.	Pas toe	Bij sommige opleidingen wordt Nederlands en rekenen meer beroepsgericht aangeboden dan bij andere opleidingen. Er vindt dan overleg plaats tussen docenten rekenen of Nederlands over de inhoud van de opdrachten met vakdocenten van een opleiding. Op basis hiervan onderzoeken of er 'good practices' zijn om deze werkwijze

		<p>ook te implementeren voor andere opleidingen. De nieuwe methode voor Nederlands lijkt ook meer mogelijkheden te bieden om te differentiëren en aan te sluiten op de leef- en beroepscontext.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. De stappen die we zetten om Nederlands en rekenen aantrekkelijker te maken: <ol style="list-style-type: none"> a. We stellen een regisseur basisvaardigheden aan en er wordt een Vonk-brede avo-vakgroep opgericht met de vakgroep-voorzitters van de verschillende secties. b. We formuleren de visie van Vonk op taal- en rekenonderwijs in het mbo. Deze visie vormt ons ijkpunt bij de verdere invullingen de stappen op dit gebied. In de visie gaan we in ieder geval ook in op taal en rekenen in de beroepscontext. c. We brengen de good practises van Nederlands en rekenen in beeld. Hierbij gaan we kijken wat de succesfactoren zijn bij opleidingen met bovengemiddeld resultaat en/of bovengemiddelde tevredenheid. d. We onderzoeken of een basiscurriculum voor Nederlands en rekenen wenselijk en haalbaar is. De goodpractices kunnen hierbij als inspiratiebron en richtlijn gelden.
Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	Pas toe	<p>We onderzoeken hoe we extra ondersteuning zo kunnen organiseren dat zoveel mogelijk studenten die extra ondersteuning nodig hebben, daar ook daadwerkelijk gebruik van kunnen maken. Van de huidige huiswerkklas wordt onvoldoende gebruik gemaakt. Remediërende keuzedelen worden nu alleen ingezet binnen Vonk R en mogen wettelijk alleen voor niveau 1 en 2.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. De stappen die we zetten om de extra ondersteuning goed in te regelen: <ol style="list-style-type: none"> a. Het rendement van de remediërende keuzedelen onderzoeken en als dit hoog genoeg is, deze keuzedelen ook aanbieden bij Vonk C niveau 1 en 2. b. Onderzoeken hoe we de extra ondersteuning het beste kunnen organiseren. c. Plan maken voor de organisatie van extra ondersteuning Nederlands en rekenen. d. Uitvoeren van het plan voor extra ondersteuning Nederlands en rekenen.
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3)	Pas toe /leg uit	<p>Zie doelstelling 3.3</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Naast de individuele professionalisering van docenten Nederlands en rekenen gaan we ook inzetten op expertgroepen waarin medewerkers van elkaar kunnen leren. De stappen die we daarvoor zetten zijn:

		<ol style="list-style-type: none"> a. uitbreiden van het concept werkgroepen Nederlands en rekenen – een groep docenten die een aanjaagfunctie heeft om het onderwijs in Nederlands of rekenen te verbeteren. b. jaarlijks drie kenniskringen voor taal en rekenen waarin kennis- en ervaringsdelen centraal staan.
Managementrapportages Nederlands en rekenen	School eigen	<p>Omdat we op dit moment onvoldoende inzichtelijk hebben wat de resultaten zijn van Nederlands en rekenen willen we dit beter in beeld krijgen. Hiervoor zetten we de volgende stappen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. We bepalen welke punten we inzichtelijk gaan maken b. We bepalen hoe we die gegevens in beeld krijgen c. We vertalen de gegevens naar managementrapportages die ons inzicht geven in de resultaten voor Nederlands en rekenen.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- Team HRM
- Regisseur basisvaardigheden
- Werkgroepen Nederlands en rekenen
- Sectievoorzitters vakgroepen vmbo
- Managers onderwijs
- Onderwijskundig adviseurs van O2
- Team I&A / IT

Extern

- Andere mbo-scholen met bewezen goede managementrapportages (die vragen we op bij de mbo-raad en/of het expertisepunt)
- Expertisepunt taal- en rekenen

Doelstelling: 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie - Kwalitatief

Burgerschapontwikkeling van studenten

In Vonk hebben we voor burgerschapsonderwijs programma's met daarbij horende lessen ingericht, gebaseerd op de vier dimensies die zijn vastgelegd in de wet (politiek-juridisch, economisch, sociaal-maatschappelijk en vitaal burgerschap). Bij Vonk R is er voor burgerschap door de werkgroep burgerschap een programmalijn neergezet met een daarbij horend 'toetsprogramma' (of opdrachtenprogramma).

Bij Vonk C zijn methodes de basis van waaruit gewerkt wordt, maar er wordt ook veel door docenten zelf ontwikkeld. Docenten geven een eigen invulling aan zowel de lessen als de toetsing, waardoor er grote diversiteit is.

Er is geen Vonk-brede lesmethode. Methodes die gebruikt worden zijn de burgerschapsmethoden van uitgeverijen Deviant, Essener en 'Codenaam future'. Verschillende teams onderzoeken nog of er een methode is die beter aansluit bij de doelgroep. Dit zal worden opgepakt door de werkgroep burgerschap.

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

Er is geen bekwaamheidsprofiel opgesteld en er is nog geen beleid op geformuleerd. De huidige situatie is dat het nu vooral gegeven wordt door docenten die uren hebben. Wel is er een werkgroep burgerschap waarin van elke afdeling een docent vertegenwoordigd is. Dit was een opzet vanuit Vonk-R en vanuit Vonk-C is hierbij nu ook een representatief aantal docenten aangesloten. In deze werkgroep wordt kennis gedeeld en vervolgens worden nieuwe inzichten gedeeld met de collega's van hun afdeling. Ook wordt er periodiek een bijeenkomst georganiseerd op dit thema met alle docenten die burgerschapslessen geven. Er wordt vanuit docenten wel aangegeven dat er behoefte is aan verdere professionalisering.

Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs

Er is nog geen visie op burgerschapsonderwijs geformuleerd door Vonk. De werkgroep is hier wel mee bezig. Aan het expertisepunt is gevraagd om aan te sluiten om een visie te ontwikkelen. Vanuit de visie kan een doelgericht en samenhangend programma worden opgesteld en kan de professionalisering van docenten gerichter worden ingezet. Docenten vinden het fijn om te horen dat er vijf nieuwe verenigingsafspraken zijn, omdat deze afspraken overeenkomen met wat ze zelf ook belangrijk vinden. Voor het vmbo ligt er een herstelopdracht van inspectie om meer in samenhang duidelijk te maken wat er gebeurt op het gebied van burgerschap en hoe de PDCA beter kan worden rondgemaakt. Voor het vmbo heeft dit op de korte termijn de prioriteit, maar op de langere termijn kan dit ook input opleveren voor de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen van vmbo naar mbo.

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

De studievoortgang wordt gemonitord door de burgerschapsdocenten die dat doen aan de hand van het 'toetsplan' (de te maken toetsen en opdrachten) dat voor burgerschap geldt. De invulling van dit toetsplan en/of de toetsen en opdrachten die gebruikt worden, is aan de opleiding. Voor burgerschap geldt een inspanningsverplichting. De afronding van de opdrachten wordt door docenten bijgehouden in het studentvolgsysteem, zodat studenten zelf ook zicht hebben op de zaken die ze hebben afgerond en waar ze nog aan moeten werken. Voordat een student gediplomeerd wordt, geeft de docent aan of de

student aan de inspanningsverplichting heeft voldaan. Het bewijs daarvoor wordt opgenomen in het examendossier.

Uitgangssituatie – Indicator

Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)	Het aandeel studenten dat tevreden is over de lessen burgerschap is op dit moment nog niet inzichtelijk.
--	--

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat – Kwalitatief

- We hebben een overlegstructuur ingericht voor burgerschap en een regisseur burgerschap aangesteld
- We hebben een visie op (wereld)burgerschapsonderwijs geformuleerd met daarin een duidelijke koppeling naar de visie op internationalisering en de visie op burgerschap in het vmbo.
- We hebben docenten burgerschap aangesteld op basis van het bekwaamheidsprofiel als onderdeel van de vijf verenigingsafspraken van het expertisepunt burgerschap van de mbo-raad
- We hebben docenten burgerschap geprofessionaliseerd via een deskundigheidsprogramma burgerschap en post-hbo leergangen vanuit het expertisepunt burgerschap en hebben een infrastructuur ingericht om kennis te delen.

Beoogd resultaat – indicator

Indicator	Beoogde uitkomst
Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)	Dit zal worden bepaald na implementatie van de nieuwe opzet voor burgerschap op basis van de visie en de vijf verenigingsafspraken van het expertisepunt burgerschap.

Maatregelen

<i>Beschrijving maatregel</i>	<i>Type maatregel</i>	<i>Toelichting</i>
Visie op (wereld)burgerschapsonderwijs en daarbij passende aanpak	School eigen	De visie van Vonk is dat onderwijs volgens de drieslag van Biesta moet worden gegeven. Naast kwalificatie zijn dus persoonsvorming en socialisatie van groot belang. Daarmee is burgerschapsonderwijs ook een belangrijk aspect in onze aanpak.

		<p>1. Om te borgen dat dit ook daadwerkelijk verder vorm krijgt nemen we de volgende stappen.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. We wijzen een regisseur aan voor burgerschapsonderwijs en handhaven de Vonkwerkgroep burgerschap. b. We gaan een visie op (wereld)burgerschaps-onderwijs formuleren die de basis vormt voor hoe we op dit onderwerp handelen. Daarin maken we een duidelijke koppeling naar de visie op internationalisering en met de visie op burgerschap in het vmbo.
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.	Pas toe	<p>2. We zetten docenten burgerschap in op basis van hun kwaliteiten en maken daarbij gebruik van het bekwaamheidsprofiel zoals dat momenteel wordt opgesteld als onderdeel van de vijf verenigingsafspraken van het expertisepuntburgerschap van de mbo-raad.</p> <p>De stappen die we hiervoor zetten zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. We houden in de gaten of het bekwaamheidsprofiel dat landelijk ontwikkeld wordt op basis van de verenigingsafspraken beschikbaar is. b. Als het profiel beschikbaar, verrijken we dit indien nodig met ontbrekende punten uit onze eigen visie (zie punt 1). c. Vervolgens brengen we in beeld in hoeverre onze burgerschapsdocenten aan dit profiel voldoen. d. We stellen een deskundigheidsprogramma op voor burgerschap. e. We bieden het programma aan voor de burgerschapsdocenten. Docenten die niet aan het bekwaamheidsprofiel voldoen hebben voorrang bij het volgen van het programma.
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	Leg uit	<p>We passen dit niet toe. We bespreken niet specifieke groepen vakdocenten met de OR en we gaan de groep burgerschapsdocenten daarin geen uitzonderingspositie geven.</p> <p>Door de stappen die we hierboven hebben beschreven, zetten we genoeg in op het borgen van de kwaliteit van de burgerschapsdocenten.</p>
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)	Pas toe	<p>3. We gaan de docenten burgerschap professionaliseren.</p> <p>De stappen die we hiervoor zetten – naast de stappen genoemd onder 2 – zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Een aantal docenten de gelegenheid geven om post-hbo leergangen te volgen die worden aangeboden vanuit het expertisepunt burgerschap. b. In het kader van wereldburgerschap de deskundigheid van docenten die een professionaliseringsstage gevolgd hebben via Erasmus+ (all inclusive

		burgerschap) inzetten om andere burgerschapsdocenten te professionaliseren.
--	--	---

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- Regisseur burgerschap
- Werkgroep burgerschap
- Werkgroep internationalisering
- Team HRM
- Docenten burgerschap
- Onderwijskundig adviseurs O2

Extern

- Expertisepunt burgerschap

Doelstelling: 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie- Kwalitatief

Instroom van nieuw onderwijspersoneel is voldoende vs onvervulbare vacatures

In het schooljaar 2022-2023 hebben wij 158 vacatures gehad waarvan 39% binnen 14 dagen was ingevuld. Na zes weken was 78% van de vacatures ingevuld. Na 10 weken was 10% van de vacatures nog niet ingevuld. Wij merken dat met name in de tekortvakken (AVO, technisch en groen) het steeds moeilijker wordt om vacatures op tijd ingevuld te krijgen.

Uitval onder startende docenten

In het afgelopen jaar hebben 37 docenten die korter dan 2 jaar in dienst waren de organisatie op eigen verzoek verlaten. Hoewel er in beide organisaties exitgesprekken gevoerd zijn met docenten die het onderwijs verlieten is er Vonk-breed onvoldoende informatie aanwezig om te achterhalen wat hun beweegredenen waren om Vonk te verlaten en of zij het onderwijs misschien helemaal hebben verlaten. Het is aannemelijk dat dit zeker geldt voor een deel van deze groep (10 á 12 docenten).

Begeleiding aan startend onderwijspersoneel

De begeleiding van startende docenten behoeft een verbeterslag na de fusie. In de kleinere organisaties was het overzichtelijk en waren bijeenkomsten makkelijker te plannen. Wij organiseren als vast onderdeel van de begeleiding voor nieuwkomers een kennismakingsbijeenkomst met elkaar en het bestuur. We hebben daarvoor een interactieve plenaire vorm gekozen. Daarnaast ontvangen nieuwe collega's instructies van de applicaties waar binnen Vonk meegewerkt wordt. Een groot deel van de begeleiding vindt op de eigen vestiging plaats. De nieuwe docent heeft een mentor die hem/haar wegwijs maakt binnen de locatie en het team.

Loopbaanperspectief voor onderwijspersoneel

In 2022-2023 heeft er een harmonisatie van twee functiehuizen naar een gezamenlijk generiek functiehuis plaatsgevonden. Onze eerste prioriteit lag in de eerste helft van 2023 in het plaatsen van alle medewerkers binnen het functiebouwwerk. Rond de zomer van 2023 ligt er een concept loopbaanbeleid voor Vonk dat in het schooljaar 23-24 vastgesteld en geïmplementeerd kan worden. De prioriteit ligt bij loopbaanperspectief voor OP waarbij ontwikkeling binnen het docentschap (van beginner naar uiteindelijk expert) wordt gestimuleerd.

Salarisperspectief/ doorgroei mogelijkheden voor de klas

Vanuit de salarismixafspraken had Vonk-C een streefpercentage LC/LD van 35%. Vonk-R viel buiten deze afspraken en kende een functie docent (LB/ 80%) en een functie coördinator (LC/20%). Wanneer wij dit nu binnen Vonk als geheel vertalen is de verdeling als volgt: LB 73,5% en LC/LD 26,5%. In ons medewerkersonderzoek noemde bijna 40% van de medewerkers 'beloning' als een verbeterpunt.

Werkdruk onderwijspersoneel

Werkdruk is een thema dat hoog op de Vonk-agenda blijft staan. Op dit moment zijn er nog twee werkdrukplannen vanuit de oude instellingen. Er is in 2023 een gezamenlijke adviesgroep opgericht die de opdracht heeft om voor 1 januari 2024 te komen tot één gezamenlijk werkdrukplan voor Vonk. De adviesgroep heeft het bestuur geadviseerd in 2023 de beide huidige regelingen te evalueren en te komen tot een vervolgaanpak met daarin opgenomen een meerjaren visiedocument, een praktische

aanpak en inzicht in het effect van de werkdrukplannen (monitoring). Wij zien dat Vonk op het gebied van werkdruk iets hoger scoort dan de landelijke benchmark.

Professionaliseringsbeleid van Vonk

Binnen Vonk is het scholingsbeleid nog niet geharmoniseerd. De beide beleidstukken hebben wel een vergelijkbare visie en procedure. Dit zal de harmonisatie vereenvoudigen.

Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden

In 2023 is er €475.000 begroot voor centrale scholing. Er wordt in hoge mate gebruik gemaakt van dit aanbod, en de verwachting is dat dit bedrag in 2023 zal worden benut. Het is lastig om een vergelijking met voorgaande jaren te maken daar er toen sprake was van Corona en veel scholing niet heeft plaats gevonden.

(Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden

Vanuit directeuren en onderwijsteams zijn geen rechtstreekse signalen gekomen die wijzen op barrières op dit vlak. Wel geven HR adviseurs aan dat de werkdruk in teams hoog is en dat dit wel degelijk kan leiden tot minder gebruik van de mogelijkheden die er zijn.

Uitgangssituatie – Indicator

<i>Opmerking: De resultaten vanuit het MTO 2022 betreffen de resultaten van de hele instelling, zowel MBO als VO. We kunnen geen onderscheid maken naar mbo en vo of naar OP en OBP. Ook onderscheid naar het aantal jaren dat een medewerker werkt bij Vonk is niet te maken.</i>		
<i>Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau) – MTO</i>	Vonk	Benchmark
Vraag 10a: Ik ben tevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden	6,5	6,9
Vraag 10b:Aandacht voor loopbaanontwikkeling	5,9	6,2
<i>Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau) - Aantal medewerkers dat werkdruk te hoog of veel te hoog vindt</i>	Vonk	Benchmark
Werkdruk is goed	51,9%	58,7%
Werkdruk is te hoog	39,2%	33,9%
Werkdruk is veel te hoog	7,5%	5,6%
<i>Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau mbo)</i>	LB	LC/LD
	73,5%	26,5%
<i>Mate waarin onderwijspersoneel in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken. - MTO</i>	Vonk	Benchmark
Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken	7,6	8,0

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat – Kwalitatief

Een kwalitatief goed en wendbaar docentenkorps met de juiste expertise voor ons onderwijsaanbod. De bevoegd- en bekwaamheden die daarbij horen zijn en blijven op peil.

Wij hebben een helder en concreet HR-plan met pijlers waar wij ons op richten in de realisatie van het plan.

De hoofdthema's zijn: Strategische personeelsplanning, Ontwikkeling en professionalisering, Duurzame inzetbaarheid en Persoonlijk leiderschap en eigenaarschap.

Beoogd resultaat - Indicatoren

Indicator		
<i>Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau) – MTO</i>	Vonk	
Ik ben tevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden	7,0	
Vraag 10b:Aandacht voor loopbaanontwikkeling	7,0	
<i>Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau) - MTO</i>	Vonk	
Aantal medewerkers dat werkdruk te hoog of veel te hoog vindt		
Werkdruk is goed	> 60%	
Werkdruk is te hoog	< 30%	
Werkdruk is veel te hoog	< 5%	
<i>Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau mbo)</i>	LB	LC/LD
	Maximaal 60%	Minimaal 40%
<i>Mate waarin onderwijspersoneel in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken. - MTO</i>	Vonk	
Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken	8,0	

Maatregelen

Beschrijving maatregel	Type maatregel	Toelichting
Werkdruk onderwijspersoneel	verplicht	1. We faciliteren teams om in het eigen teamplan de werkdruk als onderwerp op te pakken. Daarvoor stellen we een toolbox beschikbaar waarmee verschillende aspecten van werkdruk kunnen worden besproken in het teams zodat vervolgens een aanpak kan worden afgesproken. Elementen in die toolbox zijn: <ol style="list-style-type: none"> interventies voor teams (bijv. taakverdeling of efficiënter vergaderen), individuele mogelijkheden voor medewerkers, tools voor het management en aanbod op specifieke thema's zoals duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en levensfasebewuste interventies.
Loopbaanbeleid in het bijzonder gericht op carrièreperspectief voor	verplicht	2. In het najaar 2023 is er loopbaanbeleid met heldere en objectieve kwaliteitscriteria en kwantitatieve kaders voor het onderwijspersoneel. Daarin is helder beschreven:

<p>docenten (inschaling onderwijspersoneel)</p>		<p>a. welke kwalitatieve eisen gesteld worden aan onderwijspersoneel dat doorstroom</p> <p>b. welke werkwijze gehanteerd wordt om tot besluiten te komen wie doorstroom</p> <p>c. welke kwantitatieve kaders gehanteerd worden.</p> <p>Dit loopbaanbeleid wordt beschreven voor al het onderwijspersoneel waarbij specifieke aandacht is voor de doorstroom van docenten van LB naar LC/LD.</p> <p>Het document 'regeling loopbaanpad docent I naar docent II' is als bijlage 5 bij deze kwaliteitsagenda gevoegd. In deze regeling zijn de randvoorwaarden en kwaliteitscriteria opgenomen die Vonk hanteert bij de doorstroom van docent I (LB) naar docent II (LC). De regeling voor doorstroom van docent II (LC) naar docent III (LD) wordt nog ontwikkeld.</p> <p>De regeling die in bijlage 5 is opgenomen is het definitieve concept waarin de opmerkingen van de OR zijn verwerkt. De regeling ligt nu voor instemming bij de OR en zal daarna formeel worden vastgesteld door het college van bestuur.</p>
<p>Begeleiding startende docenten wordt verbeterd en geïntensiveerd.</p>	<p>verplicht</p>	<p>3. Het introductieprogramma voor nieuwe collega's wordt verbeterd en aangepast tot een Onboarding-programma met informatie en deskundigheidsbevordering op organisatie-, vestiging en persoonlijk niveau zowel fysiek als digitaal (blended).</p> <p>4. Exitgesprekken met vroegtijdige Vonk verlaters (OP < 2 jaar) beter structureren en borgen in het uitstroomproces. Achterhalen wat de reden van vertrek is daarin een belangrijke doelstelling. Met deze managementinformatie lering trekken uit ervaringen en signalen van deze specifieke groep en de uitkomsten gebruiken voor verbetering van het HR-beleid op dit punt.</p> <p>5. Start van een Pre PDG/aanlooptraject vanaf augustus 2023: Docenten die beginnen in het onderwijs en niet direct een opleiding starten krijgen gelijk bij aanvang een korte opleiding aangeboden met praktische handvatten op het gebied van pedagogiek en didactiek</p>
<p>Intensiveren inzet zij-instromers in het aannamebeleid</p>	<p>verplicht</p>	<p>6. Wij leveren, naast ons reguliere werving en selectiebeleid, extra inspanningen om specifiek zij-instromers te enthousiasmeren voor het onderwijs. Hierop gerichte activiteiten zijn o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Banenmarkten in Noord-Holland • Aangepaste arbeidscommunicatie gericht op zij-instromers

		<ul style="list-style-type: none"> • Aanbieden van een pre PDG (aanlooptraject) om het aantrekkelijker te maken om te starten in het onderwijs vanuit een andere achtergrond • Incompany PDG: Zij-instromers krijgen binnen de eigen organisatie een PDG- opleiding aangeboden. Dit traject geeft minder reistijd en meer verbinding met andere starters.
Professionalisering onderwijspersoneel	verplicht	<p>7. We harmoniseren het beleid van de twee fusieorganisaties m.b.t. ontwikkeling en professionalisering. Dit beleid bevat in ieder geval de volgende elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ontwikkeling en wendbaarheid centraal in visie op werknemer- en werkgeverschap ○ de medewerker heeft regie over de eigen loopbaan en ontwikkeling daarvan vanuit de gedachte van persoonlijk leiderschap ○ naast de ontwikkeling van de medewerker vormt de ontwikkeling van het team een belangrijke pijler ○ faciliteren van kennisdeling om van elkaar te leren <p>8. We richten een Vonk Academie op als belangrijk instrument om de professionalisering op basis van het beleid te realiseren. Medewerkers en teams worden gemotiveerd en gefaciliteerd om hun kennis en talenten verder te ontwikkelen met als doel de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, in te kunnen spelen op (interne en externe) ontwikkelingen en personeel te boeien en binden. De Vonk Academie wordt de plek om met en van elkaar te leren in alle denkbare vormen. Er kan kennis gedeeld worden en er is een relevant opleidingsaanbod te vinden.</p> <p>9. We zetten extra in op deskundigheidsbevordering voor AVO-docenten. We formuleren een Vonk-eigen professionaliseringsbeleid specifiek voor docenten Nederlands, rekenen en burgerschap waarbij het landelijk vastgestelde bekwaamheidsprofiel (PM) leidend zal zijn.</p>
Leiderschapstraject	Schooleigen	<p>10. We bieden een (modulair) leiderschapstraject aan waarbij het vertrekpunt persoonlijk leiderschap is (wie ben ik, waar liggen mijn talenten) en het werken naar contextueel leiderschap het uitgangspunt is waarbij samenwerken/netwerken, adaptiviteit en verbinding centraal staan.</p> <p>Vanuit deze insteek wordt het management zich bewust van het leiderschap dat verder ontwikkeld kan en moet worden om de visie van Vonk te realiseren.</p>

Aandacht voor persoonlijk leiderschap en teamvorming	Schooleigen	11. Het aanbieden van passende instrumenten bij het in kaart brengen van de eigen talenten en drijfveren en het ontdekken van de eigen ontwikkelbehoefte.
--	-------------	---

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- Team HRM
- Vonk Academie
- Ondernemingsraad
- Werkgroep LLO
- Team Communicatie

Extern

- MBO-raad
- ROWF
- Groen Consortium
- Stenden Hogeschool
- Hogeschool van Amsterdam
- Regionaal Arbeidsmarkt Platform
- Topgroep

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

Uitgangssituatie

Uitgangssituatie- Kwalitatief

Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

Binnen Vonk werken we in een aantal programma's intensief samen met partners in de regio (en daarbuiten) op het gebied van innovatie. Het gaat dan om de volgende programma's en projecten.

- RIF 'Smart Future': digitalisering en technologie spelen in bijna alle beroepen een steeds belangrijker rol. Smart Future speelt hierop in door docenten en studenten samen te brengen in innovatieve initiatieven om ons heen. Initiatieven in de sectoren waarvoor Vonk, Hogeschool Inholland en Horizon College studenten opleiden,
- 'Biodivers Perspectief' creëert een inspirerende en stimulerende leeromgeving voor studenten, docenten, ondernemers en alle andere partijen voor wie natuur-inclusief leren belangrijk is. In dit samenwerkingsverband tussen bedrijven, organisaties en onderwijsinstellingen worden gezamenlijk stappen gezet naar een natuur-inclusieve landbouw en bio-diverse leefomgeving.
- 'NH Food' geeft invulling aan de opgave dat er meer en breder opgeleide groen- en technische medewerkers nodig zijn in de agrifood sector in Noord-Holland boven het Noordzeekanaal. NH Food is een samenwerkingsverband tussen bedrijven en onderwijs in Noord-Holland boven het Noordzeekanaal gericht op kennisdeling en talentontwikkeling. Het biedt bedrijven een unieke mogelijkheid om samen met onderwijsinstellingen en kennisinstututen te werken aan agrifood-gerelateerde innovaties.
- 'Amoove21' is een internationaal Erasmus+ KA2-project dat studenten en professionals van vijf agrarische VET-colleges (Beroepsonderwijs en -opleiding) in vier verschillende landen samenbrengt. Docenten van Vonk in Nederland, Munkagards Gymnasiet in Zweden, Skjetlein Videregaende Skole in Noorwegen, Axxell in Finland en Aeres in Nederland werken samen in dit project.

Daarnaast werken er drie onderzoeksdocenten binnen Vonk. De afgelopen drie schooljaren (augustus 2020 – juli 2023) heeft een pilot gedraaid om te onderzoeken of het werken met onderzoeksdocenten toegevoegde waarde heeft voor het onderwijs. De uitkomsten daarvan zijn positief.

Onderzoeksdocenten hebben grote meerwaarde als het gaat om inzichten te verkrijgen die gebruikt kunnen worden bij het verbeteren en innoveren van ons onderwijs (onderzoeksgerichte aanpak). Bovendien is het voor medewerkers een goede manier om zichzelf te ontwikkelen.

Op vele verschillende onderwerpen hebben zij hun bijdrage geleverd. Enkele voorbeelden zijn: aansluiting interne doorstroom Entree – niveau 2, NH Food, intake en begeleiding niveau 2 studenten, leren communiceren op de arbeidsmarkt, Bio-divers Perspectief.

Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten

- Als Vonk hebben we op dit moment één practoraat: zorgtechnologie.

Daarnaast zien we de volgende kansen voor practoraten:

- een practoraat binnen RIF Smart Future. De RIF is toegekend en in het programma is een practoraat opgenomen.

- een practoraat Innovaties in de duurzame voedselketen – dit practoraat liep tot februari 2023 en is door vertrek van de practor gestopt. De subsidie-aanvraag om het practoraat weer op te pakken in schooljaar 2023-2024 loopt.
- bij Educatie wordt op dit moment met externe onderzoekers samengewerkt om de effecten van het Educatie-onderwijs in beeld te brengen. Dit zou zich kunnen ontwikkelen tot een practoraat

Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten

Vonk wil met excellentie-onderwijs vooral talenten van de studenten verder ontwikkelen en stimuleert opleidingsteams daarom om excellentie in het onderwijsprogramma op te nemen. Excellentie is een verrijking van het onderwijs, valt buiten het reguliere onderwijsprogramma en geeft energie aan studenten en medewerkers. Bij de ontwikkeling van het excellentie-onderwijs betreft Vonk docenten, bedrijven, andere kennisinstellingen en bovenal de studenten. Voorbeelden zijn deelname aan de Skills beroepenwedstrijden, mbo-ambassadeur, debattoernooien, masterclasses en interdisciplinaire programma's op initiatief van docenten en studenten.

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

In het kader van excelleren doet Vonk mee aan Skills Heroes, waarin de studenten kunnen laten zien dat ze excelleren in hun vak. In 2022-2023 hebben 12 opleidingen van Vonk geparticipeerd en voor het jaar 2023-2024 zal het om 18 opleidingen gaan. Als opleidingen meedoen, doen alle studenten in het laatste jaar van de opleiding of (bij opleidingen die langer dan twee jaar duren) in de laatste 2 jaar van de opleiding, mee aan de voorrondes. Van daaruit komen de studenten die doorgaan naar de regionale finale en vervolgens de landelijke finale. In onderstaande tabel is weergegeven welke opleidingen het betreft en hoeveel studenten hebben meegedaan aan de finale.

2022-2023				2023-2024
Vorrondes (in school) - hele groep	Regionale finale	Landelijke finale	Aantal studenten in finale	Vorrondes (in school) - hele groep
Tuin Park Landschap (Hovenier)	x	x 2e plaats	2	Hovenier (team)
Bloem, Groen & Styling; Bloembinder	x	x	1	Bloembinder
Bloem, Groen & Styling; Interieuradviseur	x	x	1	Autotechnicus
Monteur Mobiele werktuigen		x	1	Monteur en mobiele werktuigen
Paardenhouderij	x	x	1	Paraveterinair
Diervverzorging	x		1	Diervverzorger
Groen, Grond & Infra; Loonwerker	x	x	2	Groen, Grond en Infra: Loonwerker
Bedrijfsadministrateur			1	Juridisch dienstverlener
Gastheer/gastvrouw			1	Gastheer/gastvrouw
Kok			1	Kok
Verkoopspecialist			1	Verkoopspecialist/retailspecialist
Verpleegkundige			1	Verpleegkundige
				Kapper
				Ondernemer retail
				Applicatie- en mediaontwikkelaar

				ICT-beheerder
				Handhaver toezicht en veiligheid
				Beveiliging

Uitgangssituatie – Indicator

Aantal practorataten, lopend en in oprichting (instellingsniveau)	1 – practoraat Zorgtechnologie
---	--------------------------------

Beoogde ambitie 2027

Beoogd resultaat – Kwalitatief

- We hebben een tweede practoraat gerealiseerd
- We hebben ingezet op een grotere participatie aan Skills. Dit uit zich in een toename van het aantal opleidingen dat hieraan deelneemt.
- We zetten onderzoeksdocenten structureler in en we hebben HR-beleid geformuleerd rondom de inzet van onderzoeksdocenten
- We hebben een duidelijke routing en structuur geformuleerd rondom onderzoeksaanvragen en de rol van de verschillende betrokkenen daarin.
- W hebben onderzoeksdocenten, de practorataten en andere keydocenten uit innovatieve projecten in een kenniskring bij elkaar gebracht
- We hebben een plan opgesteld om het verloop en de uitkomsten van onderzoek, practorataten en innovatieprojecten in- en extern te delen.

Beoogd resultaat – indicator

Aantal practorataten, lopend en in oprichting (instellingsniveau)	In de periode van de KA realiseren we minimaal 2 practorataten
---	--

Maatregelen

<i>Beschrijving maatregel</i>	<i>Type maatregel</i>	<i>Toelichting</i>
Intensivering van bestaande practorataten dan wel oprichting van nieuwe practorataten	Verplicht	1. We voeren op dit moment 1 practoraat daadwerkelijk uit. Er liggen kansen voor meerdere practorataten. We willen van die mogelijkheden 1 practoraat daadwerkelijk gaan realiseren.

<p>Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Als Vonk vinden we het heel belangrijk dat studenten zichzelf leren kennen, hun talenten ontdekken en deze (optimaal) kunnen ontwikkelen.</p> <p>In het kader van de Kwaliteitsagenda zetten we – in deze instelling voor beroepsonderwijs - vooral in op het breder neerzetten en een grotere participatie aan Skillsprogramma's.</p> <p>2. Om deelname aan Skills te stimuleren en te borgen zetten we de volgende stappen.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. we stellen een regisseur Skills aan en vormen een werkgroep b. we formuleren een visie over de inzet van Skills in ons onderwijs. c. we stellen een plan van aanpak om de visie te realiseren.
<p>Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling</p>	<p>Pas toe</p>	<p>3. Binnen Vonk zijn we 3 jaar geleden gestart met een pilot rondom de inzet van onderzoeksdocenten. De pilot is geëvalueerd en de effecten zijn positief. We gaan van de pilotfase over naar structurele inzet van onderzoeksdocenten.</p> <p>Daarnaast participeren we in programma's met (regionale) partners, waar innovatie centraal staat. Om het effect van de inzet van de onderzoeksdocenten te vergroten nemen we de volgende stappen.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. we formuleren HR-beleid rondom de inzet van onderzoeksdocenten b. we onderzoeken of er – op basis van de onderzoeksvragen vanuit de directie onderwijs - meer onderzoeksdocenten ingezet kunnen worden c. we formuleren een duidelijk routing en structuur rondom onderzoeksaanvragen en de rol van de verschillende betrokkenen daarin. Wat betreft de actuele onderzoeksvragen onderzoeken we of de onderzoeksdocenten een rol kunnen spelen in het (verbeteren van het) onderwijs in de basisvaardigheden en burgerschap en in het ontwikkelen en neerzetten van alumni-beleid. d. we brengen de onderzoeksdocenten, de practoraten en andere keydocenten uit innovatieve projecten in een kenniskring bij elkaar e. we stellen een plan op om het verloop en de uitkomsten van onderzoek, practoraten en innovatieprojecten in – en extern te delen. f. we werken samen met AOC's in Groen Connect als het gaat om uitwisseling van de opbrengsten van practoraten of andere innovatieve Groen trajecten.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

- Adviseurs onderwijs en arbeidsmarkt
- Team bedrijfsopleidingen en projecten
- Onderzoeksdocenten
- Onderwijskundig adviseurs O2
- Team I&A / IT
- Team Communicatie

Extern

- De organisaties die deelnemen aan de regiodeal
- RIF van Zorgtechnologie
- Greenchain / Groen Connect

Hoofdstuk 6 – Indicatieve begroting

Vonk begroting Kwaliteitsafspraken 2024 - 2027

		2024	2025	2026	2027	
Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	€	€	€	€	Subsidie
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	1.332.500	1.332.500	1.332.500	1.332.500	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Practoraten	3.4	234.265	234.265	234.265	234.265	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	1.546.150				Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Mbo 2	1.3	-	1.405.600	1.405.600	1.405.600	Lumpsum
Nazorg	1.3	98.400	-	-	-	Regeling nazorg mbo
Nazorg	1.3	-	98.400	98.400	98.400	Lumpsum
Begeleiding laatste jaar	1.3	135.900	135.900	135.900	135.900	Lumpsum
Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	1.4	311.000	468.300	468.300	468.300	Regeling versterken van de aansluiting in de beroepsonderwijskolom.
Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	2.1	300.000	300.000	300.000	300.000	Regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023-2027
Oriëntatieprogramma's	2.1 en 1.3	131.200	131.200	131.200	131.200	Lumpsum
Professionaliseringsruimte mbo-docenten	3.1, 3.2 en 3.3	281.100	281.100	281.100	281.100	Lumpsum
Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid						
Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.	1.1	209.225	209.225	209.225	209.225	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.	1.2	627.675	627.675	627.675	627.675	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.	1.3	418.450	418.450	418.450	418.450	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.	1.4	627.675	627.675	627.675	627.675	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.	1.5	209.225	209.225	209.225	209.225	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027

Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting Onderwijs-arbeidsmarkt						
Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.	2.1	418.450	418.450	418.450	418.450	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.	2.2	209.225	209.225	209.225	209.225	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Sterk aanbod op-, om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.	2.3	418.450	418.450	418.450	418.450	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie						
De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.	3.1	232.472	232.472	232.472	232.472	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.	3.2	116.238	116.238	116.238	116.238	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk.	3.3	-	-	-	-	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.	3.4	-	-	-	-	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Totaal verwachte kosten		7.857.600	7.874.350	7.874.350	7.874.350	
Bovenstaande begroting financieren we vanuit de volgende baten:						
		2024	2025	2026	2027	
Baten		€	€	€	€	
Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027		6.600.000	5.053.850	5.053.850	5.053.850	
Regeling versterken van de aansluiting in de beroepsonderwijskolom		311.000	468.300	468.300	468.300	
Regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023-2027		300.000	300.000	300.000	300.000	
Regeling nazorg mbo		98.400	-	-	-	
Lumpsum		548.200	2.052.200	2.052.200	2.052.200	
Totaal baten		7.857.600	7.874.350	7.874.350	7.874.350	