



VONK

Geïntegreerd jaardocument 2022

Samensmelting van Vonk: een jaar van verbinding, autonomie en vertrouwen

Naam instelling	Vonk	Postadres	Drechterwaard 10-A
Bestuursnummer	40673	Postcode en plaats	1824 EX Alkmaar
BRIN	25EF	Telefoon	072-5147666
KvK	41236238	Contactpersoon	Joost Emmerik
E-mail	cvb@clusius.nl	E-mail	j.emmerik@clusius.nl
Website	www.vonknh.nl		

Inhoudsopgave

Leeswijzer	5
Voorwoord college van bestuur	6
Verslag over 2022 van de raad van toezicht	7
Verslag over 2022 van de ondernemingsraad.....	11
Verslag over 2022 van de centrale ouderraad.....	14
Verslag over de centrale studentenraad	16
1. Organisatie	18
1.1. Missie, visie en kernwaarden	20
1.2. Goed bestuur, verantwoording en toezicht.....	21
1.3. Fusie	23
2. Onderwijs.....	25
2.1. Inspectietoezicht	25
2.2. Doorontwikkeling mbo en vmbo	28
2.3. Voortijdig schoolverlaten	31
2.4. Taal- en rekenbeleid, examinering en keuzedelen.....	33
2.5. Examinering.....	35
2.6. Zorg / Passend onderwijs	39
2.7. Toelatingsbeleid.....	42
2.8. Verantwoording kwaliteitsagenda mbo.....	43
2.9. Internationalisering binnen ons onderwijs	99
2.10. Alumni-onderzoek, studenten-, leerlingen- en oudertevredenheid	100
2.11. Klachtenafhandeling	104
2.12. Bedrijfsopleidingen	107
2.13. Samenwerking	109
2.14. Inhoudelijke verantwoording subsidies.....	113
2.15. Leerlingen- en studentenaantallen en diploma's.....	115
2.16. Nationaal Programma Onderwijs.....	117
2.17. Helderheid in de bekostiging (BVE).....	139
2.18. Educatie.....	140
2.19. Vavo.....	142
2.20. Onderwijsresultaten vmbo en mbo	143
2.21. Interne audit onderwijs	148
3. Sociaal verslag	155
3.1. Geharmoniseerde HR-beleid.....	156
3.2. Taakbelastingsbeleid, loopbaan, vitaliteit en werkplezier	156
3.3. Ziekteverzuim en Arbo.....	157
3.4. Professionalisering	157
3.5. Formatie-, arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid	159
3.6. Diversiteit en inclusie	160
3.7. Gegevens personeel	161
3.8. Vooruitblik 2023	162
4. Bedrijfsvoering.....	163
4.1. Facilitair	163
4.2. Huisvesting	165
4.3. I&A en informatiemanagement	166

4.4.	Communicatie	169
4.5.	Planning & Control	170
4.6.	Risicomanagement	171
4.7.	Treasurybeleid	172
4.8.	Inkomens	173
4.9.	Indicatoren	173
4.10.	Continuïteitsparagraaf	175
5.	Toelichting bij de jaarrekening	181
5.1.	Algemeen	181
5.2.	Baten en lasten ten opzichte van 2021	181
5.3.	Begroting versus realisatie	183
5.4.	Financiële kengetallen	186
6.	Jaarrekening	189
6.1.	Grondslagen voor de jaarrekening	189
6.2.	Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)	196
6.3.	Geconsolideerde staat van baten en lasten 2022	197
6.4.	Geconsolideerde kasstroomoverzicht 2022	198
6.5.	Toelichting op de geconsolideerde balans	199
6.6.	Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten	208
6.7.	Overzicht verbonden partijen	213
6.8.	Niet uit de balans blijvende verplichtingen	214
6.9.	Bestemming van het resultaat	215
6.10.	Gebeurtenissen na de balansdatum	215
6.11.	Honorering en bezoldiging	215
6.12.	Enkelvoudige balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)	219
6.13.	Enkelvoudige staat van baten en lasten 2022	220
6.14.	Enkelvoudige kasstroomoverzicht	221
6.15.	Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2022	222
6.16.	Toelichting op de balans	223
7.	Overige gegevens	227
7.1.	Controleverklaring	227
	Bijlagen	231
	Bijlage 1: Verantwoording passend onderwijs	232
	Bijlage 2: Kwaliteitsagenda mbo – Voortgang van de ambities Clusius College	262
	Bijlage 3: Kwaliteitsagenda mbo – Voortgang van de ambities ROC Kop van Noord-Holland	281
	Bijlage 4: Afkortingenlijst	331

Dit geïntegreerd jaardocument is bedoeld als verantwoordingsinstrument. In de eerste plaats richting het ministerie van OCW. Daarnaast - en minstens zo belangrijk - is het document bestemd voor iedereen die direct of indirect betrokken is bij Vonk. Dat zijn natuurlijk medewerkers, studenten, leerlingen en hun ouders/verzorgers, maar ook (leer-)bedrijven en instellingen, gemeenten en omliggende scholen. Het geïntegreerd jaardocument 2022 bestaat, naast algemene informatie over Vonk, een voorwoord van het college van bestuur, verslagen van de raad van toezicht, ondernemings-, ouder- en studentenraad, uit twee delen.

Deel 1. Bestuursverslag

Het bestuursverslag bestaat uit in totaal vijf hoofdstukken. Hoofdstuk 1, Organisatie, bevat onder meer een overzicht van de omvang en inrichting van de organisatie.

Daarnaast wordt er beschreven hoe Vonk omgaat met de governancecodes van de mbo- en de vo-sector. Hoofdstuk 2, Onderwijs, gaat dieper in op de ontwikkelingen op het gebied van het vmbo, mbo, educatie, contractonderwijs en de samenwerking. De uitgebreide verantwoording van de Kwaliteitsagenda mbo en het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zijn ook terug te vinden in dit hoofdstuk.

Hoofdstuk 3, Sociaal verslag, bevat de ontwikkelingen op personeelsgebied. Arbeidsvoorwaarden, professionalisering, werkdrukvermindering, vitaliteit en werkplezier zijn enkele belangrijke thema's die in dit hoofdstuk aan bod komen.

Hoofdstuk 4, Bedrijfsvoering, bevat onder andere de onderdelen huisvesting, communicatie, informatisering en automatisering, risicomangement en planning & control. Tevens is er in het kader van de financiële continuïteit een continuïteitsparagraaf opgenomen die een financiële doorkijk geeft voor de jaren 2023 tot en met 2027.

In hoofdstuk 5 staat Financiën centraal. In dit hoofdstuk is een uitgebreide toelichting te vinden op de geconsolideerde jaarrekening.

Deel 2. Jaarrekening

Het tweede deel van dit document betreft de geconsolideerde en enkelvoudige jaarrekening van Stichting Vonk van het jaar 2022. Dit is de financiële aanvulling op het bestuursverslag en het beperkt zich tot de grondslagen en waarderingsgrondslagen, de presentatie van en toelichting op de balans, de staat van baten en lasten, waarbij een vergelijking met het voorgaand jaar en de begroting wordt gegeven en het kasstroomoverzicht.

Hierna treft u nog enkele bijlagen aan met aanvullende gegevens.

Voorwoord college van bestuur

Dit is het eerste geïntegreerd jaardocument van Vonk met hierin de verslagen over 2022 van de raad van toezicht, de medezeggenschapsorganen, het bestuursverslag over 2022 en de jaarrekening 2022.

Het voorbije jaar was een bijzonder jaar. We bouwden aan een nieuwe organisatie. Het Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland zijn gefuseerd. Op 1 januari 2022 vond de bestuurlijke fusie plaats en op 1 augustus 2022 volgde de formele instellingenfusie. Samen zijn we het nieuwe schooljaar gestart als Vonk.

De naam Vonk is tot stand gekomen op basis van de input van een vragenlijst die door een afvaardiging van leerlingen, studenten, ouders, stakeholders en medewerkers is ingevuld. De respondenten gaven aan dat ons onderwijs een waardevolle bijdrage levert aan de ontwikkeling van eenieder vanuit eigen motivatie. Dit doen we door het aanbieden van ondernemend en innovatief onderwijs. We laten elkaar sprankelen en dat begint allemaal met een vonk. Het nieuwe logo brengt deze beweging in beeld. Het staat voor de stap omhoog, de groei en de sprong die iedereen kan maken met onze opleidingen.

Het zal niemand verbazen dat 2022 vooral in het teken stond van de fusie. Voor vrijwel iedereen binnen onze organisatie een omvangrijke klus die veel extra werk met zich meebracht. Een klus die bovendien nog niet geklaard is, waarin we de komende jaren nog vele stappen moeten zetten. Tegelijkertijd ging en gaat onze primaire taak - het verzorgen van goed onderwijs - 'gewoon' door.

Wij zijn trots op wat er in het afgelopen jaar is bereikt. Samen hebben we een boeiend traject afgelegd waaraan alle medewerkers hun steentje hebben bijgedragen. We hebben flink wat uren besteed aan samenwerken, discussies voeren, plannen maken, taken verdelen, maar ook aan dromen schetsen. Hoe willen we dat ons onderwijs eruitziet? Maar bovenal was het een jaar waarin we de kracht van onze eigen teams hebben ervaren. Er is hard gewerkt om medewerkers en teams met elkaar te verbinden waarbij ieders bijdrage serieus is genomen. Kortom, we hebben een fundament gelegd waarop we de komende jaren verder kunnen bouwen.

We nodigen u als lezer graag uit om te reageren op dit geïntegreerd jaardocument 2022 (cvb@clusius.nl).

Alkmaar, 23 juni 2023

Helma van der Hoorn
Voorzitter college van bestuur

Gerard Oud
Lid college van bestuur

2022: Focus op fusie en kwaliteit

De raad van toezicht (RvT) is verantwoordelijk voor het bewaken van de continuïteit en de toegevoegde waarde van de organisatie. In het toezicht staat het belang van goed voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs voorop: voor onze leerlingen en studenten én het bedrijfsleven in de regio. Dit gebeurt vanuit een onafhankelijke positie die statutair is vastgelegd. Leidend hierbij is de 'Code goed bestuur in het mbo 2020'. De RvT houdt toezicht op het functioneren van het bestuur en de algemene gang van zaken binnen Vonk. Daarnaast fungeert de RvT als klankbord voor het bestuur met gevraagd en ongevraagd advies en vervult de raad de rol van werkgever van het bestuur. De RvT geeft goedkeuring aan de belangrijkste onderdelen van de planning- en comfocyclus: de begroting en de jaarrekening. Ook geeft de RvT onder meer opdracht aan de accountant voor de controle van de jaarstukken. Daarnaast heeft de RvT toegezien op een recht- en doelmatige besteding van de middelen. We gaan hier volgend jaar binnen ons toezichtskader op verstevigen.

Goed onderwijs is van essentieel belang voor de regio. Niet alleen voor de leerlingen en studenten in kwestie, maar ook voor de regionale bedrijven en instellingen. Wie een regio leefbaar wil houden, nu én in de toekomst, kan niet zonder goed onderwijs.

Naast de reguliere bijeenkomsten worden er daarom tal van contacten onderhouden, zowel binnen als buiten de organisatie, om zo de essentiële informatie te verzamelen die nodig is voor adequaat toezicht. Zo voert de raad op gezette tijden overleg met externe partijen zoals met vertegenwoordigers uit het regionale bedrijfsleven, de arbeidsmarkt en met bestuurlijk belanghebbenden. Formeel zijn er vijf vergaderingen gepland per jaar, maar in 2022 is een aantal extra vergaderingen ingelast om over specifieke aandachtspunten en de fusie van gedachten te wisselen. De vergaderingen van de RvT vinden steeds op een wisselende Vonk-locatie plaats; op deze manier wil de raad zich een zo goed mogelijk beeld van de gehele organisatie vormen.

Samenstelling en taakverdeling

De samenstelling van en taakverdeling binnen de raad was in 2022 als volgt:

<i>Herkomst</i>	Naam	Functie
Clusius College	Dhr. Eric Lücke	voorzitter, remuneratiecommissie, vertegenwoordiging naar Studentenraad
ROC Kop van Noord-Holland	Dhr. Kees Turnhout	vicevoorzitter, remuneratiecommissie, vertegenwoordiging naar OR en Ouderraad
ROC Kop van Noord-Holland	Dhr. Dé Jansen	lid, auditcommissie
Clusius College	Dhr. Nico Verduin	lid, auditcommissie
Clusius College	Mevr. Yvon van Saaze	lid, trainee auditcommissie, vertegenwoordiging naar Ouderraad
ROC Kop van Noord-Holland	Mevr. Esther Zijl	lid, vertegenwoordiging naar Studentenraad
Clusius College	Dhr. Robert Viëtor	lid, vertegenwoordiging naar OR

Fusie

We kunnen er niet omheen: 2022 stond in het teken van de fusie tussen Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland. Op 1 januari 2022 was de bestuurlijke fusie een feit en de daadwerkelijke instellingenfusie volgde op 1 augustus 2022. Eric Lücke: "Niet alleen de instellingen maar ook de respectievelijke raden van toezicht zijn 'gefuseerd'. We hebben de eerste vergadering van de nieuwe raad op 12 januari daarom bewust 'oprichtingsvergadering' genoemd. Tijdens deze bijeenkomst zijn

de noodzakelijke statuten en reglementen vastgesteld; feitelijk alles wat je in de basis nodig hebt om met elkaar tot een goede werkwijze te komen. Daarnaast hebben we gesproken over onze gezamenlijke waarden: wat beweegt ons en welk doel dienen wij als RvT. Dit alles uiteraard in het belang van het onderwijs en bedrijfsleven in de regio.”

Van twee naar één

Wie beschikt binnen de RvT over welke capaciteiten en ervaring? Hoewel de RvT altijd integraal en dus als één geheel beslissingen neemt en aanbevelingen doet, zijn er direct commissies ingesteld voor specifieke aandachtsgebieden. Kees Turnhout: “Eric en ik vormen bijvoorbeeld de remuneratiecommissie, maar het belangrijkste is misschien nog wel de auditcommissie die gedurende het fusieproces extra let op de financiële processen. Daarnaast werken we met vaste vertegenwoordigers voor het overleg met de Ondernemingsraad, Studentenraad en de Ouderraad. De transitie van twee instellingen naar één nieuwe is bepaald geen sinecure. Je komt vanuit twee organisaties met verschillende leerling(volg)systemen, twee HR-afdelingen, twee financiële afdelingen met twee begrotingen, verschillende IT-systemen; ga er maar aan staan! We moeten ons bij dit alles ook realiseren dat we een zeer vooruitstrevend traject zijn ingegaan. Het is de eerste fusie in Nederland tussen een vo- en een mbo-instelling. De onderwijswet biedt hiertoe pas sinds dit jaar de mogelijkheid. Daarnaast bouwen we aan een organisatie waarin het groene en het brede beroepsonderwijs onder één dak worden samengebracht. Dat brengt veel inspiratie en opent nieuwe paden voor het aanbieden van eigentijds onderwijs.”

Professionalisering en werving

Het ‘toezichtveld’ is in beweging en wordt steeds breder. De VTOI (Vereniging van Toezichthouders in Onderwijs Instellingen) ondersteunt die beweging en biedt scholing voor toezichthouders. Daar is ook afgelopen jaar weer gebruik van gemaakt. De leden van de RvT hebben een assessment gevolgd om erachter te komen wat voor type toezichthouders er in de raad zitten. Zijn de leden complementair? Waar mist nog een bepaalde invalshoek of expertise? Kees: “Doel van het assessment was om in de toekomst beter als raad te kunnen functioneren. Dit mede in de wetenschap dat er in 2022 leden weg zouden gaan (natuurlijk verloop) en er nieuwe leden moesten worden geworven. Er is daarom al vroegtijdig een profiel opgesteld voor de opvolging van Esther Zijl waarbij de focus lag op onderwijskundige expertise. De werving vond plaats via een extern bureau en een advertentie. We hebben veel reacties ontvangen, er viel echt wat te kiezen.”

Onderwijskwaliteit

“Het is begrijpelijk dat de fusie het afgelopen jaar steevast hoog op de agenda stond”, aldus Eric, “maar (de kwaliteit van) het onderwijs was zo mogelijk nog belangrijker. En dat is natuurlijk niet zo vreemd, want wat er ook allemaal speelt, onderwijs is de corebusiness van Vonk en staat altijd op nummer 1. Zo waren er in 2022 problemen bij de opleiding handhaving en daar hebben wij als RvT bovenop gezeten. Hetzelfde geldt voor de technische beroepsopleidingen waar strubbelingen zijn. Met de komst van een interim-directeur is een reparatietraject op gang gekomen en ook met externe partijen zijn goede gesprekken gevoerd.”

Organische benadering

Het college van bestuur heeft voor een organische benadering van het fusieproces gekozen: hoe groeit een nieuwe organisatie, wat is daarvoor nodig en hoe verloopt dat proces? “Als RvT zagen wij natuurlijk ook al snel de cultuurverschillen tussen beide organisaties. Bij een fusie worden in eerste instantie alle oude dingen in één pot gegooid. De kunst is om met de goede een nieuwe organisatie te bouwen die beter is dan de twee vorige separaat waren. Dus niet van 2 naar 1, maar $1+1=3$. Dat vergt tijd. Bij de keuze voor de nieuwe naam fungeerde de raad als klankbord. Aanvankelijk was de naam Vonk even wennen, maar de naam getuigt van lef en het verhaal achter het merk Vonk is mooi”, aldus Eric.

Planning en Comfort

“De cyclus Planning & Control, heet tegenwoordig Planning & Comfort”, vervolgt Kees. “In eerste instantie zijn de lopende rapportagelijnen vanuit beide organisaties met elk hun eigen cyclus gewoon doorgegaan in hun eigen ritme. Halverwege het jaar is dat er één geworden en is het raamwerk voor de nieuwe planning en comfortcyclus vastgesteld als de manier waarop we samen verdergaan. Hetzelfde geldt voor het begrotingsproces. Ook daar waren verschillen qua aanpak. Het ROC Kop van Noord-Holland kende een meerjarenbegroting terwijl bij het Clusius College sprake was van een meerjarenraming. De RvT heeft aangegeven te willen sturen met een meerjarenbegroting, zodat al tijdens het verslagjaar geanticipeerd kan worden op de jaren erna.”

Op expeditie in 2023

Zowel Eric als Kees beamen dat er mooie stappen zijn gezet in 2022. Kees: “We zijn er nog niet. We waren geen identieke legosteentjes die naadloos op elkaar passen, maar we hebben wel alle bouwstenen voor succes in huis!” Eric vult aan: “In 2023 werken we met een wat meer gediversifieerd jaarplan en moet het ‘Expeditieplan’ van Vonk vorm krijgen met daaraan gekoppeld een communicatieplan. Vooral interne communicatie is belangrijk. Niet alleen gericht op inhoud, maar juist gericht op het ‘aanraken’, het inspireren en motiveren van mensen. Verder moeten er natuurlijk nog wel een aantal fusiehordes genomen worden zoals het harmonisatieplan functiehuis en de integratie van IT-toepassingen, maar we hebben er als RvT het volste vertrouwen in. De focus van de fusie blijft bij dit alles gericht op kleinschaligheid en thuisnabij onderwijs. Ofwel Vonk wordt gebouwd op de fundamenten van de menselijke maat. Ook daar zien wij op toe!”

Besluiten

De RvT heeft in 2022 de volgende besluiten genomen:

- Benoeming van Eric Lücke tot voorzitter en Kees Turnhout tot vicevoorzitter. Beiden opereren op basis van gelijkwaardigheid.
- Voor vertegenwoordigingen en commissies wordt besloten in vaste koppels te opereren (zie schema samenstelling en taakverdeling).
- Vaststelling statuten Stichting Clusius ROC Kop.
- De RvT wijst Flynth Accountants aan voor de boekjaren 2022 en 2023. Tevens is de raad akkoord met de uitgesproken voorkeur voor de tekenend accountant.
- Vaststelling rooster van aftreden.
- De RvT mag € 0,19 per km. declareren voor gemaakte reiskosten.
- Benoeming Eline Verbeek als trainee van de RvT m.i.v. 1 juni 2022 voor een periode van twee jaar.
- Herbenoeming Yvon van Saaze m.i.v. 1 augustus 2022 tot lid van de RvT van Vonk voor een periode van vier jaar.
- Goedkeuring meerjarenraming 2018-2026 van Clusius College.
- Goedkeuring tot opheffing van de stichtingen Facilitaire Onderwijs Ondersteuning, Educatie Kop van Noord-Holland en Onderwijsdienstverlening per 12-05-2022.
- Goedkeuring Geïntegreerd Jaardocument 2021 van Clusius College en van ROC Kop van Noord-Holland. Met de goedkeuring van beide jaarverslagen wordt ook decharge verleend aan de beide bestuurders voor het gevoerde beleid en bestuur.
- Vaststelling statuten Vonk per 8 september 2022.
- Vaststelling bestuursreglement Vonk versie 26 oktober 2022, met toevoeging van een amendement.
- Akkoord voorstel remuneratiecommissie d.d. 26 september 2022.
- Goedkeuring nevenfunctie bij Sivo van Helma van der Hoorn.
- Goedkeuring begroting 2023.
- Vaststelling profiel nieuw te werven lid RvT.

Aanwezigheid

In de volgende tabel is de aanwezigheid op de vergaderingen van de raad van toezicht weergegeven

			Vergaderingen					
			Jan	Feb	Mei	Jun	Okt	Dec
Raad van toezicht	De heer E.J. Lücke MBA FFP	Voorzitter	●	●	●	●	●	●
	De heer C.L. Turnhout	Vicevoorzitter	●	●	●	●	●	●
	De heer drs. R.C. Viëtor	Lid	●	●	●	●	●	●
	De heer N.T.M. Verduin	Lid	●	●	●	●	●	●
	Mevrouw Y.C.M. van Saaze	Lid	●		●	●	●	●
	De heer D.M.L. Jansen	Lid	●	●	●	●	●	●
	Mevrouw E. Zijl	Lid	●	●	●	●	●	●
	Mevrouw E. Verbeek	Trainee				●		●
College van bestuur	Mevrouw W.J. van der Hoor	Voorzitter	●	●	●	●	●	●
	De heer G.P. Oud	Lid	●	●	●	●	●	●
B&O	De heer J. Emmerik	Manager Finance & Control	●			●		●
	De heer A.J. van Toly - Wilson	Controller	●			●		●

In hoofdstuk 6.11 zijn onder meer opgenomen de (neven)functies, bezoldiging en honorering van de raad van toezicht en het college van bestuur, alsmede het rooster van aftreden van de RvT.

Verslag over 2022 van de ondernemingsraad

Dit jaarverslag beslaat het jaar 2022. Een bijzonder jaar waarin ROC Kop van Noord Holland en Clusius College per 1 augustus 2022 als fusieschool samen verder zijn gegaan als Stichting Vonk.

Voor de medezeggenschap betekende de fusie een vroegtijdige samenwerking binnen de personeelsgeledingen. Daarvoor zijn de afzonderlijke ondernemingsraden vroegtijdig gaan samenwerken in een Bijzondere Ondernemingsraad (BOR).

Zeggenschap bleef in deze periode echter bij de ondernemingsraden van het Clusius College en de Kop van Noord-Holland. Dit maakte de communicatie tussen beide besturen en beide ondernemingsraden in die periode meer helder.

De besturen hebben ter voorbereiding op de fusie fusiewerkgroepen ingesteld. Iedere fusiewerkgroep met een eigen expertise bestaande uit leden van beide scholen. Als BOR hebben wij commissies ingesteld gelijk aan de fusiewerkgroepen, om zo betrokken te worden bij ontwikkelingen en harmonisatievoorstellen. Vanaf de fusiedatum zijn de afzonderlijke ondernemingsraden opgegaan in de Tijdelijke ondernemingsraad (TOR).

Medezeggenschap Clusius College tot 1 augustus 2022

Tot de fusiedatum is de ondernemingsraad van het Clusius College in functie gebleven. Sinds de verkiezingen van de ondernemingsraad in maart 2021 bestond de raad uit zeven leden. Vijf leden vanuit het onderwijzend personeel (OP) en twee vanuit het onderwijsondersteunend personeel (OOP). De verkiezing is gehouden onder het voltallige personeel en de gekozen leden vertegenwoordigen geen vestiging.

De samenstelling van het dagelijks bestuur was in 2022 als volgt:

- Simon Blaauboer (OP) voorzitter
- Walter Jegen (OP) vicevoorzitter
- Boy Groot (OP) secretaris

De ondernemingsraad komt wekelijks bijeen en kent de volgende overleggen:

- de OR-vergadering
- de overlegvergadering met het college van bestuur
- overleggen met de onderdelencommissies (OdC).
- in 2022 is er een keer overleg geweest met het college van bestuur met 'de benen op tafel'.

In 2022 is de ondernemingsraad onder andere betrokken geweest bij de onderstaande onderwerpen:

- Begeleiding startende medewerker
- Proces fusie
- Projectplannen
- Fusiegroepen
- Gesprekkencyclus
- Vervanging bedrijfsarts

Medezeggenschap ROC Kop van Noord-Holland tot 1 augustus 2022

Tot de fusiedatum heeft de ondernemingsraad van ROC Kop van Noord-Holland bestaan uit zeven personen; twee leden vertegenwoordigden de kiesgroep OBP en de 5 anderen vertegenwoordigden de kiesgroep OP.

De samenstelling van de OR was daarmee als volgt:

- Oscar Huizingh (OP) Voorzitter
- Jacqueline Duijzers-Philipsen (OP) Secretaris
- Marjan Haan (OP) Vicevoorzitter
- Bertine Verreijt (OBP)
- Ted Kroes (OP)
- Alice Dooremaal (OBP)
- Mark Lindenaar (OP)
- Sonja Guijken-Bergsma (OBP)

De secretariële ondersteuning werd verzorgd door Karin Kanits-Kok.

De ondernemingsraad kwam regelmatig bijeen en kende de volgende overleggen:

- de OR-vergadering
- de overlegvergadering met het college van bestuur
- overleggen van en met commissies.

In 2022 is de ondernemingsraad onder andere betrokken geweest bij de onderstaande onderwerpen:

- Proces fusie
- Werkkostenregeling
- Nieuwe opleidingen
- Formatie
- Situaties bij veiligheidsacademie en afdeling Techniek
- Eigenrisicodragerschap

Medezeggenschap Vonk vanaf 1 augustus 2022

Na de fusie zijn de leden van beide ondernemingsraden van het Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland samengevoegd tot een Tijdelijke Ondernemingsraad (TOR). Bestaande uit in totaal 15 leden. De belangrijkste taak van de TOR is het organiseren van verkiezingen voor de eerste ondernemingsraad van Vonk.

De samenstelling van het dagelijks bestuur was als volgt:

- Jacqueline Duijzers-Philipsen (ROC Kop) voorzitter
- Simon Blaauboer (Clusius College) vicevoorzitter
- Andries de Booij (Clusius College) secretaris

De tijdelijke ondernemingsraad komt wekelijks bijeen en kent de volgende overleggen:

- de TOR-vergadering
- de overlegvergadering met het college van bestuur
- overleggen met de onderdelencommissies (OdC).

In 2022 is de tijdelijk ondernemingsraad betrokken geweest bij de onderstaande onderwerpen:

- Functiehuis
- Vakantieregeling 2023
- Harmonisatie arbeidsvoorwaarden
- Begroting 2023
- Verzuimbeleid
- Verplaatsingsregeling 2022-2023

Vooruitblik

Vanuit medezeggenschapsperspectief wordt 2023 een interessant jaar. In dit jaar zullen de diverse gebieden verder geharmoniseerd worden. De ondernemingsraad van Vonk wil aansluiten tijdens het voortraject van een ontwikkeling en zal bij het bestuur dan ook regelmatig vragen naar voorgenomen besluiten.

De centrale ouderraad (COR) bestaat uit ouders vanuit het vmbo. Vanuit iedere vestiging heeft één ouder zitting. De raad heeft advies- en instemmingsbevoegdheid en informatierecht voor bepaalde onderwerpen. In het medezeggenschapsstatuut zijn de bevoegdheden en onderwerpen beschreven. De centrale ouderraad heeft een reglement en bepaalt zijn eigen werkwijze. Er zijn duidelijke afspraken over wat wordt verwacht van de leden. Een voorzitter en een vicevoorzitter worden ieder jaar benoemd en er zijn drie commissies in het leven geroepen die elk een deel van de voorbereiding van de vergadering op zich nemen. Ondersteuning wordt geboden in de rol van een secretaris.

De centrale ouderraad is een zelfstandig opererend orgaan. De raad beoefent zijn instemmings- en adviesbevoegdheid uit zonder dat hiervoor ruggespraak nodig is. Minimaal 3 keer per schooljaar vindt een vergadering plaats, waarbij een lid van het college van bestuur aanwezig is. Tijdens één van de vergaderingen sluiten één of twee leden vanuit de raad van toezicht aan.

Op de vestigingen zijn ouderklankbordgroepen actief. De leden van de centrale ouderraad maken ook deel uit van een klankbordgroep op de vestiging. Hierdoor zijn de leden geïnformeerd over de gang van zaken binnen de vestigingen en kunnen signalen en voorstellen van ouders vanuit de vmbo-vestigingen worden voorgelegd aan het college van bestuur. Tijdens de bijeenkomsten van de COR is hierdoor op vestigingsoverstijgend niveau overleg mogelijk. Op deze wijze is de centrale ouderraad actief betrokken en speelt zij een rol in de bewaking van de kwaliteit van het vmbo.

In het jaar 2022 zijn er vijf bijeenkomsten van de centrale ouderraad geweest. Tijdens deze bijeenkomsten kon weer fysiek bijeen worden gekomen. De bijeenkomsten in juli en sept zijn extra bijeenkomsten geweest, in juli om extra ruimte te kunnen bieden voor de instemmingsbevoegdheid en in september om een goede start te kunnen maken met een COR die voor een groot deel uit nieuwe leden bestond. De leden hebben tijdens deze bijeenkomst eigen thema's benoemd waar zij extra aandacht aan willen geven. Deze thema's worden geagendeerd bij de bijeenkomsten van de vestigingsouderraden en komen steeds terug op de agenda van de COR. Op deze wijze kan de COR zich een beeld vormen hoe binnen het vmbo wordt geacteerd op deze thema's. Ook kunnen direct de aandachtspunten met het bestuur worden gedeeld.

Op basis van de instemmings- en/of adviesbevoegdheid van de centrale ouderraad zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest in 2022:

De COR heeft instemming gegeven op:

- De geplande onderwijstijd voor de vier leerjaren startend vanaf schooljaar 2021-2022 en de gerealiseerde onderwijstijd in het schooljaar 2020-2021 en 2021-2022.
- Een aanpassing van de herkansingsregeling groen, voor alle leerlingen die in schooljaar 2021-2022 het profielvak groen afronden met een schoolexamen.
- Afsluiting van het profielvak groen in het voorlaatste leerjaar vanaf schooljaar 2021-2022. In een regulier examenjaar betekent dit dat het cspe in leerjaar 3 wordt afgenomen. In schooljaar 2021-2022 is door de Rijksoverheid besloten dat vanwege coronamaatregelen het cspe niet wordt afgenomen en het profielvak met het schoolexamen wordt afgesloten.
- Vestigingsspecifieke aanpassingen aan het pta van leerjaar 3 cohort 2021-2023 als gevolg van corona.
- De schoolgids 2022-2023.
- Het vernieuwde medezeggenschapsstatuut.
- De verhoging van de vrijwillige ouderbijdrage (centraal deel) van 56 euro naar 70 euro vanaf het schooljaar 2022-2023.

- De vestigingsspecifieke aanpassingen in het aanbod en de bijbehorende ouderbijdrage voor werkweken, excursies en extra lesaanbod.
- Het vmbo-brede vastgestelde afsluitende pta voor het cohort 2022-2024.
- Het examenreglement 2022-2023.
- De herkansingsregeling avo en groen behorende bij het cohort 2022-2024.
- De herkansingsregeling behorende bij de pilot nieuwe leerweg.
- Aanpassingen die in 2022-2023 worden doorgevoerd aan het reguliere onderwijsaanbod en aan het aanbod dat wordt gefinancierd vanuit NPO.
- De aanvraag voor deelname aan het alternatief examen Nederlands, NT2 in schooljaar 2022-2023.
- De hoofdlijnen van de begroting 2023.

Positief advies:

- Regeling vakantie en vrije dagen 2023-2024.

Naast deze onderwerpen zijn de volgende onderwerpen en thema's besproken:

- Aandachtspunten vanuit het leerling-oudertevredenheidsonderzoek.
- Ontwikkeling nieuwe leerweg en aansluiting op vervolgonderwijs.
- Formatief evalueren en afsluitend pta.
- Veiligheid op school.

Verslag over de centrale studentenraad

Voor wat betreft de centrale studentenraad is de terugblik over 2022 in twee periodes te verdelen. De periode voor de zomervakantie waar het de studentenraad betreft van het Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland, en de periode na de zomervakantie, waar de studentenraden van zowel het Clusius College als het ROC Kop van Noord-Holland als gefuseerde raad van Vonk verder is gegaan.

Centrale studentenraad Clusius College

In de periode voor de zomervakantie bestond de centrale studentenraad van het Clusius College uit een zestal leden. Twee uit Hoorn (Dylan van der Velde en Jordy Oudshoorn), twee uit Alkmaar (Chaya Vis en Suus Hartendorp) en twee uit Schagen (Jeremy Haarsma en Dominick Haarsma).

De leden zijn begeleid door de docenten Jans Berghuis (Alkmaar), André Liefwaard (Hoorn) en Linda Biersteker (Schagen) en een stafmedewerker van de afdeling Kwaliteit en Onderwijs (Maaïke Neuteboom en vanaf 1 maart Natasja de Vries).

De studentenraad is zesmaal formeel bij elkaar gekomen waarbij is ingestemd met de volgende beleidsstukken:

- Onderwijs- en examenregeling 2022-2023
- Model onderwijsovereenkomst 2022-2023
- Model praktijkovereenkomst 2022-2023
- Reglement bindend studieadvies 2022-2023
- Toelatingsbeleid 2022-2023
- Leermiddelenbeleid 2022-2023
- Plan van aanpak NPO mbo 2022-2023

In de eerste helft van 2022 zijn beide raden ter kennismaking een aantal keer bij elkaar geweest om vanaf augustus 2022 als één centrale studentenraad voor Vonk verder te gaan.

Studentenraad van ROC Kop van Noord-Holland

Sinds 2019 en tot augustus 2022 werkte de studentenraad met een stelsel van inspraak waarbij gewerkt wordt met klassenvertegenwoordigers die samen een opleidingsraad vormen. De voorzitters hiervan zitten in een afdelingsraad en de voorzitters van de afdelingsraad zitten op hun beurt in de studentenraad.

Overleg

De studentenraad vergaderde maandelijks. Om de maand wonen het college van bestuur en de directie van het onderwijs een vergadering bij. Tussen het bestuur en de studentenraad is goed overleg en studenten voelen zich gehoord. Twee keer per jaar komt ook de ondernemingsraad langs, net als de raad van toezicht. Zo zijn alle onderdelen van de medezeggenschap aan elkaar verbonden. In 2022 stond vooral de samenwerking en de fusie met het Clusius College op de agenda.

Instemming

De studentenraad heeft in 2022 met de volgende plannen ingestemd:

- De hoofdlijnen van de begroting
- De onderwijsovereenkomst
- Praktijkovereenkomst
- Medezeggenschapsstatuut Vonk
- Het jaarverslag

Input

De studentenraad heeft in 2022 input geleverd op de volgende onderwerpen:

- Kennismaking en samenvoegen studentenraden ROC Kop van Noord-Holland en Clusius College
- Studieloopbaanbegeleiding en coaching
- Diverse facilitaire zaken
- De (voorbereiding op de) fusie met het Clusius College
- Lesroosters
- Keuzedelen
- Begeleiding studentenraad 2022-2023

Centrale studentenraad Vonk

In de periode na de zomervakantie is de samengestelde centrale studentenraad van Vonk gestart met zeven leden:

Locatie	Naam	Functie
Den Helder	Bram van der Deurne	voorzitter
Schagen	Nathalie Verschoor	vicevoorzitter (volgt Bram op in 2023)
Alkmaar	Suus Hartendorp	secretaris
Alkmaar	Nena Bakker	lid
Schagen	Daan Schomakers	lid
Den Helder	Tim Visser	lid
Schagen	Richard Randag	lid

Door de huidige leden is in 2022 een nieuw plan opgesteld, waarin samen een visie is geformuleerd en op welke wijze de centrale studentenraad binnen alle vestigingen van Vonk wil functioneren vanaf augustus 2023. Dit plan dient als uitgangspunt voor het nieuwe huishoudelijk reglement.

Geen van de CSR-leden van zowel het Clusius College als het ROC Kop van Noord Holland heeft in 2022 de tweedaagse JOB-training gevolgd. Wel neemt de huidige voorzitter vanaf augustus 2022 deel aan de maandelijkse overleggen van het JOB. Deze overleggen vinden plaats in Utrecht en zijn bedoeld om de leden van verschillende studentenraden van mbo-instellingen te helpen met hun werkzaamheden binnen de studentenraad. Ook leren ze op deze manier studentenraadsleden uit de rest van het land kennen en kan het JOB-bestuur met hen in gesprek over onderwerpen die landelijk spelen. De voorzitter neemt de kennis die zij opdoet bij deze landelijke overleggen weer mee naar de vergaderingen met de overige leden van de studentenraad.

De studentenraad heeft na de zomervakantie drie keer een formeel overleg met het CvB gehad.

De onderstaande onderwerpen zijn besproken tijdens de formele vergaderingen met het CvB:

- Uitgangspunten van de begroting 2023
- Huishoudelijk reglement 2023
- Gang van zaken rondom de fusie
- Nieuw plan CSR Vonk

1. Organisatie

Vonk heeft vestigingen in negen gemeenten ten noorden van het Noordzeekanaal. Met onze talrijke mbo-opleidingen in verschillende branches, acht vmbo-vestigingen, educatieve trajecten, voortgezet algemeen volwassenenonderwijs en een breed scala aan cursussen en commerciële maatwerkopleidingen zijn we de beroepsopleider van Noord-Holland-Noord. We bieden hoogwaardig en kleinschalig onderwijs dichtbij huis. Onderwijs dat passend is bij de persoon en arbeidsmarkt. Verankerd in de regio.

Vmbo-vestigingen zijn er in Amsterdam, Castricum, Grootebroek, Heerhugowaard en Purmerend. In Alkmaar, Hoorn en Schagen zijn vestigingen met vmbo en mbo. Vestigingen met uitsluitend mbo zijn er in Den Helder en Schagen. Het bestuur en de ondersteunende afdelingen zijn gevestigd in zowel Alkmaar als Den Helder.

Daarnaast verzorgt Vonk – binnen de Coöperatieve Onderwijsgroep Noordwest-Holland – bedrijfsopleidingen en cursus- en contractonderwijs.

Juridische structuur

Vonk is een stichting. Het college van bestuur is het bevoegd gezag van de stichting en legt verantwoording af aan de raad van toezicht.

Het management wordt gevormd door de directeuren en de managers van de ondersteunende afdelingen.

De ondersteunende afdelingen zijn dienstverlenend aan de vestigingen en clusters en ondersteunend aan het college van bestuur.

Ontwikkeling leerlingen- en studentenaantallen

Het leerlingen- en studentenaantal – de belangrijkste factor waar het gaat om de financiële continuïteit van Vonk – is in 2022 (peildatum 1 oktober) heel licht gedaald (-0,1%) ten opzichte van 2021 naar een totaal van 8.876.

Het aantal leerlingen vmbo is 4.387 (+2,5%). Een groei van het aantal leerlingen was er voor de vestigingen Alkmaar, Amsterdam, Castricum, Grootebroek, Heerhugowaard en Schagen van Vonk.

Het aantal studenten in de beroepsopleidende leerweg (bol) van het mbo is 2.901 (-5,8%). Het aantal in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) is 1.588 (+3,9%).



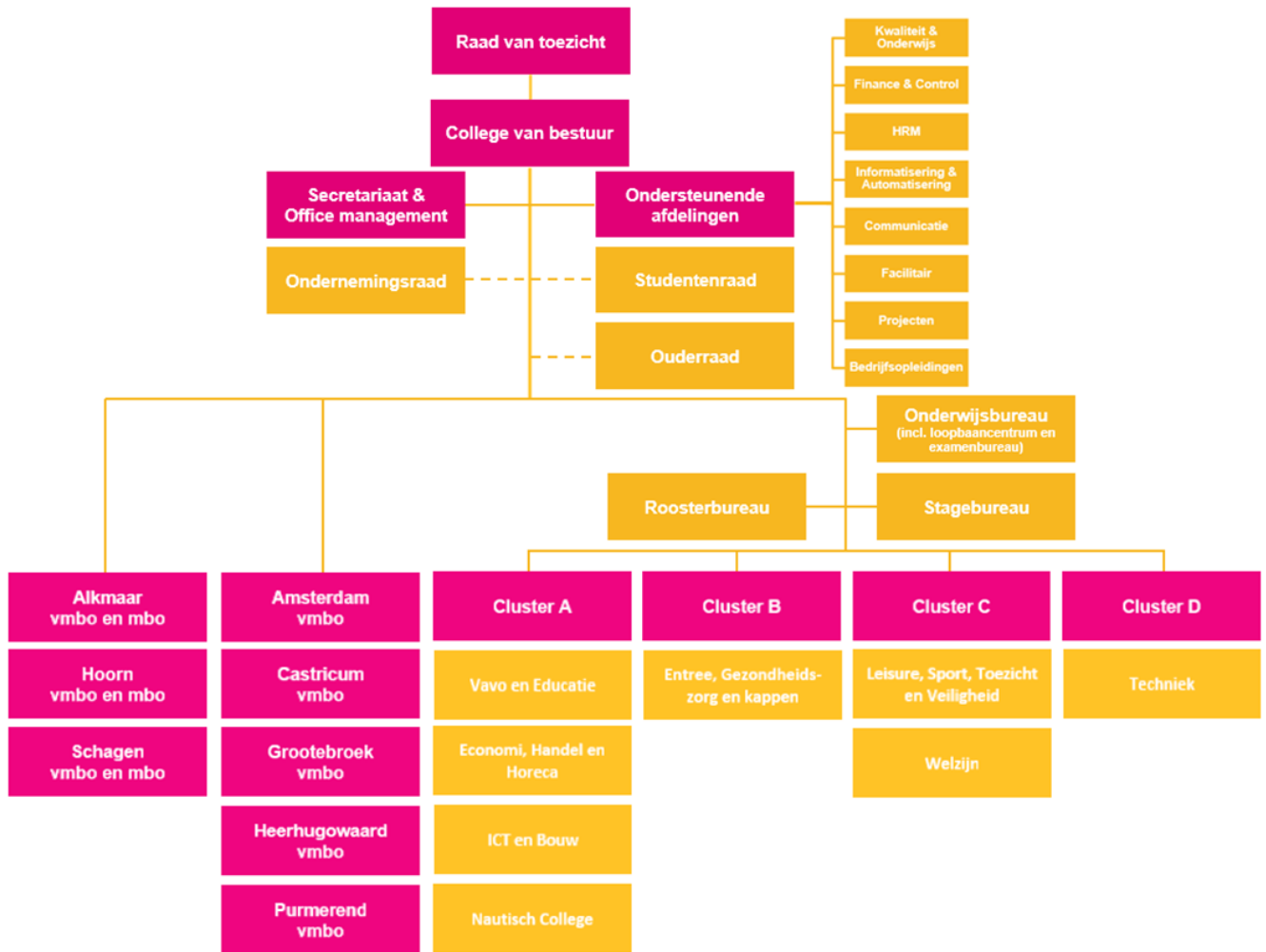
Voor de komende twee jaar is de verwachting dat in ons vmbo het aantal leerlingen gaat dalen. De ontwikkeling van het aantal leerlingen dat in ons voedingsgebied naar het voortgezet onderwijs gaat, verschilt aanzienlijk per regio. In de kop van Noord-Holland en in West-Friesland is sprake van de grootste krimp. Daarnaast hebben we landelijk jarenlang te maken (gehad) met een afnemend aandeel van het vmbo in het voortgezet onderwijs.

Dat percentage is in ongeveer tien jaar gedaald van zo'n 42,5% naar 35,8% nu.

De ontwikkeling van ons aantal mbo-studenten is de komende jaren onzeker. Op basis van de werkgelegenheid in de sector zou het aantal kunnen stijgen. De inkorting van de meeste opleidingen op niveau 4 (van vier naar drie jaar) had vanaf 2017 een negatieve invloed op het aantal studenten. En daarnaast zal het afnemend aantal leerlingen in het vo, voor ons met name vmbo, ook van invloed zijn op de instroom in het mbo.

In Hoorn wordt een Ad-opleiding (associate degree – tweejarig hbo) uitgevoerd, gericht op ondernemerschap, in samenwerking met en onder bevoegd gezag van Aeres Hogeschool Dronten.

Organigram



Ondersteunende afdelingen

Vanuit de ondersteunende afdelingen van Vonk vindt alle dienstverlening aan de clusters, vestigingen en ondersteuning van het college van bestuur plaats op het gebied van Onderwijs & Ontwikkeling (incl. internationalisering), Finance & Control, HRM, Informatisering & Automatisering, Communicatie, Projecten en Bedrijfsopleidingen. Het secretariaat van het college van bestuur ondersteunt ook afdelingen. Een van de bestuurssecretaresses is tevens officemanager.

Onderwijsgroep Noordwest-Holland

De oprichting van de Coöperatieve Onderwijsgroep Noordwest-Holland U.A. in 2010 was een belangrijke stap in de bundeling van krachten op een aantal gebieden. De bedrijfsopleidingen en het cursus- en contractonderwijs van ROC Kop van Noord-Holland en Clusius College zijn geheel geïntegreerd, waardoor de markt van leven lang ontwikkelen adequaat bediend kan worden.

Komend jaar wordt onderzocht welke juridische structuur passend is, gezien het feit dat beide instellingen gefuseerd zijn tot Vonk en het aanhouden van de coöperatieve Onderwijsgroep geen meerwaarde meer heeft in het kader van het bundelen van de krachten.

SUSP

Stichting Uitwisseling en Studiereizen voor het Platteland (SUSP) heeft een personele unie met de Stichting Vonk. Het CvB van Vonk vormt ook het bestuur van SUSP.

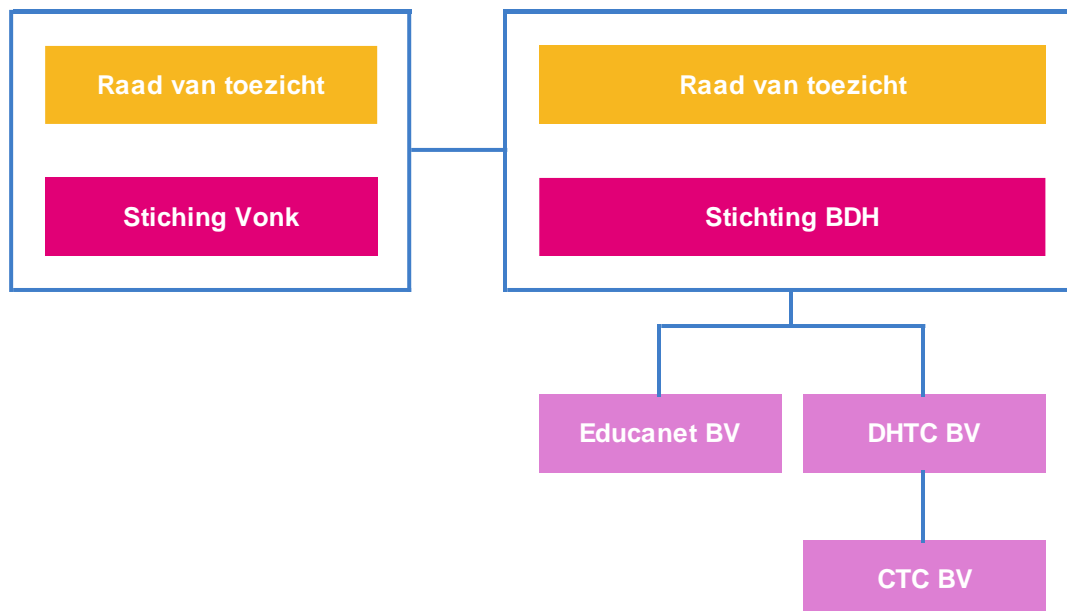
SUSP beijvert zich al meer dan 70 jaar om buitenlandse studenten in de gelegenheid te stellen in Nederland een stage te lopen op een agrarisch bedrijf en bemiddelt ook Nederlandse studenten op buitenlandse bedrijven, met name in Canada, Nieuw-Zeeland en de Verenigde Staten. SUSP heeft veel deskundigheid op dit gebied in huis en werkt samen met partnerorganisaties in een groot aantal landen.

Mede omdat SUSP kantoor houdt bij het Bestuur & Ondersteunende afdelingen van Vonk, versterken beide organisaties elkaar op het gebied van internationalisering. Daarnaast ondersteunt SUSP als zelfstandige organisatie ook andere instellingen.

Bestuursstructuur

Met dit jaarverslag van Vonk verantwoorden wij het beleid, de resultaten en de middelen. Ook bevat dit jaarverslag de jaarrekeningen van Vonk en de financiële verantwoordingen. De Stichting Beroepsonderwijs Den Helder (BDH) is opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening van Vonk. BDH maakt (in overeenstemming met richtlijnen voor de jaarverslaggeving) een eigen jaarverslag. In dit gezamenlijke jaarverslag worden alleen de hoofdlijnen van BDH weergegeven.

Grafisch kan de bestuursstructuur als volgt worden weergegeven.



1.1. Missie, visie en kernwaarden

Ons Kompas

Vonk is volop in ontwikkeling. Kenmerkend aan 2022 is dat we met elkaar op weg zijn naar een nieuwe organisatie. Vooruitlopend op onze missie, kernwaarden en visie van onze nieuwe organisatie is het Kompas, de sturingsfilosofie, opgesteld. Dit Kompas, geeft richting aan ons handelen. We sturen vanuit de drie-eenheid van vertrouwen, verbinding en autonomie. Leiderschap staat ten dienste van het primaire proces. Iedereen draagt op basis van zijn eigen rol bij aan het organisatiebelang. Alles gericht op het vergroten van de intrinsieke motivatie, zowel bij onze medewerkers, als leerlingen en studenten. Op die manier blijven we in ontwikkeling en de kwaliteit van ons vakmanschap vergroten.

Het meest gevarieerde onderwijs van vmbo, mbo, vavo en cursussen vinden we gewoon in onze eigen regio. Onderwijs dat passend is bij de persoon en arbeidsmarkt. Verankerd in de regio.

We willen jongeren en volwassenen de ruimte geven om altijd te kunnen blijven ontdekken wat ze in zich hebben. Te ontdekken wie ze zijn, wat ze inspireert, ze drijft, (beter) bij ze past en waartoe ze in staat zijn. Voor hun eigen geluk én een betekenisvolle bijdrage aan een mooie, betere wereld. Wij helpen hen tijdens het bewandelen van hun pad, zetten ze aan het denken en stimuleren hen door dingen soms net even anders te doen.

Het meest gevarieerde onderwijs in de regio Noord-Holland vinden mensen dan ook bij Vonk. Praktisch ingestoken vanuit een theoretische basis speelt ons onderwijs in op wat de wereld om ons heen nodig heeft. Voor de denkers die doen en de doeners die durven. Met twaalf locaties is Vonk voor hen dé veilige basis vol inspiratie, die met hen meebeweegt en waar ze terug kunnen en willen komen. Zo blijven wij betekenisvol voor mens en maatschappij, onze regio en arbeidsmarkt en dragen we samen bij aan een mooiere betere wereld.

Belangrijke kernwaarden hierbij zijn voor ons: Daadkracht, Plezier en Samen.

1.2. Goed bestuur, verantwoording en toezicht

Goed bestuur

Vonk hanteert met betrekking tot het besturen, het toezicht en de horizontale verantwoording en dialoog de governancecodes van de mbo- en de vo-sector. De governancecode van de VO-raad is in 2019 herzien. Die van de MBO Raad in 2020. Beide codes zijn waardengedreven.

Fragment uit de code goed bestuur van de MBO Raad

Deze code verbindt de colleges van bestuur en de raden van toezicht en het bestuur van de MBO Raad aan waarden en heeft daarbij als ambitie het goede gesprek te stimuleren.

De colleges van bestuur zijn daarnaast op basis van de waarden ook aanspreekbaar voor belanghebbenden. De focus ligt in deze code op vijf waarden waarin een aantal ambities wordt geformuleerd. Dit zijn de waarden die centraal staan in deze code:

- verantwoordelijkheid
- samenwerking
- integriteit
- openheid
- lef

De vijf waarden worden in de code beschreven. Het college van bestuur vult de waarden in de eigen context in en zoekt daarvoor de afstemming met de belanghebbenden. De code geeft op deze wijze richting en houvast aan de belangenafwegingen die het college van bestuur maakt om positie te bepalen en keuzes te maken. mede agericht op het realiseren van de publieke taak. De raad van toezicht

De raad van toezicht heeft deze code onderschreven en daarmee bepaalt de code mede het handelen van het college van bestuur en van de raad van toezicht, ook in hun onderlinge verhouding.

De scheiding tussen toezicht en bestuur is binnen Vonk vormgegeven middels de raad van toezicht en het college van bestuur, waarbij het college van bestuur het bevoegd gezag is. De verantwoordelijkheden, taken en onderlinge verhouding tussen raad van toezicht en college van bestuur zijn vastgelegd in de statuten van de stichting en het bestuursreglement, die in te zien zijn via de website.

Evaluatie functioneren bestuur

Evaluatie in het bestuur van het eigen functioneren gebeurt doorlopend en op tal van momenten. Enkele malen per jaar vindt een (gepland) gesprek plaats waarin het bestuur de gang van zaken in de organisatie, de eigen rol daarin en het eigen en elkaars functioneren bespreekt. Input hiervoor wordt onder meer verkregen uit de feedback in ontwikkelgesprekken met directeuren, managers en anderen aan wie het bestuur direct leiding geeft, uit het jaarlijkse gesprek met de RvT, uit het overleg van en met de RvT, uit reguliere overleggen met directeuren en managers, uit studiedagen van het CvB, directeuren en managers, uit overleggen met de medezeggenschapsorganen, uit onderzoeken van en gesprekken met de onderwijsinspectie en uit andere signalen van binnen en buiten de organisatie.

Uitkomsten van gesprekken binnen het bestuur die leiden tot concrete afspraken of acties worden vastgelegd in de besluitenlijst van het reguliere CvB-overleg. Deze besluitenlijst gaat ter kennisname naar de RvT, de directeuren en de managers.

Geïntegreerd jaardocument

Vonk verantwoordt zich aan externe en interne toezichthouders middels het geïntegreerd jaardocument. Dit voldoet aan de vereisten die gesteld worden door de overheid en zijn gebaseerd op de inrichtingsvereisten zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek en zijn nader uitgewerkt in de richtlijnen RJ660 Onderwijsinstellingen en brieven en andere richtlijnen van het ministerie van OCW. Dit geïntegreerd jaardocument voldoet aan de branchecodes Goed bestuur in de vo- en mbo-sector.

Publicatie relevante documenten

De digitale jaarimpressie, die is gebaseerd op het geïntegreerd jaardocument, is te lezen op www.vonknh.nl. Ook het geïntegreerd jaardocument is, evenals andere, meer gedetailleerde verantwoordingsdocumentatie te raadplegen op onze website.

Ditzelfde geldt voor – onder de ‘knop’ Afspraken, regels en documenten – voor de organisatie belangrijke documenten zoals de statuten, het bestuursreglement, de klokkenluidersregeling, de klachtenregeling en de integriteitscode.

Verantwoordingsinstrumentarium

Vonk participeert in de benchmark mbo, in de JOB-monitor (jongerenorganisatie beroepsonderwijs) en doet mee aan de monitor van het LAKS (Landelijk Actie Komitee Scholieren). In de vo-sector is als benchmark en verantwoordingsinstrumentarium Vensters vo in gebruik. Via de website www.vonknh.nl zijn (onder vestigingsinformatie) de opbrengstcijfers van de vestigingen en tal van andere gegevens te raadplegen en kunnen de vestigingen onderling en met de landelijke cijfers worden vergeleken. Via de landelijke website kan ook vergelijking plaatsvinden met andere scholen.

Extern toezicht

De belangrijkste externe toezichthouders zijn de Inspectie van het Onderwijs en de accountant.

Bij de terugkoppeling van de inspectie naar de directeur ter afsluiting van een onderzoek, is veelal een lid van het CvB aanwezig. Elk inspectierapport wordt (als bijlage) geagendeerd in de vergaderingen van de RvT.

De accountant van Vonk is Flynth. In 2020 is Flynth weer voor een periode van vier jaar gecontracteerd.

De accountant controleert jaarlijks de jaarrekening en de accountants zijn aanwezig in de vergadering van de raad van toezicht waarin de jaarrekening en het bestuursverslag door de raad besproken en vastgesteld worden. In het najaar vindt de interimcontrole plaats.

De managementletter van de interimcontrole van 2022 geeft aan dat de processen op het gebied van planning & control, personeel, projecten, AO/IB, inkoop en betaling goed verlopen en op orde zijn.

Horizontale dialoog

Vonk bespreekt de resultaten en ontwikkelingen met een groot aantal externen.

De belangrijkste hiervan zijn de ouders en het bedrijfsleven.

Elke vmbo-vestiging heeft een ouderraad die enkele keren per jaar bijeenkomt en waar de vestigingsdirecteur een toelichting geeft bij de belangrijkste ontwikkelingen.

Daarnaast adviseert de ouderraad gevraagd en ongevraagd het management van de vestigingen. Eén afgevaardigde van elke ouderraad participeert in de centrale ouderraad, die ook bevoegdheden heeft in het kader van medezeggenschap en waarmee het CvB overlegt.

In het mbo heeft elk cluster van opleidingen, vallend onder een team/afdeling, een sectoradviesraad (SAR) bij het Clusius College en de bedrijfsadviescommissie bij het ROC Kop van Noord-Holland, waarin vertegenwoordigers van het bedrijfsleven in die sector(en) zitting hebben. De SAR of BAC heeft een vergelijkbare functie in het mbo als de ouderraden in het vmbo.

De leden van het college van bestuur zijn regionaal onder meer actief in het bestuur van Amsterdam Green Campus en in het bestuur van RPAnhn (regionaal platform arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord).

1.3. Fusie

Op 1 januari 2022 was de besturenfusie een feit. Beide instellingen maken onderdeel uit van de stichting Clusius ROC Kop. Sinds 1 augustus van dit jaar is ook de instellingenfusie gerealiseerd en gaan beide instellingen verder onder de naam Vonk.

De ontwikkeling van Vonk heeft niet stilgestaan. De ontwikkeling van Vonk is geen plan meer, maar is werkelijkheid geworden. De plannen hebben steeds meer consequenties voor de dagelijkse gang van zaken en raken daarmee ook steeds meer mensen (nieuwe denken, nieuwe doen). En dat wordt ook steeds meer duidelijk.

De focus van de harmonisatie van processen heeft in 2022 in grote mate gelegen op gebied van ondersteunende diensten. Zo is er vanuit HRM voor Vonk één functiehuis gerealiseerd en zijn alle medewerkers hierin benoemd. Tevens heeft Vonk toegewerkt naar het inrichten en operationeel maken van één salarisadministratie. Vanuit het management is begonnen met de aandacht voor het leiderschap bij de ontwikkeling van Vonk. Inmiddels wordt dit ook opgepakt bij de teamleiders en opleidingsmanagers op de vestigingen en locaties. Ook op het gebied van de systemen en ICT zijn veel onderdelen van de infrastructuur conform planning geharmoniseerd om zo het beheer en gebruik ervan beter op elkaar af te stemmen.

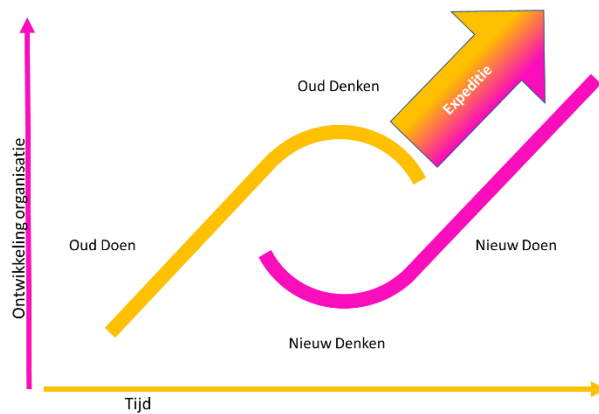
Met de planning en comfortcyclus en het nieuwe allocatiemodel is de integraliteit van de plannen en de inzet van middelen expliciet en transparant gemaakt. Deze integrale benadering is wel nieuw en vraagt om extra aandacht en begeleiding van betrokkenen. De noodzaak voor extra aandacht is ook gegroeid, omdat in de begroting 2023 voor een aantal onderwijsteams taakstellende budgetten zijn opgenomen.

Het ritme van de maandelijkse managementbijeenkomsten en de periodieke directieoverleggen voor het mbo en vmbo is goed op gang gekomen. De onderlinge afstemming van ontwikkelonderwerpen en het stroomlijnen van besluiten vraagt nog de nodige aandacht. Het is de bedoeling dat de expeditiegids verder zorg zal dragen voor die stroomlijning.

Ook is er een planning en comfortcyclus opgesteld. Vanuit deze cyclus zal de voortgang van de ontwikkeling integraal gevolgd worden in de trimesterrapportages.

Op expeditie in 2023

Vonk is steeds meer zichtbaar en de inhoudelijke plannen vanuit “de bedoeling” worden dominantier voor de ontwikkeling van Vonk. Om de overgang naar de bedoeling van het nieuwe denken en doen,



steviger beet te pakken, wordt de bedoeling beschreven en uitgewerkt in de expeditiegids waarmee Vonk de komende jaren op expeditie gaat.

Deze expeditie wordt in 2023 vormgegeven vanuit de contouren van de planning en comfortcyclus van Vonk. De cyclus ondersteunt de teams bij hun expeditie en geeft ondertussen houvast bij de continuïteit van het team. In 2024 zullen de teams op basis van de expeditiegids hun teamplannen gaan vormgeven.

Fusiejaarplan 2023

Het college van bestuur heeft in haar jaarplan voor 2023 drie hoofdthema's bepaald die haar taken verdeeld vanuit de principes:

- Het opstellen van de expeditiegids
- Persoonlijk leiderschap
- Invullen van de planning en comfortcyclus.

Deze onderwerpen zullen dit komende jaar de agenda's domineren waarbij het onderwijs natuurlijk gewoon doorgaat. Dat vraagt om aandacht voor het juiste tempo. Voor het college van bestuur zal de nadruk vooral liggen in het temporiseren van processen, in plaats van het versnellen ervan. Op die manier wordt de ontwikkeling ook door en voor de medewerkers, studenten en leerlingen behapbaar gemaakt.

2. Onderwijs

Nieuwe onderwijskundige visie

In 2022 is voor Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland nog gewerkt volgens de lopende beleidscyclus en kwaliteitscyclus. Daarnaast is een nieuwe Vonkbrede onderwijskundige visie tot stand gekomen.

Terugblik Clusius College

Alles draait in het Clusius College om (goed) onderwijs. Dit is ook verwoord in de visie.

Om te weten of het onderwijs dat het Clusius College verzorgt goed is, hebben we een aantal kengetallen of (kritieke) prestatie-indicatoren (kpi's) geformuleerd:

- tevredenheid van studenten, leerlingen en hun ouders
- oordeel van de inspectie
- voortijdig schoolverlaten in vmbo en mbo
- aantal leerlingen en studenten per fte
- voor het vmbo:
 - examencijfers
 - onderbouwsnelheid
 - bovenbouwsucces
 - verschillen cijfers centraal examen en schoolexamen
- voor het mbo: starters-, diploma- en jaarresultaat

Voor elk kengetal (kpi) is een streefwaarde opgenomen of een bandbreedte aangegeven waarop we ons richten.

In de navolgende paragrafen wordt uiteengezet dat we op de meeste van deze indicatoren goede resultaten en vooruitgang hebben geboekt.

Terugblik ROC Kop van Noord-Holland

Het ROC Kop van Noord-Holland wil 'gewoon een goede school' zijn en kwalitatief goed onderwijs leveren. Om dat te realiseren is een methodische aanpak van kwaliteitsverbetering een vereiste. Dat maakt namelijk dat er een continu proces is van borgen en verbeteren. Kwaliteit is dan geen toeval meer.

Om zicht te hebben of we inderdaad verbeteren brengen we jaarlijks een aantal belangrijk indicatoren in beeld. Het gaat dan om:

- tevredenheid van studenten en leerbedrijven
- oordeel van de inspectie
- voortijdig schoolverlaten
- starters-, jaar- en diplomaresultaat
- aantal klachten, verzoeken en vrijstellingen
- de uitkomsten van kwaliteitsonderzoeken

Het beeld van de indicatoren geeft aan dat de zaken op de meeste plekke in de organisatie op orde zijn.

2.1. Inspectietoezicht

Clusius College

We kunnen constateren dat in 2022 de gehele instelling van het Clusius College (vmbo en mbo) wederom ten minste een voldoende oordeel van de inspectie heeft. De doelstelling van Clusius College is om voor alle leerwegen in het vmbo en opleidingen in het mbo 'voldoende' (in de terminologie van de inspectie 'basisarrangement') te worden beoordeeld. Deze doelstelling is in 2020 bereikt en konden we in 2021 en 2022 bestendigen. Alle indicatoren zijn met een voldoende (of goed)

beoordeeld. Daarbij realiseerde het Clusius College zich ook dat er altijd nog elementen zijn om nog (verder) te ontwikkelen. Daar blijven we hard aan werken.

Omdat ten aanzien van de opbrengsten sprake is van driejaarsgemiddelden, zullen verbeteringen (of mindere prestaties) niet onmiddellijk leiden tot aanpassing van het inspectieoordeel.

In 2022 heeft de inspectie van het onderwijs geen onderzoeken¹ bij het Clusius College uitgevoerd. Wel nemen we vanuit het Clusius College deel aan de 'pilot jaargesprek' van de inspectie. Ook zijn er voortgangsgesprekken gevoerd tussen CvB en inspectie over de voortgang van het onderwijs tijdens corona.

Vmbo

In 2022 hebben in het vmbo geen inspectiebezoeken plaatsgevonden.

In 2021 heeft het jurybezoek voor excellentie in Castricum plaatsgevonden. In 2020 was hiervoor in het kader van de aanvraag excellente school bij vestiging Castricum een onderzoek 'Goed' plaatsgevonden. Dat onderzoek had de beoordeling 'Goed' opgeleverd voor alle leerwegen op de gebieden onderwijsproces, schoolklimaat en kwaliteitszorg en ambitie. Vanwege de sluiting van de scholen en de voortdurende onzekerheid rond het coronavirus vond het jurybezoek voor excellentie in het najaar van 2021 plaats. Op basis van het jurybezoek heeft vestiging Castricum in januari 2022 (opnieuw) het predicaat Excellente School gekregen voor alle leerwegen. Dit predicaat is geldig van 1 januari 2021 tot 1 juli 2025.

Totaaloordeel vmbo eind 2022

In de onderstaande tabel is de stand van zaken in het vmbo van eind 2022 met betrekking tot het inspectieoordeel weergegeven.

Leerweg	Leerweg								
	Alkmaar	Amsterdam	Castricum	Grootebroek	Heerhugowaard	Hoorn	Purmerend	Schagen	
Onderwijsproces	BL	●	●*	●	●	●	●	●	●
	KL	●	●*	●	●	●	●	●	●
	GL	●	n.v.t.	●	n.v.t.	●	●	●	●
Schoolklimaat en veiligheid	BL	●	●	●	●	●	●	●	●
	KL	●	●	●	●	●	●	●	●
	GL	●	n.v.t.	●	n.v.t.	●	●	●	●
Onderwijsresultaten	BL	●	●	●	●	●	●	●	●
	KL	●	●	●	●	●	●	●	●
	GL	●	n.v.t.	●	n.v.t.	●	●	●	●
Kwaliteitszorg en Ambitie	BL	●	●	●	●	●	●	●	●
	KL	●	●	●	●	●	●	●	●
	GL	●	n.v.t.	●	n.v.t.	●	●	●	●
Eindoordeel	BL	●	●	●	●	●	●	●	●
	KL	●	●	●	●	●	●	●	●
	GL	●	n.v.t.	●	n.v.t.	●	●	●	●

●	= Goed
●	= Voldoende: basisarrangement
●	= Zwak: verscherpt toezicht

* Amsterdam heeft voor 'zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)' een oordeel Goed van inspectie gekregen. OP2 is een onderdeel van het onderwijsproces.

¹ Alle inspectierapporten zijn te raadplegen via de website van de inspectie (www.onderwijsinspectie.nl)

Continue aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs heeft als gevolg dat alle leerwegen in alle vestigingen 'op groen' staan, waarbij enkele vestigingen zelfs onderdelen 'goed' hebben.

Opbrengsten

De inspectie beoordeelt de onderwijsresultaten aan de hand van de volgende vier indicatoren:

1. Positie in leerjaar 3 ten opzichte van het advies van de basisschool (Onderwijspositie t.o.v. advies po)
2. Percentage onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2 (Onderbouwsnelheid)
3. Percentage onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3 per afdeling (Bovenbouwsucces)
4. Gemiddeld cijfer centraal examen van alle vakken per afdeling (Examencijfers)

De cijfers worden berekend op basis van een driejarig gemiddelde.

Het verschil tussen schoolexamen (SE) en centraal examen (CE) van alle vakken per afdeling (verschil SE-CE) is niet langer onderdeel van de beoordeling van de onderwijsresultaten.

Het verschil SE-CE is nog wel onderdeel van de handhaving op artikel 29, lid 1a en 1b van de WVO, dat zegt dat het verschil niet te groot mag worden. De inspectie blijft deze indicator dus wel berekenen.

Onderwijsleerproces

Dit oordeel komt tot stand naar aanleiding van onderzoek door de inspectie op de vestiging.

Onder 'Onderwijsleerproces' vallen de volgende kwaliteitsgebieden: onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten, kwaliteitszorg en ambitie, financieel beheer.

Attending en waarschuwing inspectie o.b.v. Resultatenoverzicht 2022

In de jaarlijkse risicoanalyse kijkt de inspectie onder meer naar dalende onderwijsresultaten en het verschil tussen de cijfers voor het schoolexamen (SE) en het centraal examen (CE). Hierbij is naar voren gekomen dat er sprake is van één of meer risico's op deze gebieden. Deze zijn onder de aandacht gebracht in de vorm van een attending of een waarschuwing gebaseerd op het Resultatenoverzicht 2020 volgens het Onderwijsresultatenmodel VO. Vanaf 2021 geeft de inspectie geen attenderingen en waarschuwingen meer af, dit is een wijziging in de werkwijze van de inspectie. Scholen worden geacht dit zelf te voorzien in hun eigen kwaliteitscyclus. Op basis van de resultaten van 2018-2019 in Resultatenoverzicht 2020 had de inspectie een waarschuwing en attending afgegeven voor Schagen, Heerhugowaard en Purmerend. Daarvoor is door deze vestigingen een verbeterlijn opgesteld die gemonitord wordt middels de kwartaalrapportages.

Uit de resultaten die in oktober 2022 in QlikView zijn geüpdatet, blijkt er voor Schagen al vanaf vorig jaar geen risico meer te zijn voor de betreffende indicatoren. Voor Heerhugowaard is geen risico meer aanwezig op het gebied van onderbouwsnelheid. Het CE-resultaat voor de GL blijft een aandachtspunt. Voor Purmerend blijft het SE-CE verschil in de GL eveneens een aandachtspunt. Het zesjarig resultaat is nog onder de norm, al is het resultaat in schooljaar 2021-2022 wel binnen de norm gebleven.

Mbo

In 2022 hebben er geen onderzoeken door de inspectie plaatsgevonden bij het Clusius College. Alle opleidingen en onderdelen zijn in 2020 voldoende bevonden. Er was geen aanleiding voor de inspectie om een onderzoek in te stellen.

ROC Kop van Noord-Holland

In 2020 heeft de inspectie voor het laatst een vierjaarlijks bestuursonderzoek uitgevoerd.

De uitkomsten daarvan waren positief waarmee zowel op bestuurlijk als opleidingsniveau het ROC Kop van Noord-Holland aan de normen van de inspectie voldeed en het basisarrangement gold.

In het voorjaar van 2022 heeft de inspectie naar aanleiding van signalen over de opleiding Handhaver toezicht en veiligheid wel gesprekken gevoerd met de studenten, medewerkers en managers van de opleiding en geconstateerd dat de basiskwaliteit onder druk stond. Daarop verstrekte de inspectie een herstelopdracht aan het college van bestuur.

Als ROC Kop van Noord-Holland hebben we een verbeterplan opgesteld en dat vervolgens uitgevoerd in de periode juni – december 2022. De inspectie heeft in januari 2023 een kwaliteitsonderzoek bij de opleiding uitgevoerd op de standaarden:

- OP 2 Ontwikkeling en begeleiding
- OP 3 Pedagogisch-didactisch handelen
- VS1 Veiligheid
- SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur

Alle standaarden zijn voldoende beoordeeld door de inspectie. Daarmee geldt ook voor deze opleiding weer het basisarrangement.

2.2. Doorontwikkeling mbo en vmbo

Ontwikkelingen mbo Clusius College

Nieuwe opleidingen in het aanbod 2022-2023

De onderstaande opleidingen zijn in 2022 toegevoegd aan het aanbod:

- Medewerker natuur, water en recreatie (25622), bbl
- Retailmanager (25807) bol (dit crebo wordt alleen gebruikt voor de studenten in de Groensprint)

Naast nieuwe opleidingen is er voor sommige opleidingen ook gekozen voor een uitbreiding van de leerwegen: Dit geldt voor:

- (25742) Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie; bol toegevoegd
- (25743) Assistent logistiek; bol toegevoegd
- (25748) Assistent verkoop / Retail; bol toegevoegd
- (25432) Medewerker veehouderij; bbl toegevoegd, uitvoeringslocatie Hoorn

Er is in 2022 één opleiding beëindigd:

- (25501) Verkoopsspecialist Groene Detailhandel (25809 retailspecialist)

Derde leerweg

Het Clusius College had in 2022 een derde leerweg erkenning (ODT) voor de volgende opleidingen:

- (25742) Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie
- (25743) Assistent logistiek
- (25748) Assistent verkoop / Retail
- (25746) Assistent plant, dier of (groene) leefomgeving
- (25707) Medewerker bloem, groen en styling
- (25621) Medewerker hovenier
- (25534) Vakexpert teelt en groene technologie
- (25537) Vakbekwaam medewerker veehouderij
- (25730) Bedrijfsleider diervverzorging

De derde leerweg erkenningen zijn gebruikt voor trajecten gericht op het behalen van een praktijkverklaring op assistent- of medewerkersniveau. Daarnaast zijn de overige crebo's gebruikt voor het mogen afgeven van certificaten die gekoppeld zijn aan deze crebo's zoals houders van dieren, gewasbescherming en bestrijden van mollen en woelratten.

Ontwikkelingen mbo ROC Kop van Noord-Holland

Nieuwe opleidingen in het aanbod 2022-2023 Vonk (ROC Kop van Noord-Holland)

Onderstaande opleidingen zijn toegevoegd in het aanbod open inschrijvingen:

- 25308 Monteur service en onderhoud installaties en systemen, bbl
- 25304 Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie, bbl
- 25306 Eerste monteur service en onderhoud werktuigbouw, bbl
- 25644 Salonmanager dame, bbl
- 25645 Salonmanager heer, bbl

Bij onderstaande opleidingen is het aanbod in leerweg-varianten uitgebreid:

- 25774 Logistiek medewerker, bbl
- 25646 Leidinggevende leisure & hospitality, bbl

Onderstaande bekostigde opleidingen zijn toegevoegd in het aanbod **niet-open inschrijvingen**:

- 25031 (Ambulant) objectleider, bbl
- 25832 Verbrandingsmotortechnicus, bbl
- 25830 Eerste verbrandingsmotortechnicus, bbl
- 25831 Technisch specialist verbrandingsmotoren bbl
- 25575 Instructeur mbo, bbl
- 25777 Specialist transport en logistiek, bbl
- 25500 Medewerker sport en recreatie, bbl

In 2022 is de derde leerweg erkenning (ODT) voor de volgende opleiding verkregen:

- 25477 Maatschappelijke zorg - Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg

Bindend negatief studieadvies mbo Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland

Aan de hand van het reglement bindend studieadvies 2021-2022 hebben de opleidingen voor studiejaar 2022-2023 specifieke normen geformuleerd waardoor afgeven van een negatief bindend studieadvies mogelijk is. Bij het bepalen van een negatief bindend studieadvies wordt ook dit studiejaar zorgvuldig gelet op de persoonlijke omstandigheden van een student en de mogelijke effecten van de coronamaatregelen op de resultaten van de studievoortgang. Het Clusius College gaat heel terughoudend om met het geven van een negatief bindend studieadvies.

Ontwikkelingen vmbo Clusius College

Terugblik

In 2020 is ons Meerjarenplan, de nieuwe beleidscyclus, van start gegaan. Hierin hebben alle essentiële elementen van ons beleid, inclusief planning en control en verantwoording, een plek gekregen in een vierjaarlijkse cyclus, met daarin een jaarlijkse en tweejaarlijkse cyclus. In het meerjarenplan is onze nieuwe visie verder uitgewerkt in een visie op onderwijs en op werkgeverschap, met daarin kwaliteit als rode draad. Centraal binnen de visie op onderwijs staat 'Eruit halen wat erin zit'. Vanuit de visie op onderwijs is ook het gesprek gevoerd over wat dit betekent voor onze toetsing. Aansluitend aan de visie op onderwijs en mede naar aanleiding van het onderzoek van de commissie Van Dam en het daaruit voortkomende rapport "een volwaardig schoolexamen" waarin wordt aangegeven dat de verbinding tussen het schoolexamen en de onderwijsvisie moet worden verbeterd en gewaardeerd, heeft het Clusius College een visie op toetsen geformuleerd. De kern hiervan is "leren van toetsen in plaats van leren voor toetsen", waarbij het accent gelegd wordt op veel meer formatief evalueren en veel minder summatief toetsen. De komende jaren zal deze visie vanuit de vestigingen worden geïmplementeerd. Bij aanvang van schooljaar 2025-2026 moeten alle leerlingen en docenten volgens deze visie kunnen werken.

Basisvaardigheden vmbo

Vanuit onze visie op onderwijs en verscherpte wettelijke vereisten rondom basisvaardigheden (taal, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid) wordt het gesprek gevoerd over de visie op basisvaardigheden en invulling van het onderwijs. Voor burgerschap wordt een Clusius-breed beleidsplan burgerschap ontwikkeld, vestigingen ontwikkelen daarbij een vakwerkplan burgerschap. Voor taal en rekenen is er Clusiusbreed beleid dat verder uitgewerkt wordt door vestigingen. Rondom digitale geletterdheid wordt eveneens het gesprek gevoerd op Vonkbreed niveau om te komen tot visieontwikkeling.

Burgerschap vmbo

Vanuit de gewijzigde wetgeving en aansluitend op onze nieuwe onderwijsvisie is een Vonkbrede (vmbo) aanpak met een werkgroep burgerschap en een projectgroep burgerschap. Er is Vonkbreed beleid in wording. Onderdeel daarvan is dat vestigingen m.b.v. het Vonkbrede raamwerk vakwerkplan komen tot een programma rondom burgerschap dat voldoet aan de wettelijke vereisten. Met dat raamwerk zijn alle vestigingen aan de slag.

Alle vestigingen bieden momenteel burgerschapsactiviteiten aan. Vestigingen hebben zelf zicht op de resultaten. Er wordt met elkaar gesproken in de Vonkbrede projectgroep over hoe resultaten in beeld kunnen worden gebracht (portfolio / handelingsopdrachten / becijfering / ...). Sommige vestigingen bieden het vak burgerschap aan en hebben daarover rapportcijfers. Er wordt al veel gedaan aan burgerschapsonderwijs op vestigingen. Het is vooral zaak dat in beeld te brengen, te toetsen of daarmee alle wettelijke vereisen worden afgedekt, te koppelen aan leerdoelen en zorg te dragen voor een cyclisch verloop. Het raamwerk vakwerkplan en de Clusiusbrede projectgroep die meerdere malen per jaar bijeenkomt ondersteunt daarbij.

Afsluitend pta

In 2022 is het afsluitende programma voor toetsing en afsluiting (pta) (voor cohort 22-24) gerealiseerd en door de examencommissie vastgesteld. Omdat het afsluitend pta anders is opgebouwd dan het voorgaande pta, zijn alle vvo vakgroepen begonnen met het maken van nieuwe schoolexamen toetsen. Voordat een schoolexametoets kan worden afgenomen moet deze inhoudelijk door de vvo vakwerkgroep zijn vastgesteld. Definitieve vaststelling vindt plaats door de examencommissie die hierbij de procedure en volledigheid checkt.

Groensprint

In 2022 is geen nieuwe brugklas groensprint opgestart. Op dit moment wordt nagedacht over een doorstart groensprint waarbij groensprint een mogelijkheid wordt van één van de doorlopende leerroutes. In schooljaar 2022-2023 rond de eerste groep leerlingen het vmbo examen af. Een gedeelte van het examen is al in mei 2022 afgenomen (leerjaar 3).

Pilot Nieuwe Leerweg

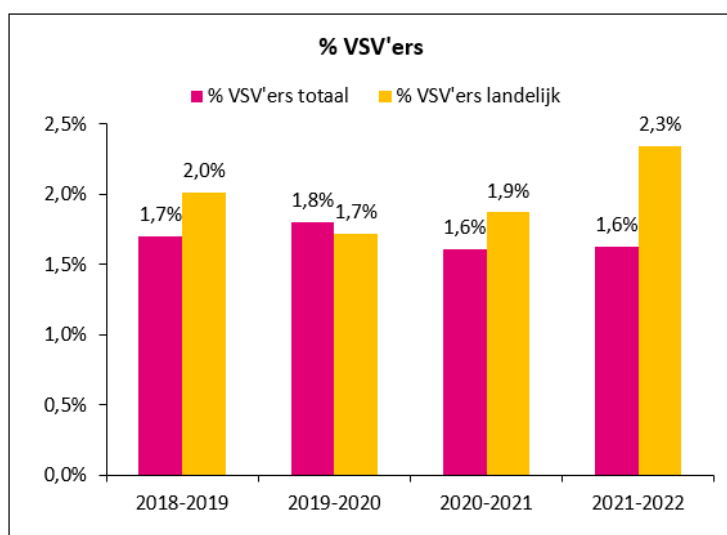
Op de vestiging Schagen is de pilot voor de Nieuwe Leerweg gestart. De landelijke intentie was dat deze nieuwe leerweg in schooljaar 2024-2025 in de plaats zou komen voor de huidige TL-GL leerweg. Inmiddels wordt het gesprek daarover opnieuw gevoerd in de politiek en is nog niet helder of er een nieuwe leerweg komt en op welke termijn die ingericht zal zijn. Wat wel in pilotvorm doorgaat is het aanbieden van het praktijkgerichte vak. In vestiging Schagen lopen inmiddels twee pilots voor het aanbieden van een praktijkgericht vak. Vanaf schooljaar 2021-2022 hebben leerlingen in leerjaar 3 de keuze om in plaats van het beroepsgerichte profielvak groen het praktijkgerichte vak Technologie en Toepassing (T&T) te volgen. Vanaf schooljaar 2022-2023 krijgen leerlingen die in leerjaar 3 kiezen voor groen het praktijkgerichte vak groen in plaats van het beroepsgerichte profielvak groen. Het praktijkgerichte vak (zowel T&T als groen) kent in tegenstelling tot het beroepsgerichte profielvak groen alleen maar een schoolexamen en geen centraal examen.

2.3. Voortijdig schoolverlaten

Clusius College

Het percentage voortijdig schoolverlaters (vsv) van het Clusius College is in 2021-2022 (voorlopige cijfers) gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar. In absolute aantallen is het aantal vsv'ers gestegen van 84 naar 91. Ten opzichte van 2005-2006 is het aantal vsv'ers gedaald van 277 naar 91. Het Clusius College scoort hiermee lager dan het landelijk gemiddelde (2,34%).

Totaal aantal vsv'ers landelijk



Ten opzichte van 2020-2021 is het aantal vsv'ers in 2021-2022 zowel in absolute zin als procentueel gestegen. Clusius College scoort met 5,9% voor het mbo lager dan het landelijk gemiddelde van 6,35% in het mbo.

<i>Aantal nieuwe vsv'ers Vonk-C vmbo en mbo</i>	2005-2006
Aantal leerlingen en studenten	5.451
Aantal VSV'ers	277
% VSV'ers totaal	5,1%

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
5.241	5.060	5.225	5.597
89	91	84	91
1,7%	1,8%	1,6%	1,6%

<i>Aantal nieuwe vsv'ers Vonk-C mbo</i>	2005-2006
Aantal studenten	1.208
Aantal VSV'ers	121
% VSV'ers mbo	10,0%

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
1.324	1.291	1.251	1.349
70	70	48	79
5,3%	5,4%	3,8%	5,9%

<i>Aantal nieuwe vsv'ers Vonk-C vmbo</i>	2005-2006
Aantal leerlingen	4.243
Aantal VSV'ers	156
% VSV'ers vmbo	3,7%

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
3.917	3.769	3.974	4.248
19	21	17	12
0,5%	0,6%	0,4%	0,3%

<i>Totaal aantal vsv'ers landelijk</i>	2005-2006
Landelijk totaal	1.306.767
VSV'ers	52.681
% VSV'ers landelijk	4,0%

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
1.338.010	1.324.709	1.303.892	1.290.018
26.894	22.785	24.385	30.242
2,0%	1,7%	1,9%	2,3%

ROC Kop van Noord-Holland

Om voortijdige schooluitval te verminderen is het belangrijk om studenten aan je te binden door het creëren van een veilige omgeving waarin structuur en houvast wordt geboden.

Om ongeoorloofd verzuim systematisch aan te pakken hanteren we op alle onderwijsafdelingen dezelfde werkwijze waarbij het verzuimprotocol een belangrijke rol speelt. Daarnaast is op elke onderwijsafdeling een medewerker aangesteld die het verzuim van studenten als 'aandachtsgebied' heeft. Deze persoon (aandachtspersoon verzuim) zet het handelen rondom verzuim op de agenda van de onderwijsteams, is een vraagbaak als het om het hanteren van het verzuimprotocol en de digitale werkwijze betreft en geeft voorlichting aan collega's over hoe te handelen bij verzuim. Daarnaast zijn op elke locatie verzuimmedewerkers aangesteld die elke ochtend telefonisch de studenten die ongeoorloofd afwezig zijn benaderen.

Verder onderhouden we nauwe contacten met Leerplicht/ RMC in de regio om het handelen rondom verzuim en uitval op elkaar af te stemmen en te verbeteren.

Voorzieningen gericht op de verhoging van het aantal startkwalificaties

Het ROC Kop van Noord-Holland heeft met behulp van programmagelden voor de regio maatregelen ingericht waardoor meer studenten een startkwalificatie kunnen behalen. Maatregelen uit voorgaande jaren zijn ondertussen geborgd binnen onze organisatie. In 2022 zijn de volgende activiteiten aangeboden met behulp van de regionale programmagelden.

Maatregel: Plusvoorziening 'Pluspunten op scholen'

Het Pluspunt biedt individuele begeleiding aan studenten die dreigen uit te vallen. Ze blijven het reguliere onderwijsprogramma volgen en krijgen daarnaast ondersteuning bij studieproblemen en persoonlijke problemen. De begeleiding bij studieproblemen wordt uitgevoerd door docenten van de verschillende onderwijsafdelingen (de zogenoemde 'studiebegeleiding', waar in het schooljaar 2021-2022 42 studenten gebruik van maakten. Van deze studenten zijn er drie (7,2 %) toch vsv'er geworden.

De begeleiding bij persoonlijke problemen is door twee jeugdzorg medewerkers van Parlan Jeugdhulp geboden, die waar nodig ook de coach en het team adviseren over de omgang met de student in de klas. In het schooljaar 2021-2022 begeleidden de pedagogisch medewerkers 200 studenten. Hiervan zijn er 37 vsv'er geworden (18,5 %). Bij de overige studenten was de begeleiding dus succesvol.

Gebleken is dat het Pluspunt laagdrempelig is en zowel preventief als curatief werkt om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. Studieachterstanden worden voorkomen of bijgewerkt, het gevoel van binding met de school neemt toe en bij persoonlijke problemen is er een integrale aanpak tussen school- en thuissituatie.

Maatregel: Regionaal werkadviesteam en jobcoaches

Ook het project om mbo-studenten te begeleiden naar werk liep door in 2022. De twee daartoe aangestelde jobcoaches richten zich specifiek op studenten van de Entreeopleiding (niveau 1) die uitstromen naar werk, bbl-studenten die hun leerwerkplek zijn kwijtgeraakt en bol-studenten die dreigen uit te vallen omdat ze een verkeerde opleiding hebben gekozen. Voor hen wordt een oriënterende stage georganiseerd, zodat ze zich kunnen heroriënteren op de studie-/beroepskeuze. In het schooljaar 2021-2022 begeleidden de jobcoaches 74 studenten. Daarvan zijn 14 studenten (19%) toch vsv'er geworden. Voor de overige studenten was de begeleiding succesvol.

Kijken we naar de vsv-cijfers voor ROC Kop van Noord-Holland, dan ziet dat er als volgt uit.

<i>Aantal vsv'ers Vonk-R mbo en vavo</i>	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2022-2023
Aantal studenten	2.600	2.549	2.510	2.446
Aantal VSV'ers	147	117	139	157
% VSV'ers totaal	5,65%	4,59%	5,54%	6,42%
Aantal studenten mbo	2.529	2.483	2.469	2.401
Aantal VSV'ers mbo	137	104	131	152
% VSV'ers totaal	5,45%	4,19%	5,31%	6,33%
Aantal studenten vavo	71	66	41	45
Aantal VSV'ers	10	13	8	5
% VSV'ers totaal	13,89%	19,70%	19,51%	11,11%

2.4. Taal- en rekenbeleid, examinering en keuzedelen

Taal- en rekenbeleid

Taal- en rekenvaardigheid van leerlingen en studenten vormen een belangrijke succesfactor voor het doorlopen en afsluiten van een opleiding. Beheersing van taal en rekenen is niet alleen een voorwaarde om tijdens de schoolloopbaan te kunnen slagen, het is ook een voorwaarde om maatschappelijk te kunnen functioneren.

Clusius College

Het taal- en rekenbeleid van het Clusius College geeft centrale kaders, die door de vestigingen verder ingevuld worden. Rekening houdend met de nieuwe wet- en regelgeving is het rekenbeleid van het Clusius College in 2021 vastgesteld. Het taalbeleid is in 2022 gereviseerd.

Taal

Vmbo

Binnen het Clusius College wordt in alle leerwegen van het vmbo het verplichte examenvak Nederlands gegeven. De lessen Nederlands zijn gericht op het verwerven van een grotere taalvaardigheid en bieden genoeg onderdelen aan waarop de woordenschat vergroot wordt, er geoefend kan worden met begrijpend lezen en waarbij leerlingen zelfstandig teksten kunnen schrijven. Taalverwerving gebeurt niet alleen in de les Nederlands. Het taalbeleid van Clusius College is zowel smal als breed. Smal omdat er voldoende aandacht is voor het ondersteunen van leerlingen die een andere startpositie hebben. Daarnaast is het breed omdat alle leerlingen uiteindelijk examen doen en daarmee hetzelfde niveau moeten behalen.

Om een aantal vaardigheden goed te laten beklijven wordt binnen Clusius College, daar waar mogelijk, de samenwerking tussen de taalvakken gezocht. Je kunt hierbij denken aan gezamenlijke afspraken tussen de verschillende talen met betrekking tot het opstellen van een brief of e-mailbericht, een gezamenlijke strategie voor het maken van boekverslagen en of het maken van een werkstuk.

Mbo

Elke mbo-opleiding van het Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland heeft de opdracht het taalvaardigheidsniveau van de studenten (verder) te ontwikkelen en duurzaam te onderhouden op de referentieniveaus 1F, 2F of 3F voor Nederlands.

Het taalonderwijs bestaat uit het oefenen en examineren van de vaardigheden die behoren bij de vijf domeinen; lezen, luisteren, schrijven, spreken en gesprekken voeren. Nederlands wordt in alle opleidingen aangeboden, dus niveau 1 t/m 4.

Binnen het algemeen vormend onderwijs (AVO) van het mbo worden aparte taallessen ingepland om studenten te begeleiden richting het (landelijk) examen. Het streven is 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. Ook de opdracht voor het examen Nederlands spreken wordt gekozen na overleg met de vakrichting.

Rekenen

Vmbo

Het vmbo (alle leerwegen) binnen het Clusius College verzorgt onderwijs inclusief het verplichte examenvak wiskunde: de referentieniveaus rekenen maken dus onderdeel uit van de examenprogramma's wiskunde. Binnen het vmbo heeft het rekenonderwijs in de onderbouw een vaste plek. Dit betekent dat rekenen in de onderbouw is opgenomen in de lessentabel. In de bovenbouw moet de leerling bij elk vak, waar rekenen een belangrijk onderdeel vormt (zoals economie, NaSk1, wiskunde, profiel groen en biologie), de rekenvaardigheden kunnen toepassen om deze vakken succesvol te kunnen afsluiten. Dit betekent geen aparte rekenlessen in het rooster. Daar waar leerlingen nog niet in staat zijn om rekenvaardigheden in praktische contexten toe te passen, wordt een maatwerkprogramma aangeboden. Om de leerlingen bij het toepassen goed te kunnen helpen, is er sprake van een gemeenschappelijk eenduidige rekenstrategie. Zo worden vergelijkbare rekenproblemen zoveel als mogelijk op eenzelfde manier door de docenten aangepakt. Deze rekenstrategie is onderdeel van het brede scholingsbeleid binnen Clusius College.

Mbo Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland

Studenten die in cohort 2022-2023 starten, krijgen te maken met de nieuwe rekeneisen. Deze rekeneisen vervangen de oude referentieniveaus rekenen. Daarnaast gaat de hoogte van het behaalde resultaat voor rekenen meetellen in de slaag-zakbeslissing voor niveau 2 t/m 4. Voor de entreeopleiding wordt bepaald dat de rekenontwikkeling van de student moet worden weergegeven. Daarnaast zal het examenonderdeel rekenen niet meer centraal worden geëxamineerd, maar uitsluitend middels instellingsexamens.

In het examen rekenen worden de volgende domeinen geëxamineerd: grootheden en eenheden, oriëntatie in de twee- en driedimensionale wereld, verhoudingen herkennen en gebruiken, procenten gebruiken, omgaan met kwantitatieve informatie.

De volgende beheersingsniveaus zijn van toepassing voor rekenen:

- Entreeopleiding: aantonen van de ontwikkeling afgezet tegen mbo rekenniveau 2.
- niveau 2: mbo-rekenniveau 2
- niveau 3: mbo-rekenniveau 3
- niveau 4: mbo-rekenniveau 4

Binnen het algemeen vormend onderwijs (AVO) van het mbo van het Clusius College worden aparte rekenlessen ingepland om studenten te begeleiden richting het (landelijk) rekenexamen. Daarnaast bestaat het rekenonderwijs uit een onderdeel vakintegratie.

Examinering mbo

Het Clusius College koopt waar mogelijk alle examens voor het mbo in. Voor de beroepsgerichte examens is dat bij de Groene Norm. Voor de algemeen vormende vakken is de volgende keuze gemaakt: instellingsexamens Nederlands en Engels van TOA/ICE, Centrale examens Nederlands en Engels van FACET, instellingsexamens Rekenen van FACET en m.i.v. cohort 2022 van de Coöperatie Examens MBO.

Keuzedelen mbo Clusius College

Onze ambitie voor 2021-2022 was om onze studenten een gevarieerd keuzedelenaanbod aan te bieden. In het schooljaar 2021-2022 bestond het aanbod uit 73 keuzedelen, hiervan was 16%

generiek en 84% vakspecifiek. Door gesprekken met het bedrijfsleven en teams te voeren en te kijken naar arbeidsrelevantie, bepalen wij ons aanbod. Kleine stappen worden gezet om een gevarieerd aanbod aan te bieden, er is tijd en ruimte nodig om hierin wijzigingen in aan te brengen.

Met een ruime groei aan keuzedelen (73 keuzedelen) naar een aanbod van 99 keuzedelen in 2022 zijn wij goed op weg om het aanbod zo gevarieerd mogelijk te houden voor de studenten. Hiervan is 20% generiek en 80% vakspecifiek. Dit schooljaar (2022-2023) zijn er acht keuzedelen toegevoegd voor entree- en niveau-2-studenten. Daarnaast zijn we bezig om het aanbod Vonkbreed aan te kunnen bieden. De ambitie voor 2023-2024 is om te inventariseren hoe wij keuzedelen Vonk breed te kunnen aanbieden, zodat de mogelijkheid ontstaat voor studenten om uit alle keuzedelen te kiezen die in het aanbod van Vonk zijn opgenomen.

We hebben diverse stappen gemaakt wat het proces van keuzedelexamen inkopen betreft. Er zijn meerdere examens ingekocht bij gecertificeerde leveranciers en voor de examens die aflopen wordt ook gekeken naar leveranciers om in te kopen. Dit is en blijft in ontwikkeling.

Qua logistiek blijft het hetzelfde als vorig jaar. We gaan eind dit schooljaar met het ROC Kop van Noord-Holland om tafel om het aanbod Vonkbreed te krijgen en de discussie over vestigingsoverstijgend aanbod te starten. De vestiging Hoorn gaat vanaf cohort 23 starten met een keuzedelenplein.

Keuzedelen ROC Kop van Noord-Holland

ROC Kop van Noord-Holland had 138 keuzedelen in het aanbod voor studenten. Daarmee is er voor studenten een ruime keuze gerealiseerd.

In elke opleiding worden keuzedelen zodanig geprogrammeerd dat studenten kunnen kiezen of ze willen verdiepen of verbreden. Ook is er in het aanbod aandacht voor doorstroom naar een vervolgopleiding.

Hieronder zijn de getallen in beeld gebracht rondom vrijstellingen of verzoeken om niet gekoppelde of niet in het aanbod opgenomen keuzedelen te honoreren.

Categorie	Aantal	Uitkomst	
		Toegekend	Afgewezen
Vrijstelling voor keuzedelen	268	244	24
Aanvraag remediërend keuzedeel	27	27	
Aanvraag per crebo volgen keuzedeel niet gekoppeld of niet in het aanbod van de opleiding	5	5	
Aanvraag vrijstelling keuzedeel niet gekoppeld of niet in het aanbod van de opleiding	132	121	11
Individuele aanvraag volgen keuzedeel niet gekoppeld of niet in het aanbod van de opleiding	68	67	1

2.5. Examinering

Examinering blijft ook in de huidige tijd om aandacht vragen. De politiek stelde besluitvorming over aangekondigde wetwijzigingen en regelgeving uit, waardoor de informatievoorziening voor (nieuwe) mbo-studenten werd vertraagd. Dit betrof met name de nieuwe rekeneisen en de gelijkstelling van de keuzedelenverplichting van alle niveau-4-opleidingen. Voor de vierjarige niveau-4-opleidingen betekent dit een aanpassing van 960 naar 720 SBU.

Verslag van de centrale examencommissie vmbo Clusius College

In augustus 2022 is de cec overgegaan in de ec vmbo, daarmee is de samenstelling en het takenpakket van de examencommissie gewijzigd. Deze voldoen nu aan de wettelijke eisen.

Tijdens het kalenderjaar-2022 zijn er twee vergaderingen van de cec en drie van de nieuwe ec vmbo geweest. Tijdens deze vergaderingen stond zicht op kwaliteit en controle op de vastgestelde producten en organisatie eindexamen centraal. Tevens zijn lopende zaken en ontwikkelingen behandeld. De besluiten en besproken onderwerpen zijn met de directieraad, vestigingsexamenteams (vet's), examensecretarissen en projectleiders van de Vonkbrede Vakontwikkeling (vvo) gedeeld door middel van informatiedocumenten.

De volgende onderwerpen worden jaarlijks door de examencommissie behandeld:

- Het bewaken, monitoren en analyseren van de kwaliteit van examineren
- Wet- en regelgeving
- Handhaven van interne afspraken over schoolexaminering
- Registratie van resultaten en uitgifte van diploma's, voortgangsrapporten, certificaten, schoolgetuigschriften
- Evaluatie van het examenjaar

De volgende documenten worden jaarlijks vastgesteld:

- Examenreglement
- Draaiboek examinering met activiteitenplanning
- Planning SE-aanlevering
- Examenverslag
- Diplomamodellen
- Vec/vet-besluiten
- De ccpta's en de pta-toelichtingenboekjes
- Nieuwe schoolexamens
- Diverse procedures i.v.m. de afname van het schoolexamen

Gevolgen coronavirus binnen het vmbo

De coronacrisis heeft ook afgelopen schooljaar invloed gehad op de examinering in het vo.

Net als in schooljaar 2020-2021 werd besloten om het cspe afgelopen schooljaar niet door te laten gaan en de afnameperiode voor de avo-examens, zowel voor papier als digitale examens te verlengen. De papieren eindexamens (GL) konden in 3 i.p.v. 2 tijdvakken worden afgenomen. Vanwege het vervallen van het cspe heeft de cec er net als vorig jaar voor gekozen om de herkansingsregeling voor het beroepsgerichte vak groen voor alle leerwegen te verruimen.

Eindexamenkandidaten

De eindexamenkandidaten hebben dit schooljaar relatief weinig last ondervonden van het coronavirus omdat hun lessen door konden gaan. Wel zijn er waarschijnlijk leerlingen dit schooljaar gestart met een achterstand, opgelopen in klas 3 vanwege corona, maar dit heeft geen zichtbare invloed gehad op de examenresultaten. Deze leerlingen hebben in de derde klas (2020-2021) te maken gehad met een aanpassing aan het pta leerjaar 3. In klas 4 hebben deze leerlingen het pta leerjaar 4, op een paar vestigingsspecifieke uitzonderingen na, volledig kunnen afronden. De verruiming van de afnameperiode heeft hieraan bijgedragen. Individueel zijn er wel leerlingen die op belangrijke momenten afwezig zijn geweest vanwege een coronabesmetting bij henzelf of in de naaste omgeving en in enkele gevallen zijn er ook hele klassen naar huis gestuurd vanwege corona. De verruiming van de afnamemomenten voor het centraal examen en de aanpassingen die de overheid heeft gedaan in de slaag-/zakregeling, hebben er voor gezorgd dat alle leerlingen een centraal examen konden afleggen en voor bijna alle leerlingen met een goed resultaat.

De ontwikkeling van een onafhankelijke examencommissie vmbo

Het afgelopen schooljaar hebben de cte-leden kennis gemaakt met de sleutelfiguren binnen het examineringsproces van het vmbo. Daarnaast hebben zij onderzoek gedaan naar de herkansings- en inhaalregeling binnen de bovenbouw vmbo. Dit rapport is op 15 juli naar het cvb gestuurd met daarin

de aanbeveling om te komen tot een nieuwe inhaal- en herkansingsregeling voor het vmbo die Vonkbreed gaat gelden. Naar aanleiding van deze aanbeveling heeft de examencommissie in september de inhaal- en herkansingsregeling aangepast.

Verslag van de examencommissie mbo Clusius College

Het afgelopen schooljaar (2021-2022) is door alle betrokkenen gewerkt aan de kwaliteitsverbetering van examinering en diplomering. De examencommissie heeft waardering voor de inspanningen die de onderwijsorganisatie geleverd heeft.

Dat naar het beoogde kwaliteitsniveau toegewerkt wordt laat het jaarverslag van de examencommissie zien. Het CvB en de schoolleiding zijn zich er naar het idee van de examencommissie van bewust dat examinering op de mbo-vestigingen aandacht blijft vragen. Deze aandacht moet leiden tot meer bewustwording en verdere verbetering van sturing in de examenorganisatie.

De examencommissie bestaat per 1 januari 2022 uit: een externe onafhankelijke voorzitter, een secretaris, twee docentleden, een algemeen lid en twee leden vanuit het bedrijfsleven. Daarnaast heeft de commissie inhoudelijke ondersteuning van een adviseur van de afdeling Kwaliteit & Onderwijs en secretariële ondersteuning.

De examencommissie heeft tot taak het borgen van de kwaliteit van de examinering en afname en beoordeling van de examens. Dit doet zij onder andere met het vaststellen van richtlijnen om de examens te beoordelen op kwaliteit en het vaststellen of een diploma of ander waardepapier op juiste gronden wordt afgegeven. De commissie verleent vrijstelling voor examens, stelt examens vast en verleent toestemming tot het gebruik van faciliteiten voor aangepaste examenafnames. Ook onderneemt de commissie actie bij geconstateerde onregelmatigheden c.q. fraude. De examencommissie stelt formats en protocollen vast ten behoeve van de organisatie, afname en archivering van examens. De examencommissie stelde het examenreglement, de examenplannen, alle beroepsgerichte examens, de AVO- en keuzedeexaminering vast.

De examencommissie kwam tienmaal bijeen. Rond elke examencommissievergadering vindt formeel inhoudelijk overleg plaats met het CvB, en informeel met de mbo-directeuren en portefeuillehouders examinering vanuit de onderwijsorganisatie van de drie vestigingen. Besluiten van de examencommissie worden na elke vergadering gedeeld met de onderwijsorganisatie.

Groene Norm heeft voor alle opleidingen addenda opgesteld, zodat de examens kwalificatiedossier-dekkend zijn geworden. De onderwijsteams hebben inmiddels uitwerkingen van de addenda opgeleverd en deze zijn door de examencommissie vastgesteld.

Samenvattend heeft de examencommissie in 2022 de volgende taken verricht:

Diplomeren en certificeren

- 416 kandidaten voldeden aan de diploma-eisen
- 161 certificaten en 42 mbo-verklaringen afgegeven

Examenbeleid

Door de examencommissie vastgesteld en aan het CvB geleverd:

- Het handboek examinering voor 2022-2023
- Het jaarverslag examinering 2021-2022
- Het onderzoeksplan 2022-2023

De examencommissie heeft:

- De onderwijs- en examenregeling 2022-2023 vastgesteld

- Vier klachten behandeld
- Aan 167 kandidaten toestemming verleend voor het gebruik van aangepaste examenfaciliteiten
- Vrijstellingsregeling 2022-2023 vastgesteld
- Beleid vaststelling en examinering keuzedelen opgesteld
- 13 keuzedeeexamens vastgesteld
- Bij alle keuzedeeexamens is een 10-punts beoordelingsschaal toegevoegd
- 36 sets beroepsexamens van Groene Norm vastgesteld

Borgen en monitoren examenkwaliteit

Om de kwaliteit te monitoren zijn door de examencommissie bijwoningen en controles uitgevoerd.

- Jaarlijks maakt de examencommissie een onderzoeksplan en voert steekproeven uit. In totaal zijn 30 examens bezocht. Van elk bezoek wordt een verslag gemaakt. Dit verslag wordt met de betreffende assessor gedeeld, waarbij het accent ligt op het verbeteren.
- Voor elke vaststelling voor diplomering wordt steekproefsgewijs onderzoek verricht op de examendossiers.

De examencommissie heeft op basis van de uitgevoerde onderzoeken geconcludeerd dat diploma's terecht zijn afgegeven.

Belangrijkste aanbevelingen

Uit het jaarverslag van de examencommissie 2021-2022, gekoppeld aan de kwaliteitsdoelen voor 2022-2023:

- Ondersteun en faciliteer de huidige EC-mbo Clusius College om haar deskundigheid op peil te houden en de verbinding met de onderwijsteams te bevorderen. De samenvoeging met de examencommissie van ROC Kop van Noord-Holland vraagt in het komende jaar veel inzet voor o.a. de afstemming en ontwikkeling van de Vonk-kaderdocumenten.
- Zorg ervoor dat de assessoren bekend zijn met de kwalificatie-eisen die bij examinering (en specifiek bij niveau 4) aan de orde moeten komen.
- De beroepsexamens worden door minimaal één geschoolde (taal-)assessor afgenomen. Dit vraagt scholing en kalibreren binnen teams maar ook met de bedrijfsassessoren.
- Besteed structureel aandacht aan de afname en beoordeling van de keuzedeeexamens. Dit vraagt om een hoge prioritering van en meer sturing op 100% inkoop van de keuzedeeexamens.
- Zorg ervoor dat de addenda voor N-3- en N-4-opleidingen dit schooljaar vastgesteld zijn vóór de examenafname.

Gegevens voor het jaarverslag examinering werden vlot geleverd door de teams en besproken door de secretaris met de aspectverantwoordelijken examinering. Daardoor kon het jaarverslag volgens plan worden vastgesteld.

Het schooljaar 2022-2023 zal voor de examencommissie in het teken staan van de samenvoeging van de examencommissies van ROC Kop van Noord-Holland en het Clusius College tot één Vonk-examencommissie mbo.

Het doel blijft om samen met de onderwijsorganisatie een valide, betrouwbaar en gelijkwaardig proces van examinering en diplomering te realiseren. Samenwerken vanuit de eigen (kritische) rollen is cruciaal om voldoende kwaliteit en transparantie te bereiken.

Verslag van de examencommissie mbo ROC Kop van Noord-Holland

Het jaarverslag van de examencommissie van ROC Kop van Noord-Holland met alle belangrijke informatie is te vinden in [Jaarverslag 2022 examencommissie mbo, vavo en educatie \(ROC Kop van Noord-Holland\)](#)

2.6. Zorg / Passend onderwijs

Vmbo

In ons vmbo zijn zorg en ondersteuning belangrijke pijlers van het onderwijs. Er zijn relatief veel leerlingen in het vmbo die een ondersteuningsbehoefte (ongeveer 40%) hebben. De hoeveelheid leerlingen die ondersteuningsbehoefte heeft groeit. Ook groeit het aantal leerlingen die veel extra ondersteuning nodig heeft.

De door onze vmbo-scholen geboden ondersteuning wordt afgestemd in de Samenwerkingsverbanden. Ook wordt er vanuit de Samenwerkingsverbanden extra ondersteuning geboden of gefinancierd. De verdeling van de financiële middelen is niet op basis van een indicatie maar op basis van een verdeelsystematiek die door het samenwerkingsverband is bepaald. Alleen bij de vestigingen Purmerend en Amsterdam wordt gewerkt met het principe 'opting-out' waarbij de financiële middelen worden verdeeld op basis van indicaties van de leerlingen in de scholen.

In welke ondersteuningsbehoefte een vestiging kan voorzien, staat omschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). Deze profielen staan gepubliceerd op de website van Vonk bij de verschillende vestigingen.

Vonk participeert in zes samenwerkingsverbanden Passend onderwijs VO. Gerard Oud, lid college van bestuur, heeft een toezichthoudende en/of een bestuurlijke rol in samenwerkingsverbanden van Noord-Kennemerland, Kop van Noord-Holland, West-Friesland en Midden-Kennemerland. In de samenwerkingsverbanden Purmerend/Waterland en Amsterdam participeren (door het college van bestuur gemandateerde) vestigingsdirecteuren.

Het jaar 2022 heeft voor alle samenwerkingsverbanden in het teken gestaan van het uitvoeren en verder professionaliseren van passend onderwijs. Het versterken van governance van de samenwerkingsverbanden zet door en het toezicht wordt verder geprofessionaliseerd.

Ook met de medezeggenschap loopt het goed. In alle samenwerkingsverbanden, met uitzondering van Amsterdam, participeert een personeelslid en een ouder van een vestiging van het Clusius College in de Ondersteuningsplanraad.

De middelen die het Clusius College van de samenwerkingsverbanden ontvangt zijn onderdeel van het budget van de vestigingen. Deze middelen worden – afhankelijk van de afspraken binnen het samenwerkingsverband – in elk geval ingezet voor verlaging van de groepsgrootte (met name in de BL), specialistische ondersteuning en zorg voor individuele leerlingen (zowel van daartoe opgeleide en toegeruste eigen medewerkers, als medewerkers van het samenwerkingsverband of andere externen), interne time-outvoorzieningen en scholing van medewerkers, voor zover deze niet vanuit het samenwerkingsverband plaatsvindt.

De middelen passend onderwijs worden vergelijkbaar met de rijksbijdrage ingezet in de begroting. Dit betekent dat 20% van deze middelen wordt gebruikt voor huisvesting, IT, centrale kosten personeel en ondersteunende afdelingen. De resterende 80% is het budget dat de vestiging minimaal inzet voor passend onderwijs.

Mbo Clusius College

Er zijn ook studenten in ons mbo die extra ondersteuning nodig hebben. Dat is ongeveer 15% van de studenten. Het aantal studenten die extra ondersteuning nodig heeft is groeiende.

Deze ondersteuning kan kort- of langdurend zijn en wordt verzorgd vanuit de trajectvoorziening. Hoewel het in het mbo niet wettelijk verplicht is, hebben we ook voor het mbo in een SOP omschreven welke ondersteuning we kunnen bieden. Zo is er voor studenten uit het mbo die twijfels hebben over de opleidingskeuze, een heroriëntatietraject. Dit wordt uitgevoerd om te voorkomen dat studenten de school verlaten.

In bijlage 2 is van elke vestiging een rapportage opgenomen over de middelen die van het samenwerkingsverband ontvangen zijn en op welke wijze deze zijn ingezet. Tevens is in bijlage 2 voor de drie mbo-vestigingen de verantwoording van de middelen passend onderwijs mbo opgenomen.

Vmbo en mbo Clusius College

In zowel het vmbo als het mbo is er zorg over het emotioneel welbevinden van leerlingen en studenten. Uit een aantal incidenten werd heel merkbaar welke verdrietige vorm dit kan aannemen. Medewerkers van onze vestigingen gaven aan zich ongemakkelijk en handelingsverlegen te voelen als een leerling of student aangeeft zich depressief te voelen. Ze hebben handvatten nodig om een gesprek met leerlingen of studenten aan te gaan om de signalerende rol beter neer te zetten. Er is daarom in de zomer van 2022 besloten dat in schooljaar 2022–2023 aan alle medewerkers van de vestigingen die dit willen een training of een workshop van 113 aan te bieden. 113 is de landelijke organisatie voor suïcidepreventie en heeft een aanbod van scholingen voor suïcidepreventie, specifiek gericht op scholen. Tot 1 januari 2023 hadden 250 collega's een workshop gevolgd. Ruim 50 collega's hadden de training van 113 afgerond. De trainingen en workshops vinden ook nog in 2023 plaats.

Passend Onderwijs ROC Kop van Noord-Holland

Visie van de instelling op Passend onderwijs

Het ROC Kop van Noord-Holland heeft de visie dat passend onderwijs begint bij een preventieve pedagogische aanpak in de klas.

Ook studenten met een specifieke begeleidingsbehoefte kunnen bij het ROC Kop van Noord-Holland in de meeste gevallen een opleiding volgen. Op www.rockopnh.nl is ons zorgprofiel te vinden met een overzicht van de beschikbare begeleiding, de voorwaarden daarvoor en de grenzen die door ons zijn gesteld aan de mogelijkheid om studenten succesvol naar een diploma te begeleiden.

Passend Onderwijs in de klas

Dit is een geïntegreerde ondersteuningsaanpak waarbij de docent en de intern begeleider van het Loopbaancentrum ieder vanuit hun eigen expertise zorgen voor een positief leerklimaat. Ondersteuning wordt zowel binnen de groep als op individueel niveau gegeven. De interne begeleiders zijn getraind door Onderwijsadviesbureau Dekkers.

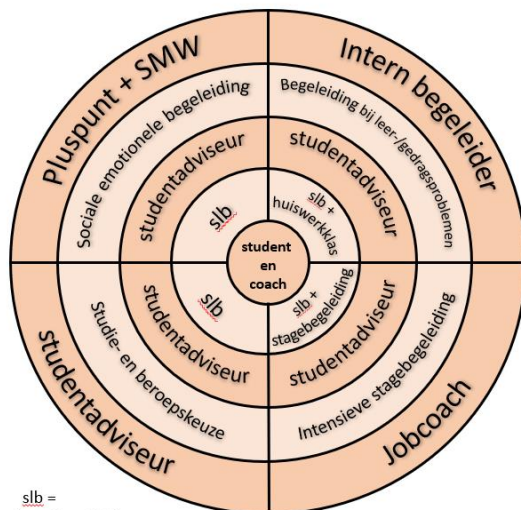
Organisatie van Passend onderwijs

Coaching en begeleiding van studenten neemt op alle afdelingen een belangrijke plaats in. Coaches vervullen hierin een centrale rol, zowel binnen het groepsproces als ten behoeve van de individuele student. Voor die studenten die extra zorg behoeven, is tweedelijnsbegeleiding vanuit het Loopbaancentrum mogelijk. De medewerkers van het Loopbaancentrum zijn gedurende vaste dagdelen per week aanwezig op de verschillende locaties. Zowel coaches als studenten kunnen binnenlopen of een afspraak maken met een van de studentadviseurs. Via EduArte is digitaal verwijzen ook mogelijk.

De studentadviseurs bespreken de hulpvraag met de student en verwijzen door als dat nodig is. Dat kan zijn naar de schoolmaatschappelijk werker, een jeugdzorgwerker van het Pluspunt, een intern begeleider passend onderwijs, jobcoach of uitstroomadviseur.

De extra begeleiding strekt zich uit over de volgende gebieden:

- Hulp bij studie- en beroepskeuze (studentadviseur)
- Begeleiding bij leer- en gedragsproblemen (intern begeleider)
- Sociaal-emotionele problemen, thuis of op school (schoolmaatschappelijk werker en pedagogisch werker)
- Intensieve stagebegeleiding (jobcoach)
- Nazorg (studentadviseur/uitstroomadviseur)



slb =
studieloopbaanbegeleiding

Voor vertrouwenszaken zijn de studentadviseurs de eerste vertrouwenspersonen voor de student. Studenten mogen ook rechtstreeks contact opnemen met twee externe vertrouwenspersonen. Verwijzing van de student naar externe hulpverlening is ook mogelijk. Het Loopbaancentrum houdt contact met externe partners op basis van actuele casuïstiek en nodigt deze waar nodig uit voor overleg. Er wordt structureel geïnvesteerd in samenwerking met de wijkteams, hetgeen steeds beter verloopt. Daarnaast is er vier keer per jaar overleg met de afdelingen Leerplicht van de gemeenten Alkmaar, Den Helder, Texel, Schagen en Hollands Kroon.

Subsidie extra begeleiding en nazorg

Voor het bieden van extra begeleiding en nazorg is een subsidie beschikbaar gesteld waarmee een uitstroomadviseur is aangetrokken voor de periode mei 2021 tot en met 31 december 2022. Aan schoolverlaters wordt ondersteuning geboden bij het zoeken en vinden van werk of ze worden geholpen bij het vinden van een opleiding met betere baankansen.

Doelgroep:

- Laatstejaars studenten bol niveau 2 tot 27 jaar met een grote kans op jeugdwerkloosheid. Zij worden begeleid bij de overstap naar een vervolgopleiding of bij het vinden van werk.
- Gediplomeerde schoolverlaters bol niveau 2 tot 27 jaar met een grote kans op jeugdwerkloosheid. Zij worden begeleid bij de overstap naar een vervolgopleiding, het vinden van werk of het doorsturen naar instanties die hen kunnen begeleiden naar werk.

Inrichting van de ondersteuning

Volgens de wet Passend Onderwijs organiseert de school zelf de begeleiding voor studenten met een specifieke zorgbehoefte. Studenten met een handicap, chronische ziekte of andere beperking kunnen extra ondersteuning krijgen bij het volgen van de opleiding. Op basis van de aanvullende informatieformulieren bij de inschrijving, worden alle studenten die mogelijk in aanmerking komen voor deze ondersteuning uitgenodigd voor een gesprek met een van de medewerkers van het Loopbaancentrum. Zij hebben de expertise om te bepalen of extra begeleiding nodig is en zo ja, welke extra begeleiding. Samen met de student (en eventueel de ouders) maken ze een ondersteuningsplan, dat wordt vastgelegd in een bijlage bij de Onderwijsovereenkomst.

Ook gedurende het schooljaar kan een student bij het Loopbaancentrum worden aangemeld voor extra begeleiding. Dit gebeurt in eerste instantie bij de studentadviseur, die de hulpvraag in kaart brengt en afhankelijk van de hulpvraag de student zelf begeleidt, ofwel verwijst naar interne of externe hulpverlening.

Het afstemmen van de begeleiding van studenten tussen de onderwijsafdelingen en het Loopbaancentrum is van groot belang. Daarom vindt er driemaal per jaar met elke branche een zorgoverleg plaats.

Naast de begeleiding van individuele studenten gaat er ook steeds meer aandacht naar 'passend onderwijzen' (zie bovengenoemde 'passend onderwijs in de klas'). Dit houdt in dat docenten begeleiding van het Loopbaancentrum kunnen krijgen wanneer zij advies nodig hebben bij het begeleiden van groepen of individuele studenten met een bepaalde begeleidingsbehoefte.

Een uitgebreide beschrijving van de begeleidingsstructuur is te vinden in het [handboek Loopbaancentrum](#).

Omvang van de ondersteuning

In 2022 hebben de volgende aantallen studenten gebruik gemaakt van extra begeleiding:

<i>Extra begeleiding</i>	Aantal studenten
Gesprekken bij het Loopbaancentrum	1.005
Gesprekken bij een studentadviseur (voor studie en beroepskeuze en alle overige vragen)	616
Gesprekken bij een intern begeleider (voor begeleiding bij leer- en gedragsproblemen)	230
Gesprekken bij Pluspunt en SMW (bij sociaal-emotionele problemen, thuis of op school)	234
Gesprekken bij een jobcoach (voor intensieve stagebegeleiding)	89
Gesprekken bij de uitstroomadviseur	142

Een deel van de studenten heeft eerst met de studentadviseur gesproken en is daarna doorverwezen naar een van de andere begeleiders.

2.7. Toelatingsbeleid

Vmbo

In het vmbo volgt het Clusius College de wettelijke kaders voor toelating. Aan iedere leerling die zich aanmeldt, wil het Clusius College een passende en veilige leeromgeving bieden.

Leerlingen met leerproblemen of die anderszins extra ondersteuning behoeven, krijgen, indien nodig geacht door ouders en/of school, een intakegesprek. Dit intakegesprek is erop gericht om de juiste begeleiding en ondersteuning te bieden.

Mbo

In het toelatingsbeleid voor ons mbo wordt uitgegaan van de 'Wet vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht' die per 1 januari 2018 van kracht is geworden. Deze wet regelt dat iedere student die zich voor 1 april aanmeldt toelatingsrecht heeft. Iedere opleiding heeft eigen intake-activiteiten die variëren van een intakegesprek tot het maken van een opdracht. De intake vindt plaats om de begeleidingsbehoefte van de student te leren kennen en bij de student het beroepsbeeld duidelijker te maken. De aanmelddatum is in studiejaar 2022-2023 met een maand verschoven naar 1 mei 2022. Dit in verband met de coronamaatregelen.

Zowel in het mbo als in het vmbo wordt er jaarlijks gekeken of de intake-activiteiten die hebben plaatsgevonden voor het juiste beeld bij leerlingen en studenten hebben gezorgd. Deze evaluaties vinden binnen de onderwijsteams plaats. Eventuele aanpassingen in de intake-activiteiten worden voorafgaand aan het schooljaar via de website gecommuniceerd.

In 2022 is er tevens een nieuw Vonk toelatingsbeleid gemaakt voor studiejaar 2023-2024. Dit om alle aspirant-studenten die zich in 2022 oriënteren op een mogelijke opleiding bij Vonk voor studiejaar 2023-2024 voldoende en tijdig te informeren over de toelating en intakeprocedure geldend voor de Vonk organisatie.

2.8. Verantwoording kwaliteitsagenda mbo

Voorwoord

Met de kwaliteitsagenda van het Clusius College 'Groen als basis voor goed beroepsonderwijs' en de kwaliteitsagenda van ROC Kop van Noord-Holland 'Onderwijsplan 2018-2022' hebben we duidelijk proberen te maken dat sterk toekomstbestendig onderwijs van groot belang is. De wereld om ons heen verandert snel. Thema's als duurzaamheid en energie gaan verder dan het groene domein en technologische ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Ook vragen de huidige studenten om een andere benadering en gaat het erom wendbaar te zijn (te worden) om alle stakeholders goed te kunnen bedienen.

De afgelopen jaren werden deels gekenmerkt door corona. Waar aan de ene kant de wereld stil stond, heeft het tegelijkertijd voor een enorme beweging gezorgd. We hebben voortgang kunnen blijven boeken op de geformuleerde activiteiten van de kwaliteitsagenda. Daar zijn we trots op. Specifiek willen we benoemen dat we, naast alle andere activiteiten, er trots op zijn dat we ook in een periode met corona ons zijn blijven focussen op de zorgbehoefte van kwetsbare jongeren. Het welzijn van onze studenten heeft bij het maken van keuzes altijd voorop gestaan.

Sinds 1 augustus 2022 zijn het Clusius College en het ROC Kop van Noord-Holland gefuseerd en verder gegaan onder de naam Vonk. Als Vonk kunnen we samen met onze regionale partners en het bedrijfsleven nog beter vorm en inhoud geven aan ons onderwijs. De verantwoording gaat eerst nader in op de kwaliteitsagenda 2018-2022 van Clusius College en vervolgens op de verantwoording van de kwaliteitsagenda van ROC Kop van Noord-Holland.

Clusius College

Ambities & Activiteiten

Thema Opleiden voor een arbeidsmarkt van de toekomst

Binnen dit thema richten we ons op 10 speerpunten. De twee landelijk genoemde indicatoren, arbeidsmarktperspectief van kwetsbare opleidingen en de stage-bbl-markt staan meteen hieronder.

Indicatoren

- Arbeidsmarktperspectief van kwetsbare opleidingen
- De stage-bbl-markt
- Aandeel bbl
- Eigen alumni-onderzoek

Speerpunten

- Flexibel onderwijs
- Leven Lang Ontwikkelen
- Techniek en innovaties
- Natuurinclusief denken en werken
- Excelleren en verdiepen
- Internationalisering

Indicatoren en analyse

Arbeidsmarktperspectief van kwetsbare opleidingen

Doorstroom richting de arbeidsmarkt is volgens de SBB kerncijfers aanbod sectorkamers kwetsbaar² voor de volgende opleidingen:

- Bedrijfsleider Paardensport & Paardenhouderij N4: 0,65
- Medewerker Agrarisch Loonwerk N2: 0,49
- Medewerker Teelt N2: 0,63
- Medewerker Veehouderij N2: 0,45
- Vakbekwaam Medewerker Teelt N3: 0,78
- Vakexpert Agrarisch Loonwerk N4: 0,67
- Vakexpert Veehouderij N4: 0,46
- Medewerker Bloem, Groen & Styling N2: 0,44
- Medewerker Dierverzorging N2: 0,42
- Medewerker Hovenier N2: 0,61
- Medewerker Natuur, Water & Recreatie N2: 0,68
- Vakexpert Voeding & voorlichting N4: 0,37

Uitgangspositie in 2019

De volgende opleidingen van het Clusius College kunnen op basis van de landelijke cijfers aangemerkt worden als kwetsbaar: Entree (0,56), Dierverzorging N2 (0,42), N3 (0,64), N4 (0,68), Bloem, Groen en Styling N3 (0,35) en Groene Ruimte N4 (0,52).

Ontwikkeling 2019-2022

2020: In 2020 hebben we gezien dat de opleidingen Entree (0,54), Dierverzorging N2 (0,42), N3 (0,67), N4 (0,68), Bloem, Groen & Styling N3 (0,41) en Groene Ruimte N4 (0,52) nog steeds werden aangemerkt als kwetsbare opleidingen; studenten van deze opleidingen hebben minder kans op de arbeidsmarkt dan studenten van niet-kwetsbare opleidingen.

2021: In 2021 lieten de data eenzelfde beeld zien. De kwetsbare opleidingen van 2020 werden aangevuld met de opleidingen Medewerker Agrarisch loonwerk en Vakbekwaam medewerker Teelt N3.

2022: In 2022 hebben we gezien dat de opleiding Vakbekwaam medewerker Teelt N3 niet langer een kwetsbare opleiding is, er is een toename van de doorstroom naar de arbeidsmarkt. De studenten van de opleidingen Vakexpert agrarisch loonwerk N4, Medewerker Natuur, Water & Recreatie laten een toename zien in de doorstroom naar de arbeidsmarkt. De kansen voor de Medewerker Veehouderij N2, Medewerker Agrarisch Loonwerk N2, Medewerker Bloem, Groen & Styling N2 laten een afname zien in de kansen op de arbeidsmarkt.

De cijfers van 2022 laten zien dat dit bij lang niet alle opleidingen ook zo ervaren wordt. De regionale spanningsindicatoren (UWV) geven aan dat voor de opleiding Agrarisch loonwerk voldoende kansen in het werkveld zijn. Binnen de Entree GroenStart is arbeidsmarkttoeleiding succesvol, binnen de andere opleidingen vinden de studenten werk binnen het domein, soms buiten het specifieke vakgebied.

In de periode 2019-2022 hebben we de volgende maatregelen genomen om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten:

² Een kwetsbare opleiding is een opleiding met een aandeel schoolverlaters met meer dan 12 uur werk per week dat kleiner is dan 0,7.

- In het kader van bestrijding jeugdwerkloosheid werd samen met Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPAhn) en Regionaal Meld- en Coördinatiefunctie (RMC) gekeken welke studenten hulp nodig hebben bij het vinden van werk of een vervolgopleiding. Voor diplomering in de zomer van 2021 is een inventarisatie gemaakt van studenten die baat konden hebben bij een extra vrijwillig gesprek over de toekomst in relatie tot de arbeidsmarkt of vervolgopleiding. Er is weinig gebruik van gemaakt, mede omdat het beperkte arbeidsmarktperspectief niet zo herkend werd door de studenten.
- In 2022 is een inventarisatie gemaakt welke kansrijke onderwijseenheden we kunnen aanbieden bij die opleidingen die een beperkte doorstroom naar de arbeidsmarkt laten zien. Op Entree-niveau kunnen we mbo-certificaten van niveau 2 aanbieden na het afronden van niveau 1. Het aanbod keuzedelen voor niveau 2 laat steeds meer certificeerbare keuzedelen zien die kansrijk zijn. Een voorbeeld hiervan is koerier bestelauto, een arbeidsmarkt certificeerbaar keuzedeel. De studenten kunnen dan in ieder geval toetreden tot de arbeidsmarkt, wat een verbetering is ten opzichte van geen uitzicht hebben op een arbeidsplaats. Naast de gesprekken die in de teams zijn gehouden, moeten we ook de studenten meenemen in de kansen die de keuzedelen kunnen geven. Er wordt vaak gekozen voor “leuk” in plaats van “handig”.

Conclusie

We zien een wisselend beeld in het aantal kwetsbare opleidingen. Corona heeft hier een rol bij gespeeld; daar waar we eerst een krappe arbeidsmarkt zagen voor een aantal opleidingen, zien we nu juist heel veel kansen. Echter, niet alle studenten vinden ook werk binnen het eigen beroep, maar werk is er voldoende. Met het inzicht om kansrijke trajecten te koppelen aan minder kansrijke opleidingen kunnen we de arbeidsmarktkansen vergroten.

Toekomstige ambities:

De studenten van de kwetsbare opleidingen dienen evenveel kans te hebben om toe te treden tot de arbeidsmarkt als studenten die op meer kansrijke opleidingen zitten. In de toekomst zullen we naast het aanbieden van meer arbeidsmarktgerichte flexibele onderwijseenheden, zoals keuzedelen en mbo-certificaten aan minder kansrijke opleidingen, ons ook gaan richten op Skills. Inmiddels hebben we per opleiding in kaart gebracht welke soft-skills en taken horen bij de opleidingen. Door goed te kijken naar de behoefte aan deze skills op de arbeidsmarkt, wordt inzichtelijk welke skills er bij de opleiding en dus het beroep naar keuze hoort, maar ook bij welke beroepen deze skills nog meer passen. Het is goed mogelijk dat bij deze skills-set ook meer kansrijke beroepen zijn.

De stage-bbl-markt

Uitgangspositie 2019

Op basis van de landelijke cijfers hebben de meeste opleidingen van het Clusius College een redelijk tot goede kans op stage (bol) of een leerbaan (bbl) weergegeven in een schaal van 1 tot 5 (1 = laagste kans, 5 = hoogste kans). Minder kansrijk in de landelijke cijfers (1 of 2) is een beperkt aantal opleidingen: Bloem, Groen & Styling N3 en N4, Voeding & voorlichting N4, Paardensport en –houderij N3, Teelt en groene technologie N4.

Ontwikkeling 2019-2022

2019	2020	2021	2022
Bloem, groen & styling N3, N4 Voeding en voorlichting N4 Paardensport en -houderij N3 Teelt en groene technologie N4	Diervverzorging N2, N3 en N4 Voeding en voorlichting Agroproductie, handel en technologie (veehouderij) N4	Bloem & Design N3, N4	

2020: In 2020 zagen we dat corona een negatieve invloed had op het beschikbaar zijn van stageplaatsen voor de bbl-studenten. De winkelsluiting had met name een nadelig effect voor de studenten dierverzorging.

2021: In 2021 werden er ondanks corona geen echte tekorten ervaren. Alleen bij Bloem & Design waren er tijdelijk minder stageplekken beschikbaar tijdens de eerste lockdown door het sluiten van bloemenwinkels. Dit trok snel weer bij. Daartegenover stond de overvloed aan stageplekken binnen het dossier Groene ruimte.

We hebben in 2022 géén problemen meer in het vinden van een leerbaan.

In de periode 2019-2022 hebben we de volgende maatregelen genomen om het aandeel stage-bbl-markt te vergroten:

- In 2022 is er meer aandacht geweest in het matchen van de student met het juiste leerbedrijf. Door een goed intakegesprek tussen bpv-begeleider en student, komen de mismatches steeds minder voor. Het bedrijvenbestand dat we hebben, blijft hierdoor ook in stand.
- Clusius College heeft extra ingezet op de relatie met de regionale SBB-adviseur. Mochten er zich problemen voordoen in het beschikbaar zijn van stageplekken of leerbanen in de regio, dan kunnen we een beroep doen op de SBB. De belofte dat er dan binnen 10 dagen een geschikte plek wordt gevonden, komt meestal uit. Naast de goede relatie met de SBB-adviseur, weten de bpv-begeleiders ook de weg meestal goed te vinden naar een passende plek.

Conclusie

Er worden minder problemen ondervonden bij het vinden van een leerbaan. Door het verbeteren van de matching en de samenwerking met de SBB, zien we dat studenten een passende leerbaan vinden.

Toekomstige ambities

We blijven monitoren hoe het gaat met de invulling van de leerbanen. Zodra we problemen zien, zullen we inzichtelijk maken waar de problemen vandaan komen en hierop anticiperen. Met de krapte op de arbeidsmarkt is de verwachting dat er meer studenten kiezen voor een bbl-opleiding. We zullen tijdig moeten zoeken naar passende leerbanen. In de toekomst kunnen we skills meenemen in het matchen van het juiste leerbedrijf aan de student.

Ontwikkeling aandeel bbl

Uitgangspositie in 2019

In het Clusius College zijn er twee opleidingsdomeinen waarin het aandeel bbl'ers groter is dan 0,5. Dit betreft Voeding en Groene Ruimte.

Ontwikkeling 2019-2022

Aandeel bbl hoger dan 0,5

2018-2019	2019-2020	2020-2021
Entree	Entree	Entree
Voeding	Voeding	Voeding
Groene Ruimte	Groene Ruimte	Groene Ruimte

Conclusie

De ontwikkeling van het aandeel bbl is in de afgelopen vier jaar niet gewijzigd. Bij de opleiding voeding is dit te verklaren door het aandeel bedrijfsopleidingen (in-serviceopleidingen). In Groene Ruimte is het aandeel bbl van oudsher hoog. In de andere opleidingen is het aandeel bbl gering. Bij de Entree is er een toename van GroenStart-studenten.

Toekomstige ambities

Het vergroten van ons bbl-aandeel zal in de toekomst geen doel op zich meer zijn. We kijken waar de arbeidsmarktrelevantie het grootst is en zullen daar ons opleidingsaanbod op aanpassen. Deze strategische doelen nemen we mee naar de nieuwe kwaliteitsagenda.

Eigen alumnionderzoek

Uitgangspositie in 2019

Het Clusius College was in het schooljaar 2016-2017 pilotschool in het onderzoek 'het echte studiesucces³', een initiatief van zes besturen om te komen tot een alternatieve manier waarop studiewaarde gemeten kan worden om uiteindelijk lesprogramma's met een focus op loopbaanbegeleiding en burgerschap te verbeteren, alumnibeleid te herijken en versterken, 'community'-vorming gestalte te geven en om na te denken over een manier waarop alumni ook in de toekomst scholing aangeboden kan worden. Dit o.a. in aanvulling op het medewerkerstevredenheidsonderzoek en de JOB-monitor.

Ontwikkeling 2019-2022

2021: In 2021 hadden we een erg lage respons op de enquête, evenals de eerdere jaren. Op basis van de opbrengst konden we geen valide uitspraken doen. In 2022 is het alumni-onderzoek niet uitgevoerd. De MBO Raad die het onderzoek uitvoert in samenwerking met Customeyes, heeft de tijd genomen om de feedback op de vragen van het onderzoek te verwerken en met een geheel nieuw onderzoek te komen.

2022: In 2022 is er een verkennend gesprek geweest met de MBO Raad en Customeyes om de deelname van Clusius College opnieuw te bespreken.

Conclusie

Vanwege de lage respons enerzijds en de niet altijd heldere vraagstelling anderzijds, hebben we op basis van de resultaten geen wijzigen aangebracht in de wijze waarop we alumni bedienen. Dit wil niet zeggen dat we het belang van deze groep oud-studenten niet zien.

Toekomstige ambities

Deelname zal in 2023 opnieuw plaatsvinden aan "Het echte studiesucces". Met de uitkomsten verwachten we een goed beeld te krijgen van de wijze waarop gediplomeerde studenten de opleidingen ervaren. Hier kunnen de zittende studenten baat bij hebben. Tevens hopen we inzichtelijk te krijgen wat de instelling kan doen voor de oud-studenten in het kader van nascholing.

Uitwerking speerpunten

Flexibel Onderwijs

Dit thema omvat de volgende ambities:

- Op weg naar maatwerk in het mbo
- Gevarieerd keuzedelenaanbod
- E-learning
- Duurzame samenwerking met het bedrijfsleven.

³ Het echte studiesucces', een initiatief om te komen tot een alternatieve manier waarop studiewaarde gemeten kan worden om uiteindelijk lesprogramma's met een focus op loopbaanbegeleiding en burgerschap te verbeteren, alumnibeleid te herijken en versterken, community-vorming gestalte te geven en om na te denken over een manier waarop alumni ook in de toekomst scholing aangeboden kan worden. In 2016/2017 zijn zes scholen in de vorm van een pilot begonnen. In 2020 deden 40 scholen mee.

Op weg naar maatwerk in het mbo

Beoogd effect

- Continuïteit en kwaliteit van kleine opleidingen is geborgd.
- TPL: opleiding groeit weer (2020); in 2022 50% meer bol-studenten dan in 2018
- R&N: groei in 2020; in 2022 instroom van ten minste 20 studenten / jr.

Uitgangspositie

Ontwikkeling maatwerk periode 2019-2022

2020: In 2020 is binnen deze teams gezocht naar andere manieren om studenten maatwerk aan te bieden. Er is gewerkt aan 'flexibel onderwijs' en aan de vernieuwing van het curriculum en andere manieren van toetsen. Tevens is de methode "leren voor Duurzame Ontwikkeling" uitgewerkt binnen een expertgroep beroepsgerichte didactiek. Maatwerkonderwijs en een onderzoekende houding van de student werd hierin ondergebracht. Deze elementen zijn terug te zien in het nieuwe lesmateriaal in het kader van de RIF Biodivers Perspectief.

2021: In 2021 is een bredere discussie over flexibilisering op gang gekomen, niet in de laatste plaats door landelijke ontwikkelingen binnen het domein van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). In het najaar is een onderzoek gestart naar de mogelijkheden om Recreatie & Natuur voor niveau 2 te flexibiliseren. Dit komt voort uit een directe wens van het bedrijfsleven en sluit mooi aan op landelijke Flexibilisering & Modularisering van het programma 'Doorpakken op digitalisering' van MBO Digitaal. Gepersonaliseerd onderwijs aanbieden in de vorm van een flexibele modulaire structuur vraagt om een ondersteunende logistiek en inhoud. Er is in 2021 een portefeuille onderwijslogistiek bij een teamleider en directeur belegd.

2022: In 2022 is de opleiding medewerker natuurbeheer (Recreatie & Natuur N2) gemodulariseerd waardoor een flexibele instroom en ook het afronden van onderdelen van de opleiding eenvoudiger is. En is er in het kader van verbinding tussen LLO en het reguliere onderwijs met verschillende participatiebedrijven, verenigd in NH Connect, een traject ingezet naar modulair onderwijs. Betrokken opleidingen zijn Monteur Mobiele Werktuigen, Tuin, Park & Landschap en Groen, Grond & Infra. Daarnaast zijn de eerste stappen gezet om de opleiding Veehouderij en het volledige Groene Domein te modulariseren. Met de komst van de Flexibel Inzetbare Modules en de toestemming van OCW dat we hier een mbo-verklaring voor af kunnen geven, kunnen we kandidaten ook een bewijs meegeven dat er een leerervaring is opgedaan binnen het mbo. Door het initiële onderwijs in modules aan te bieden, wordt het initiële opleidingsaanbod, het LLO-portfolio post-initieel. Het voordeel van de initiële student is evident, een module niet halen, betekent niet per definitie een volledige studievertraging. Iets leren van "kop tot staart" en dit ook afronden biedt de juiste context die ook in het werkveld wordt gezien.

Conclusie

Met de mogelijkheid om opleidingen te modulariseren, zien we dat we studenten op een andere manier kunnen bedienen. Daar waar een hele opleiding wellicht niet haalbaar is, kunnen we studenten in ieder geval kleine delen van opleidingen laten behalen. Modulariseren geeft ook de mogelijkheid tot verbreding, immers er kunnen modules van een binnen het domein passende opleiding worden gekozen. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen, zien we de mogelijkheid om post-initieel studenten aan te laten sluiten bij de initiële studenten.

Toekomstige ambities

We zullen, waar en wanneer het werkveld daarom vraagt, de mogelijkheden voor modulariseren en flexibiliseren voor opleidingen onderzoeken en uitvoeren.

Overzicht instroom nieuwe studenten	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Tuin, Park & Landschap	190	77	79
Recreatie & Natuur	0	13	11

De ambitie om de bol studenteninstroom met 50% te laten groeien voor de opleidingen Tuin, Park & Landschap en Recreatie & Natuur zijn niet behaald.

Uitgangspositie

In 2018-2019 hebben we 190 studenten Tuin, Park & Landschap en de nieuwe opleiding Recreatie & Natuur heeft nog geen studenten.

Ontwikkelingen 2019-2022

In 2019 zorgden wisselende teamleiders, het vertrek van een aantal docenten en het samenvoegen van twee teams voor veel onrust.

In 2020-2021 waren de open dagen online, dat is niet voor iedere opleiding optimaal. Bij opleidingen waar veel was ingezet op live kennismaken, heeft dit negatieve gevolgen gehad.

In 2022 werd een afname van de instroom van initiële studenten gezien, dit is echter een ander beeld dan in de derde leerweg. De eerdergenoemde samenwerking met zes participatiebedrijven, leverde niet alleen een toename van het cursorisch onderwijs en praktijkverklaringstrajecten op, maar ook instroom van maatwerk bbl-studenten. In 2022 zijn er 28 studenten begonnen aan een bbl-leertraject.

Maatregelen die genomen zijn om de instroom van nieuwe studenten te vergroten

In 2020 is de verkenning naar mogelijke bbl-trajecten in de sector Tuinbouw & uitgangsmaterialen niet meer actueel. Er is een samenwerking ontstaan met het Horizon College op techniek (elektrotechniek en werktuigbouwkunde) en glastuinbouw, dit heeft geresulteerd in een project waarbij studenten samenwerkten om eigen meetapparatuur te ontwikkelen bij hun eigen teelt.

In 2021 zijn de teams versterkt én is er een teamleider aangenomen om het curriculum te vernieuwen en daarmee aantrekkelijker te maken voor nieuwe studenten.

In 2022 hebben we ingezet op het modulariseren van de Groene Ruimte, waar de kwalificaties TPL, GGI en R&N onder vallen. Hierdoor ontstaat een generiek basisjaar, waarbij de studenten zich daarna richting een uitstroomopleiding kunnen ontwikkelen. Door een breed basisjaar in te richten, kunnen studenten dus niet alleen modules volgen uit de eigen opleiding, maar ook uit die van de andere opleidingen binnen de groene ruimte. Wellicht sluit dit beter aan bij het brede werkveld dat de groene ruimte biedt. De verwachting is dat hierdoor de opleidingen interessanter zijn voor een bredere doelgroep en dit de instroom vergroot.

Conclusie:

Op het gebied van maatwerk hebben we met het modulariseren en flexibiliseren grote stappen gemaakt. Hier kunnen de initiële studenten baat bij hebben, leren van kop tot staart, past goed bij de manier waarop de studenten leren. Eén module over moeten doen is iets anders dan een vak een heel jaar opnieuw moeten volgen. Post-initieel laten aansluiten bij de modules van de initiële studenten geeft ons de kans om een individuele leervraag te beantwoorden. Door deze twee groepen te mengen, kunnen we ook bij kleine opleidingen voldoende volume creëren.

De instroom van TPL met 50% laten toenemen en tenminste 20 nieuwe studenten voor de opleiding Recreatie & Natuur is niet behaald met initiële studenten.

Toekomstige ambities

Initieel zullen we goed moeten blijven kijken welke vaardigheden en kennis belangrijk zijn voor de arbeidsmarkt, hier moeten we op inspelen in de vorm van bijvoorbeeld keuzedelen. Post-initieel zijn er wel kansen om de opleiding, op modules, meer te laten groeien. Met het modulariseren van het groene domein, kunnen de studenten de eigen opleiding verbreden en verdiepen met modules uit de opleidingen die ook behoren tot dit domein. We hopen dat dit de opleidingen aantrekkelijker maakt.

Gevarieerd aanbod aan keuzedelen

Beoogd effect

Elke student heeft keuze uit het keuzedelenaanbod dat aansluit bij haar/zijn behoefte.

Uitgangspunt

In totaal zijn er 39 keuzedelen in het aanbod, hiervan zijn er 27 vakspecifiek en 12 generiek.

Aantallen	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Vakspecifieke keuzedelen	27	27	61	81
Generieke keuzedelen	12	12	12	18
Totaal	39	39	73	99

Ontwikkeling periode 2019-2022

2020: In 2020 is een matrix (spanningsindicatoren en prognose arbeidsmarkt tot 2026) ontwikkeld dat laat zien welke kansen de arbeidsmarkt heeft. Minder kansrijke opleidingen zijn gekoppeld aan kansrijke (certificeerbare) keuzedelen.

2021: Vanaf 2021 is de speerpuntaanvoerder op basis van deze matrix het gesprek aangegaan met alle teams. De opleiding Monteur Mobiele Werktuigen ontwikkelde samen met het bedrijfsleven vijf nieuwe keuzedelen. Drie van de acht geplande keuzedelen zijn bij gebrek aan belangstelling van het bedrijfsleven niet langer in ontwikkeling. Het keuzedeel Doorstroom hbo werd uit-ontwikkeld en in een samenwerking met twee hbo-instellingen opgezet. De opleiding Voeding heeft een nieuw keuzedeel "Interne auditor" ontwikkeld. Eind 2022 ligt dit keuzedeel, inclusief certificaat, bij de sectorkamer van de SBB ter goedkeuring.

2022: Voor 2022 ambiëerden we een nauwe samenwerking met de regio, middels een project "Keuzedelen Entree". Onderzocht wordt of we het aanbod van de instellingen open kunnen zetten voor alle studenten, werkenden en werkzoekenden. Naast het beschikbaar stellen van de keuzedelen is ook het aanvragen van certificaten voor deze keuzedelen een ander doel van het project. Voor een keuzedeel kan een certificaat worden aangevraagd als dit een zelfstandige arbeidsmarktrelevantie heeft. Het totale aanbod en daarmee variëteit wordt daarmee aanzienlijk vergroot. Een ambitieus plan waarmee regionale verbinding - op het gebied van het reguliere onderwijs én in het kader van Leven Lang Ontwikkelen waaronder de mogelijkheden die de STAP-regeling⁴ biedt - wordt versterkt.

In 2022 is het bovengenoemde project van start gegaan. Halverwege het project bleek dat het aanvragen van certificaten voor Entree keuzedelen geen gemakkelijke opgave was, aangezien keuzedelen op Entree-niveau nooit certificeerbaar zijn. Kortom, ze geven geen zicht op een baan na afronding. De werkwijze van het project is daarom halverwege 2022 gewijzigd en is besloten om niet alleen keuzedelen Entree te ontwikkelen, maar ook combinaties van een Entree-keuzedeel en daaropvolgend een mbo-certificaat (beroepsgerichte onderdelen) op niveau 2. Immers, mbo-certificaten zijn ontwikkeld vanwege hun zelfstandige arbeidsmarkt relevantie.

De Entree-keuzedelen waar een start mee is gemaakt in de regio zijn: Schilder- en onderhoudswerkzaamheden voor de assistent, Voorbereiding op niveau 2 Schilder, Kennis van fietstechniek niveau 1 en 2, Bereiden van eenvoudige gerechten, Logistieke vakkennis en vaardigheden, Duurzaamheid in beroep A, Specialisatie technische werken in het groen, Kennis van autotechniek geschikt voor niveau 1 en 2, Koerier bestelauto niveau 2.

De aansluitende mbo-certificaten die geselecteerd zijn:

- Uitvoeren van schilderwerk. Dit mbo-certificaat sluit aan op het Entree-keuzedeel "Voorbereiding op niveau 2 Schilder"

⁴ STAP, Stimulering Arbeidsmarktpositie, subsidieregeling.

- Koken in de horeca. Dit mbo-certificaat sluit aan op het Entree-keuzedeel “Bereiden van eenvoudige gerechten”

Het project Keuzedelen Entree was ambitieus en een jaar bleek te kort om echt alle vooraf opgestelde ambities waar te maken. Het afronden van het project zal gebeuren in de RIF (Regionaal Investerings Fonds) Entree in Beweging, die in het voorjaar van 2022 is toegekend. Er is een nieuwe projectleider gevonden, die het beschikbaar maken van de keuzedelen en mbo-certificaten verder zal oppakken.

Conclusie:

Er is voor studenten echt iets te kiezen! Het besef dat keuzedelen ingezet kunnen worden in het kader van een betere toetreding tot de arbeidsmarkt daalde langzaam in, echter hier moeten we blijvend aandacht aan besteden.

Toekomstige ambities:

Ondanks de matrix waarbij kansrijke keuzedelen zijn gekoppeld aan minder kansrijke opleidingen, kiezen studenten toch vaak voor ‘leuke’ keuzedelen. In de toekomst moet het gesprek met de studenten over de keuzedelen beter worden gevoerd.

Nu de fusie een feit is, hebben de studenten nog meer te kiezen, ook buiten de eigen opleiding. Onderwijslogistiek gezien is dit een uitdaging, maar de ambitie voor 2024 is dat alle studenten kunnen kiezen uit het volledige instellingsaanbod.

Daarnaast worden er stappen genomen om een keuzedeel “van groene student naar groene docent” te ontwikkelen, in samenwerking met de “groene opleidingsschool” Aeres. Doel is om door middel van een keuzedeel huidige studenten te enthousiasmeren om docent te worden in één van de groene vakken. Naast de huidige studenten, kan dit ook interessant zijn voor zij-instromers in het kader van Leven Lang Ontwikkelen.

E-learning

Uitgangspositie/Beoogd effect:

Gebruik van 20 e-learning modules in onderwijs en bedrijfsopleidingen. Geen ondergrens aantal deelnemers keuzedeel voor e-learning modules.

Ontwikkeling aanbod E-learning

2019	2020	2021	2022
In 2019 zijn er voorbereidende gesprekken geweest met teams om de belangstelling te peilen om e-learnings te ontwikkelen. Innovatie-groepjes zijn geformeerd.	Certificeerbaar keuzedeel: <ul style="list-style-type: none"> • Houders van dieren • Houders van katten • houder van overige zoogdieren • Houders van vissen • Houders van vogels 	Certificeerbaar keuzedeel: <ul style="list-style-type: none"> • Begeleider praktijkleren • Interne auditor in de voedingsindustrie (240 SBU) 	MBO-certificaat Voedselveiligheid in de productieketen (900 SBU) <ul style="list-style-type: none"> Certificeerbaar keuzedeel: <ul style="list-style-type: none"> • Verpakken van levensmiddelen (240 SBU) • Ondersteuning en begeleiding bij Dagbesteding op de Zorgboerderij (480 SBU)

Ontwikkelingen periode 2019-2022

Keuzedelen

2019: In 2019 is er een start gemaakt met het ontwikkelen van e-learning met twee andere instellingen die resulteerde in vijf e-learning modules voor het reguliere onderwijs (Dierverzorging) én het post-initiële onderwijs leerde ons te werken met kleine innovatiegroepjes.

2020: Monteur Mobiele Werktuigen – in de vorm van een innovatiegroep waarbij ook de bpv-begeleider en een accountmanager op aansloten – een onderzoek gestart waarbij de vraag van het bedrijfsleven op dit terrein nader onderzocht werd. Dit resulteerde in hele concrete handvatten voor de inhoud van modules, maar ook de conclusie dat e-learning niet per se de gewenste vorm is. Het team Voeding is in gesprek met vijf andere instellingen om samenwerking op het gebied van bestaande keuzedelen robotica en productietechniek te verkennen. Met de inzet van een innovatiegroep is het team gestart met een nieuw keuzedeel ‘Interne auditor’, dit werd in 2021 aangevraagd en in 2022 goedgekeurd.

2021: Het team Commercieel ondernemen heeft een plan geschreven voor een leergang met o.a. drie e-learning modules (mbo-certificaten). Vanwege de nasleep van corona heeft de ontwikkeling van deze modules even stilgelegen, bekeken wordt of er belangstelling vanuit het bedrijfsleven is om dit alsnog te ontwikkelen.

2022: Team voeding, heeft in een consortium met vijf instellingen, één mbo-certificaat “Voedselveiligheid in de productieketen” en één keuzedeel “Verpakken van levensmiddelen” omgezet naar e-learning. Al het onderwijs is geschikt voor reguliere studenten én doelgroepen van buiten de school. Pilots zijn gestart om studenten en lerenden van buiten de school samen praktijklessen te laten volgen. Aangesloten hybride docenten hebben dit met veel plezier opgepakt. Een evaluatie volgt begin 2023. De in 2019 ontwikkelde e-learnings werden ingezet voor de STAP-subsidie.

Overige e-learnings

2020: Scholing van docenten specifiek gericht op e-learning vanaf het moment dat het reguliere onderwijs online voortgezet moest worden. De I-coaches bieden ondersteuning. Er is een scala aan – online - cursussen en trainingen om vaardig te worden in het aanbieden van e-learning en de veranderende rol van de docent.

2021: Docenten kunnen zelf een keuze maken uit het aanbod van Goodhabitz. Specifieke training op het gebied van coaching in het kader van Leven Lang Ontwikkelen is nog niet ingezet.

Conclusie

De ambitie om 20 e-learning modules aan te bieden wordt numeriek niet gehaald, maar sommige mbo-certificaten bestaan uit verschillende modules. Bij elkaar opgeteld komen de verschillende modules richting de 20. Belangrijkste is dat studenten nu echt iets te kiezen hebben én dat er aandacht is voor het belang dat keuzedelen kunnen hebben in de arbeidsmarkttoeleiding.

Toekomstige ambities

We hebben geleerd dat e-learning ondersteund door een docent (blendend learning) een hele goede manier kan zijn om kennis over te dragen. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen zal van nieuwe, maar ook bestaande modules worden bekeken of e-learning een optie is. Het blendend lesgeven moet meer aandacht krijgen, aangezien dit niet voor iedere docent vanzelfsprekend is. Daaraan gerelateerd zullen onze docenten en eventueel in te zetten hybride docenten zich blijvend moeten ontwikkelen in digitale vaardigheden.

Team Voeding heeft in samenwerking met en op verzoek van het bedrijfsleven (o.a. Friesland Campina) het keuzedeel “Inleiding in de levensmiddelentechnologie” in gebruik genomen. Dit keuzedeel is inzetbaar voor zowel studenten als om- en bijscholingstraject. Start mei 2023.

De opleiding Maatschappelijke zorg heeft het keuzedeel “Ondersteuning en Begeleiding bij dagbesteding op de zorgboerderij” in ontwikkeling genomen. De verwachting is dat deze in 2023 door de toetsingskamer van de SBB wordt vastgesteld. Voor een aantal keuzedelen is in 2022 een e-learning ontwikkeld, namelijk voor het reeds bestaande certificeerbare keuzedeel “Begeleider Praktijkleren” en voor de nieuw aan te vragen certificeerbare keuzedelen “Interne Auditor” en “Ondersteuning en Begeleiding bij dagbesteding op de zorgboerderij”.

Duurzame samenwerking met het bedrijfsleven

Uitgangspositie/Ambitie

Duurzame samenwerking met bedrijfsleven.

Doelstelling

Aantal projecten dat studenten i.s.m. bedrijfsleven in het Lab uitvoert, is verdubbeld t.o.v. 2018.

Elke student voert in haar/zijn opleiding een regioleeropdracht uit.

Elk cluster van opleidingen biedt jaarlijks minimaal één activiteit aan.

Ontwikkeling periode 2019-2022

Activiteiten voor studenten

2019-2020: Een inventarisatie van masterclasses, floormeetings en gastlessen leverde indrukwekkende mogelijkheden op, de verbinding met het kwalificatiedossier kan nog beter. Uitvoeringsagenda's en communicatieplannen moesten helpen bij het beter inzichtelijk krijgen en communiceren over de activiteiten. Er zijn stappen ondernomen om een betere bezetting in de sector advies raden (SAR's) te bewerkstelligen. De vraag "hebben we de juiste mensen aan tafel" was het onderzoeken waard.

2020-2021: Door corona zijn er masterclasses, floormeetings en gastlessen komen te vervallen.

2021-2022: Door het vervallen van de beperkende corona-maatregelen zijn er meer mogelijkheden geweest om fysiek samen te werken met het bedrijfsleven. Er is een enorme stroom aan activiteiten op gang gekomen. Er werden events, materclasses en gastlessen georganiseerd. Er is geleerd op locatie door de organisatie van floormeetings en regioleeropdrachten.

- Events, materclasses en gastlessen zijn gehouden bij de opleidingen Commercieel Ondernemen, Recreatie & Natuur, Groen, Grond & Infra, Plantenteelt, Tuin, Park & Landschap, Paardenhouderij, Monteur Mobiele Werktuigen en Voeding. Hierbij zijn de alumni ook uitgenodigd, waar zij ook gebruik van hebben gemaakt. Bij de opleiding Natuur & Recreatie en Voeding zijn de gastlessen gegeven voor de oud-studenten.
- Floormeetings, waarbij studenten buiten de onderwijsinstelling onderwijs krijgen, zijn georganiseerd door de opleidingen Commercieel Ondernemen, Groen, Grond & Infra, Plantenteelt, Tuin, Park & Landschap, Paardenhouderij, Monteur Mobiele Werktuigen en Voeding.
- De studenten van de opleidingen Commercieel Ondernemen, Recreatie & Natuur, Plantenteelt, Groen, Grond & Infra, Voeding en Paardenhouderij hebben regioleeropdrachten gedaan. Interessant voor studenten om met actuele vragen uit het werkveld heel gericht aan de slag te gaan. Hierbij is het steeds meer mogelijk om deze opdrachten direct te relateren aan het curriculum, wat het beroepsbesef voor de studenten zal vergroten.

De SAR's voor de opleidingen Commercieel Ondernemen, Groen, Grond & Infra, Plantenteelt, Paardenhouderij en Monteur Mobiele Werktuigen hebben een goede bezetting. Bij de opleiding Tuin, Park & Landschap loopt het proces rondom de juiste bezetting in de SAR nog.

Nieuwbouw van de locatie in Hoorn. Het ClusiusLab wordt tijdelijk als leslocatie gebruikt, waarna het in ere hersteld wordt en zal dus weer gebruikt worden voor bijeenkomsten met externen.

Clusius College als partner in de regio

Het Clusius College is partner in GroenPact en neemt deel in alle vijf praktijkclusters van het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Groen en de daaraan verbonden hotspots en meetingpoints. Het Clusius College is penvoerder voor de RIF Biodivers Perspectief (zie hieronder onder *Natuurinclusief denken en werken*), NH Food en GroenStart (Zie onder hoofdstuk Jongeren in kwetsbare posities) en actief in vele andere samenwerkingsverbanden.

Conclusie:

Het bedrijfsleven wordt actief betrokken bij de opleidingen. In de meeste opleidingen is er minimaal één activiteit waar het bedrijfsleven bij wordt betrokken. Door de speerpuntaanvoerder 'duurzame samenwerking' is de verbinding tussen de verschillende teams echt tot stand gekomen en daardoor konden goede ideeën gedeeld worden. Dit komt de onderwijskwaliteit voor de studenten ten goede. Daarnaast is er een gezamenlijk overleg van de relatiemanagers en een stuurgroep die helpt de koers uit te zetten. Een nieuwe tweejaarlijkse cyclus van evaluatie en aanpassing is dit jaar opgezet om beter te kunnen ondersteunen.

Toekomstige ambities:

Naast alle opgestarte activiteiten, zullen we in het kader van Leven Lang Ontwikkelen steeds meer gebruik willen maken van hybride docenten. Deze ambitie lag er al, maar in de praktijk is het lastig gebleken om hybride in te zetten. Hier lopen we met name tegen allerlei organisatorische beperkingen aan. Hier moet binnen de opleidingen meer aandacht aan worden besteed. Door hybride docenten in te zetten op bijvoorbeeld specialistische thema's, kunnen we de aangeboden kennis up-to-date houden en de samenwerking met het bedrijfsleven intensiveren.

Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Dit thema omvat de volgende ambities:

- Keuzedelen en certificaten (zie flexibel onderwijs)
- Natuur inclusief denken en werken stimuleren
- Alle clusters van opleidingen hebben een Alumni community

Alvorens in te gaan op de ambities die horen bij dit thema, een toelichting van de ontwikkelingen op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen, die zeker door corona een vlucht hebben genomen.

Uitgangspositie

Leven Lang Ontwikkelen werd belangrijk gevonden, echter we hebben geen instellingsbrede aanpak. In 2019 werd het belang van Leven Lang Ontwikkelen nog niet door alle opleidingen onderkend.

Ontwikkelingen met betrekking tot Leven Lang Ontwikkelen periode 2019-2022

We dachten in 2019 - met een stevige positie op het gebied van LLO in de regio middels de Onderwijsgroep Noordwest-Holland (bedrijfsopleidingen) - dat we ons nu wat meer konden gaan verdiepen in nieuwe manieren van leren zoals het aanbieden van certificaten via e-learning. Echter, de nieuwe werkelijkheid zette LLO in een (geheel andere) stroomversnelling. Corona, de daaropvolgende arbeidsmarktvraagstukken en de herstellepakketten nodigen uit om veel breder - en in samenspraak met de regio - te kijken naar wat we met elkaar te doen hebben om een passend scholingsaanbod richting kansberoepen vorm te geven.

- De eerdergenoemde matrix werd ontwikkeld. In samenwerking met SBB en op basis van arbeidsmarktdata en trendrapporten werd een matrix gemaakt waarbij voor het Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland keuzedelen/certificaten door middel van spanningsindicatoren (arbeidsmarkt) gelieerd aan kansberoepen werden gekoppeld aan de opleidingen. Hierbij werd niet gekeken naar een officiële koppeling, maar vooral wat interessant zou kunnen zijn om het arbeidsmarktperspectief van de studenten, werkenden en werkzoekenden – al dan niet in een andere sector – te vergroten. Zie ook bij kwetsbare jongeren '*kansberoepen worden in kaart gebracht*'. De matrix geeft inzicht in wat kansrijk is en bijvoorbeeld met andere instellingen ontwikkeld kan worden. In combinatie met veel thuisonderwijs biedt het ook kansen voor e-

learning. Deze matrix is gedeeld met andere instellingen zoals het UWV en RPAhn en wordt in 2021 aangepast voor de hele regio. Zie ook hoofdstuk Jongeren in kwetsbare posities '*kwetsbare jongeren hebben uitzicht op startkwalificatie of werk*'.

- Deelname aan de pilot 'LLO platform' van het Regionaal Platform Arbeidsmarkt Noord-Holland Noord (RPAhn) stelt ons in staat om in 2021 vaardigheden en competenties van onze eigen studenten inzichtelijk te maken waar we gericht keuzedelen of andere vormen van onderwijs en begeleiding richting kansberoepen aan kunnen verbinden.
- Het versneld ontwikkelen van onderwijsaanbod dat werkenden en werkzoekenden helpt om een stevigere positie op de arbeidsmarkt te verwezenlijken. Vanuit de ondersteunende afdelingen zijn we aangesloten bij de meedenkpools rond STAP.
- Deelname aan het programma Doorpakken op digitalisering van saMBO-ICT/MBO Raad garandeert goed inzicht in wat er nodig is om een stevig digitaal fundament neer te leggen waar we met elkaar de komende jaren op kunnen bouwen, maakt via persona's de leervragen van werkenden en werkzoekenden duidelijk en draagt bij aan de zoektocht naar maatvoering binnen de kwalificatiestructuur.
- Deelname aan de pilot praktijkleren heeft ons geleerd op welke wijze we praktijkleren en heel specifiek praktijkverklaren moeten organiseren. Onder leiding van een projectleider zijn op basis van de MORA de processen ingericht om zowel de individuele leervraag als de groepsgerichte praktijkleervragen te kunnen beantwoorden. Vanuit de bpv pool zijn twee medewerkers aangewezen als aspectverantwoordelijke praktijkleren, ook hebben we een begeleider praktijkleren aangenomen. Deze mensen beantwoorden de individuele praktijkleervragen. Dit heeft geresulteerd in 381 praktijkverklaringstrajecten in 2022. Dit heeft landelijk veel belangstelling gewekt en we zijn dan ook zeer regelmatig bevroegd over onze werkwijze, die we dan ook graag delen.
- Modularisering van het kwalificatiedossier geeft ons de mogelijkheid om individuele leervragen te beantwoorden, immers we kunnen een individuele deelnemer op modules inschrijven en dan met een validering die bekend is binnen het mbo, weer uit laten stromen. Dit vraagt onderwijslogistiek gezien niets extra's van de instelling. Met de komst van de Flexibel Inzetbare Module (FIM), kunnen we deze modules valideren met een mbo-verklaring als bewijs dat er een onderdeel van de kwalificatie is geleerd.
- Veertien deelnemers hebben gebruik gemaakt van de STAP-regeling.

Conclusie

Het belang van Leven Lang Ontwikkelen heeft een enorme vlucht genomen de afgelopen jaren. Niet alleen ingegeven door corona of de landelijke ontwikkelingen, maar zeker ook door de input van het werkveld. Er is consensus dat we per opleiding moeten kijken wat er voor dit thema nodig is. Daar waar we voor minder kansrijke opleidingen juist moeten kijken hoe we de initiële studenten moeten verbreden om kans te maken op de arbeidsmarkt, zullen we voor andere opleidingen moeten kijken hoe we juist de opleidingsspecifieke kennis en vaardigheden kunnen uitbreiden.

Toekomstige ambities:

Naast het praktijkverklaren als onderdeel van het praktijkleren, willen we ook de certificaten-route én de bbl-route in de praktijkvariant kunnen aanbieden. Het praktijkleren is ook een onderdeel van de RIF Entree in Beweging. Eén van de ambities van deze RIF is te komen tot één loket voor het beantwoorden van de leervragen. De één loketgedachte is ook terug te vinden in de kamerbrief. De eerste verkennende gesprekken om te komen tot één loket staan voor begin 2023 op de planning. Binnen de RIF Entree in Beweging is de ambitie om alle Entree-dossiers met de drie regionale instellingen te modulariseren en flexibiliseren, om de arbeidsmarktpositie te verstevigen. Intern zullen we de MORA meer gaan inzetten om de processen die nodig zijn om Leven Lang Ontwikkelen uit te kunnen voeren inzichtelijk te maken.

Keuzedelen en certificaten

Zie flexibel onderwijs

Natuurinclusief denken en werken

Ambitie:

Natuurinclusief denken en werken stimuleren.

Doelstelling

Twee cursussen natuurinclusief denken en werken uitgevoerd.

Uitgangspositie

Geheel in lijn met de visie van de minister van LNV "Landbouw, natuur en voedsel: waardevol en verbonden" (zie paragraaf 2.5) starten we binnen de landelijke "Greendeal natuurinclusieve landbouw groen onderwijs" een programma om natuurinclusieve landbouw bij de opleidingen Veehouderij, Plantenteelt, Loonwerk en mogelijk andere opleidingen een plek te geven.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

De eerste helft van 2020 is er gewerkt aan de voorbereiding van het RIF-projectvoorstel 'Greenfield' – inmiddels omgedoopt tot Biodivers Perspectief – gericht op natuurinclusieve landbouw.

De 'ruggengraat' van het project zijn drie demoleerbedrijven (vollegrondsgroenten, bloembollen en melkveehouderij), met rond elk bedrijf een cluster van bedrijven, waar bedrijven, docenten en studenten leren natuurinclusief te ondernemen.

Halverwege 2020 dienden wij onze aanvraag in en inmiddels hebben wij deze toegekend gekregen; het project is op 1 januari 2021 van start gegaan. De tijdsinvestering aan het begin van het jaar bleek meer dan de moeite waard. Met de ondersteuning van het RIF-project en alle partijen die hierbij betrokken zijn richtten we onze blik op nieuwe manieren van landbouw bedrijven.

De in 2018 beoogde twee cursussen voor het bedrijfsleven bleken niet goed te passen als 'losse' opdracht.

Conclusie

De RIF biedt op dit gebied nieuwe mogelijkheden. Kennisoverdracht is hierin goed verankerd.

De speerpuntaanvoerder, tevens landelijk expert op dit onderwerp en projectleider van het project Biodivers Perspectief, heeft alle betrokken teams kunnen ondersteunen met kennis en kunde en een spilfunctie vervuld bij de RIF-aanvraag. Dit speerpunt gaat op in de RIF.

Alumni-community

Uitgangspositie

We hebben geen instellingsbrede alumni-community, de initiatieven die er zijn worden individueel opgepakt.

Ambitie:

Alle clusters van opleidingen hebben een alumni-community.

Doelstelling

Drie actieve alumni-community's (gekoppeld aan clusters van opleidingen).

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2019: Drie opleidingen, In- & Outdoorstyling, Voeding en Plantenteelt, hebben aangegeven aan de slag te willen gaan met een alumni-community. Allen met een ander doel. I&O wilde alumni de kans geven zich te presenteren aan de buitenwereld, Plantenteelt wilde kennisdeling op gang brengen en de opleiding Voeding wilde de oud-studenten betrokken houden in het kader van Leven Lang

Ontwikkelen. Een brede variëteit aan ideeën en doelen met verbindingen naar andere thema's en speerpunten als 'doorstroom', maar ook Leven Lang Ontwikkelen en 'duurzame samenwerking met het bedrijfsleven'. We zijn aangesloten bij landelijke overleggen over het betrekken van alumni. Alumni beleid is naast LLO een van de (bestuurlijke) thema's in het Regionaal netwerk mbo-hbo Noord-Holland/Flevoland, waarin het Clusius College participeert.

2020: Er werd een enquête opgesteld voor alumni, om interesse te peilen. Hiervoor hebben we eerst een AVG-probleem op moeten lossen. Alle alumni die van 2003 t/m 2020 afgestudeerd zijn, hebben de enquête gekregen. 261 alumni hebben de enquête ingevuld. De oud-studenten bleken vooral geïnteresseerd in een reünie. Daarnaast waren ze geïnteresseerd in masterclasses en gastlessen. Een enkeling heeft aangegeven een rol te willen spelen in de voorlichting van huidige en aankomende studenten. Er is een onderzoek gestart naar een CRM-systeem als toekomstige opslag van de gegevens van de alumni. We zijn aangesloten op een regionaal overleg om te kijken of we gezamenlijk iets kunnen oppakken.

2021: Een vragenlijst is ontwikkeld zodat studenten bij het diplomeren aan kunnen geven of zij opgenomen willen worden in de alumni-community. In 2021 hebben 128 studenten positief gereageerd en zich ingeschreven. Het aantal respondenten per opleiding varieert; bij GGI is dit slechts één student terwijl dit bij Bloem er 22 zijn. Onderzoek naar de mogelijkheid om alumni een keuzedeel cadeau te doen in het kader van Leven Lang Ontwikkelen, dit is in 2021 helaas nog niet gelukt. Om keuzedelen cadeau te kunnen doen aan alumni moet de logistiek op orde zijn en het aanbod arbeidsmarktgericht. Beide zijn niet voldoende op orde en vergen meer tijd. Binnen het netwerk mbo-hbo Noord-Holland/Flevoland, is onder voorzitterschap van het Clusius College, een onderzoek gedaan naar de verschillende manieren waarop de aangesloten instellingen alumni beleid vorm hebben gegeven en mogelijkheden om samen te werken. Een nieuwsbrief om alumni te informeren wordt onderzocht als communicatiemiddel. Dit middel is beproefd in het HO en WO maar lijkt niet op veel enthousiasme binnen de instelling te kunnen rekenen.

2022: Opleidingen werden geattendeerd op de behoefte van alumni om deel te nemen aan masterclasses en kennissessies, zodat indien die georganiseerd worden, zij de alumni uit kunnen nodigen vanuit het CRM-systeem. Bij In- & Outdoorstyling is dit verschillende malen het geval geweest. Ook Plantenteelt nodigt alumni standaard uit.

Conclusie:

Deze ambitie is niet behaald, corona heeft niet meegeholpen in het organiseren van activiteiten voor alumni. Tijdens corona konden we niets organiseren, na corona waren de opleidingen vaak te druk met het wegwerken van achterstanden én kregen de initiële studenten de noodzakelijke aandacht boven de alumni. Daarnaast waren de AVG-vraagstukken lastiger op te lossen dan vooraf ingeschat. Het speerpunt alumni heeft raakvlakken met verschillende andere speerpunten. De basis is echter nog niet goed op orde. Dat blijft de focus. In 2023 pakken we dit gezamenlijk met het ROC Kop van Noord-Holland verder op.

Toekomstige ambities:

Alumni hebben door corona en de fusie onvoldoende aandacht gekregen. Dit wil niet zeggen dat het belang van alumni niet erkend wordt. In de toekomst zullen we met hernieuwde aandacht dit thema oppakken. Dat het betrekken van alumni niet ingewikkeld hoeft te zijn moet beter tussen de oren van de docenten komen. Daarnaast moeten we gaan kijken op welke manier alumni de flexibele schil kunnen gaan vormen in het kader van Leven Lang Ontwikkelen. Kansen die we tot nu toe nog onvoldoende hebben benut.

Techniek en Innovatie

Uitgangspositie

De behoefte aan technologische kennis wordt in alle beroepen groter. Daarnaast is er een grote vraag naar technisch en technologisch opgeleide beroepsbeoefenaren. In ons vmbo krijgt het thema techniek en technologie een steeds grotere plek. We werken samen met het niet-groene vmbo en met het technisch mbo aan plannen om in het kader van de extra middelen voor techniek in het vmbo, het techniekonderwijs te stimuleren.

Ambitie:

Techniek en technologie (innovatie) zijn verankerd in het onderwijs.

Beoogd effect

Op basis van aanbevelingen wordt een plan gemaakt (uitvoering 2021-2022).

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2019: Vlak voor de zomer werd de verkenning rondom Techniek & Innovatie afgerond. Zes teams hebben meegedaan: Monteur Mobiele Werktuigen, Tuin, Park & Landschap, Groen, Grond & Infra, Voeding, Veehouderij en Plantenteelt. In het najaar van 2019 werd gestart met het voeren van verkennende gesprekken. Waar wil men met dit onderwerp heen en welke beelden leven er?

2020: Een aantal teams heeft in het voorjaar van 2020 schriftelijk een bijdrage geleverd aan de hand van een vragenlijst. Daarnaast vormden de TAP's (teamactiviteitenplannen) een bron van informatie net als de portretten van de opleidingen op basis van arbeidsmarktdata van december 2019. Team Veehouderij ging aan de slag met een machine voor automatisch melken. Team Monteur Mobiele Werktuigen startte een onderzoek naar de vraag voor post-initieel onderwijs op het gebied van nieuwe technieken. De opleiding Voeding startte een onderzoek naar mogelijkheden om productietechniek met andere instellingen nader vorm te geven via e-learning.

2021: Samen met GreenPort NHN worden mogelijkheden richting een RIF-aanvraag voor Smart Farming onderzocht. Een nadere uitwerking op het niveau van concrete activiteiten met daarnaast een jaarlijkse evaluatie en bijstelling kan helpen om de ambities ook daadwerkelijk te verwezenlijken.

Conclusie:

De verkenning maakt inzichtelijk waar de teams staan, waar ze heen willen en welke stappen daartoe ondernomen kunnen worden. De bijdragen gaven aan dat het onderwerp op de teamagenda staat en dat er goed werd nagedacht over de wijze waarop dit onderwerp met een zekere vanzelfsprekendheid in het curriculum zou moeten komen en is daarmee merkbaar voor de student binnen het onderwijs. De teams hebben de ambities deels vastgelegd in de TAP's. Als apart speerpunt onder de kwaliteitsagenda sluiten we dit onderwerp daarmee af. Technologie en innovatie moet zijn weg vinden in de curricula, de gastlessen, het reguleren en Leven Lang Ontwikkelen.

Toekomstige ambities:

Het ClusiusLab werd deels in samenwerking met het bedrijfsleven opnieuw ingericht. Harde en schone techniek kregen ieder een eigen ruimte en drones deden hun intrede. Doordat alles op wielen staat blijft het ClusiusLab geschikt voor masterclasses en gastlessen. Dat zullen we na de verbouwing van de locatie Hoorn verder stimuleren.

Natuurinclusief denken en werken

Uitgangspositie

Natuur inclusief denken en werken is niet verankerd in het onderwijs.

Ambitie

Inbedden natuurinclusief denken en werken.

Beoogd effect

Groei in aantal studenten dat deelneemt aan de activiteiten.

In 2022 is natuurinclusief herkenbaar opgenomen in curriculum van Plant en Veehouderij.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2020: Met studenten werd op verschillende manieren gestart met de introductie van het onderwerp: een bodemproject waarbij de relatie tussen bodem en bovengrondse biodiversiteit aan de orde kwam, gastlessen bij een proefboerderij gericht op groene gewasbeschermingsmiddelen en een keuzemodule biologische landbouw werd door vijf van de elf deelnemers gevolgd met het doel het bedrijf thuis om te schakelen. De docenten van de opleiding In- & Outdoorstyling lieten zich scholen door een collega-instelling en implementeerden een eerste kennismakings- en bewustwordingsmodule in het eerste leerjaar. In de tweede helft van 2020 werd er ook een module voor leerjaar 2 aangeboden waar meer de verdieping werd ingegaan en de relatie met opdrachtgevers uit het bedrijfsleven werd gelegd.

2021: De opleidingen Plantenteelt en Veehouderij namen de ambitie op in de TAP's (teamactiviteitenplan), zij wilden de studenten een brede blik meegeven. Er werd voortvarend door de docenten gestart met het volgen van webinars, presentaties, bezoeken aan voorbeeldbedrijven, deelname aan Kennis op maat – wat in 2021 moest resulteren in lesmateriaal – en het anders inrichten van landbouwactiviteiten rond de school. Het curriculum werd onder de loep genomen en modules werden aangepast, met als doel in 2022 'natuurinclusief' in alle onderdelen van de opleiding terug te laten komen.

2022: Opleidingen zijn actief aan de slag gegaan met natuurinclusief denken en werken. De opleiding Veehouderij heeft twee nieuwe lesmodules, agrarisch natuurbeheer en natuurinclusieve landbouw i.s.m. Wij.land ontwikkeld en geïmplementeerd. Daarnaast werd op het eiland Texel Samen Leren Ondernemen dit keer uitgevoerd i.s.m. Hogeschool Van Hall Larenstein uit Leeuwarden en ondernemers van Texel. Ook heeft van deze opleiding één docent deelgenomen aan de landelijke onderwijsdag NIL. Wij.land is geormerkt als demoleerbedrijf, dit geeft weer meer opties voor excursies en stages. De opleidingen Groen, Grond & Infra en Plantenteelt hebben biodiversiteit structureel geïntegreerd bij teelt en bodemkunde-/bemestinglessen. Bij teeltlessen worden vooral gewassen behandeld (met modules van de Bollenacademie, Aeres MBO en AgriHolland en materiaal van onder meer NPPL en Groen Kennisnet). Studenten halen zelf informatie op bij telers, dit beslaat de hele bedrijfsvoering inclusief natuurinclusiviteit. Voor de bodemlessen is voor ieder jaar een activiteit gericht op biodiversiteit:

- 1e-jaars: bodemmaster van NAJK,
- 2e-jaars: lessenserie bodemprofiel met een bodemcoach (inclusief bodembattle NAJK),
- 3e-jaars: Boerderij van de Toekomst Strokenteelt en Agroforestry (KOM-project).

Met inleveropdracht.

De akkerbouw-studenten van het eerste en tweede leerjaar bezoeken het demoleerbedrijf Slagter (incl. bodemprofielkuil), plantenkwekerij Gitzels en Amsterdam Green Campus. Allen vastgelegd in curriculum. Voor de glastuinbouw-studenten komt er een adviseur van Biobest op bezoek. De bollen-studenten bezoeken structureel een aantal demoleerbedrijven van NLG Holland met 1e- en 2e-jaars studenten. Daarnaast participeren ze nu in Fieldlap Bol en zijn afspraken gemaakt met Groene Tulp (Verify) (i.v.m. onderzoek). Kennis Op Maat Biodiversiteitsmonitoring melkveehouderij is afgerond. KOM Open teelten is zo goed als klaar voor presentatie. Land en Hand gaat in 2022 op een laag pitje door met studenten van Entree GroenStart en Commercieel Ondernemen.

Conclusie:

Het beoogde effect is behaald. Vanuit de overtuiging dat het belangrijk is om de studenten een bredere blik mee te geven over de ontwikkelrichtingen van de maatschappij, is natuurinclusieve landbouw en ecologisch beheren een onderdeel van het lesprogramma geworden. Echter, natuur inclusief werken is een onderdeel van een systeemverandering in de landbouw. Er is een spanningsveld tussen strategisch toekomstgericht denken en de huidige dagelijkse praktijk die de studenten ervaren. Natuurinclusief is in ontwikkeling.

Het was voor dit speerpunt belangrijk dat studenten integraal kunnen denken en inzien dat op een natuurinclusieve manier alles met elkaar samenhangt en dat samenwerking met partijen in de directe omgeving (TBO's, natuurorganisaties, akkerbouwers, veehouders, loonwerk, klanten) belangrijk is voor een natuurinclusief verdienmodel.

Binnen het team zijn er nog steeds verschillende visies op dit thema. Wel is er een verschuiving opgetreden vanwege de huidige maatschappelijke ontwikkelingen. De politieke druk is momenteel groot, de gemoederen lopen hoog op en het onderwerp is onderdeel van een snelkookpan van emoties.

Belangrijk bij dit thema was dat student/ondernemer/maatschappelijke organisatie leert denken vanuit het inzetten van natuurlijke processen in de bedrijfsvoering en deze optimaal benut en zo min mogelijk verstoort. Met een verzamelnaam kunnen we dit 'ecologisch beheer' noemen.

Toekomstige ambities

Een docentonderzoeker van het vmbo is aan het inventariseren wat er al gedaan wordt aan biodiversiteit per vmbo-vestiging en gaat een klankbordgroep en teampagina opzetten ter bevordering van het gebruiken van lesmateriaal en uitdelen van excursie-ervaringen

Excelleren en verdiepen

Uitgangspositie

In het kader van excelleren en verdiepen nemen we deel aan Skills, de 'ambassadeur' en worden er masterclasses georganiseerd.

Ambitie

Teams bieden excellentie- of verdiepingsprogramma aan.

Beoogd effect:

Toegenomen aantal studenten volgt extra curriculaire programma.

We hebben talentontwikkeling gesplitst van excellentieprogramma's en een extra speerpuntaanvoerder benoemd. Deze heeft in het najaar de plannen rondom talentontwikkeling opgepakt.

Skills Ontwikkelingen periode 2019-2022:

2020: Een nulmeting in 2020 van excellentie- en verdiepingsprogramma's bij zes onderwijsteams leverde een mooie lijst op van activiteiten variërend van (internationaal) beursbezoek, studiereizen, netwerkbijeenkomsten, deelname aan wedstrijden in binnen- en buitenland, gastlessen en masterclasses. Daarop volgde een lijst van wensen voor nieuwe activiteiten zoals een wedstrijd carousel voor talentontwikkeling in samenwerking met vakexperts uit het bedrijfsleven en een uitbreiding van bestaande activiteiten. Een succesvolle editie van Skills The Finals in Leeuwarden (maart 2020) waar we met een kandidaat voor Bloem & Design en een kandidaat voor Monteur Mobiele Werktuigen meededen.

2021: De speerpuntaanvoerder voor Skills en excellentieprogramma's werd ernstig ziek en kon niet volledig vervangen worden. De docenten hebben de aanloop naar Skills 2021 grotendeels samen met de verantwoordelijk directeur en de programmamanager opgepakt. Door het succes van 2020 waren

er grootse plannen voor uitbreiding van het aantal deelnemende teams aan de editie 2021 en het participeren in het schrijven van een wedstrijd. Halverwege de lente bleek dit vanwege corona niet goed haalbaar. De focus lag op het reguliere onderwijs en om met nieuwe teams te starten bleek een lastige opgave. De opleiding Bloem & Design liet zich niet leiden door beperkingen en ontwierp met een hele klas een voorronde die digitaal zou plaatsvinden. De winnaar, een eerstejaars student, heeft met veel enthousiasme uitgekeken naar Skills The Finals 2021. Dat gold ook voor twee studenten van Monteur Mobiele Werktuigen.

2022: In 2022 is de deelnemer van Bloem & Design afgefallen in de kwartfinales. De MMW-deelnemer kwam in de finale en is tweede geworden. Twee studenten van de opleiding Groen, Grond & Infra zijn tijdens de finale van WorldSkills Heroes, Nederlands kampioen Loonwerk geworden in Zeewolde. Tijdens deze wedstrijd namen studenten van elf mbo-scholen uit heel Nederland het tegen elkaar op. Er moesten sloten worden uitgegraven, een rechte hoek worden uitgegraven, en een stuk grond worden uitgevlakt en weer worden ingezaaid. De uitvoering van de Skills-talents vakwedstrijden vonden plaats in 2023 bij Vonk voor vmbo uit regio Noord-Holland. In drie dagen vonden de kwalificatiewedstrijden plaats, deelnemers zijn gekozen op basis van de voorrondes op de scholen. Studenten mbo hielpen bij het organiseren en beoordelen van de vakwedstrijden. Alhoewel de uitvoering in 2023 heeft plaatsgevonden is de organisatie al in 2022 begonnen. De speerpuntaanvoerder heeft een organiserende rol gehad in de voorbereiding en organisatie.

Toekomstige ambities skills:

In 2023 doen de opleidingen dierverzorging, bloembinder, interieuradviseur en hoveniers mee met Skills Heroes. Hovenier en bloembinder zijn bestaande trajecten. Hoveniers staan in de finale, nadat ze vorig jaar een jaar afwezig zijn geweest vanwege drukte in het onderwijsaanbod en wisseling in het management. MMW is geschrapt als Skills wedstrijd wegens te weinig deelnemende scholen, maar zal dit jaar toch een vak-wedstrijd houden op 23 en 24 maart in Harderwijk. De opleidingen Voeding en Paardenhouderij doen voor de tweede keer mee aan vak-wedstrijden. Zes teams van de opleiding Paardenhouderij doen mee aan de voorrondes. De finalist gaat naar de finale. Vijftien teams hebben meegedaan met de finale, waarvan één Vonk-team.

Vanuit Skills zijn er challenges en masterclasses aangeboden, dit zijn online programma's waaraan veel teams meedoen en dat is een nieuwe ontwikkeling. De opleidingen I&O, Bloem en Dierhouderij doen hieraan mee. Een andere nieuwe ontwikkeling is dat Skills zich niet meer alleen richt op de hogere niveaus, maar dat iedere student binnen zijn eigen niveau kan excelleren. De ambitie is om de deelnemers aan de Skills-wedstrijden een gezamenlijke benadering te laten beleven. Waar voorheen de deelnemende opleidingen verspreid waren over de verschillende vestigingen, zijn die nu meer gelokaliseerd in één vestiging. Hierdoor kunnen we toewerken naar een Skills-team.

Excelleren ontwikkelingen periode 2019-2022

2020: Een gerichte oproep aan het begin van 2020 om als student mee te praten over talentontwikkeling resulteerde in veertien aanmeldingen van verschillende opleidingen. Een live rondetafelgesprek in het voorjaar werd omgezet in een digitale theebijeenkomst in het najaar. Daar was minder animo voor. Studenten die al de hele dag achter een computer hadden gezeten zagen meer in een pizzasessie dan in een theeoverleg. Niettemin namen vier enthousiaste studenten deel aan het gesprek waarbij samenwerken met andere opleidingen, verdieping van de lesstof, zelf mee mogen denken, meer excursies richting 'het beroep' en toegankelijkheid voor iedereen (in tegenstelling tot wedstrijden) belangrijke elementen waren om talentontwikkeling verder vorm te geven. Dit resulteerde in een nieuwsbulletin op het intranet, een blog van de voorzitter van het college van bestuur en wordt samen met de betrokken studenten en opleidingen in 2021 verder uitgewerkt.

2021: De plannen van 2020 hebben niet in volle omvang doorgang gevonden in 2021 vanwege de perikelen rond corona. De docenten die nodig waren voor het organiseren van de "excellentie"

activiteiten hadden hun handen vol aan het initiële onderwijs. Door ziekte van de speerpuntaanvoerder viel de verbinding tussen de opleidingen op dit thema weg.

2022: In 2022 zijn mbo-coaches, twee studenten uit Alkmaar, ingezet om de deelnemende studenten aan de Skills-wedstrijden te begeleiden en ondersteunen.

Conclusie:

Het zaadje is geplant. Steeds meer studenten ervaren de mogelijkheid om deel te nemen aan excellentie-activiteiten, echter we zullen er aandacht aan moeten blijven besteden. Een goede ontwikkeling is de consensus dat op ieder niveau studenten kunnen excelleren, dit is niet voorbehouden aan de hogere mbo-niveaus. De ambitie om host te zijn voor de landelijke Skills wedstrijden laat zien dat Skills belangrijk gevonden worden. Helaas hebben we gemerkt dat een aantal van de wedstrijden geen doorgang zullen vinden, de oorzaak hiervan kan liggen in het feit dat veel scholen fuseren. Per instelling mag er één team per opleiding deelnemen.

Toekomstige ambities excelleren

Excellent vakmanschap (voor elk niveau) is als keuzedeel ontworpen vanuit Skills. Hiermee kun je laten zien dat je expert bent. Het is een generiek keuzedeel omdat je op je eigen gebied, binnen je eigen niveau expert kunt zijn. Dit keuzedeel wordt wellicht opgenomen in het aanbod van Vonk. De speerpuntaanvoerder gaat het keuzedeel promoten, eerst bij de directeuren en dan in overleg met de teams. In de toekomst willen we het aantal coach-studenten uitbreiden.

Internationalisering

Uitgangspositie

Internationalisering in ons mbo heeft zich de afgelopen jaren vooral ontwikkeld op het gebied van buitenlandse stages (ibpv), waarin we tot de koplopers van het Nederlandse mbo behoren. Andere vormen van internationalisering, zoals samenwerken in een netwerk van buitenlandse scholen, het ontwikkelen van of gebruiken van bestaande internationale modules (keuzedelen), staan nog in de kinderschoenen.

Ambitie:

Internationaliseren is een vanzelfsprekend onderdeel van het curriculum.

Beoogd effect

- Eén netwerk is operationeel.
- Uitwisseling studenten en docenten.
- Eigen en buitenlandse studenten kunnen een deel van hun opleiding volgen bij een netwerkschool.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2020: In maart 2020 waren 65 studenten in het buitenland voor een internationale stage (ibpv). De meeste studenten zijn binnen twee weken na de ingang van de eerste corona-maatregelen terug naar Nederland gekomen en konden hun stage (bpv, beroepspraktijkvorming) hier afronden met hulp van de bpv-begeleiders. Er waren zeventien studenten in Nieuw-Zeeland die meteen aangemeld werden voor repatriëring omdat het luchtverkeer stopte. Op één na kwamen ze terug. De student die met een speciale corona-praktijkovereenkomst (pok) bleef, heeft digitaal zijn examen gedaan, is gediplomeerd en was net op tijd terug om aan zijn hbo-opleiding te beginnen. Twee studenten waren in de Verenigde Staten waar zij eveneens met een corona-pok hun stage konden afronden. Om deze twee naar huis te krijgen, met allerlei geannuleerde vluchten, was een uitdaging maar is gelukt. Een viertal studenten in Europa kon hun ibpv afmaken omdat zij intern bij het bedrijf verbleven. Flexibiliteit en doorzettingsvermogen namen al deze studenten in overvloed mee naar huis.

De speerpuntaanvoerder, tevens ibpv-coördinator, leverde maatwerk, regelde verzekeringen en hield contact met familie en leerbedrijf. In de tweede helft van 2020 zijn achttien studenten naar het buitenland vertrokken die allen voor 2021 hun ibpv konden volbrengen. Daar waar fysieke uitwisselingen echt beperkt waren, zorgden de teams ervoor dat er digitaal contact gezocht werd. Niet in de laatste plaats om contacten voor de toekomst warm te houden en voorbereidingen te treffen voor als het reizen weer mogelijk is.

2021: Onder de naam Amooove 'Agricultural m(o)ove with 21st century skills' (een Erasmus+-project) werken verschillende opleidingen samen met onderwijsinstellingen uit Noorwegen, Zweden en Finland om lesmodules te ontwikkelen die de studenten bij elkaar op school kunnen volgen. Een grote groep studenten uit alle betrokken klassen werkten samen aan een digitale opdracht zodat vanuit de eigen schoolbanken een internationale ontwikkeling kon worden doorgemaakt. Hiermee is een begin gemaakt aan 'internationalisering at home'. Een bezoek van niveau-2-studenten Veehouderij aan een bedrijf in Duitsland moest worden uitgesteld naar najaar 2021. Dat was ook het geval bij een niveau-2-klas Groen, Grond & Infra met betrekking tot een uitwisselingsbezoek aan Tsjechië en een sterilisatieproject in Zuid-Europa van de opleiding Paraveterinair. De opleiding Bloem & Design heeft een samenwerking met de vakrichting Design van de Finse HAMK University of applied sciences. Vorig jaar kwamen Finse studenten met hun ontwerpen om een bruidsshow, georganiseerd door onze studenten, aan te kleden. Dit jaar kwamen de jurken per post waarna onze studenten de bloemen toevoegden en via Instagram een presentatie gaven. Een geslaagde variant op het originele plan; maar het plan om volgend jaar met studenten weer naar Finland te vertrekken ligt klaar. Het team van Natuur, Water & Recreatie wist het netwerk uit te breiden met een digitale samenwerking met een opleiding in Duitsland om te leren van elkaars 'cultuur'. Een onderzoek loopt naar mogelijkheden om studenten uit verschillende landen samen een internationale module (bv Engels) te laten volgen. Binnen EUROPEA, Europees samenwerkingsverband op het gebied van het groene beroepsonderwijs, wordt jaarlijks de Agro-Challenge georganiseerd. Bij deze Agrowedstrijd lag de focus op het opdoen van internationale contacten, spreekvaardigheid in andere talen, plannen en organiseren, teamwerk versus zelfstandigheid. Er is belangstelling vanuit verschillende onderwijsteams om hieraan mee te doen. Vanuit hetzelfde samenwerkingsverband wordt een digitale bijeenkomst voor docenten ingezet om het programma meer bekend te maken en de deelnemers contacten op te laten doen.

2022: In 2022, nadat alle corona-problemen achter de rug waren en reizen weer mogelijk was, zijn er verschillende internationale reizen en activiteiten geweest. Er zijn 80 studenten en 10 docenten op een internationale excursie, bpv of job-shadowing (docenten) geweest. Veehouderij, Dierverzorging en Paardenhouderij zijn actief in het project Amooove21. Er zijn 9 buitenlandse studenten en 4 buitenlandse docenten Paardenhouderij naar Alkmaar gekomen om samen met onze eigen studenten en docenten een tweeweekse internationale lesmodule bij ons op school te volgen. De opleiding Tuin, Park & Landschap heeft de internationale bpv (ibpv) opgenomen in de opleiding. Daarnaast is er een samenwerking met scholen uit Denemarken en Finland opgestart waarbij studenten en docenten lesmodules bij elkaar op school kunnen volgen. Twee docenten en zes studenten hebben hier gebruik van gemaakt. De overige studenten hebben een excursie gemaakt naar de Tuinen van Appeltern waar de focus lag op de internationale tuinen en werkwijzen.

De opleiding Paraveterinair is gestart met de pilot om internationalisering een vaste plek in het curriculum te geven. Onder de naam 'Hands On' maken studenten een tweeweekse studiereis naar een dierenopvang organisatie met een kliniek in Spanje of Portugal. De voorbereiding op de werkzaamheden en interculturele vaardigheden vinden in de lesmodules op school plaats waarna de daadwerkelijke reis plaatsvindt. In 2022 hebben alle 36 studenten uit het tweede leerjaar hieraan meegedaan. De pilot is geëvalueerd en is met enkele aanpassingen in het curriculum opgenomen voor schooljaar 2022-2023.

Conclusie:

Er valt over de grenzen veel te halen en veel te brengen. Het internationaliseringsprogramma van het Clusius College staat open voor studenten van alle niveaus, dit was één van de uitgangspunten van Internationalisering. Het probleem zat hem niet zozeer in het zorgen voor een buitenlandse ervaring, maar vooral in de organisatie die achterblijft. Opleidingen ervoeren moeite om de thuisblijvers een goed programma aan te bieden, waardoor internationalisering in het geheel niet werd gedaan. Met de inzet van de speerpuntaanvoerder is dit probleem opgelost.

Toekomstige ambities

Het aantal opleidingen waarvan de studenten een internationale ervaring op kunnen doen, zal worden vergroot.

Thema Versterken van de kwaliteitscultuur

Binnen dit thema richten wij ons vooral op de permanente ontwikkeling van medewerkers, inclusief leiderschapsontwikkeling.

Kwaliteitsbewustzijn in de hele organisatie

Uitgangsspositie

De inspectie merkt in haar rapport onder meer het volgende op (zij doet dit veelal aan de hand van onderzoek in de geselecteerde opleidingen of vestigingen, maar wij beschouwen deze bevindingen van belang voor de hele organisatie):

- Er is nog ruimte voor verbetering ten aanzien van de kwaliteit van de zelfevaluaties, met name waar het gaat om de kwaliteit van analyses. Dat kan een risico vormen voor de betrouwbaarheid van informatie en de effectiviteit van verbetermaatregelen.
- De cultuur van samenwerken – waarvan door de inspectie geconstateerd is dat die er is – maakt het ook mogelijk om elkaar aan te spreken op gemaakte afspraken, al kan nog wel strakker worden gekeken of afspraken ook door iedereen worden nageleefd.
- Een risico kan nog zijn dat te veel ad hoc wordt gewerkt en het zicht op het geheel ofwel de samenhang van maatregelen te weinig aandacht krijgen.
- Een aandachtspunt betreft de check en act-fase van de gehanteerde PDCA-cyclus op teamniveau.

Ambities

- Het Clusius College bereikt via een instellingsbreed kwaliteitssysteem (profiel 3 van het kwaliteitsnetwerk) een integrale kwaliteitsbenadering (profiel 4).
- Professionalisering.
- Het Clusius College bereikt via een instellingsbreed kwaliteitssysteem een integrale kwaliteitsbenadering.

Beoogde effecten:

- Aanbevelingen voor stappen naar profiel 3 en vervolgens 4.
- Kwaliteitssysteem opgeleverd.
- Integrale kwaliteitsbenadering vastgesteld in de volgende audit.

Integrale kwaliteitsbenadering- ontwikkelingen periode 2019-2022

2019: Voorbereiding voor uitgebreid CINOP-traject gestart door ontwerpgroep met vertegenwoordigers van docenten, ondersteunende afdelingen, een directeur en twee teamleiders. Doel: kwaliteitsbewustzijn te versterken en verankeren in het mbo richting eigenaarschap en daarmee een actievere rol voor docenten in het werken met PDCA. Vijftien onderwijsteams deden mee en ook het managementteam volgde het traject. Elke groep vraagt om maatwerk. Immers, niet iedereen vertrekt vanuit hetzelfde punt.

2020: Na intakegesprekken met vertegenwoordigers van de teams en een individuele nulmeting aan de hand van een vragenlijst werd het maatwerktraject van CINOP verder uitgewerkt. Met drie workshops per groep met voorbereidende opdrachten werd het traject gestart. Naast de trajecten in de teams, werden duidings-/intervisiegesprekken met de teamleiders georganiseerd. Een Infographic ondersteunde elke teamleider met actuele data en actie- en verbeterlijnen. Deze werd per kwartaal ingevuld en besproken. Dit traject werd begeleid vanuit de afdeling Kwaliteit & Onderwijs.

2021: Op tenminste één vestiging heeft de eerdergenoemde Infographic een vaste plek. De aspectverantwoordelijke kwaliteitszorg, een vast onderdeel van ieder team, stuurt op de kpi's. Duidingsgesprekken op basis van de data geven een goed inzicht van de te nemen stappen. Data, kpi's en de resultaten van de duidingsgesprekken komen terug in kwartaalrapportages.

2022: De lijn van de ingezette structuur rondom kwaliteitszorg is verder doorgetrokken en de teams voelen zich daar eigenaar van. De structuur van Infographic, actie- en verbeterlijnen, duidingsgesprekken en kwartaalrapportages, die terug te vinden is in de leidraad kwaliteitszorg, wordt door alle teams gevolgd.

Aanbevelingen voor stappen naar profiel 3 en vervolgens 4 - ontwikkelingen periode 2019-2022

2019: De aanbevelingen uit de audit van het Kwaliteitsnetwerk werden meegenomen in het ontwerp van de CINOP-training. Daar waar de aanbevelingen zich richtten op een andere groep binnen de organisatie zijn deze via memo's bij de juiste tafels terechtgekomen.

2020: De processen voor profiel 3⁵ zijn door de afdeling Kwaliteit & Onderwijs beschreven in de leidraad kwaliteitszorg dat in 2020-2021 werd opgesteld met input van directeuren en teamleiders.

2021: Vaststelling van het handboek kwaliteitszorg vond plaats op 1 oktober 2021. De ontbrekende onderdelen van het kwaliteitssysteem profiel 3 zijn aangevuld. Voor wat betreft profiel 4⁶ lagen we op koers. De cyclus staat en de goede onderdelen staan erin. Aan de cultuur is ook volop gewerkt met Cinop-traject en door koppeling van adviseur mbo aan elk team.

2022: De doelstelling was om in 2022 alle punten uit profiel te behalen. We kunnen daar over zeggen dat:

- De structuur middels leidraad kwaliteit waarin onze beleidscyclus en kwaliteitscyclus beschreven zijn, voldoet.
- Op kwaliteitsbewustzijn is ingezet middels Cinop-traject en wordt nu ingezet door koppeling van adviseur mbo aan elk mbo-team.
- Daarmee zijn grote en kleine cyclussen nog meer met elkaar verbonden dan afgelopen jaar.

Er zijn noemenswaardige stappen gezet richting profiel 4. Alle teams hebben echter een verschillende startpositie gehad, waardoor nog niet in alle teams sprake is van een optimale profiel 4 aanpak. Aan alle mbo-teams is een adviseur vanuit de afdeling Kwaliteit & Onderwijs gekoppeld en is kwaliteitszorg structureel onderwerp van gesprek. Zo zijn er zelfevaluaties gedaan en hebben de adviseurs ondersteund bij de totstandkoming van de actie- en verbeterlijnen. In 2022 is er ook een nieuwe auditsystematiek van start gegaan waarbij teams ontwikkelingsgericht geaudit worden. Hierbij staat een vraag vanuit het team centraal. Dit vraagt kwaliteitsbesef van een team om hiermee uit de voeten te kunnen.

⁵ Profiel 3, een instellingsbreed kwaliteitssysteem.

⁶ Profiel 4, Integrale kwaliteitsbenadering binnen de instelling.

Conclusie:

In profiel 4 is de instelling volledig in controle. We kunnen zeggen dat de cyclus staat en dat de goede onderdelen erin staan. Er is sprake van een samenhangende PDCA-cyclus en continue kwaliteitsborging van het onderwijs. Denk hierbij aan de teamplannen, het uitvoeren van de zelfevaluaties en de invoering van de auditsystematiek. Aan de cultuur is ook volop gewerkt met Cinop-traject en door de koppeling van een adviseur mbo aan elk team.

Door analyses van opbrengsten en reguliere kwartaalrapportages is er op centraal niveau inzicht in de basiskwaliteit. Waar de basiskwaliteit niet behaald wordt, wordt een verbeterlijn geformuleerd conform onze beleidscyclus. Het bestuur houdt zicht op de kwaliteit onder andere door de kwartaalrapportages. Wanneer we kijken naar de resultaten, dan kunnen we helaas niet zeggen dat we een structureel stijgende lijn vertonen en voor 90% aan de externe basiseisen (rendementen) voldoen. Er zijn meerdere opleidingen die al lange tijd (structureel) onvoldoende resultaten behalen. De analyses zijn gedaan en verbeterlijnen hiervoor ingezet.

Toekomstige ambities

Het kwaliteitsbesef en –bewustzijn is iets waar we ook de komende jaren nog veel aandacht aan blijven besteden. Het eindigen van de beleidscyclus en de fusie zorgen ervoor dat we in 2023 gaan starten met het vormgeven van ons nieuwe kwaliteitscyclus. Op concernniveau hebben we sinds 2023 de planning- en comfortcyclus en de kwaliteitscyclus zal daar onderdeel van zijn. We nemen daarmee de opbrengsten van de afgelopen jaren mee en gaan een 'proeftuinen-traject' met het kwaliteitsnetwerk mbo starten om zo in gezamenlijkheid met de teams te komen tot een kwaliteitscyclus die past bij onze ambities.

Professionalisering

Ambitie

Professionalisering

Beoogde effecten

Clusiusbreed scholingsaanbod op basis van professionaliseringsplan.

Jaarlijkse toename van 15% (op basis van scholingsbudget) in de periode 2020-2022.

Tevredenheid docenten en studenten toegenomen; betere voorbereiding studenten op arbeidsmarkt.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2020: Er werd een werkgroep samengesteld gericht op professionalisering binnen het mbo én vmbo. Deze werkgroep heeft een raamwerk opgeleverd waarin beschreven werd wat moet en wat mag qua ontwikkeling en professionalisering in relatie tot kernwaarden en doel.

2021: Een meerjarenplan werd uitgewerkt, waarbij het oprichten van een eigen academie voor alle medewerkers één van de doelen was. Dit voorstel is na accordering door de directieraad verder uitgewerkt. In de coronaperiode is er veel aandacht geweest voor professionele ontwikkeling gericht op het eigen vakgebied en didactisch coachen, waaronder de didactiek van online onderwijs en ICT-vaardigheden.

- In het kader van passend onderwijs gaven onderwijsteam aan behoefte te hebben aan scholing op het gebied van gesprekstechnieken. Om gehoor te geven aan deze behoefte, werden de volgende activiteiten in gang gezet:
 - Voor het interne ondersteuningsteam in Alkmaar zijn er meerdere overleggen geweest (hele team of op individuele basis) met de GGZ, waarbij ingegaan is op het doorvragen en wat kun/mag je vragen aan de studenten en wat kun/mag je verwachten van de student. Deskundigheidsbevordering heeft het hele jaar plaatsgevonden bij dit team. Vervolgens konden zij op passende wijze mentoren en LOB-/SLB-docenten ondersteunen of adviseren.
 - In Hoorn en Schagen werd een training gesprekstechnieken door GGZ gevolgd.

- In Hoorn werd een module 'leerlingbespreking' ingezet bij zowel het vmbo als het mbo om uitval te voorkomen en beter te kunnen begeleiden.
- Om docenten en medewerkers te ondersteunen een goede balans tussen privé en werk te bewaken tijdens de perioden van thuiswerken en online lessen, is een pakket samengesteld met online cursussen. Men kon kiezen uit een zeer gevarieerd aanbod van Neuro Linguïstisch Programmeren tot cyberpesten.
- Een training met rollenspel op het gebied van communicatie is in ontwikkeling. Deze is getest bij niveau-2-groepen. Het was een groot succes. De bedoeling is dat alle mentoren hierin worden geschoold en dat de training onderdeel wordt van het reguliere LOB-/SLB-programma en ook aan stagebedrijven wordt aangeboden.
- In alle drie de mbo-vestigingen is een schoolmaatschappelijkwerker gepositioneerd die de teams ondersteund bij GGZ problematiek.
- Er werd een vitaliteitsweek georganiseerd en er was een wandelcoach beschikbaar.
- Daarnaast zijn er leiderschapstrajecten binnen de Thomas More academie.
- In samenwerking met de ondernemingsraad is een werkdrukplan opgesteld.

2022: Drie docenten zijn gestart als onderzoeksdocent (docent C, LD). Zij hebben onderzoekstaken naast de lesgevende taken. Er is vanuit deze groep verbinding met de Expertgroep beroepsgerichte didactiek (zie hieronder) tot stand gekomen nadat eind 2020 een werkgroep werd gestart met het formuleren van de visie van het Clusius College op onderzoek. In 2022 zijn deze docenten een onderzoek gestart naar de problemen die de studenten ervaren van niveau 1 naar niveau 2. Naast een literatuurstudie, hebben zij een vragenlijst gemaakt voor interne betrokkenen. We verwachten de resultaten in 2023.

Conclusie

Professionalisering heeft de aandacht. Er is ruimte voor scholing, echter het scholingsbudget wordt nog niet in alle lagen evengoed besteed. Teamgerichte scholing wordt steeds beter gewaardeerd, individuele scholing blijft achter.

Toekomstige ambities

Gezien de ontwikkelingen in het mbo is het belangrijk dat we goed blijven meegaan in deze ontwikkelingen. De veranderende rol van de docent in het kader van Leven Lang Ontwikkelen is er daar slechts één van.

Expertgroep beroepsgerichte didactiek

Doelstelling

Tien voorlopers pakken de integratie van beroepspraktijk en onderwijs op, onder begeleiding van lector Aeres Hogeschool Wageningen (systematiek professionele leergemeenschap) om zo de vakgerichte didactiek te verstevigen.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2019: Onderzoek naar de mogelijkheid om goede docenten bij elkaar te zetten om te leren van elkaar én om na te denken over de manier waarop andere docenten didactisch ondersteund zouden kunnen worden. Deze expertgroep onder leiding van lector Aeres Hogeschool Wageningen kreeg in 2019 vorm. Er werd een start gemaakt met drie didactische producten, die eerst binnen de eigen opleiding zouden worden getest.

2020: De drie producten waar in 2019 een start mee was gemaakt, werden verder ontwikkeld met als doel deze producten onder te brengen in de eigen opleiding. Overdraagbaarheid naar andere opleidingen stond voor 2021 op de planning.

2021: Met presentaties voor een bredere doelgroep dan alleen de eigen opleiding, het inzetten van publicaties in nieuwsbrieven en contacten leggen met eigen vmbo is geprobeerd de expertgroep verder uit te breiden. Helaas nam het enthousiasme van de groep af en deelnemers gaven om verschillende redenen aan niet meer deel te willen nemen. De drie didactische producten zijn afgerond.

2022: De expertgroep is ontbonden en de activiteiten op het gebied van beroepsgerichte didactiek is verder verduurzaamd via de onderzoeksdocenten.

Bevoegd-bekwaam

Ambitie en beoogd effect

Alle docenten bevoegd en bekwaam.

<i>Docenten bevoegd / bekwaam</i>	2020	2021	2022
Onbevoegd, niet op opleiding	-	14	6
Zij-instromer	20	-	4
Studerend	-	17	14
Totaal aantal docenten	114	121	131

Voor de categorie niet bevoegd en niet bekwaam geldt dat deze tijdelijk en ter vervanging zijn aangesteld met daarnaast een aantal zij-instromers die eerst een periode in het onderwijs meedraaien om te kijken of het aan beide zijden past, voordat in een opleiding wordt geïnvesteerd.

Conclusie:

De ambitie, geen enkele docent onbevoegd voor de klas is niet bereikt, maar er blijven geen docenten jarenlang onbevoegd. Iedereen die voor de klas staat moet toewerken naar een bevoegdheid, middels een docentenopleiding of een PDG. Clusius College heeft ook 'last' van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor er soms andere keuzes worden gemaakt dan meteen te kiezen voor een bevoegd docent. Clusius College maakt in toenemende mate gebruik van hybride docenten. Dit gebeurt onder andere bij de opleiding Tuin, Park & Landschap waar een medewerker van Landschap Noord-Holland de praktijkvakken doceert. Ook bij de opleiding Medewerker Natuurbeheer N2 zien we deze ontwikkeling. Deze hybride docenten worden bijgestaan door een DOA (docent op afstand).

Toekomstige ambities:

Om studenten te enthousiasmeren voor het docentschap is er een onderzoek gestart naar het ontwikkelen van het keuzedeel "van groen student naar groen docent". Op dit moment worden alumni nog niet gevraagd om les te komen geven, terwijl dit zeker op onderdelen een optie zou zijn. Oud-studenten met specifieke kennis én kennis van de instelling kunnen een bijdrage leveren aan het onderwijs. Dit vraagt van ons dat we beter worden in flexibele contracten, helaas is dat op dit moment nog niet gerealiseerd.

Analyse indicatoren

Tevredenheid studenten

Professionalisering en kwaliteitsbewustzijn zouden terug te zien moeten zijn in de waardering die de lessen krijgen van studenten. De JOB-enquête laat zien dat er in 2022 een afname is van de tevredenheid over de lessen en het onderwijs, gemiddeld wordt een 6,5 gescoord. De vorige meting liet een gemiddelde zien van 6,9. Deze afname in tevredenheid is te zien bij alle opleidingen m.u.v. de opleiding Tuin, Park & Landschap waar gemiddeld een 8,0 werd gescoord voor de lessen en de opleiding.

Uit de JOB-enquête blijkt een toename van tevredenheid over de stage bol, werkplek bbl en de veiligheid.

Tevredenheid medewerkers

De waardering voor de mate waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen is wisselend en onder meer afhankelijk van het type medewerker. Gemiddeld wordt dit thema gewaardeerd met een 6,5 t.o.v. de benchmark van 6,9. Waarbij direct ondersteunend personeel een 5,9 geeft en management & directie een 7,8 geeft. Een grote spreiding dus. Docenten beoordelen de ontwikkelmogelijkheden met een 6,5, indirect ondersteunend personeel geeft een 6,4. De tevredenheid over de organisatie wordt gemiddeld beoordeeld 5,6 ten opzichte van een landelijke waardering van 7,2. Wellicht speelt de fusie hierin een rol, maar het onderzoek laat ook zien dat er vanuit de organisatie ook te weinig duidelijke doelstellingen zijn. Een cijfer 5,2 t.o.v. de landelijke benchmark van een 7,0 maakt dit ook duidelijk.

Thema Jongeren in kwetsbare posities

Dit thema omvat de volgende ambities:

- Kansrijke beroepen in beeld
- Verzuim
- Kwetsbare jongeren hebben uitzicht op startkwalificatie en werk.
- We hebben een helder beeld waarom studenten tussentijds de instelling verlaten.
- Deelnemers aan de arrangementen hebben (na diplomering en het vinden van werk) twee jaar de mogelijkheid voor begeleiding op het werk.
- Samenwerken in de regio
- Verduurzaming aanpak GroenStart.

Indicatoren

- Vsv
- Arbeidsmarktrendement

Het thema kwetsbare jongeren heeft een plek gevonden in ons vestigingsoverstijgende Entree-onderwijs en GroenStart. Daarnaast werken we nauw samen met partners aangesloten bij het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord en collega-instellingen. In 2020 hebben we een teamleider, tevens speerpuntaanvoerder voor passend onderwijs aangesteld.

Kansrijke beroepen in beeld

Beoogd effect

Kansberoepen in de regio zijn in beeld bij het beroepsonderwijs.

Uitgangspositie

We hebben geen duidelijk beeld welke (regionale) kansberoepen er zijn.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2019: Voor iedere mbo opleiding is er een portret gemaakt, met daarin data als vsv, arbeidsmarkt kansen, kans op stage. Het data ondersteund werken behoeft nog wat aandacht, veel teamleiders herkende de data niet.

2020: In 2020 is voor het speerpunt Leven Lang Ontwikkelen een matrix gemaakt waarbij kansberoepen in beeld zijn gebracht op basis van algemene arbeidsmarktdata, een onderzoek van de universiteit van Maastricht en UWV-gegevens. Deze matrix is gemaakt voor alle opleidingen van het Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland. Zie ook hoofdstuk Arbeidsmarkt van de toekomst onder 'Leven Lang Ontwikkelen'.

2021: In 2021 is deze matrix gebruikt om het gesprek aan te gaan over het aanbod keuzedelen. Welke kansrijke trajecten kunnen we koppelen aan minder kansrijke opleidingen.

2022: In 2022 is deze matrix aangevuld met skills, een unieke set aan kwaliteiten die van waarde zijn voor de arbeidsmarkt. Een skills gebaseerde arbeidsmarkt is steeds meer in ontwikkeling. Daar willen we op inspelen. De matrix laat goed zien voor welke opleiding en dus beroep welke skills gevraagd zijn. Vanuit de skills kan dan gekeken worden welk(e) beroep(en) een student op basis van de skills nog meer zou passen. We kunnen dus op twee manieren de positie van jongeren in kwetsbare posities/studenten op de arbeidsmarkt vergroten. Door aan minder kansrijke opleidingen, arbeidsmarkt relevante trajecten (keuzedelen, mbo-certificaten) te koppelen. Daarnaast kunnen we ons richten op de skills, waardoor we een match kunnen maken tussen de skills die op de arbeidsmarkt veel gevraagd zijn én het onderwijs. Beide initiatieven kunnen worden doorontwikkeld en zullen ook een plek krijgen in de nieuwe werkagenda.

Conclusie:

We hebben kansrijke beroepen goed in beeld. Waar we beter in moeten worden is om data ondersteund te werken. Het hebben van een matrix is één ding, maar dit ook gebruiken om in gesprek te gaan met studenten is een ander ding. Dit kost tijd.

Toekomstige ambities:

De matrix is een goede manier gebleken om de kansrijke beroepen in beeld te krijgen, dit helpt in het maken van keuzes. We moeten de matrix toegankelijker maken, zodat het gebruik ervan wordt vergemakkelijkt. We moeten de instelling meer meekrijgen in het data ondersteund beslissingen nemen. De matching op skills, moet zodra SBB een skills ontologie heeft gekozen, verder uitgewerkt moeten worden.

Kwetsbare jongeren hebben uitzicht op startkwalificatie en werk

Beoogd effect

Jongeren die niet onder de voorwaarden van het project GroenStart vallen, worden via de werkwijze van GroenStart begeleid.

Het aantal jongeren in andere arrangementen ontwikkelt zich positief.

Uitgangspositie:

Een aantal sectoren waarvoor het Clusius College opleidt, biedt goede mogelijkheden voor werk voor jongeren met een beperking en andere kwetsbare jongeren. Dit betreft vooral de sectoren hoveniers & groenvoorziening en de (primaire) land- en tuinbouw. Een voorbeeld hiervan is het project GroenStart.

Ontwikkelingen periode 2019-2021

2020: In 2020 zijn sinds 2017 356 intakes bij GroenStart gedaan, zijn 137 studenten gestart met voorschakelen en konden er 125 naar werk begeleid worden. Het inrichten van een flexibel onderwijsaanbod met verschillende momenten van instroom is nader onderzocht in de tweede helft van 2020. Wanneer opstroom naar niveau 2 niet tot de mogelijkheden behoort, worden in principe alle studenten begeleid naar (beschut) werk of dagbesteding. Zie ook hoofdstuk Gelijke kansen, onder '*Studenten ervaren minder hindernissen bij opstroom binnen het eigen mbo*'. De studenten hadden veel last van de schoolsluiting. Daarom werd de keuze gemaakt om de praktijklessen weer op school te houden. Dit hielp om de studenten Entree en niveau 2 wat regelmaat te geven. Van de in totaal 65 Entree- en niveau-2-studenten moest er voor één student extra hulpverlening worden ingeschakeld en is het bij één student niet gelukt deze weer naar school te krijgen. Een paar studenten hadden al eerder studievertraging opgelopen, maar alle anderen bleven op schema. De diploma-uitreiking was dit jaar erg persoonlijk en op maat. Met een versierde Clusius bus is langs de studenten gereden, werd een tafeltje met bloemen en kleedje uitgeklaapt waarna de diploma's op de stoep ondertekend konden worden. Een enorm succes.

2021: Het project kansrijke beroepen leverde onvoldoende resultaten op. Het project werd gestopt, maar de noodzaak iets te doen voor deze doelgroep was natuurlijk niet weg. Er werd een position paper geschreven, waarbij één van de uitgangspunten was het gezamenlijk ontwikkelen van een

arbeidsmarktgericht keuzedelenaanbod Entree en niveau 2. Een instellingsoverstijgende projectleider is aangesteld om nader inhoud te geven aan het convenant van de drie instellingen om thuisnabij onderwijs voor de Entree gezamenlijk vorm te geven aan de hand van een aantal uitgangspunten. Samenwerking met alle regionale partijen is hierbij van groot belang.

2022: De instellingsoverstijgende projectleider vormde een stuurgroep, waarbinnen de start is gemaakt met het ontwikkelen van het eerdergenoemde arbeidsmarkt relevante keuzedelenaanbod (zie ook flexibel onderwijs, gevarieerd keuzedeelaanbod). Een groep van zes studenten, voor wie een diploma halen niet mogelijk was, hebben we de instelling laten verlaten met een mbo-verklaring als oplegger voor de praktijkverklaring. Hiermee kunnen zij aantonen een onderdeel van de kwalificatie te hebben behaald.

Conclusie:

Het uitgangspunt is altijd, dat we (kwetsbare) jongeren een startkwalificatie willen laten behalen. Dit leverde voor Clusius College een risico op. Kijkende naar het hoge percentage vsv, zien we dat het niveau toch vaak beperkend is. Dat neemt echter niet weg dat we iedereen een kans geven, ook als dit betekent dat we tegen verlengde trajecten aanlopen. Daar waar een diploma halen echt niet mogelijk is, schrijven we de studenten in in de derde leerweg en bieden we ze een praktijkverklaringstraject aan, waardoor ze een betere uitgangspositie hebben op de arbeidsmarkt dan dat ze helemaal zonder enig waardepapier de instelling verlaten.

Toekomstige ambities

Het inzetten van flexibele modules biedt kansen. Deze modules geven studenten de kans om gedeeltes van een volledig diploma te halen als het behalen van een diploma er echt niet inzit. Uitgangspunt blijft dat we inzetten om het behalen van een startkwalificatie waarbij we iedereen een kans geven, ook als dit betekent dat we verlengde trajecten in moeten zetten.

We hebben een helder beeld waarom studenten tussentijds de instelling verlaten

Beoogd effect

We hebben voordat de studenten de instelling verlaten kunnen inspelen op dit vertrek doordat we een duidelijk beeld hebben waarom de studenten de instelling zouden willen verlaten.

Uitgangspositie

We hebben geen duidelijk beeld waarom de studenten de instelling verlaten.

Ontwikkeling periode 2019-2022

2020: De redenen dat de studenten de opleiding verlaten is onderzocht en divers: aanbod van bedrijf/stage om te werken, leerproblemen, lessen niet interessant, liever werken/ziet nut niet, opleiding bevalt niet, opleiding sluit niet aan, tempo opleiding ligt te hoog, mist zelfdiscipline.

2021: In november 2021 is er een werkgroep geïnstalleerd met de manager Kwaliteit & Onderwijs, teamleider/speerpuntaanvoerder passend onderwijs, een mbo-directeur, de programmamanager, een dataspecialist en teamleider van een onderwijsteam. De focus van de werkgroep ligt op een vestigingsoverstijgende analyse op uitvalredenen in combinatie met de activiteiten die teams hebben ingezet om vsv te voorkomen. Bij 28 studenten was de uitval school gerelateerd. Daar kan steviger op worden ingezet. Begin 2021 wordt de analyse uitgewerkt. Per uitvalreden zullen gerichte activiteiten worden ingezet aan de hand van een menukaart.

2022: Opvallend is het aantal studenten Entree die zonder diploma de instelling verlaten. Elf van de 25 kandidaten hebben hun leertraject voortgezet in praktijkverklaring. Het betrof nieuwe Nederlanders voor wie de taal een te grote drempel is gebleken om een Entree-diploma te halen. Van deze 11 kandidaten hebben allen inmiddels een mbo-verklaring met een praktijkverklaring behaald. Clusius

College heeft 'gekozen' voor risico door de opleidingen open te stellen voor iedereen die wil leren, terwijl op voorhand niet zeker is of het gevraagde niveau in huis is. Clusius College voelt die maatschappelijke opdracht heel sterk. "Zolang we van iedere student kunnen uitleggen waarom ze de instelling verlaten, moeten we iedereen in ieder geval een kans geven", was een uitspraak van de voormalige voorzitter van het college van bestuur. Zorgelijk is de ontwikkeling dat studenten met enige vakkennis en vaardigheden 'weggekocht' worden door het werkveld. In 2022 is deze trend nog sterker zichtbaar als gevolg van de krappe arbeidsmarkt. Dit vraagt om een gesprek met het bedrijfsleven, die eigenlijk studenten altijd de mogelijkheid zouden moeten geven om hun studie af te maken. Het modulariseren kan hier helpend bij zijn. Op dit moment flexibiliseren we het onderwijs zo dat bol en bbl na een periode op eenzelfde kennisniveau zijn, waardoor het overstappen van bol naar bbl relatief weinig problemen oplevert in de aansluiting. Een bol-student kan overstappen naar de bbl en ondertussen toch toetreden tot de arbeidsmarkt. Dit 'probleem' moeten we adresseren bij de SAR's en in gesprekken met het bedrijfsleven.

Conclusie

Door een gedegen exitgesprek in combinatie met een uniform registratieformulier worden we steeds beter inzicht te krijgen op de uitvalredenen nog voordat de studenten daadwerkelijk de instelling verlaten. Dit maakt nog niet dat we het tij volledig hebben kunnen keren qua uitval. We hebben, onder andere als gevolg van corona en de maatschappelijke context, nog veel te maken met uitval van studenten.

Toekomstige ambities

Nu we zicht hebben op waarom studenten uitvallen, kunnen we ook beter inzetten op trajecten die deze uitval uit het schoolsysteem voorkomen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een heroriëntatie traject, betere voorlichting en intakes aan de start van de opleiding en pedagogische en didactische keuzes die we kunnen maken binnen de opleiding. Daarmee willen we ons uitvalspercentage drastisch verminderen.

Verzuim

Beoogd effect:

- Preventieve interventies bij de eerste verzuimsignalen.
- Sluitende verzuimregistratie en verzuimmelding RMC.
- Sluitende registratie van vooropleiding.
- In samenwerking met de RMC in de RPA-regio en de swv Passend onderwijs VO, een sluitende aanpak verzuim te realiseren.

Uitgangspositie

De ontwikkeling van het verzuim (de verzuimmeldingen) laat een beeld zien van lichte toename in ons mbo (van 110 in 2015-2016 naar 190 in 2017-2018). We hebben geen sluitend registratiesysteem.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

Verzuim (aantal)

2017-2019	2018-2019	20219-2020	2021-2022
190	161	152	167

2019: Onderzoek naar de verzuimregistratie. Ligt het onvoldoende registreren aan het systeem of het gedrag van docenten.

2020: Verzuim werd niet goed geregistreerd, voor een deel komt dit door de systemen dat bij praktijkgroepen alleen de volledige klas laat zien waardoor er altijd een deel van de studenten afwezig

werd geregistreerd. Voor een deel was het uitblijven van verzuimregistratie gedrag. De consensus dat verzuim een eerste indicator is voor vsv, was lang niet bij alle docenten zo duidelijk.

2021: Eerder geconstateerde hiaten in het systeem van absentieregistratie konden gedeeltelijk worden opgelost. Registratiegedrag heeft dit jaar veel aandacht gekregen. Vervangende docenten kunnen nu bijvoorbeeld ook registreren, de termijn van registratie is teruggebracht van vijf naar drie dagen en maandelijkse rapportages geven inzicht in de handelwijze met betrekking tot registreren. Hier kan nu op gestuurd worden. De maatregelen dragen bij aan een meer betrouwbare communicatie naar DUO.

2022: Een blijvend probleem is de registratie van bpv-absentie. Hier is nog geen sluitende oplossing voor gevonden. Het blijven benadrukken van het registratiegedrag is noodzakelijk gebleken. Door de vele wisselingen in het onderwijs, is een golfbeweging te zien in de naleving van de registratie. Over het algemeen gaat het de goede kant op, de docenten kennen het belang van een goede verzuimregistratie. Teamleiders bespreken deze registratie op het moment dat het niet goed gaat. Daar waar het verzuim van studenten te hoog is, gaat eerst de mentor en daarna de zorgcoördinator in gesprek.

Conclusie

We hebben een steeds beter sluitend verzuimregistratiesysteem, echter voor bpv is dit probleem nog niet opgelost. Gezien de hoge vsv-cijfers zullen we blijvend het verzuim moeten opvolgen.

Toekomstige ambities:

Het verdient blijvende aandacht om de verzuimregistratie op orde te houden. Verzuim als precursor voor vsv moet ook bij de nieuwe medewerkers tussen de oren komen. Zeker als we straks, in het kader van flexibiliseren met nog meer versnipperde groepen gaan werken, is het belangrijk dat een registratiesysteem deze flexibiliteit ook daadwerkelijk kan borgen. In overleg met functioneel beheer zal hier aandacht aan worden besteed.

Samenwerken in de regio

Beoogd effect

In de periode 2019 tot en met 2025 richt de regionale samenwerking zich primair op:

1. Duurzaamheid: focus op kansrijke beroepen
2. Ontwikkeling: een Leven Lang Ontwikkelen
3. Inclusie: aandacht voor kwetsbare groepen

Een gecoördineerde aanpak van deze thema's is tevens gericht op een optimale benutting van Europese, rijks- en provinciale middelen in de regio ten behoeve van de regionale opgaven.

Uitgangspositie

De partners die samenwerken in RPAhn hebben vergaande ambities om de regionale uitdagingen gezamenlijk aan te pakken en met elkaar verder te bouwen aan een duurzame, ontwikkelingsgerichte en inclusieve arbeidsmarkt in Noord-Holland-Noord.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2020: Voor wat betreft voortijdig schoolverlaten (vsv) werken we nauw samen en zijn we goed vertegenwoordigd in de drie betrokken regio's (West-Friesland, Noord-Kennemerland en Kop van Noord-Holland). Een regionale werkgroep is ingesteld met het Horizon College, de gemeenten en het steunpunt vsv om de regionale cijfers te analyseren. De teamleider/speerpuntaanvoerder passend onderwijs is hierbij aangesloten. Nadere uitwerking met passende acties worden opgenomen in het vsv-convenant 2021-2024.

De speerpuntaanvoerder is intensief betrokken geweest bij het opstellen van een nieuw convenant voor twee van de regio's. Eind 2020 liep het lopende convenant af.

2021: In 2021 worden regionale regiegroepjes samengevoegd in één netwerkgroep. Dit moet de communicatie en slagkracht verbeteren. De arbeidsmarktagenda van het RPAhn heeft in 2020 nader inhoud gekregen met de uitvoeringsagenda Noord-Holland Noord 2021. In 2021 is een position paper met de drie samenwerkingsverbanden, ROC Kop van Noord-Holland, Horizon College en Inholland opgesteld om de beoogde nauwe samenwerking meer slagkracht te geven. Gezien de situatie in 2021 (11%) is de arbeidsmarkttoetreding een minder groot probleem, echter we hebben nog steeds een aantal opleidingen die minder arbeidskansen geeft. Het in 2020-2021 opgezette LLO platform van het RPAhn is niet voldoende effectief gebleken voor studenten. De vragenlijst die moest worden ingevuld was te lang (174 vragen) en bleek toch niet aan te sluiten bij het onderwijs.

2022: Na een lange periode van daling stijgt het algemene werkloosheidscijfer weer sinds mei 2022. Ook de jeugdwerkloosheid, dat wil zeggen de werkloosheid onder personen in de leeftijdscategorie van 15 tot 25 jaar, begon aan een opmars. In september liep deze op naar 8,4%, terwijl hij in april nog 6,9% bedroeg. Een razendsnelle verandering. En een opmerkelijke, want de arbeidsmarkt is krappere dan ooit. Het aantal werkende jongeren in de leeftijdsgroep 15 tot 25 jaar is inderdaad gedaald. Maar de stijging van de jeugdwerkloosheid wordt vooral veroorzaakt door jongeren die vanuit een inactieve positie de arbeidsmarkt betreden. Zij hebben vaak geen recht op een WW-uitkering. In 2022 is dit LLO platform zeer incidenteel gebruikt. Het belang van skills is onverminderd (zie ook Jongeren in kwetsbare posities, kansrijke beroepen in beeld). We gaan op zoek naar een andere manier van het in kaart brengen van skills.

Met de RIF Entree in beweging, een samenwerking van de drie regionale instellingen hebben we een ambitieus plan voor die doelgroep die het zonder ondersteuning niet redden. De RIF bevat vier pijlers:

- Praktijkleren
- Modulariseren
- Flexibiliseren
- Samenwerken

We werken toe naar een groter aanbod van flexibele modules, die worden samengesteld in samenwerking met het werkveld. Hierdoor ontstaat een breed aanbod van arbeidsmarktrelevante trajecten. Daarnaast zal praktijkleren als één loket worden uitgevoerd binnen de regio.

In 2022 is de samenwerking met het Leerwerk Loket verstevigd. In de coronadienstverlening bleek dat er van alle kandidaten die begeleiding kregen van het Leerwerk Loket er maar zelden iemand werd doorgestuurd naar de mbo-instellingen. Door onderzoek kwam aan het licht dat de medewerkers van het loket (te) weinig kennis hebben van de kwalificatiedossiers. Onbekend maakt onbemind. In 2022 is door een projectleider in het kader van LLO toenadering gezocht en zijn er eerste gezamenlijke casuïstiek-overleggen tot stand gekomen. Twee aspectverantwoordelijken bespreken samen met de loketmedewerkers de casuïstiek. Dit is een succesvolle ontwikkeling. In 2022 zijn er bijna 400 praktijkverklaringstrajecten afgerond.

Conclusie:

Met betrekking tot duurzaamheid, ontwikkeling en inclusie, de drie ambities die we hadden, zijn we regionaal goed onderweg. De RIF Entree in beweging draagt hieraan bij.

Toekomstige ambities

Binnen deze ambitie wordt nauw samengewerkt met ROC Kop van Noord-Holland en het Horizon College. Zie bijlage 4 met gezamenlijke tekst.

Deelnemers hebben twee jaar de mogelijkheid voor begeleiding op het werk

Beoogd effect

Stijging van het aantal jongeren dat duurzaam werk heeft.

Uitgangspositie:

Na diplomering is er geen follow-up van de oud-studenten. Dit terwijl we weten dat er aansluitend op de stage veel wisselingen op werkgebied zijn.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2020: De ambitie wordt breed gedragen. Het is zoeken naar de juiste manier om aan de ene kant de behoefte goed in kaart te krijgen en aan de andere kant de nazorg als vanzelfsprekendheid in de instelling te borgen. Onderzoek naar de mogelijkheden om oud-studenten extra te begeleiden met als doel ze een duurzame stabiele plek op de arbeidsmarkt te bezorgen. Juist voor de studenten Entree en niveau 2 werd dit als relevant gezien. Opleidingspartners zijn in beeld gebracht.

2021: Om studenten die dat nodig hebben na diplomering te kunnen begeleiden zijn bpv-begeleiders, met vertraging door coronamaatregelen, gestart met scholing. In eerste instantie werd gedacht aan het begeleiden van GroenStart-deelnemers. In het kader van bestrijding jeugdwerkloosheid zijn verschillende nazorgtrajecten verkend en werd tot de conclusie gekomen dat alle studenten die nazorg nodig hadden, gebruik zouden moeten kunnen maken van nazorg. Vier bpv-begeleiders Entree zijn gestart met de opleiding. De nazorg bestond uit tweemaal een telefoongesprek over de stand van zaken. De gesprekken werden zowel gehouden met het leerbedrijf als met de oud-student.

2022: Vijftien bpv-begeleiders zijn gestart met het jobcoaches-traject omdat niet alleen Entree, maar alle studenten die dat nodig hebben, recht hebben op twee jaar nazorg. Gezocht wordt naar de juiste manier om de studenten te begeleiden. Het blijkt uit ervaring lastig om de studenten twee jaar te blijven volgen.

Conclusie

De eerste stappen naar begeleiding na diplomering is in gang gezet. Corona heeft een vertragende werking gehad. De begeleiding, bestaande uit twee telefoongesprekken, is niet de begeleiding die vooraf beoogd was. De bedrijven waar de oud-studenten die uitvallen of switchten moeten beter worden meegenomen. Zodra een kandidaat uitvalt, wordt de oud-student aangemeld bij de zorg. De bpv-begeleider die de kandidaat tijdens het onderwijs heeft begeleid, gaat dan in gesprek met de oud-student om te kijken welke extra begeleiding er nodig is om toch weer een duurzame plek op de arbeidsmarkt te krijgen. Het is lastig om kandidaten echt twee jaar te begeleiden, er vertoebelen veel contacten ook met oud-studenten die de begeleiding nodig hebben.

Toekomstige ambities

De samenwerking met de leerbedrijven waar de oud-studenten werken kan beter. We moeten toe naar een systeem dat kandidaten niet eerst uit moeten vallen voordat ze de juiste begeleiding krijgen, we moeten zorgen dat werk geen negatieve ervaring oplevert. Maatwerk is belangrijk, meer dan de twee telefoongesprekken die er nu worden gehouden. We voelen de maatschappelijke plicht om dit goed op orde te krijgen. Met scholing van een groot aantal bpv-begeleiders, hebben we de eerste stap gezet. De nieuwe zorgprogramma-manager gaat deze taak van de speerpuntaanvoerder overnemen zodat het een duurzame plek krijgt in de bestaande organisatie.

Verduurzaming aanpak GroenStart

Beoogd effect

Aanpak GroenStart blijvend van waarde voor instroom in kansberoepen in de regio.

Uitgangspositie

Een aantal sectoren waarvoor het Clusius College opleidt biedt goede mogelijkheden voor werk voor jongeren met een beperking en andere kwetsbare jongeren. Dit betreft vooral de sectoren hoveniers & groenvoorziening en de (primaire) land- en tuinbouw. Met de kwaliteitsmiddelen werken we aan wegen waarmee we de methode GroenStart breder kunnen trekken, zodat jongeren die niet binnen de

kaders van het project vallen ook gebruik kunnen maken van deze begeleiding en ondersteuning buiten de muren van het schoolgebouw. Dit is een lopend proces waarbij aangesloten wordt op andere projecten in de regio zoals 'Kansrijke loopbanen' gericht op vso-/pro-leerlingen, waarbij niet het ontbreken van een startkwalificatie wordt benadrukt, maar juist het behalen van certificaten en verklaringen van expertise.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2020: In augustus is een nieuwe groep Regiogroen gestart. In nauwe samenwerking met gemeenten en bedrijfsleven leren deelnemers die zijn vastgelopen op school, in de praktijk. Het schoolgebouw maakt geen deel uit van de levens van deze personen. Leren gebeurt op het bedrijf onder begeleiding van een docent en praktijkbegeleider. Deze groep valt gedeeltelijk onder het project GroenStart – RIF-project waar het Clusius College penvoerder van is. Dit project zou december 2020 aflopen, maar is met een half jaar verlengd om verduurzaming in het reguliere onderwijs mogelijk te maken.

2021: Het project kansrijke loopbanen is gestopt in 2021. Het had niet de energie die het verdiende en het leverde effectief te weinig kansen voor de doelgroep op. In plaats daarvan hebben we het project keuzedelen Entree regionaal opgepakt (zie speerpunt "gevarieerd aanbod kansrijke keuzedelen). Naast deze arbeidsmarktgerichte keuzedelen op Entree- en niveau-2-niveau, zullen ook de modules die worden verkregen door het modulariseren van de Entree-dossiers in de RIF Entree in Beweging bijdragen aan het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt.

2022: Met het stoppen van de subsidie voor GroenStart was de behoefte naar dit soort trajecten natuurlijk niet ineens weg. In 2022 zijn er 28 studenten van drie participatiebedrijven gestart in de derde leerweg met een gemodulariseerde bbl-opleiding. Uitgangspunt is het behalen van een startkwalificatie, maar mocht dat niet lukken, dan kunnen de kandidaten valideringen krijgen voor de modules die ze binnen de kwalificatie hebben gehaald. De kandidaten zijn allen begonnen met een school on boarding om de eerste spanning om weer naar school te gaan, te doen afnemen. Op de praktijkleerlocatie Broekerveiling hebben ze de eerste stappen gezet naar een bbl-opleiding. We boden maatwerk, waarbij een docent als mentor goed in de gaten houdt hoe het sociaal-emotioneel met de kandidaten gaat. Op papier leek het allemaal goed uitgewerkt, maar we merkten dat het schuurde in de uitvoering. Een docent lopende het jaar vrij-maken om een nieuwe groep les te gaan geven is geen eenvoudige opgave.

Conclusie

De factoren die positief hebben gewerkt bij de aanpak GroenStart:

- Extra ondersteuning van de coördinator
- Jaar rond instroom
- Extra docenten, kleinere groepen
- Tijd en geld nieuwkomers
- Voorschakelen (wel aangemeld, niet ingeschreven)

Deze factoren nemen we mee naar de toekomst. De aanpak GroenStart is nog steeds een goede manier om studenten, voor wie het leren niet vanzelf gaat of die om andere redenen nog niet goed gelukt is, te scholen. Onderdelen van de GroenStart aanpak zijn duurzaam verankerd in het onderwijs. Een groep studenten krijgt geen les op school, maar op praktijkleerlocaties zoals Hoenderdaell. We bieden studenten altijd de mogelijkheid aan om het opleidingstraject te verlengen, ook als dit extra kosten met zich meebrengt. De mogelijkheden die flexibilisering en modularisering met zich meebrengt past ook goed bij deze groep studenten die het zonder ondersteuning niet redt. Het project keuzedelen Entree brengt extra arbeidsmarktgerichte mogelijkheden met zich mee. De samenwerking met de participatiebedrijven, waar veel van de kandidaten baat bij hebben vanuit de "GroenStart" methode, kan worden geïntensifieerd.

Toekomstige ambities

De aanpak van Entree GroenStart nemen we mee richting de toekomst. De ontwikkelingen die Leven Lang Ontwikkelen met zich meebrengt, zal ook positief uitwerken voor de doelgroep. Inmiddels hebben we voldoende kennis en kunde om maatwerk te bieden en kunnen we individuele leervragen beantwoorden. We zullen moeten werken aan een flexibele schil van docenten die het onderwijs kan geven. We moeten toe naar een nieuwe flexibele organisatie, we redden het niet met iets nieuws doen in een bestaande organisatie.

Indicatoren

vsv

Beoogd effect

Vsv-percentage max. 3,5%.

Uitgangspositie

Vsv-percentage 5,3% (2018)

Ontwikkelingen periode 2019-2022

vsv%		
2018-2019	2019-2020	2021-2022
5,3%	5,4%	5,9%

2019-2020: We zien een zorgelijke stijging van de vsv-cijfers van 2019-2020 (5,4%) ten opzichte van de landelijke cijfers (4,3%). Er is een totaal van 70 vsv'ers voor schooljaar 2019-2020 waarvan 13 bij de Entree, 19 bij N2, 15 bij N3 en 23 bij N4. Van alle vsv'ers zijn de uitvalredenen bekend en is passende zorg en ondersteuning ingezet.

2021-2022: In 2021-2022 zien we wederom een toename in het aantal studenten dat de instelling verlaat zonder diploma. Het vsv-percentage van 5,9% is gelijk aan het landelijk gemiddelde vsv-percentage.

Tabel gegevens 2022

Team	Niveau	vsv'ers	%vsv
Bloem & Design	2	3	12,5%
Bloem & Design	4	4	11,4%
Bloem & Design	3	0	0,0%
Commercieel ondernemen	4	4	6,5%
Paraveterinair	4	9	6,2%
Dierverzorging	3	7	7,1%
Dierverzorging	4	4	3,8%
Dierverzorging	2	4	8,5%
Entree	1	14	25,0%
Groen, Grond & Infra	3	0	0,0%
Groen, Grond & Infra	2	4	11,1%
In- & Outdoor Styling	4	0	0,0%
In- & Outdoor Styling	3	1	8,3%
Paardenhouderij	4	1	1,3%
Paardenhouderij	3	3	7,0%
Paardenhouderij	2	2	8,3%
Plantenteelt / Sierteelt	4	1	1,4%
Plantenteelt / Sierteelt	2	2	15,4%
Plantenteelt / Sierteelt	3	1	5,6%
Recreatie & Natuur	4	0	0,0%
Recreatie & Natuur	3	0	0,0%
Tuin, Park & Landschap	2	6	11,3%
Tuin, Park & Landschap	4	1	4,0%
Tuin, Park & Landschap	3	0	0,0%
Veehouderij	4	1	2,2%
Veehouderij	2	2	13,3%
Veehouderij	3	1	4,5%
Voeding	4	2	4,8%
Voeding	3	1	20,0%
Voeding	2	0	0,0%
Voeding & Voorlichting	4	1	4,8%
Zorgbedrijf	3	0	0,0%
Zorgbedrijf	4	0	0,0%
Totaal		79	5,9%

Conclusie

Het percentage vsv is te hoog, we hebben het percentage onvoldoende naar beneden kunnen bijstellen. Inmiddels hebben de mbo-instellingen hun opleidingsrepertoire uitgebreid met mbo-certificaten voor certificeerbare keuzedelen en beroepsgerichte onderdelen. De mbo-verklaring als validering voor een praktijkverklaring- of FIM-traject geeft aan het werkveld een bewijs dat er een onderdeel van de kwalificatie is geleerd. Dit zou wel eens de oplossing kunnen zijn voor het opscholen van Entree naar niveau 2. De eis om een startkwalificatie te halen, maakt dat veel studenten die op Entree-niveau een diploma hebben behaald, daarna bijna automatisch naar niveau 2 gaan. Zeker de AVO-eisen zijn vaak te hoog. Wij zullen als instellingen studenten beter moeten adviseren over de mogelijkheid om een niveau-2-diploma te halen. In een aantal gevallen kunnen we ze met flexibele onderdelen op niveau 2 heel gericht richting de arbeidsmarkt opleiden. Een startkwalificatie als eis is echter belemmerend.

Toekomstige ambities

Omdat we het hoogste vsv-percentage zien bij niveau 2 moeten we een betere intake zien te krijgen voor die studenten. Omdat als uitvalredenen vaak niveau te hoog, opleiding past niet, gaat te snel

wordt aangegeven, moeten we een passend alternatief hebben als blijkt dat de opleiding niet aansluit bij het niveau. Met de komst van flexibele routes in de derde leerweg, zouden we niveau-2-studenten als het niveau niet passend is, beter kunnen bedienen met een ander maatwerktraject.

Arbeidsmarkttrendement

Beoogd effect

Minstens 70% van de gediplomeerde schoolverlaters heeft een baan van 12 uur of meer.

Uitgangspositie

Voor niveau 2 geldt dat de grenswaarde van 70% niet behaald wordt.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

Arbeidsmarkttrendement	2018	2019	2020
Entree	0,0%	7,9%	7,1%
Niveau 2	6,4%	8,6%	7,8%
Niveau 3	7,4%	8,5%	7,8%
Niveau 4	8,4%	8,0%	8,3%
Totaal	7,6%	8,3%	8,0%

2018: De beroepsgroep diervverzorging heeft het laagste aandeel namelijk 42%. De kans op werk wordt door SBB op voldoende gezet. Het hoogste percentage zien we bij Agroproductie, handel en technologie, namelijk een aandeel van 86%. De kans op werk met N2-opleidingen die op het Clusius College worden aangeboden, wordt als voldoende aangegeven op de site van SBB.

2019: Het totaal arbeidsmarkttrendement van 70% wordt voor alle niveaus behaald, 83% van de afgestudeerde studenten heeft passende arbeid van minimaal 12 uur op niveau. Diervverzorging niveau 2 en studenten Groen, Grond & Infra hebben volgens SBB geringe kans op werk binnen het eigen uitstroomprofiel. Dit wordt voor onze regio niet herkend. De andere opleidingen staan op voldoende of ruim voldoende.

2020: Voor de niveau-2-opleidingen geldt dat er afname van het arbeidsmarkttrendement is en dan met name voor de studenten van de opleiding diervverzorging, deze zakt van een voldoende percentage van 71% naar 59%. Dit komt overeen met de geringe kansen die de SBB meldt in zijn rapportage.

Conclusie

We zien in totaal een toename van het arbeidsmarkttrendement, namelijk van 76% naar 80%. Niet één niveau behaald de minimale waarde van 70% niet. We zien wel verschillen, diervverzorging is met 59% nog de enige opleiding die onder de grenswaarde zit.

Toekomstige ambities

Om de arbeidsmarktkansen te vergroten zijn we door middel van de ontwikkelde matrix in staat om kansrijke, arbeidsmarktgerichte flexibele modules te koppelen aan de minder kansrijke trajecten. Het cijfer laat zien dat dit vooral nog gebeurt op papier, hierin moeten de teams beter mee worden genomen.

Thema Gelijke kansen

Binnen het thema gelijke kansen waren ambities en daaraan gekoppelde activiteiten gepland voor 2019, 2020 en 2021. Corona gooide voor veel activiteiten roet in het eten. Er is desalniettemin veel geïnvesteerd in de ambities en een deel van de activiteiten is opgeschoven naar het tweede deel van 2021.

Speerpunt: Soepele overgang vmbo-mbo-hbo

Ambities:

- Studenten ervaren minder hindernissen bij doorstroom naar het hbo.
- Studenten ervaren minder hindernissen bij opstroom binnen eigen mbo.
- Samenwerken vmbo-mbo om eigen doorstroom te vergroten.
- Passend onderwijs voor wie dat nodig heeft.

Indicatoren:

- Kwalificatiewinst
- Starterresultaat

Studenten ervaren minder hindernissen bij doorstroom naar het hbo

Beoogd effect

- Inzicht
- Afname uitval in hbo
- Toename doorstroom hbo

Uitgangspositie

Voor wat betreft doorstroom naar het hbo, behoort het Clusius College bij de slechtst scorende aoc's (benchmark mbo). Dit is eerder een regiokenmerk – geldt ook voor de regionale roc's – dan specifiek voor het Clusius College. Voor N4-studenten van het Clusius College is er geen verwante doorstroommogelijkheid binnen de provincie. Vijf opleidingen laten doorstroom naar het hbo zien: Voeding, Agroproductie, handel en technologie, Dierverzorging, Bloem, Groen & Styling en Groene ruimte. De doorstroom naar het hbo is bij enkele opleidingen redelijk succesvol, maar kan voor een aantal andere nog uitgebreid of in voorlichting en begeleiding verstevigd worden.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

Opleiding	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Paardenhouderij	6 (83% succes)	-	7 (86% succes)
Voeding	11 (63% succes)	10 (100% succes)	12 (92% succes)
Agro, Handel & Logistiek	26 (73% succes)	28 (79% succes)	29 (97% succes)
Dierverzorging	7 (71% succes)	-	-
Bloem, Groen & Styling	6 (67% succes)	7 (100% succes)	7 (100% succes)
Groene ruimte	-	-	-
Totaal	56 (71,5% succes)	45 (93% succes)	55 (94% succes)

2020: Intern onderzoek naar de reden waarom studenten binnen een jaar na start het hbo weer verlieten, is afgerond. Oorzaken van uitval zijn o.a. te vinden in uitstekende baankansen, (praktische) onzekerheden, gebrek aan specifieke leervaardigheden en verkeerde verwachtingen bij de studiekeuze en het studentenleven. Om de overstap mbo-hbo te verbeteren is het keuzedeel 'voorbereiding hbo' regionaal ingevuld in samenwerking met de HvA, Inholland Alkmaar en Delft. In het coronajaar hebben andere afwegingen dan normaal geleid tot het wel of niet de overstap maken naar het hbo. Of dit een consistent beeld oplevert weten we na een aantal jaar.

2021: In de eerste helft van 2021 hebben 34 studenten vier dagdelen op het hbo doorgebracht. Daarnaast brachten hbo-studenten een bezoek aan het mbo. We zijn aangesloten gebleven bij het mbo-hbo RN NHF (Regionaal netwerk mbo-hbo Noord-Holland/Flevoland), dit betekent dat we samen zullen blijven optrekken in de regio als het gaat om doorstroom. Evaluatie van het project Greenstream vindt plaats in het najaar van 2021. Het project is een jaar verlengd in het kader van het ontwikkelen van het keuzedeel Doorstroom hbo. Binnen de ambitie om een goed geïnformeerde keuze voor het hbo te maken en de overgang soepeler te laten verlopen, is verbinding gezocht met

het speerpunt 'alumni'. Vanuit deze groep kan informatie worden opgehaald over het verdere verloop na de keuze. Dit is verwerkt in het LOB-/SLB-programma.

2022: Aanpassing van het LOB-/SLB-programma wordt ondergebracht in een apart project waarbij de speerpuntaanvoerder voor Doorstroom samenwerkt met de speerpuntaanvoerder Passend onderwijs (zie ook hieronder bij 'passend onderwijs'). Binnen het team Commercieel ondernemen wordt gewerkt aan een doorlopende leerlijn naar het hbo. Het idee is dat studenten met extra verdiepende modules in het mbo een vrijstelling kunnen krijgen voor het eerste jaar in het hbo. De verdiepende modules zijn in ontwikkeling.

Conclusie

We hebben meer inzicht gekregen in de redenen waarom studenten uitvallen tijdens het eerste jaar op het hbo. Het keuzedeel Doorstroom hbo heeft enkele struikelblokken weg kunnen nemen. We zien een toename in het aandeel succes in het eerste jaar. We zien een lichte stijging van het aantal studenten dat kiest voor doorstroom naar het hbo. De huidige arbeidsmarkt, die zeer gunstig is, kan een reden zijn dat studenten van bijvoorbeeld Groene Ruimte, kiezen voor werken in plaats van doorleren.

Toekomstige ambities

- De ingezette weg moet worden doorgezet. We moeten in het kader van het alumnibeleid goed in contact blijven met studenten die doorstromen naar het hbo.
- Studenten ervaren minder hindernissen bij opstroom binnen het eigen mbo.

Beoogd effect

Inzicht krijgen in de hindernissen die studenten ervaren bij opstroom binnen het eigen mbo.

Uitgangspositie

We hebben geen inzicht in de redenen waarom de opstroom binnen het eigen mbo niet goed loopt. Waar loopt het spaak en waarom?

Ontwikkelingen periode 2019-2021

2020: Drie teams gingen actief aan de slag met het in kaart brengen van de knelpunten. Er werd een instrument ontwikkeld om snel inzichtelijk te maken welke hiaten instromende mbo-studenten hebben. Dit instrument is in 2020 ingezet en wordt in 2021 geëvalueerd. Voor vakdagen zijn leerkaarten ontwikkeld die inzicht moesten geven in de verschillen en aansluiting van de verschillende niveaus op het gebied van beroepsgerichte didactiek. Deze zijn ontwikkeld binnen de expertgroep beroepsgerichte didactiek en worden in de eerste helft van 2021 ingezet na een nulmeting.

2021: Het team TPL ging samen met de brancheorganisatie en bedrijven in de regio om de tafel om een hotspot in te richten waarbij in- en doorstroom op alle niveaus aandacht krijgt naast het verhogen van de kwaliteit, het imago en actualiteit van het onderwijs door middel van gastlessen en excursies. Een instaptest om op verschillende inhoudelijke aspecten het niveau te bepalen en zo een gericht programma te kunnen aanbieden is in ontwikkeling en werd in 2021 in gebruik genomen. Bij Groen, Grond & Infra stroomden studenten niveau 2 door naar niveau 3, maar dit vindt op een andere vestiging plaats.

Docenten zijn beter gaan samenwerken waarmee de inhoudelijke aansluiting beter is geworden. Bij team Voeding is een methode ontwikkeld om hiaten en dubbelingen zichtbaar te maken zodat vrijstellingen verleend kunnen worden of hiaten opgepakt.

2022: In 2022 is een aanjager van de Groene Hotspot gevonden en bekostigd vanuit de KA-middelen. Deze aanjager zal in de regio de groene domeinen aan elkaar verbinden. Hierdoor hopen we meer bekendheid te genereren over ons onderwijs, maar ook voor studenten voor het werkveld.

Aandeel Opstroom

Niveau	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Entree	55%	66%	38%
Niveau 2	39%	35%	36%
Niveau 3	24%	25%	18%
Niveau 4	28%	33%	35%
Totaal	33%	35%	30%

Conclusie

De ambitie, inzicht in de opstroom knelpunten, is behaald. We kennen de knelpunten en kunnen daarop inspelen. Het gemiddelde percentage opstroom na diploma is 30% waarbij Agro-handel en technologie het grootste aandeel opstroom laat zien (52%) en dierverzorging niveau 2 het laagste (21%). Opvallend is de dalende opstroom van Entree. In 2019-2020 was dit nog 66%, in 2020-2021 is dit nog maar 38%. Opstroom van Entree naar niveau 2 is lastig. In de Entree krijgen studenten intensieve begeleiding en vindt een deel van de opleiding plaats buiten de school. Een overstap naar niveau 2 is vaak ook een gedeeltelijke overstap terug naar het schoolgebouw met meer verantwoordelijkheden en niet dezelfde intensieve begeleiding. Daarnaast blijken de AVO-vakken zoals Nederlands op niveau 2F struikelblokken te zijn. Wanneer opstroom niet mogelijk is worden studenten begeleid naar (beschut) werk of dagbesteding. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen hebben we nu modules ter beschikking die Entree-studenten ook vaardig maken op niveau 2 zonder dat zij de hele opleiding hoeven te doen. Een duidelijke terugval zien we in de opstroom van niveau 3. De oorzaak hiervan zou wellicht kunnen liggen in het feit dat de arbeidsmarkt aantrekt en dat opstroom naar een hoger niveau niet meer kansen op de arbeidsmarkt geeft. Daar waar men eerder dacht, zo hoog mogelijk niveau geeft betere kansen, zien we nu dat de vaardigheden op niveau 3 worden gewaardeerd.

Toekomstige ambities

De fluctuaties op de arbeidsmarkt werken mogelijk mee in de mate waarin studenten opstromen. Daarnaast zijn er in het kader van Leven Lang Ontwikkelen steeds meer flexibele mogelijkheden die kansen geven op de arbeidsmarkt. Het is lang niet altijd nodig om een volledige opleiding op een hoger niveau te doen. Daar spelen we op in met ons aanbod in het kader van Leven Lang Ontwikkelen.

Samenwerken vmbo-mbo om eigen doorstroom te vergroten

Beoogd effect

Positieve ontwikkeling doorstroom vmbo - eigen mbo.
Verhoging interne vmbo-mbo doorstroom met 5% in 2022.

Uitgangspositie

In 2018 stroomde er 18% van de vmbo-leerlingen door naar het eigen mbo.

Ontwikkeling periode 2019-2022

% doorstroom vmbo naar eigen mbo

2018	2019	2020	2021
18,0%	18,6%	17,8%	17,7%

2019: In 2018 schreven we dat met een doorstroompercentage van 18% nog een wereld te winnen was. Reden om flink in te zetten op betere voorlichting van leerlingen en docenten uit het vmbo en uitwisseling van studenten en leerlingen om met elkaar in gesprek te gaan over het groene mbo. Er is verbinding gezocht met de acht projectplannen van het vmbo 'Greenstream' waarbij soepele overgang

naar het mbo centraal staat. Plannen en ambities vonden hun weg in het actieplan Groene Sector Oriëntatie. Verschil met al bestaande voorlichtingsinstrumenten was dat de focus op doorlopende Leerlijn-LOB/SLB nu echt vorm krijgt door de samenwerking van twee projectleiders en verbinding tussen eigen leerlingen én eigen studenten.

2020: Een groots opgezette doorstroomweek vmbo-mbo moest in 2020 omgezet worden in een digitale versie. Data vanuit de datacoalitie (onder regie van het CINOP) laat zien dat twee factoren mee hebben gespeeld bij de geringe doorstroom naar ons eigen mbo. De geografische afstand tussen de vmbo-locaties en het eigen mbo is een drempel. Dit blijft een groot probleem. Daarnaast zien we dat de zorgleerlingen in het vmbo niet kiezen voor ons groene mbo met uitzondering van leerlingen die zich inschrijven bij de opleiding Dierverzorging. Het vmbo wordt vaak gekozen vanwege het kleinschalige karakter. Na het vmbo is men klaar om uit deze veiligheid te stappen en kiezen studenten toch nog vaak voor een ander mbo.

2021: In 2021 kon de geplande doorstroomweek eindelijk live plaatsvinden, 400 vmbo-docenten zijn op bezoek geweest bij het mbo. Hierdoor is het mogelijk geworden vmbo-leerlingen veel beter voor te lichten en een overwogen studiekeuze te laten maken. 2000 derdejaars vmbo-leerlingen zijn een middag op bezoek geweest bij twee mbo-opleidingen naar keuze. Het plan om de tweedejaars mbo-studenten als ambassadeurs naar het vmbo te laten gaan viel 2021 niet meer te organiseren.

2022: In juni heeft het mbo leerjaar 2 vmbo bezocht en is het Carrousel spel gespeeld, d.m.v. dit spel kregen de leerlingen op een speelse wijze informatie over de mbo-opleidingen. In november 2022 heeft de inspiratieweek weer plaatsgevonden. Alle vmbo-leerlingen leerjaar 3 zijn op bezoek geweest bij twee mbo-opleidingen naar keuze. Op de vestiging Hoorn hebben er ook twee expeditieweken plaatsgevonden, waarbij er wordt toegewerkt naar persoonlijke interesse voor een branche (wereld van Clusius College), waar dan vervolgens de leerlingen van de onderbouw vmbo een hele week ondergedompeld worden in deze branche. Voor de organisatie is naast Kwaliteitsagenda-middelen ook gebruik gemaakt van de Greenstream vmbo-subsidie. In 2022 gaan de studenten met een programma over hun eigen opleiding bij het vmbo op bezoek om verwantschap met de vmbo-keuzevakken te laten zien.

Groensprint, de verkorte route vmbo-mbo startte in 2019-2020 met 23 leerlingen. Voor schooljaar 2020-2021 stonden 18 leerlingen ingeschreven. Ook in schooljaar 2021-2022 verwelkomden wij 18 nieuwe leerlingen. De Groensprint wordt uitgefaseerd en er is een denkwerkgroep bijeengekomen om te kijken hoe er een verbeterde versie opgezet kan worden en wie die kar gaan trekken.

Als voorbeeld wordt genomen de speciale leerlijn voor AZ.

Conclusie:

Ondanks alle inspanningen kunnen we nog niet van een stijging van instroom spreken. Bij drie specifieke vmbo-locaties waar een breed spectrum aan doorstroommogelijkheden – niet zijnde groen - in de buurt beschikbaar zijn, constateren we echte concurrentie. Daarnaast zijn de geplande activiteiten echt op de lange termijn gericht. Het Groene Sector Oriëntatieplan, specifiek gericht op interne doorstroom bij alle acht vestigingen, heeft een opbouw van leerjaar 2 tot en met een keuze in leerjaar 4. Een stijging in cijfers is dus alleen op langere termijn te verwachten. De activiteiten uit het plan konden helaas grotendeels geen doorgang vinden. Met de fusie is het aanbod aan opleidingen die we bieden ineens veel groter, er is meer te kiezen. In 2023 kunnen we zien of de leerlingen dan wel kiezen voor een eigen opleiding.

Alle inspanningen hebben gemaakt dat er meer verbinding is gekomen tussen vmbo- en mbo-docenten. Deze wederzijdse kennismaking is toch een opbrengst waar we echt iets aan hebben. Docenten van het vmbo kunnen vragen van leerlingen beter beantwoorden, andersom is er inzicht in de kennis die de leerlingen al op hebben gedaan op het vmbo.

Toekomstige ambities

We blijven aandacht besteden aan de doorstroom van vmbo naar eigen mbo, maar hebben nu, na de fusie een breder perspectief.

Passend onderwijs

Doelstelling/Beoogd effect

vsv-percentages maximaal 3,5% in 2022

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2019: In 2019 is er helderheid verkregen over alle activiteiten die binnen de verschillende vestigingen lopen, verbinding van werkgroepen en overleggen, begeleiding in MT en opleidingsteams en het verwerken en delen van de uitkomsten van een kick-off met betrokken docenten en bpv-begeleiders in december 2019. Voor de combiklas niveau 2 dier/paard/vee wordt een nieuw programma geschreven. Voor een revisie van het LOB-/SLB-programma is verbinding gezocht met ambities op het gebied van doorstroom vmbo-mbo-hbo en wordt opnieuw gekeken naar de behoeften van de student én de arbeidsmarkt.

2020: Binnen het kader van passend onderwijs is in 2020 een nieuw plan vormgegeven door de speerpuntaanvoerder Passend onderwijs en betrokken teamleider. De speerpuntaanvoerder werkt nauw samen met de ondersteuningscoördinatoren en de teamleiders en zoekt actief verbinding met werkgroepen die raken aan het onderwerp.

Prioriteiten liggen bij: vroegtijdige preventieve inzet van specialisten, zorgstructuur in beeld, maatwerk en professionalisering. Er is veel behoefte aan ondersteuning en professionalisering van mentoren en studentenbegeleiders op het gebied van passend onderwijs. De problematiek rondom de student wordt steeds groter en complexer. Dit beperkt zich niet tot alleen de Entree- en niveau-2-studenten maar bestrijkt alle niveaus. Eén team heeft aangegeven zich nader te willen verdiepen in 'leren-leren' en een ander team richt zich op didactisch coachen om de coachingsgesprekken beter te laten verlopen. In 2020 is vooral geïntegreerd wie alle betrokkenen zijn en waar de knelpunten zitten in het LOB-/SLB-programma. Een klankbordgroep is ingericht om het programma echt vorm te geven. Passend onderwijs zal een geïntegreerde plek krijgen binnen het programma. De twee speerpuntaanvoerders werken nauw samen.

2021: Vanuit de bpv-begeleiders is er een grote behoefte om beter toegerust studenten te begeleiden vanuit een passend onderwijs context. Ook zij zijn een scholingstraject gestart tot jobcoach. Vanuit de kwaliteitsagenda konden we daar middelen voor beschikbaar stellen. Begeleiding na diplomering heeft de aandacht. Verschillende mogelijkheden om dit effectief op te pakken zijn onderzocht.

Uitwerking volgt in 2021. Bovenstaande heeft een nauwe relatie met de ambities binnen het hoofdstuk Kwetsbare jongeren. Voor het onderwerp vsv, zie eveneens hoofdstuk Kwetsbare jongeren. In 2021 is er hard gewerkt aan een nieuw SLB-programma, dat in 2022 zal worden geïmplementeerd.

2022: Coachingsgesprekken is geïntensiverd, waardoor er eerder eventuele persoonlijke problematiek aan de orde komt.

Startersresultaat

Beoogd effect

Toename van het aantal nieuwe instromers dat een jaar later nog studeert bij de instelling of de instelling heeft verlaten met een diploma in het eerste jaar als percentage van alle nieuwe instromers.

Uitgangspositie

Startersresultaten

Niveau	2018-2019	2019-2020	2020-2021
N2	0,76	0,82	0,83
N3	0,81	0,81	0,84
N4	0,85	0,82	0,82
Totaal	0,81	0,82	0,83

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2020: In 2020 is ingezet op betere voorlichting met betrekking tot de inhoud van de opleiding en het perspectief naar werk. Dit moest grotendeels digitaal plaatsvinden. Onderwijsteams hebben vakgerichte webinars gegeven en chatsessies gehouden, er was een online open dag programma en enkele excursies konden live doorgang vinden. Zie ook bij hoofdstuk Gelijke kansen onder 'doorstroom vmbo-mbo'.

2021: Het startersresultaat niveau 4 daalt van een aantal opleidingen. Groene ruimte ging van 67% naar 88%, maar laat nu weer een lichte daling zien naar 85%. Eerder is al aangegeven dat het team Tuin, Park & Landschap dat onder Groene ruimte valt, met flinke uitdagingen te maken kreeg. De herpositionering is ook nog niet volledig uit de verf gekomen. Dierverzorging en Agroproductie, handel en technologie laten een stijging zien van 1% naar 83%. Dit lijkt om tijdelijke schommelingen te gaan. Het startersresultaat Dierverzorging niveau-2 is met 67% laag. Dat is deels toe te wijzen aan een verkeerd beeld van de opleiding en het werkveld. Daarnaast is het aantal arbeidsmarktplaatsen in het afgelopen jaar gedaald. Er zijn minder leerbedrijven en minder stagebedrijven. Dit heeft een directe invloed op de aanmeldingen en op het startersresultaat.

2022: Studenten niveau 2 en 3 Dierverzorging en Veehouderij zijn de afgelopen jaren intensief begeleid. De studenten waren goed in beeld. Hierdoor bleef het startersresultaat in evenwicht met het voorgaande jaar. Het startersresultaat laat in totaal een positieve lijn zien, dat willen zeggen dat het aandeel van de nieuwe instromers in de instelling op niveau 2 of hoger dat een jaar later nog studeert bij de eigen instelling of is uitgestroomd met een diploma, in het eerste jaar op de instelling is gestegen. We zien alleen voor N4 dat het startersresultaat achteruit gegaan is t.o.v. 2018-2019. Kijkende naar de opleidingen N4, zien we dat Voeding met een startersresultaat van 73% een belangrijke bijdrage levert aan deze achteruitgang.

Conclusie

Het startersresultaat laat een positieve lijn zien, we weten waarom de studenten de instelling voortijdig verlaten, we spelen daar zo goed mogelijk op in, waardoor er minder studenten het jaar na inschrijven nog steeds hun opleiding bij Clusius College volgen.

Toekomstige ambities

We zullen aandacht moeten blijven houden voor het startersresultaat. Aandacht voor goede voorlichting, sterke intake en intensieve begeleiding moeten blijven, daar waar dat nodig is. De huidige maatschappelijke context zorgt dat een juiste opleidingskeuze en het afronden van een opleiding niet vanzelfsprekend is.

Indicatoren

Kwalificatiewinst

Beoogd effect

Toename in het aandeel instellingsverlaters met een aan de betreffende instelling behaald mbo-diploma, dat minimaal gelijk is aan het diplomaniveau in het mbo dat op grond van de vooropleiding in het vo, mag worden verwacht.

Uitgangspositie

Kwalificatiewinst van 71%

Ontwikkelingen periode 2019-2022

Kwalificatiewinst

2018-2019	2019-2020	2020-2021
71%	76%	77%

2019: In 2018 hadden we nog geen sluitende registratie van vooropleiding van onze Entree-studenten. Er vond een handmatige registratie plaats die niet sluitend bleek.

2020: De opgetelde kwalificatiewinst laat een positieve trend zien. Daar waar dat in 2018-2019 71% was, is dat in 2020-2021 gestegen tot 77%. In 2020 hebben we dit beter op orde. Iedere student Entree en GroenStart krijgt een uitgebreide intake (gesprek) waar vooropleiding deel van uitmaakt. Niet altijd is die vooropleiding nog even relevant of herleidbaar. Denk daarbij aan studenten die lang geleden een opleiding hebben afgerond of statushouders.

2021: In 2021-2022 zitten de opleidingen van Agro, handel en logistiek N3 met 76%, Dierverzorging N3 (72%) en opleidingen behorende bij de Groene ruimte (72%) onder deze waarde. De opleidingen die positief afwijken van het gemiddelde van 77% zijn Paardenhouderij N3 (100%), Agro, handel en logistiek N4 met 78%, Dierverzorging N2 (82%), Bloem, groen & Styling N3 (81%) en Groene ruimte N3 (88%).

Conclusie

We hebben een kleine toename in de kwalificatiewinst. We hebben ingezet op het begeleiden van studenten, zodat 'problemen' niet gelijk leiden tot het afronden van een opleiding op een lager niveau.

Toekomst:

We blijven aandacht houden voor het behalen van een diploma op passend niveau.

Thema Examinering

Examinering als betrouwbaar sluitstuk van de opleiding

Ambities:

- Er zijn voor alle opleidingen kwalitatief goede examens.
- De bpv wordt formatief beoordeeld, waardoor het examen compact en uitvoerbaar is.

Er zijn voor alle opleidingen kwalitatief goede examens

Beoogd effect

Eenduidige, valide en uitvoerbare examens voor alle aoc's.

Uitgangspositie

Bij de drie door inspectie onderzochte mbo-opleidingen voldoet de examinering en diplomering niet aan de eisen. De examencommissies blijken nog niet de goede manier van werken te hebben gevonden om te zorgen dat de kwaliteit van de examinering en diplomering voldoet. Bij één van de drie opleidingen voldoet ook het exameninstrumentarium niet en bij twee opleidingen is de afname en beoordeling onvoldoende.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2019: Het thema examinering hebben wij in de gehele instelling omarmd. Daar konden opleidingsteams niet zelf een keuze voor (of tegen) maken. Iedereen doet mee. In 2019 werden aspectverantwoordelijken per team of cluster aangesteld en geschoold.

2020: Een aanzienlijk aantal assessorentrainingen heeft ook dit jaar weer plaatsgevonden. Aan de opfriscursus namen 62 en aan het certificeringstraject 69 mensen deel. Er worden geen praktijkexamens meer afgenomen door niet-gecertificeerde docenten.

Vanuit de opleiding Veehouderij zijn zes bedrijfsassessoren getraind. Het trainen van assessoren uit de praktijk is een aandachtspunt. Er is geen eenduidige training en de meeste assessoren worden dan ook niet getraind. Dat is een risico. Het is onze verantwoordelijkheid dat we instaan voor een betrouwbare afname van het examen. Dan moet je er ook voor zorgen dat de examinatoren op orde zijn. Een onderzoek leverde verschillende opties op voor een menukaart met scholing om bedrijfsassessoren aan te bieden. Met de uitbreuk van de pandemie ontstond in maart 2020 de realiteit dat de examinering niet overal uitgevoerd zou kunnen worden zoals in de examens is vastgelegd.

Bedrijven sloten voor studenten en onderwijs werd online gegeven. Praktijklessen konden slechts bij enkele opleidingen aangepast doorgaan. Dit had ook consequenties voor de examinering. Voor drie opleidingen (Vakbekwaam medewerker Paardensport en -houderij, Bedrijfsleider Paardensport en -houderij en Vakbekwaam medewerker diervverzorging) is het examen voor een aantal keuzedelen komen te vervallen. Voor alle opleidingen gold dat zij moesten kijken naar de uitvoerbaarheid van de examenplannen. Bij tien van de achtentwintig opleidingen konden de examens ongewijzigd doorgaan en hoefde geen noodplan te worden aangeleverd. Waar het praktijkdeel van de beroepsproeve niet kon doorgaan, kon de praktijkopleider van de stage middels een praktijkverklaring per kerntaak/werkproces verklaren of de student wel/niet over voldoende kennis, vaardigheden en inzicht beschikt. Deze praktijkverklaring wordt meegenomen in het examengesprek waar uiteindelijk een summatief oordeel wordt gegeven (Jaarverslag 2020 Examencommissie mbo, corona en examinering 2019-2020, p. 12).

Stichting Groene Norm is per 1 mei samen gaan werken met Examenservices. Docenten blijven ook in de nieuwe constructie bijdragen leveren aan het ontwikkelen van examens.

2021: In schooljaar 2020-2021 boden we 54 keuzedelen aan. Hiervan werden 43 keuzedelen vervolgens ook echt gekozen. Een flink aantal keuzedeexamens moest worden herzien en werd opnieuw ingediend en vastgesteld. Een flinke klus voor de speerpuntaanvoerder flexibel onderwijs en de examencommissie.

2022: De ingezette koers rondom het vaststellen van keuzedeexamens is volgehouden. De speerpuntaanvoerder keuzedelen heeft hulp gehad van een aspectverantwoordelijke examinering én de teamleider met examinering in de portefeuille. Voordat de keuzedeexamens voor vaststelling aan de examencommissie werden aangeboden, is het eerst goed voorbereid door de bovengenoemde mensen. Hierdoor werden er maar weinig keuzedeexamens afgekeurd. Door de teams steeds door vaste mensen te laten helpen met het vaststellen van de keuzedeexamens, voelen teams zich meer eigenaar van het proces en levert het vast laten stellen van de keuzedeexamens niet meer zoveel frustraties op. Voor de nieuw te ontwikkelen keuzedelen hebben we steeds gebruik gemaakt van gecertificeerde examenleveranciers. Daar waar we in 2019 nog maar één keer per jaar het aanbod keuzedelen vaststelden, zodat de vaak tijdrovende klus van het laten vaststellen van de bijbehorende examens éénmaal per jaar plaats hoefde te vinden, doen we dat nu vier keer per jaar. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen, waarbij we keuzedelen in kunnen zetten om post-initiële leervragen vast te stellen, kunnen we door inzetten van de juiste kennis op de keuzedeexamens dit vaststellen vier keer per jaar doen. Het besluit om alleen nog ingekochte keuzedeexamens van gecertificeerde examenleveranciers vast te stellen heeft het keuzedeelaanbod aanzienlijk vergroot en zorgt voor deugdelijke examens, immers een team is niet meer zelf verantwoordelijk voor het maken van een examen (maar wel voor de aanschaf van het juiste examen).

Conclusie

Anno 2022 hebben we de examinering op orde. Voor alle opleidingen zijn er goede examens én hebben we voldoende kennis en kunde in huis om de examens op de juiste manier af te nemen en te beoordelen. Toen we in 2019 begonnen was het hele keuzedeelvaststellingsproces een heet hangijzer waar niemand zich echt aan wilde branden. We kunnen stellen dat door het invoeren van aspectverantwoordelijken die de teams ondersteunen met het vaststellen een goede greep is geweest. We hebben er vertrouwen in dat deze koers een goede is. Hierdoor kan het keuzedeelaanbod steeds worden gewijzigd en keuzedeel-examens kunnen makkelijk worden vastgesteld.

Toekomstige ambities

We blijven binnen de organisatie aandacht houden voor het hebben van kwalitatief goede examens.

De bpv wordt formatief beoordeeld, waardoor het examen compact en uitvoerbaar is

Beoogd effect

Landelijk afgestemde beoordeling van de bpv.

Uitgangspositie

Er is geen duidelijke afgestemde beoordeling van de bpv.

Ontwikkelingen periode 2019-2022

2020: Begin 2020 vond de kick-offmeeting van de projectgroep Digitale bpv-tool plaats. Het instrument is een ontwikkelingsgerichte omgeving voor het meten van voortgang en beoordelen van een student op basis van het kwalificatiedossier. Daarnaast is het een interactief begeleidings- en beoordelingsinstrument voor praktijkopleiders, bpv-begeleiders en studenten. Het instrument kan overal en altijd worden geraadpleegd en maakt de druk op examens kleiner.

2021: Er is in 2021 door docenten van de opleidingen Paardenhouderij, Loonwerk, Dierverzorging en het dossier Groene ruimte hard gewerkt aan de rubrics die ondersteunen bij het ontwikkelingsgerichte gesprek tussen student en praktijkopleider. Het valt nog niet mee om praktijkopleiders aan te sluiten, zeker niet in deze tijd. Verschillende brancheorganisaties zijn aangesloten die actief leden informeren. Instructies voor alle partijen zijn vormgegeven en voor het aanmelden zijn filmpjes gemaakt. Studenten hebben geleerd hoe zij de praktijkbegeleiders kunnen helpen bij registratie. Ook de bpv-begeleiders geven uitleg tijdens hun bezoeken. Daarnaast is een knoppencursus ontwikkeld. Toch is dit onvoldoende om praktijkopleiders helemaal vertrouwd te maken met het instrument. Dit zal tijd kosten. In het schooljaar 2020-2021 hebben wij meegedaan met de pilot 'bpv tool', waarin de bpv formatief wordt beoordeeld en het examen mogelijk compacter en uitvoerbaarder zou zijn.

2022: In juni hebben we geëvalueerd en in een memo een advies (stoppen met de tool) uitgebracht richting de directie. De onderbouwing om te stoppen bestond uit drie pijlers:

- Abstracte taal KD en ontbreken van praktische opdrachten.
- Praktijkopleiders hebben nauwelijks meegedaan.
- Grote tijdsinvestering.

Conclusie

Als de bpv-tool breed ingezet gaat worden is er een groot risico dat:

- Niet alle praktijkopleiders aanhaken, waardoor de essentie van de tool verloren gaat.
- Het een grote tijdsinvestering vraagt van de bpv-begeleider, SLB'-er en de beheerders van de tool.

Toekomstige ambities

- De pilot is nu ten einde en gezien de bovenstaande resultaten, maar ook door de start met de ELO voor alle opleidingen, willen wij onderzoeken of de kwaliteitsimpuls aan de bpv ook gerealiseerd kan worden door het ontwikkelen van aan het KD gerelateerde bpv-opdrachten die via de ELO worden aangeboden.
- Onderzoek of de praktijkopleider toegang tot een deel van de ELO kan krijgen en laat de door de student behaalde opdrachten aftekenen (in de ELO) door de praktijkopleider.

Reflectie van het CvB

Uit het verslag van de Examencommissie over het schooljaar 2019-2020 blijkt dat we grote stappen hebben gezet op de verbetering van de examenorganisatie, verbetering van de kwaliteit van examens en de scheiding tussen de borging van de kwaliteit van de examinering en de uitvoering.

De aanbevelingen van de examencommissie voor verdere verbetering worden opgepakt in 2021.

Reflectie stakeholders

“In 2019-2020 zijn binnen het Clusius College opnieuw verbeterlagen gemaakt met de examinering. Het bewustzijn van het belang van goede examens en van de afname en beoordeling van deze examens is in alle onderwijsteams naar een goed niveau gegroeid. Dit bleek onder meer uit de kwaliteit van de examinering in de bijzondere situatie vanwege de coronabeperkingen.

De examencommissie merkt bovendien dat de deskundigheid van de schoolassessoren echt toegenomen is. Door onderwijsteams en management zijn mooie stappen gezet om te zorgen voor goede kwaliteit van examinering, zodat we de waarde van de diploma's hebben kunnen borgen.”

Annet van den Broek, extern voorzitter Examencommissie mbo Clusius College.

Verbinding, monitoren en communicatie

Om de interne communicatie te verbeteren, van elkaar te leren en successen te vieren hebben we het Kwaliteitskompas ingericht. Een pagina op Mijn.Clusius (ons intranet) waar alle speerpunten worden uitgelicht en men kan zien wat de ambities zijn en hoe deze worden vormgegeven. Nieuwe activiteiten worden in de nieuwsbrieven aangekondigd of er wordt verslag van gedaan. Elke maand lichten we een speerpunt uit. Het doel om collega's beter te informeren en mee te nemen in wat er allemaal plaatsvindt buiten het eigen team en de eigen ambities is hiermee voor een deel behaald. In 2022 hebben we aandacht besteed aan het afronden van de ambities. We zagen zoveel bijvangst bij de doelen die werden behaald, dat we soms even terug moesten naar de ambities. Daar heeft de focus op gelegen in 2022.

Het monitoren van de voortgang van de activiteiten die de ambities van de kwaliteitsagenda ondersteunen, gebeurt binnen een systeem waarbij elk speerpunt onder een directeur van één van de drie mbo's valt. De directeur vormt samen met een teamleider en speerpuntaanvoerder een club(je) dat regelmatig contact heeft en de voortgang in de gaten houdt. De speerpuntaanvoerder ondersteunt de onderwijsteams die de ambities hebben onderschreven en activiteiten hebben opgezet. Begin 2022 heeft de programmamanager een andere baan gekregen, er is toen afgesproken de afronding van de kwaliteitsagenda te beleggen bij de projectleider die altijd met de programmamanager de kwaliteitsagenda heeft uitgewerkt. De programmamanager spreekt de speerpuntaanvoerders individueel en als groep en zorgt voor verbinding. De directeurs en de programmaleider staan in nauw contact en het CvB wordt regelmatig geïnformeerd. Schakelen gebeurt op alle niveaus snel.

Er is actief verbinding gezocht en gevonden met andere instellingen, niet alleen met de groene mbo's maar vooral ook binnen de regio. De programmamanagers van de aoc's spreken elkaar met een zekere regelmaat en weten elkaar goed te vinden; het overleg is inmiddels uitgebreid met collega-programmamanagers van geïnteresseerde roc's. Binnen de regionale context is er eveneens regelmatig contact tussen de programmamanagers en wordt nu verbinding gezocht op het niveau van projectleiders (voor ons speerpuntaanvoerders) met het doel van elkaar te leren, elkaar te inspireren

of onderwerpen samen op te pakken. De fusie is daar stimulerend in geweest. Ondanks dat de kwaliteitsagenda's nog gescheiden zijn, zien we wel thema's die door de fusie breder kunnen worden opgepakt, zoals Leven Lang Ontwikkelen, Alumni en Doorstroom vmbo-mbo-hbo.

Al vanaf begin van de kwaliteitsagenda, hebben we collega-instellingen gezocht om samen te werken. Demografisch hebben we een opgave, kijkende naar de toekomst. Wij willen dat alle jongeren ook in de toekomst een (v)mbo-school in de buurt hebben en dat er voor werkenden aanbod in de regio is van cursussen en (bedrijfs-)opleidingen. Door een fusie kunnen de scholen breed lokaal en regionaal onderwijsaanbod behouden, dat goed aansluit op de arbeidsmarkt. Ook wordt de aansluiting van het vmbo op het mbo versterkt. Daarnaast wordt er door samen te werken een kwaliteitsslag gerealiseerd in de onderwijsondersteunende processen en wordt de bedrijfsvoering robuuster. Voor wat betreft de huidige kwaliteitsagenda zullen we samenwerken en verbinding leggen daar waar dat voor de hand ligt en mogelijk is.

Financiën

In de vier jaar die deze kwaliteitsagenda bestrijkt ontvangen we ruim € 6 miljoen om onze ambities waar te maken. Een kwart daarvan is 'prestatiebekostiging'. De andere driekwart wordt gevormd door het 'investeringsdeel'; deze middelen zijn definitief toegekend, maar moeten wel worden verantwoord.

Vanaf 2019 hebben we een deel van de kwaliteitsmiddelen (ongeveer 60% van het totaal) opgenomen in het budget van de vestigingen naar rato van het aantal studenten. Dit deel is bedoeld om de inzet die de vestigingen en de teams plegen om de ambities van de kwaliteitsagenda te realiseren, te faciliteren. Het toebedelen van fte per vestiging bleek al snel niet het meest handige. Doordat er gewerkt wordt met vestigingsoverstijgende teams en de eerste stappen op weg naar één mbo zijn gezet, was het lastig om deze uren op vestigingsbasis in te zetten. Het was niet inzichtelijk wat er per speerpunt werd ingezet. Op basis van de voortgangsrapportages was het wel inzichtelijk of er stappen gezet werden op themaniveau.

Met de ervaring uit 2019 hebben we het in 2020 anders aangepakt. Ieder team kon aan de hand van ambities en bijbehorende activiteiten zoals neergelegd in de teamactiviteitenplannen (TAP's), aangeven hoeveel men dacht nodig te hebben aan uren (fte) of externe trainingen/scholing om de ambities waar te maken. In overleg met de verantwoordelijke directeuren is een aantal aanvragen in uren gelijkgetrokken en kon verder alles worden gehonoreerd. Vervolgens was het idee dat deze uren geoormerkt in de jaartaken terug te zien zouden zijn. Dat oormerken op activiteit is niet op alle vestigingen helemaal goed gegaan, al heeft elk team wel de gevraagde uren toebedeeld gekregen en was er dus ruimte om activiteiten nader vorm te gaan geven. Dit systeem heeft meer rust gegeven en zullen we voor 2021 verder ontwikkelen.

De resterende 40% is net als het voorgaande jaar onder beheer van het CvB gebleven. Vanuit deze middelen worden overkoepelende kosten van activiteiten, professionaliserings- en kwaliteitsbewustzijnstrajecten vergoed, de programmamanager en speerpuntaanvoerders gefaciliteerd, Skills, doorstroomactiviteiten, assessorentrainingen en kosten die niet bij het onderwijs belegd (kunnen) worden. Daarnaast konden we met deze middelen extra inzet op kwetsbare jongeren realiseren en hebben we een extra speerpuntaanvoerder voor Passend onderwijs gefaciliteerd.

Aan het eind van het jaar bleken we, in tegenstelling tot de 40% gelden, de 60% gelden niet helemaal uitgegeven te hebben. Grootse projecten zoals de doorstroomweek binnen het hoofdstuk Gelijke kansen waar leerlingen van acht vmbo-vestigingen op bezoek zouden gaan bij de drie mbo-vestigingen konden geen doorgang vinden. De digitale versie kostte een stuk minder dan het live bezoek. Ook binnen het speerpunt internationalisering zijn er een aantal activiteiten uitgesteld. Dat wat 'over' is gebleven zetten we terug op de balans en reserveren we voor alle live activiteiten en evenementen die we in 2021 weer hopen te kunnen realiseren. Als blijkt dat we de middelen nodig

hebben voor andere activiteiten om de ambities te halen dan eerder bedacht, zetten we de middelen daarvoor in.

Naar verwachting zullen de teams door uitgestelde live activiteiten in 2021 meer middelen nodig hebben. Begin 2021 kijken we opnieuw naar de verdeling 40%-60%. Klopt dit nog, is de verdeling over speerpunten nog actueel, of is een andere verdeling meer op zijn plaats? Toen we in 2018 een inschatting moesten maken over wat we aan middelen per speerpunt wilden inzetten, konden we niet bevroeden hoe de wereld er nu uit zou zien. We hebben geen indicatie dat we de ambities niet gaan halen, maar een herschikking kan in 2021 tot de mogelijkheden behoren.

In 2021 hebben we geen noodzaak gezien om de gelden per speerpunt anders te verdelen. Aan het eind van 2022 zien we voor bepaalde speerpunten een tekort, mede doordat er veel geld uitgegeven is aan het ontwikkelen van e-learning. Dit proces is begeleid door een projectleider LLO die uit de kwaliteitsagenda is bekostigd. Onder de streep hebben we geen tekorten en hebben we met de middelen een groot deel van de ambities kunnen behalen. Veel van de ambities zijn verankerd in de bestaande organisatie. Het "restje" dat over is van de kwaliteitsagenda en het eerder verkregen prestatie afhankelijke deel valt vrij in 2023 om het "gat" te overbruggen tussen kwaliteitsagenda en nieuwe werkagenda die in 2024 start. Een deel van de benoemde "toekomstige ambities" kunnen doorgang vinden door deze vrijval in 2023.

Risicoparagraaf kwaliteitsagenda

Risicomanagement komt uitgebreid in dit geïntegreerd jaardocument aan de orde. Voor wat betreft specifieke kwaliteitsagenda-activiteiten kregen we ook in 2020 te maken met een wisseling van teamleiders, dit blijft een kwetsbaar punt. Daarnaast vraagt de fusie veel van met name directeuren en alles rondom corona van alle geledingen van de organisatie. Opgeteld is dat wat veel bij elkaar, de rek is er een beetje uit. De overformatie heeft ook zijn weerslag op 2020 en is nog niet helemaal opgelost. Dit zou in theorie meer (taak)uren moeten opleveren, maar zo werkt het niet in de praktijk.

Het uitbreiden van docenten met extra uren om een activiteit een extra 'boost' te geven is dus lastig. Het risico van overvragen blijft derhalve onverminderd van kracht.

In 2019 schreven we dat "communicatie altijd belangrijk is, in de huidige situatie des te meer".

Die situatie is nu totaal anders maar de uitspraak geldt nog steeds. Bovenop lopende, ingewikkelde processen zoals toen geschetst en nu grotendeels in een volgende fase hebben we te maken met het samenvoegen van twee organisaties terwijl het reguliere onderwijs onder druk staat.

De invoering van het 'oormerken' van gelden is niet voor alle teams helemaal gelukt. Deels kwam dit door de wisseling van teamleiders en niet bekend zijn met deze afspraak, deels door het gebruikte roostersysteem en deels door de manier van aanvragen. Voor 2021 zetten we het bedachte systeem wel weer in. We weten nu waar het misloopt. Dat heeft in 2022 voor een goed inzicht gegeven.

Het wegvallen van de programmamanager is qua proces altijd een risico. Dit is echter goed opgevangen, waardoor de voortgang niet in gevaar is gekomen.

Eind 2020 zijn we gestart met het inventariseren van wat er vertraagd kan of moet worden zodat we druk van de ketel kunnen halen en geïdentificeerde activiteiten opnieuw kunnen plannen in de tijd die voor deze kwaliteitsagenda rest. We verwachten niet dat we activiteiten volledig moeten verlaten, hoogstens vinden we een andere vorm. In 2021 zagen we dat we er gewend aan raakten dat speerpunten anders uitgewerkt moesten worden dan verwacht door corona. In 2022 toen de coronamaatregelen helemaal wegvielen kon er ook live weer een hoop, dat zien we ook in de activiteiten. Niet alleen internationalisering, maar ook skills-wedstrijden, doorstroomweken, masterclasses en floormeetings konden weer worden georganiseerd.

Beheersmaatregelen:

- duidelijke TAP's met concreet omschreven acties om de ambities uit de KA waar te maken;
- evaluatiemomenten van de TAP's;

- het koppelen van inzet van mensen aan concrete activiteiten;
- ondersteuning door speerpuntaanvoerders;
- op zoek naar alternatieven voor, of verplaatsen in tijd van activiteiten die door corona geen doorgang kunnen vinden.

Kwaliteitsagenda groen mbo

Aan 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.

Waar bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda's in 2019 al werd geschreven over een context in beweging, is het speelveld er in 2023 niet eenvoudiger op geworden. Arbeidsmarkt en maatschappij zijn sterk veranderd. Corona heeft nieuwe manieren van leren en werken met zich meegebracht. Een dalend arbeidsmarktpotentieel en een groeiend aantal arbeidsmigranten vraagt om nadenken over hoe we iedereen zo goed mogelijk aansluiten en aangesloten houden.

Voor de groene sector hebben we binnen een omgeving van economische en (geo-)politieke schommelingen te maken met urgente vraagstukken rondom kwaliteit van leefomgeving, energie, klimaat, bodem, waterhuishouding, voedselveiligheid en -zekerheid. Technologische vernieuwingen en (inter)nationale samenwerkingen binnen en over alle sectoren heen, zijn onmisbaar om antwoorden te formuleren. We zien een schuivend 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 afgelopen jaren hebben klimaatveranderingen en maatschappelijke ontwikkelingen bewust gemaakt dat 'groen doen of laten' een belangrijke afweging is van elke beslissing die we nemen. 'Groen' levert een bijdrage aan antwoorden op complexe transitievraagstukken waar we nu voor staan. De Groene werelden, ontwikkeld met GroenPact - het samenwerkingsverband tussen onderwijs, ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) en bedrijfsleven in het groene domein - laten deze samenhang goed zien. Dat betekent dat het nu meer dan ooit noodzakelijk is dat we alle leerlingen en studenten opleiden met handvatten om weloverwogen keuzes te maken, niet alleen binnen het groene domein, maar in elke sector. Alles hangt immers met elkaar samen.

We zien een toenemende vraag naar flexibeler en transitie gedreven onderwijs. Binnen ons vmbo planten we de zaden en leggen we de basis voor een bijdrage aan een toekomstbestendige maatschappij. Dat zien we terug in de groei van het aantal leerlingen en de waardering van uitstekende faciliteiten, gepaste zorg, begeleiding en coaching: wendbaar, weerbaar en inclusief. Met deze basis kun je vervolgens bij elke mbo-opleiding goed terecht. Binnen ons mbo leggen we een fundament voor een leven lang ontwikkelen (LLO), 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 (CIV) Groen. Groen ondernemerschap heeft altijd een belangrijke plek bij ons ingenomen. Op dit vlak is veel in beweging en hier nemen we onze studenten in mee. De sustainable development goals (SDG's) zitten in het onderwijs verweven en het belang van (groene) vaardigheden wordt steeds meer onderkend.

Via GroenPact is de hele groene onderwijskolom (vmbo-mbo-ho 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. We hebben een groeiend aantal practoraten en een verbinding met de lectoraten in het hoger onderwijs. Via Kennis op maat (KOM) draagt universitair onderzoek vanuit de Universiteit van

Wageningen (WUR) bij aan de ontwikkeling van het mbo curriculum en via sectoradviesraden en vertegenwoordiging vanuit het bedrijfsleven bij de sectorkamer SBB houden we onze kwalificatiedossiers up-to-date. Door de brede belangstelling vanuit de maatschappij voor de onderwerpen waar wij ons dagelijks mee bezig houden wordt ons curriculum via masterclasses en activiteiten op het gebied van LLO verrijkt. Wij verzorgen onderwijs dat nieuwsgierig maakt, we leren niet alleen kijken, maar vooral zien, experimenteren en fouten maken.

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. De ramen staan open, we delen onze kennis en halen ook graag op. Regionale verankering is binnen het mbo van groot belang. Het groene onderwijs is in al zijn facetten en in verbinding met de omgeving een cruciale spil voor huidige en toekomstige generaties studenten.

Binnen en buiten de kaders van de Kwaliteitsagenda en de Werkagenda mbo blijven de onderwijsinstellingen met groen onderwijs elkaar vinden en versterken en richten wij ons in het bijzonder op onderzoek, innovatie en continue kwaliteitsverbetering van onze programma's.

ROC Kop van Noord-Holland

Voortgang onderwijsplan (= kwaliteitsagenda)

In het Bestuursakkoord 2018-2022 heeft de minister van OCW de mbo-instellingen gevraagd een Kwaliteitsagenda op te stellen. Het doel: de kwaliteit van het onderwijs verbeteren, waarbij het regionale werkveld wordt betrokken, en invulling wordt gegeven aan de landelijk gestelde speerpunten ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.

Op 15 mei 2019 is de Kwaliteitsagenda van ROC Kop van Noord-Holland vastgesteld door de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo.

Het verzoek voor het opstellen van een kwaliteitsagenda viel samen met het opstellen van een onderwijsplan in de (strategische) kwaliteitscyclus van ROC Kop van Noord-Holland. We hebben deze twee zaken bij elkaar gebracht: het Onderwijsplan 2018-2022 is tegelijkertijd de kwaliteitsagenda. We hebben vijf thema's benoemd waarop we acteren en waarmee we concrete resultaten willen bereiken. Die thema's zijn niet één op één dezelfde als de landelijke speerpunten. Wel worden alle landelijke speerpunten opgepakt door het uitvoeren van de vijf thema's.

1. Thema 1 – ontwikkeling van de student
2. Thema 2 – innovatie van onderwijs
3. Thema 3 – vergroten eigenaarschap
4. Thema 4 – binding met de regio
5. Thema 5 – ontwikkeling van de medewerker

Hoe hebben we aan de thema's gewerkt?

In de afgelopen jaren hebben we de geplande activiteiten in het kader van de verschillende thema's opgepakt om zo de doelstellingen te realiseren en de beoogde resultaten te halen. We hebben daarvoor geen aparte projectorganisatie ingericht. De uitvoering van het onderwijsplan is ingebed in de reguliere organisatie van het ROC Kop van Noord-Holland en gekoppeld aan de normale plancyclus.

Betrokkenheid onderwijsgeevenden

De onderwijsteams (en daarmee de onderwijsgeevenden) hebben het onderwijsplan vertaald in een eigen team- en actieplan dat door het team wordt uitgevoerd. Tijdens teambijeenkomsten staat de voortgang in het actieplan op de agenda.

Voor specifieke onderwerpen uit het onderwijsplan zijn daarnaast ROC-brede werkgroepen in het leven geroepen waar medewerkers die betrokken zijn bij het onderwerp ervaringen delen en van elkaar leren.

En op ROC-niveau zijn de medewerkers formeel betrokken via de ondernemingsraad waar de voortgang onderwerp van gesprek is met het college van bestuur.

Betrokkenheid studenten

Studenten zijn op branche- en afdelingsniveau betrokken bij de uitvoering van het onderwijsplan. Elke branche heeft een brancheraad waarin met studenten de belangrijkste veranderingen in het onderwijsprogramma en de wijze van onderwijsgeven worden besproken. Studenten brengen daar de knelpunten naar voren die ze ervaren en de wensen die ze hebben rondom het onderwijs.

Op ROC-niveau is de voortgang en uitvoering van (delen van) het onderwijsplan een onderwerp dat door het bestuur met de ROC-studentenraad wordt gedeeld.

Betrokkenheid leerbedrijven

De leerbedrijven zijn betrokken bij de uitvoering van de teamplannen via de bedrijfsadviescommissie (bac) van de branche. In dit overlegorgaan wordt de voortgang van de activiteiten van het teamplan geagendeerd en besproken.

Daarnaast is dit ook het overleg waar de onderwerpen die te maken hebben met thema 4 'opleiden voor de regio' worden besproken en dan met name het afstemmen van het opleidingsaanbod aan de situatie in de regio.

In het kader van het uitvoeren van opleidingen voor een specifiek leerbedrijf of specifieke groep van leerbedrijven zijn er veel individuele contacten met de betreffende bedrijven; in eerste instantie gericht op de afspraken op hoofdlijnen en daarna op het niveau van de vormgeving en uitvoering van de opleiding.

En voor de uitvoering van het onderdeel 'jongeren in een kwetsbare positie' (jikip) en 'Leven Lang Ontwikkelen' (LLO) hebben we met diverse partijen in de regio regelmatig contact. Het gaat dan om gemeenten, Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC), arbeidsmarktpartijen en zorgpartijen. De regiegroep vsv en jikip is daarbij het platform voor overleg met gemeenten, RMC en zorgpartijen. Overleggen gecoördineerd vanuit het RPA of vanuit de onderwijsinstellingen richt zich met name op het LLO deel.

Regionale samenwerking voor integrale aanpak van kwetsbare jongeren door de vier mbo-onderwijsinstellingen in ons werkgebied

De stappen die in 2022 genomen zijn, zijn in lijn met de in 2021 opgestelde position paper 'Groeien doen we samen'. Hierin werken de drie samenwerkingsverbanden passend onderwijs VO, het Horizon College, VONK (fusie van het ROC Kop van Noord-Holland en het Clusius College) en Inholland samen en maken daarmee duidelijk waar het onderwijs in NHN, in samenwerking, voor staan.

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst moet met elkaar.

De verbetering van regionale samenwerking met de collega instellingen (vo (pro en vso), mbo, hbo) heeft o.a. geleid tot een bundeling van krachten in de RIF-aanvraag 'Entree in Beweging' van het Horizon College met het Regio College en VONK. Focus hierin ligt op een (duurzame) plek op de arbeidsmarkt voor de Entree-doelgroep en het aanpakken van bovenstaande uitdagingen.

Speciaal onderwijs, werkgevers, provincie en gemeenten en RPAhn zijn in de RIF betrokken.

In juni 2022 kwam de beschikking binnen waarin de RIF werd toegekend. De projectgroep heeft hierop in juli een startnotitie geschreven en in november is een goed bezochte onderwijsbijeenkomst 'Entree in Beweging' georganiseerd in het AFAS-stadion.

Er zijn drie actielijnen vastgesteld binnen de RIF Entree in Beweging: Vernieuwen, versterken en Verduurzamen.

De actielijn Vernieuwen gaat over een actueel opleidingsaanbod. Daarin wordt gekeken naar de bol- en bbl-routes én worden routes voor Praktijkleren verder ontwikkeld. Hierbij wordt gebruikgemaakt van externe leerwerklocaties. In 2022 zijn de eerste stappen gezet naar een regionaal casuïstiekoverleg, waarbij de praktijkleervragen gezamenlijk worden besproken. Dit is een eerste stap naar een één loketfunctie.

De actielijn Versterken gaat over kennis, expertise en vakbekwaamheid van managers, docenten, instructeurs en begeleiders. Kennisdelen wordt in deze actielijn het toverwoord. De Entree NH academie, een online platform moet de verzamelplek worden voor de professionalisering bevorderende cursussen.

De actielijn Verduurzamen gaat over het ontwikkelen van een sterk netwerk waarin betrokkenen elkaar makkelijk weten te vinden. Nu en in de toekomst. Doelstelling hiervan is om onze doelgroep het best mogelijke perspectief te bieden.

In deze actielijnen komen de doelen uit de position paper: aandacht voor het curriculum, deskundigheid van het personeel, nauwe samenwerking met het bedrijfsleven en flexibilisering en modularisering van het Entree-onderwijs terug en blijven een flinke uitdaging.

In 2022 hebben de vier regionale onderwijsinstellingen gezamenlijk met de projectleider 'Keuzedelen Entree' gewerkt aan 10 arbeidsmarktgerichte keuzedelen, ontwikkeld samen met het bedrijfsleven met het doel de arbeidsmarktpositie van de studenten en werkenden/werkzoekenden – thuisnabij - te verbeteren. Het doel was om deze keuzedelen na oplevering – voor 1 januari 2023 – breed in te zetten, ook in het kader van LLO. Het is niet gelukt om voor 1 januari alle keuzedelen beschikbaar te maken, het project zal verder verduurzaamd worden in de RIF. Daar waar het in eerste instantie de bedoeling was om 10 certificeerbare Entree-keuzedelen te ontwikkelen, bleek dit niet mogelijk. Entree-keuzedelen hebben geen zelfstandig civiel effect, waardoor er geen certificaat kan worden gekoppeld. Dit is opgelost door een Entree-keuzedeel te koppelen aan een mbo-certificaat (beroepsgericht onderdeel) op niveau 2. Mbo-certificaten zijn juist ontwikkeld vanwege hun civiele waarde op de arbeidsmarkt. Een voorbeeld van een dergelijke combinatie: Entree keuzedeel "het bereiden van kleine gerechten" en het mbo-certificaat op niveau 2 "koken in de horeca".

Uitgangspunt voor iedere actielijn is dat deze bij iedere betrokken instelling uitgevoerd moet worden, om zo *thuis en werknabij onderwijs* te garanderen.

Arbeidsmarktdata is één van de bronnen die gebruikt is om de noodzaak voor de RIF Entree in Beweging aan te vragen, echter niet alleen voor Entree maar voor alle niveaus is een goed inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt essentieel. Daarom is er voor de regio een matrix ontwikkeld die de relatie tussen onderwijs, arbeidsmarkt en kansrijke trajecten laat zien. De opleidingen zijn gekoppeld aan de spanningsindicatoren van het UWV en ROA-arbeidsmarktdata tot 2026. Aan de minder kansrijke opleidingen, zijn kansrijke leertrajecten gekoppeld. Op basis hiervan kan steeds bepaald worden op welke ontwikkelingen van de arbeidsmarkt het onderwijs in moet spelen én welk aanbod beschikbaar moet zijn om meer kans te maken richting de arbeidsmarkt. Samen komen de studenten van Entree verder.

Invloed van de fusie tot Vonk op deze kwaliteitsagenda:

Op 1 januari 2022 vond de bestuurlijke fusie plaats tussen het Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland, gevolgd op 1 augustus 2022 door een instellingenfusie.

De looptijd van het onderwijsplan (kwaliteitsagenda) 2018-2022 van het ROC Kop van Noord-Holland ging op het moment van de fusie zijn laatste halfjaar in. Gedurende de gehele looptijd is als ROC Kop van Noord-Holland gewerkt aan dit onderwijsplan, vandaar dat we in de paragrafen hieronder nog spreken over het ROC Kop van Noord-Holland. Daar waar dat logisch en mogelijk was, is inhoudelijk aangehaakt bij de nieuwe koers en onderwijsvisie van Vonk.

De voortgang van de thema's

In bijlage 3 schetsen we als eerste in paragraaf 1 de voortgang op de vijf thema's, gerelateerd aan de doelstellingen die we ermee hebben en met aandacht voor de daadwerkelijke merkbaarheid.

In paragraaf 2 brengen we in beeld of we de resultaten die we met de inzet van alle acties gezamenlijk wilden bereiken, ook daadwerkelijk hebben behaald en gaan we in op mogelijke discrepanties tussen wat we wilden bereiken en wat we bereikt hebben.

In paragraaf 3 is de financiële verantwoording opgenomen.

Reflectie Bestuur

Wat is er veranderd in de context van de mbo-school ten opzichte van 2018?

De context van Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland zijn behoorlijk veranderd vergeleken met de periode waarin we de kwaliteitsagenda hebben opgesteld. We zijn sinds 1 augustus 2022 Vonk. We hebben een nieuw bestuur en ook het directieteam is veranderd van personele samenstelling. Daarnaast heeft het coronavirus en alle daarbij behorende maatregelen voor een uitdagende dynamiek gezorgd rondom het verzorgen van onderwijs die we bij het opstellen van de plannen nooit hadden kunnen bedenken. Vooral de doorlopende aanpassingen van de maatregelen en de vertaling daarvan in het dagelijks handelen van onze onderwijsteams heeft veel aandacht, tijd en energie gevraagd.

Op welke resultaten zijn we het meest trots?

We zijn enorm trots op de wijze waarop de onderwijsteams de kansen die de kwaliteitsagenda en de bijbehorende middelen hebben gebracht, hebben opgepakt. Ze hebben in een complexe context veerkracht en wendbaarheid laten zien. We hebben een verandering in cultuur gezien waarin teams zich eigenaar voelden van de thema's, ermee aan de slag zijn gegaan en dat we veel thema's hebben kunnen implementeren in de bestaande organisatie, waardoor studenten er nu en in de toekomst profijt van ondervinden.

Belangrijk voor het realiseren van de veranderingen is de aanstelling van verschillende onderwijskundigen geweest. Een ander punt waar we trots op zijn is de blijvend goede samenwerking met leerbedrijven in de regio. 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 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.

En dan is er nog de blijvende goede samenwerking in de regio om de jongeren in een kwetsbare positie zo goed mogelijk te bedienen. We slagen er in 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.

Waar zaten belemmeringen en wat hebben we daarvan geleerd?

In complexe tijden van corona is het niet altijd eenvoudig geweest om te innoveren. De focus lag op de studenten, de kwetsbaarheid van onze doelgroep en het blijven bieden van onderwijs op het kwaliteitsniveau dat we met elkaar wensen. Dat is een opgave gebleken. Het heeft veel van de docententeams gevraagd. Ook heeft het de kwetsbaarheid van kleine onderwijsteams aangetoond. Waardoor we nu in het onderwijs kijken naar hoe we de krachten kunnen bundelen zodat er meer ruimte komt om de basiskwaliteit op orde te houden én te innoveren.

Ook hebben we geleerd dat prioritering bij de aanpak van zaken belangrijk is. De aandacht ging naar te veel elementen tegelijk uit. Belangrijk voor de toekomst is dat we de slagkracht van teams in het innoveren versterken door een betere focus: minder onderwerpen oppakken zodat er meer energie en veranderkracht kan naar het onderwerp waar de prioriteit ligt.

Reflectie per thema Clusius College

Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Modulariseren en flexibiliseren zijn nu begrippen die niet meer weg te denken zijn in ons onderwijs. De afgelopen jaren hebben we mooie stappen gezet op het gebied van een leven lang ontwikkelen. De vraag vanuit de regio zien we toenemen. Van ons als organisatie vraagt het om nog wendbaarder te worden om dit ook mogelijk te maken. Een uitdaging die we de komende jaren zeker aangaan, zodat een leven lang ontwikkelen nog beter en in allerlei vormen kan opgaan en een belangrijk onderdeel is van ons onderwijsaanbod.

Versterken van de kwaliteitscultuur

Binnen het MT mbo begint het werken vanuit de portefeuilleverdeling steeds meer z'n vruchten af te werpen. Teamleiders weten elkaar steeds beter te vinden. De fusie met het ROC Kop van Noord-Holland zorgt ervoor dat er verbinding wordt gelegd met opleidingsmanagers en onderwijsdirecteuren. De focus ligt hier nu nog op kennis delen en kennis maken en krijgt de komende tijd meer verdieping.

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 ook 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.

Examinering

Een groot deel van de gestelde doelen voor schooljaar 2021-2022 zijn behaald. Zo wordt examinering beter opgenomen in de teamplannen. Voor nu ligt de focus om te komen tot een gezamenlijke aanpak voor heel Vonk mbo, hiervoor vindt intensieve afstemming plaats.

Reflectie per thema ROC Kop van Noord-Holland

Ontwikkeling van de student (jongeren in een kwetsbare positie en gelijke kansen)

Sinds de start van ons onderwijsplan is er veel gebeurd: We hebben een corona-crisis achter de rug en we zijn gefuseerd. De aandacht voor de doelstellingen en subdoelstellingen in dit onderwijsplan is echter altijd op het vizier gebleven en heeft tot bevredigende resultaten geleid.

De samenwerking met het voortgezet onderwijs is versterkt, de pedagogisch-didactische aanpak is versterkt evenals de studieloopbaanbegeleiding. En de zorgstructuur voor onze studenten is uitgebreid net als de samenwerking rondom studenten in een kwetsbare positie in de regio.

Dit heeft geleid tot een beter jaar- en diplomaresultaat, maar niet tot een daling van het voortijdig schoolverlaten. Te veel jongeren verlaten ons onderwijs nog zonder zich te kwalificeren.

Met name na de corona-periode zien we die uitval weer stijgen en moeten we opnieuw opzoek naar elementen die helpen bij de zaken waar de huidige student tegen aan loopt.

Daarnaast zijn we nog steeds niet goed in staat om onze studenten met succes te laten doorstromen naar een hoger opleidingsniveau én liggen er nog ongebruikte kansen op het gebied van excellentie

(en dan met name internationalisering). Met andere woorden: de studieloopbaanbegeleiding kan nog beter!

Innovatie van onderwijs (gelijke kansen en onderwijs dat voorbereidt op arbeidsmarkt van de toekomst)

Alle teams zijn met ondersteuning van onderwijskundig medewerkers aan de slag gegaan met het thema innovatie. Daarbij is de weg die gevolgd wordt soms anders dan we vooraf hadden bedacht. In 2018 dachten we dat het belangrijkste aangrijpingspunt voor verandering de 21-eeuwse vaardigheden waren. Voor veel teams ligt het aangrijpingspunt echter meer in een andere onderwijsvorm, vaak ook gepaard gaande met een andere manier van organiseren. In die andere vorm krijgen de 21-eeuwse vaardigheden vervolgens een 'natuurlijke' plek. Het opnieuw vormgeven van de SLB-lessen met de vijf loopbaancompetenties zorgt ervoor dat 21-eeuwse vaardigheden in alle opleidingen aan bod komen.

Projectonderwijs, didactisch coachen, het directe instructiemodel en praktijkgericht leren zijn vormen die veel gehanteerd worden bij het vernieuwen van het onderwijs. Ondersteuning en deskundigheidsbevordering op dat vlak wordt door onderwijskundigen verzorgd.

Er is goed zicht op de technische innovaties die nodig zijn om de studenten aan te laten sluiten op de actuele situatie in het werkveld en we werken veel samen met de bedrijven in de regio om die innovaties ook op school te realiseren. De bedrijfsadviescommissies zijn de platformen waar beroepspraktijk en school samenkomen om informatie en kennis met elkaar te delen. Snel en wendbaar op de behoeften van de partners in de regio reageren is in sommige teams al vanzelfsprekend, in andere teams zal dit nog de nodige aandacht vragen.

Vergroten van eigenaarschap

Het eigenaarschap en de taakvolwassenheid zijn in het afgelopen jaar duidelijk gegroeid bij leidinggevend en teams. Deze onderwerpen zijn ook nadrukkelijk in beeld gebleven na de fusie en in de sturingsfilosofie en onderwijsvisie van Vonk wordt dit onderdeel naar een hoger plan getild. Ook de studenten worden in dit proces meegenomen, waarbij de studieloopbaanbegeleiding een goede insteek biedt.

Het doorgroeien naar een onderwijsorganisatie waarin werken vanuit autonomie, verbinding en vertrouwen een vanzelfsprekendheid is, zal ons de komende jaren kenmerken.

Binding met de regio (onderwijs dat aansluit bij de arbeidsmarkt van de toekomst)

We waren en zijn nauw verbonden met de regio en we gebruiken ons netwerk om, samen met alle partners, die opleidingen te ontwikkelen en uit te voeren waar behoefte aan is. Er zijn vele mooie trajecten waarin we nauw verweven met de praktijk de beroepsopleidingen vormgeven, ook waar dat nodig is voor de volwassene die wat verder af staat van de arbeidsmarkt.

Daarin kunnen we nog sterker worden als het gaat om het certificaatgericht opleiden voor de volwassenen in onze regio.

Ontwikkeling van de medewerker

We streven ernaar om een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn voor onze medewerkers met ruimte voor eigen verantwoordelijkheid (eigenaarschap) en ontwikkeling van de professionaliteit.

Dat was bij het ROC Kop van Noord-Holland zo en dat is binnen Vonk nog steeds zo.

En zeker bij het realiseren van de (onderwijs)visie van Vonk zal dit onderwerp onze blijvende aandacht vragen.

2.9. Internationalisering binnen ons onderwijs

Clusius College

Onze samenleving en arbeidsmarkt worden steeds internationaler, zeker op het gebied van Food en Agribusiness. Een kerntaak van het onderwijs is om leerlingen en studenten de benodigde kennis en vaardigheden bij te brengen om optimaal te kunnen functioneren in deze internationale, geglobaliseerde omgeving. Internationalisering is binnen het Clusius College al jaren een speerpunt met als doel om onze leerlingen en studenten voor te bereiden op succesvol leren, leven en werken in onze interculturele samenleving.

Internationalisering in het mbo

In 2022 konden alle mobiliteiten van studenten en medewerkers weer zoals voor corona plaatsvinden. 98 studenten vertrokken voor een mobiliteit binnen Europa en 14 studenten deden een internationale bpv buiten Europa. De initiatieven die in 2020 en 2021, mede dankzij de inzet van de kwaliteitsagenda zijn opgestart, werden verder uitgewerkt waardoor docenten en studenten met nieuwe buitenlandse partnerscholen konden samenwerken en gezamenlijk modules volgen bij elkaars scholen.

In 2022 zijn we ook gestart met het nieuwe subsidieprogramma van Erasmus+ 2021-2027. Binnen dit programma zijn er nieuwe mogelijkheden zoals subsidie voor korte mobiliteiten met meer begeleiding voor studenten van niveau 2 en entree en mobiliteiten in landen die buiten de EU vallen.

Binnen het KA2-project Amoove21 (Agricultural Mo(o)ve with 21 century skills) hebben in 2022 drie succesvolle pilots diervverzorging, veehouderij en paardenhouderij in Zweden en in Nederland plaatsgevonden waarbij studenten vanuit Noorwegen, Zweden, Finland en Nederland gezamenlijk online hebben samengewerkt aan opdrachten die een voorbereiding waren op de mobiliteit naar elkaars scholen waar een twee-weekse lesmodule werd gevolgd. De opleiding paardenhouderij in Alkmaar heeft 9 studenten en 5 docenten uit het buitenland ontvangen en dit had ook een grote impact op studenten en collega's in Alkmaar die deze 2 weken intensief moesten samenwerken met onze gasten uit het buitenland. Het project is in november 2022 afgerond en de eerste lesmodules voor 2023 zijn gepland.

De opleiding paraveterinair heeft een mooie internationale lesmodule ontwikkeld die in 2022 heeft geresulteerd in een eerste studiereis waarbij alle 36 studenten uit het tweede schooljaar 2 weken naar Portugal en Spanje vertrokken om praktijkervaring op te doen bij een kliniek. Deze succesvolle lesmodule is na de eerste uitwisseling verbeterd en is in schooljaar 2022-2023 nogmaals aangeboden onder de naam HandsOn, waarbij weer een grote groep studenten naar het buitenland kon vertrekken.

Voor de niveau-2-studenten is er binnen het Erasmus project NERDVET gewerkt aan het ontwikkelen van een lesmodule om kritisch denken en media-wijsheid te bevorderen bij studenten in het mbo. Internationaal onderzoek naar bestaande en nieuwe methoden heeft geresulteerd in een mooi lespakket voor deze doelgroep.

In 2022 is een start gemaakt met het plan van aanpak voor een Vonkbreed beleid op internationalisering en aan de visie op internationalisering.

Internationalisering binnen het vmbo

Binnen het vmbo is gewerkt aan de implementatie van internationalisering door middel van eTwinning op twee vmbo-vestigingen. Er is een lesmodule ontwikkeld die kan worden ingezet door andere vmbo-vestigingen. In 2022 zijn deze lessen getest en verbeterd, er wordt nog gezocht naar nieuwe partners in het buitenland waarmee de andere vestigingen kunnen samenwerken.

Enkele teams en docenten zijn naar bijeenkomsten van Nuffic geweest om inspiratie op te doen voor verdere ontwikkeling van internationalisering binnen het vmbo. Het gebrek aan ruimte in het bestaande curriculum is echter een terugkomend knelpunt.

2.10. Alumni-onderzoek, studenten-, leerlingen- en oudertevredenheid

De tevredenheidsonderzoeken bij studenten, leerlingen en ouders vinden tweejaarlijks plaats. In 2022 zijn deze opnieuw uitgevoerd. Het alumni-onderzoek vindt jaarlijks plaats.

Alumni-onderzoek mbo

Door de lage respons heeft Vonk besloten om in 2022 niet mee te doen aan het onderzoek 'het echte studiesucces'. Er zijn ontwikkelingen vanuit de MBO Raad rondom een nieuw monitorinstrument. Deze zal in 2023 in gebruik worden genomen. Dan sluiten wij als Vonk ook weer aan. Dit betreft een alumni-onderzoek onder oud-studenten uit cohort 2019-2020. Vanuit de MBO Raad is er aan een nieuwe enquête gewerkt en vanaf 2023 wil Vonk weer deelnemen aan het alumni-onderzoek.

Studenttevredenheid mbo Clusius College

De JOB-monitor is een tweejaarlijks tevredenheidsonderzoek onder mbo-studenten. Het laatste onderzoek heeft plaatsgevonden in 2022. In totaal heeft 41,4% van onze mbo-studenten de vragenlijst ingevuld.

In 2020 kenden we een respons van 51,4%.

Een vergelijk op thema kon dit jaar niet gegeven worden, de JOB heeft dit jaar namelijk gewerkt met een nieuwe vragenlijst. Een omzettingstabel tussen de twee verschillende vragenlijsten is niet uitgewerkt door het onderzoeksbureau. Wel kunnen we een deel van de data vergelijken met de binnen Clusius College vastgestelde kritische-prestatie-indicator (kpi).

Het Clusius College krijgt in 2022 als instelling het rapportcijfer 6,3. Dit is iets lager dan het landelijk gemiddelde (6,6). In 2020 was het rapportcijfer van Clusius College als instelling een 6,5. Hiermee scoort Clusius College nog steeds onder de streefwaarde van 7,0. Als rapportcijfer geven studenten hun opleiding gemiddeld een 6,5 (6,7 in 2020). Het landelijk gemiddelde in 2020 is een 6,7.

Op het niveau van de vestigingen en opleidingen biedt de JOB-monitor aanknopingspunten voor verbeteringen. In het meerjarenplan zijn de voor de vestigingen belangrijkste actie- en verbeterlijnen opgenomen.

Resultaten JOB-monitor

Rapportcijfer (10 puntsschaal)	2021-2022		
	2019-2020	2021-2022	Vershil
School	6,5	6,3	-0,2
Opleiding	6,7	6,5	-0,2

2021-2022	
Landelijk	Vershil
6,6	-0,3
6,8	-0,3

Oordeel (5 puntsschaal)	2021-2022	Landelijk	Vershil
Informatie	2,9	3,1	-0,2
Veiligheid	4	-	-
Lessen	3,2	-	-
Onderwijs en begeleiding	3,2	3,3	-0,1
Omgeving sfeer en veiligheid	3,4	3,6	-0,2
Lesmateriaal en toetsen	2,9	3,2	-0,3
Stage (bol) school	3,1	3,1	0,0
Stage (bol) leerbedrijf	3,9	3,8	0,1
Stage (bbl) school	3,5	3,5	0,0
Stage (bbl) werkplek	4,2	4,0	0,2
Studeren met beperking	2,9	-	-
Medezeggenschap	2,1	-	-

Dit onderzoek is exclusief MMW (ROC Kop van Noord-Holland)

Respons populatie 1514 Netto respons 609 (40%)

Studenttevredenheid ROC Kop van Noord-Holland

De JOB-monitor is een tweejaarlijks tevredenheidsonderzoek onder mbo-studenten. Het laatste onderzoek heeft plaatsgevonden in 2022. In totaal heeft 52,0% van onze mbo-studenten de vragenlijst ingevuld. In 2020 kenden we een respons van 68,9%.

ROC Kop van Noord-Holland krijgt in 2022 als instelling het rapportcijfer 6,4. Dit is iets lager dan het landelijk gemiddelde (6,6). In 2020 was het rapportcijfer van ROC Kop van Noord-Holland als instelling een 6,3.

Als rapportcijfer geven studenten hun opleiding gemiddeld een 6,7 (dit is 1/10 lager dan het landelijk gemiddelde van 6,8). Het landelijk gemiddelde in 2020 is een 6,7.

<i>Rapportcijfer (10 puntsschaal)</i>	2020	2022	Verskil	2022	
				Landelijk	Verskil
School	6,3	6,4	0,1	6,6	-0,2
Opleiding	6,6	6,7	0,1	6,8	-0,1

<i>Oordeel (5 puntsschaal)</i>	2020	2022	Landelijk	Verskil
Informatie	2,9	3,0	3,1	0,1
Onderwijs en begeleiding	3,3	3,3	3,3	0,0
Omgeving sfeer en veiligheid	3,5	3,6	3,6	0,0
Lesmateriaal en toetsen	3,0	3,0	3,2	0,2
Stage (bol) school	3,1	3,3	3,1	-0,2
Stage (bol) leerbedrijf	3,9	3,9	3,8	-0,1
Stage (bbl) school	3,3	3,4	3,5	0,1
Stage (bbl) werkplek	3,9	3,9	4,0	0,1
AVO-vakken	3,3	3,4	-	-
Studeren met beperking	3,0	3,0	-	-
Medezeggenschap	2,3	2,1	-	-

Respondenten 52,0%

Tevredenheid vavo-studenten

In onderstaand overzicht is de tevredenheid van vavo-studenten opgenomen. We bevragen de vavo-studenten jaarlijks, meestal in februari/maart. In het overzicht worden de uitkomsten van 2021 en 2022 weergegeven.

<i>Rapportcijfer (10 puntsschaal)</i>	2020	2022
School	7,5	7,6

<i>Oordeel (5 puntsschaal)</i>	2020	2022
OP1 Onderwijsprogramma	3,8	3,9
OP2 Ontwikkeling en begeleiding	3,7	3,8
OP3 Didactisch handelen	3,9	3,9
SK1 Veiligheid	4,3	4,4
SK2 Leerklimaat	4,0	3,9
T Toetsing en examinering	4,0	4,1
KA3 Verantwoording en dialoog	3,5	3,7
Overig (faciliteiten)	4,1	4,1

Respondenten 55,7%

Tevredenheid leerbedrijvenenquête mbo – ROC Kop van Noord-Holland

Eenmaal per twee jaar neemt het ROC Kop van Noord-Holland een enquête af bij de leerbedrijven waar studenten van het ROC Kop van Noord-Holland het afgelopen jaar een stage of een bpv-periode hebben doorgebracht.

<i>Rapportcijfer (10 puntsschaal)</i>	2020	2022	Vershil
School	7,3	7,2	-0,1

Vanwege de totaal andere vraagstelling in 2022 is niet uit te sluiten dat respondenten de vraag om een rapportcijfer te geven anders geïnterpreteerd hebben dan voorheen, dat maakt de vergelijking wellicht niet helemaal betrouwbaar.

Per onderwerp ziet het beeld er als volgt uit.

<i>Oordeel (5 puntsschaal)</i>	2022
Informatie	3,8
Inzicht in beroepsvaardigheden	3,5
Aansluiting stageopdrachten op praktijk	3,3
Sociaal functioneren stagiaires	3,8
Bereikbaarheid stageconsulent	4,1
Ondersteuning door stageconsulent	3,9

Respondenten 31,1%

Leerlingtevredenheid vmbo

In de periode januari tot maart 2022 is de LAKS-monitor afgenomen op de vmbo-vestigingen (Landelijk Actie Komitee Scholieren). Dit tweejaarlijkse onderzoek naar tevredenheid van leerlingen werd ook dit jaar uitgevoerd door ResearchNed. Alle vestigingen hebben de vragen naar tevredenheid in alle leerjaren uitgezet. Het responspercentage was op alle vestigingen groot genoeg om ook op vestigingsniveau valide uitspraken te doen.

Het Clusius College krijgt als rapportcijfer gemiddeld een 7,0. Het landelijk gemiddelde ligt ook op een 6,8. Dit rapportcijfer is echter gebaseerd op slechts één vraag. Het totaalcijfer van de leerlingtevredenheid is in 2021-2022 gelijk aan 2019-2020. De 7,0 voldoet aan de eigen norm van het Clusius College.

De vragenlijst in de landelijke LAKS-monitor is na de afname van de monitor in 2019-2020 gewijzigd. Er zijn 47 inhoudelijke vragen opgenomen in de monitor. De vragen zijn korter geformuleerd en meer passend bij de doelgroep. Nadeel van dit eerste afnamejaar is dat de thema's van dit afnamejaar niet te vergelijken zijn met die van voorgaande afnames.

Jaarlijks wordt de veiligheidsbeleving van onze leerlingen in het vmbo gemeten. Dat is een jaarlijkse wettelijke verplichting. De Inspectie van het Onderwijs handhaaft daarop. Wij meten de (sociale) veiligheidsbeleving van onze leerlingen tijdens de afname van de LAKS-vragenlijst. De (14 verplichte) vragen zijn opgenomen in de LAKS. Wij leveren de resultaten van deze meting aan de inspectie via 'Scholen op de kaart'. De sociale veiligheid is in onderstaande tabel te zien bij het thema 'Sfeer en Veiligheid'.

Met betrekking tot de tevredenheid in het vmbo heeft elke vestiging de voor haar belangrijkste actie- en verbeterlijnen opgenomen in het meerjarenplan.

Resultaten LAKS

<i>Rapportcijfer (10 puntsschaal)</i>	2019-2020	2021-2022	Vershil	2021-2022	
				Landelijk	verschil
Vonk-C vmbo	7	7	0	6,8	0,2

Oordeel (5 puntsschaal en % tevreden)	2019-2020	2021-2022	Vershil	Landelijk	verschil
Manieren en vormen van lesgeven	3,2	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Motivatie en Excellentie	3,3	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gepersonaliseerd leren	3,4	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
ICT-gebruik	3,3	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toetsen	3,4	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Onderwijsvoorzieningen	3,6	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Faciliteiten	3,1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Leefbaarheid en sfeer	3,6	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Ervaren pestgedrag	4,6	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Inspraak	3,1	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Omgaan met beperkingen	3,4	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Organisatie op school	3,2	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Docenten	3,8	3,6	-0,2	3,6	0,0
Begeleiding	n.v.t.	3,6	n.v.t.	3,6	0,0
Ict-gebruik in de klas	n.v.t.	3,2	n.v.t.	3,9	-0,7
Lessen en toetsen	n.v.t.	3,2	n.v.t.	3,2	0,0
Sfeer en veiligheid	n.v.t.	4	n.v.t.	3,8	0,2
Faciliteiten en voorzieningen op school	n.v.t.	3,4	n.v.t.	3,5	-0,1
Algemeen oordeel over school	3,5	3,5	0,0	3,6	-0,1

Oudertevredenheid vmbo (DUO onderzoek)

Het onderzoek naar de oudertevredenheid is in het voorjaar van 2022 uitgevoerd door DUO onderzoek.

Ouders van alle leerjaren zijn per e-mail aangeschreven om deel te nemen aan de enquête. De enquête heeft in januari en februari opengestaan. Van de 4676 ouders hebben 1705 de vragenlijst ingevuld. Dat is een responspercentage van 36% (32% in 2020). Dit jaar zijn een aantal extra acties genomen om de respons te verhogen:

- extra aandacht aan besteed in de klassen;
- flyers gedeeld via de app zodat leerlingen dit thuis konden delen;
- de vragenlijst heeft langer opengestaan.

Het streven is een minimaal responspercentage van 40%. Helaas is dat dit jaar niet behaald.

Resultaten Oudertevredenheid

In de vragenlijst is ouders/verzorgers gevraagd het vmbo een rapportcijfer te geven. Het totaalcijfer dat ouders hebben gegeven is in 2022; 7,8 dat is 0,1 lager dan in 2020, maar ligt boven het landelijk gemiddelde (7,6) en boven de streefwaarde van 7,5.

Over de gehele linie wordt echter in vergelijking met 2020 een vermindering van de oudertevredenheid waargenomen. Ouders zijn in vergelijking met de landelijke benchmark met name tevreden over de volgende thema's:

- Voorzieningen
- Communicatie
- Onderwijs
- Gepersonaliseerd onderwijs

De scores per vestiging zijn te vinden in QlikView (alleen voor MT) en op '[scholen op de kaart](#)', en gepubliceerd in een individueel rapport per vestiging en een schoolrapportage.

Oudertevredenheid

Rapportcijfer* (10 puntsschaal)	2021-2022		
	2019-2020	2021-2022	Vershil
Clusius College vmbo	7,9	7,8	0,1

2021-2022	
Landelijk	Vershil
7,6	0,2

* Aparte vraag in het onderzoek, geen gemiddelde van de thema's

Oordeel per thema	2019-2020			2019-2020	
	2019-2020	2021-2022	Vershil	Landelijk	verschil
Voorzieningen	8,2	8,1	0,1	7,9	0,2
Onderwijs	8,1	7,8	0,3	7,7	0,1
Algemene ontwikkeling	8,1	7,8	0,3	7,9	0,1
Sfeer	8,0	7,9	0,1	8,0	0,1
Communicatie	8,1	7,9	0,2	7,7	0,2
Schoolleiding / directie	7,9	7,6	0,3	7,6	0,0
Docenten	7,7	7,6	0,1	7,6	0,0
Gepersonaliseerd onderwijs	7,3	7,0	0,3	6,9	0,1
Veiligheid op school	8,0	7,8	0,2	7,9	0,1

2.11. Klachtenafhandeling

Clusius College

De klachtenprocedure is in de school- en studiegidsen en op de website te vinden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende typen klachten: algemene klachten, klachten omtrent examens en klachten van persoonlijke aard. De routes zijn per type klacht beschreven.

Het Clusius College beschikt over de volgende klachtenregelingen:

- Regeling Klachten van zakelijke aard
- Regeling Klachten van persoonlijke aard

Voor de examenklachten:

- Examenreglement vmbo
- Onderwijs- en examenregeling mbo
- Reglement commissie van beroep voor examens (vmbo en mbo)
- Reglement commissie van beroep voor examens vo (nieuw in 2022)

In 2022 is er een nieuw klachtenreglement voor de commissie van beroep voor examens voor het vo gemaakt. Ook is een nieuwe commissie benoemd. De commissie van beroep voor examens is een samenwerking tussen Vonk en de Pontis Onderwijsgroep. Hierdoor wordt onafhankelijkheid gewaarborgd en deskundigheid bevorderd. In 2022 is ook gestart met de voorbereiding naar een nieuwe commissie van beroep voor examens voor het mbo van Vonk.

Voor het mbo zijn er in 2022 geen klachten door de commissie van beroep voor examens behandeld. Voor het vmbo is een klacht door de commissie van beroep voor examens ontvankelijk verklaard en daarna onderzocht. Na onderzoek heeft de commissie het beroep ongegrond verklaard. Deze klacht is terug te zien in de tabel onder 'Toetsing en examinering'.

In 2022 is er een aantal klachten van zakelijke en persoonlijke aard binnengekomen op de vestigingen. Meestal worden die naar tevredenheid op de vestiging zelf opgelost. Als dat niet lukt, gaan de klachten door naar het college van bestuur of naar Stichting Onderwijsgeschillen. In 2022 zijn er twee klachten binnengekomen bij het college van bestuur. Er zijn geen klachten bij de Stichting Onderwijsgeschillen behandeld.

Klachten 2022

Categorieën	Mbo	Vmbo	Totaal
1. Toetsing en examinering		1	1
2. Vertrouwenkwesties			
3. Intake/plaatsing/overgang			
4. Onderwijsprogramma			
5. Beroepspraktijkvorming (mbo-stage)	1		1
6. Docentgedrag		1	1
7. Vrijwillige bijdrage			
8. Pesten			
9. Algemene klachten			
Totaal	1	2	3

Klachten van persoonlijke aard

Binnen het Clusius College zijn er interne en externe vertrouwenspersonen aangewezen.

De externe vertrouwenspersonen houden zich bezig met meldingen en klachten van persoonlijke aard, in het bijzonder over ongewenst gedrag.

De interne vertrouwenspersonen worden niet benaderd voor vertrouwenskwesties van het personeel, daarvoor zijn de externe vertrouwenspersonen aangewezen. Interne vertrouwenspersonen zijn wel benaderbaar voor studenten, leerlingen en ouders.

Een goede samenwerking tussen de in- en externe vertrouwenspersonen is essentieel. De interne vertrouwenspersoon kan advies vragen en doorverwijzen naar de externe vertrouwenspersoon.

De hoofdtaken van de interne en externe vertrouwenspersonen zijn opvang en begeleiding, preventie en advies bij het indienen van klachten.

Bij de externe vertrouwenspersonen zijn in 2022 onderstaande klachten binnengekomen (met ter vergelijking het aantal en de aard van de klachten in 2021 en 2020).

Klachten externe vertrouwenspersoon 2022 van het Clusius College

Aard van de klachten	2022	2021	2020	2019
1. Seksuele intimidatie	4	4		2
2. Racisme/discriminatie			1	
3. Agressie en geweld				
4. Pesten	1	1	2	2
5. Onderwijskundig				
6. Schoolorganisatorisch	2			
7. Schorsing/verwijdering/overplaatsing		1		
8. Communicatie	3	3	3	
9. Overig	6	3	11	5
Totaal	16	12	17	9

In het onderstaande meerjarenoverzicht is aangegeven door wie de klachten zijn ingediend.

Klachten ingedeeld per categorie	2022	2021	2020	2019
Leerling vmbo of ouder	7	2	2	3
Student mbo of ouder				1
Docent vmbo	2	5	8	
Docent mbo	2	2	2	2
Medewerker anders *	5	3	5	3
Totaal	16	12	17	9

*dit betreft medewerkers die niet anders onderverdeeld kunnen worden, bijvoorbeeld medewerkers in een ondersteunende functie

De externe vertrouwenspersoon geeft aan dat zij op basis van de ervaringen over 2022 met Vonk in gesprek wil. Doordat grensoverschrijdend gedrag bij, onder andere The Voice in de publiciteit is

gekomen staat dit sterk in de belangstelling. Dat heeft ook zijn effect op Vonk. Zijn de reglementen en protocollen gereed voor deze toenemende aandacht. Daarnaast is de kwetsbare positie van mannelijke docenten in het onderwijs een aandachtspunt.

ROC Kop van Noord-Holland

Klachten van persoonlijke aard

Bij het ROC Kop van Noord-Holland was tot 2022 geen externe vertrouwenspersoon verbonden. Daar is begin 2022 verandering in gekomen en is 'De vertrouwenspersoon' ook daar de externe vertrouwenspersoon geworden.

<i>Aard van de klachten</i>	2022
1. Seksuele intimidatie	1
2. Racisme/discriminatie	
3. Agressie en geweld	
4. Pesten	1
5. Onderwijskundig	
6. Schoolorganisatorisch	1
7. Schorsing/verwijdering/overplaatsing	
8. Communicatie	6
9. Overig	4
Totaal	13

In het onderstaande meerjarenoverzicht is aangegeven door wie de klachten zijn ingediend.

<i>Klachten ingedeeld per categorie</i>	2022
Student mbo of ouder	3
Docent vmbo	
Docent mbo	10
Medewerker anders *	
Totaal	13

**dit betreft medewerkers die niet anders onderverdeeld kunnen worden, bijvoorbeeld medewerkers in een ondersteunende*

Klachten als organisatie in 2022

Bij ROC Kop van Noord-Holland zijn in 2022 klachten behandeld door de directie.

<i>Klachten over</i>	2022
Geboden onderwijskwaliteit	10
Lesuitval / rooster	-
Bejegening / communicatie / informatievoorziening	1
Toelating / inschrijving / uitschrijving	1
Facilitaire of financiële zaken	-
Beoordeling / besluiten voortgang	-
Overige zaken (zaken aangaande leeringen, niet zijnde klachten / bezwaren)	2
Totaal	14

<i>Bezwaar in zake</i>	2022
Procedure waarschuwen / schorsen / verwijderen	1
Totaal	1

<i>Verzoeken en klachten examinering</i>	Aantal	Uitkomst	
	2022	Toegewezen	Afgewezen
Vrijstellingen algemeen	1.047	953	94
Vrijstellingen voor keuzedelen	268	244	24
Aanvraag aangepast examineren	95	94	1
Aanvraag afwijken referentieniveau	231	266	5
Aanvraag remediërend keuzedeel	27	27	
Aanvraag per crebo volgen keuzedeel niet gekoppeld of niet in het aanbod van de opleiding	5	5	
Aanvraag vrijstelling keuzedeel niet gekoppeld of niet in het aanbod van de opleiding	132	121	11
Individuele aanvraag volgen keuzedeel niet gekoppeld of niet in het aanbod van de opleiding	68	67	1
Aanvragen inzien COE	4	4	
Klachten	0		
Totaal	1.877	1.781	136

Beroepszaken behandeld door de commissie van beroep voor de examens:

De commissie van beroep voor de examens heeft één beroepszaak vanuit Vonk behandeld in het jaar 2022.

2.12. Bedrijfsopleidingen

Onderwijsgroep Noordwest-Holland is een coöperatie gevormd door ROC Kop van Noord-Holland en Clusius College en inmiddels de grootste bedrijfsopleider in Noord-Holland. De organisatie verzorgt hoogwaardige maatwerkopleidingen voor en met regionale partners. Voor ROC Kop van Noord-Holland vormt de Onderwijsgroep een belangrijke bron van inkomsten. Deze opbrengsten worden geïnvesteerd in het reguliere onderwijs en zorgen er deels voor dat er actueel en kwalitatief hoogstaand onderwijs kan worden aangeboden. Het financiële resultaat van de Onderwijsgroep Noordwest-Holland wordt naar rato opgenomen in de jaarrekening van beide onderwijsinstellingen.

Sinds de oprichting in 2010 kenmerkt de Onderwijsgroep Noordwest-Holland zich door de verbinding tussen de onderwijsdisciplines van het Clusius College en ROC Kop van Noord Holland. Nu in 2022 de fusie van het Clusius College en ROC Kop van Noord Holland een feit is, zijn in het laatste kwartaal van 2022 de voorbereidingen getroffen om de voormalige Onderwijsgroep onderdeel te laten zijn van de Vonk organisatie met een perspectief op een Leven Lang Ontwikkelen. In 2022 is de interne naamgeving voor de Onderwijsgroep veranderd in Vonk Cursussen & Bedrijfsopleidingen vallend onder Bedrijfsvoering. We spreken in dit hoofdstuk verder van Cursussen & Bedrijfsopleidingen.

Flexibele, modulaire en digitale leermogelijkheden stellen Cursussen & Bedrijfsopleidingen in staat om te voldoen aan de huidige en toekomstige vragen naar leertrajecten voor het bedrijfsleven in de regio.

Voor de medewerkers van Cursussen & Bedrijfsopleidingen geeft de fusie perspectief op loopbaanontwikkeling door de intensievere samenwerking met alle onderdelen van Vonk. De voorbereidingen voor intensieve samenwerking met onder andere de afdeling Projecten zijn van start gegaan en hebben geleid tot het samenstellen van een programmateam Leven Lang Ontwikkelen, dat in 2023 van start gaat. Vanuit dit programma zullen kruisbestuivingen ontstaan tussen diverse functies en rollen, waardoor we de leervragen uit de regio nog beter kunnen vertalen naar passende leertrajecten. Het delen van kennis zorgt voor een gezamenlijke benadering van de arbeidsmarkt én ontwikkelmogelijkheden voor de eigen medewerkers.

Economie en Horeca

De duurzame samenwerking met de Texel Academy, de gemeente Texel, het UWV en ondernemers op Texel heeft in 2022 een vervolg gekregen met de opleidingen Kok, Gastheer/Gastvrouw niveau 2 en 3.

Groen

De leervragen vanuit de branche zijn divers nu steeds meer verwacht wordt op het gebied van duurzaamheid en circulariteit, waarbij kennis van bijvoorbeeld klimaatadaptatie, kringlooplandbouw en biodiversiteit onontbeerlijk is. Gezamenlijk blijven wij ontwikkelen om tot een passend aanbod binnen de landbouw, tuinbouw, bosbouw, natuurbeheer of agribusiness te komen. Het groene onderwijs is volop in ontwikkeling en er is veel vraag naar goed opgeleide professionals.

Binnen ons aanbod kunnen kennis en vaardigheden worden uitgebreid die bijdragen aan een duurzame toekomst. Bijvoorbeeld door het leren over nieuwe technologieën en methoden om efficiënter en duurzamer te werken.

Zorg

De branche Zorg heeft het afgelopen jaar samen met onze regionale partners wederom geïnvesteerd in maatwerktrajecten, waarbij innovatie, gepersonaliseerd studeren, kortdurende trajecten - zoals keuzedelen en mbo-certificaten en E-learning modules - de aandacht kregen. Het werven en enthousiasmeren van jongeren naar de zorgbranche is lastig. Er is daarom een pilot gestart met een bol-bbl traject. Waarbij de bol-student meteen verbonden is met het leerbedrijf voor stages en na één jaar een leerarbeidsovereenkomst ontvangt.

Welzijn

Het PGL onderwijsconcept binnen de onderwijsafdeling Welzijn (MZ) is uitgegroeid naar vier lesdagen met 100 studenten per dag. Op het gebied van Welzijn (PW) is in 2022 de samenwerking met basisscholen in de regio versterkt en zijn onderwijsassistenten versneld opgeleid. Met de kernpartners in de kinderopvangbranche (Kappio, SKRS, SCIO groep, Blosse en Allente) wordt gewerkt aan een nieuw onderwijsconcept (modulair onderwijs gericht op praktijksituaties). Het opleidingsaanbod via het modulaire onderwijs wordt uitgebreid met pedagogisch medewerker niveau 3. Mede hierdoor en door het flexibele onderwijs worden het aantal studenten en samenwerkingspartners vergroot.

Open inschrijving 2022:

- Medical First Aid (STCW)
- Medical Care (STCW)
- Trainingen Nationale Zorgklas bbl Onderwijsassistent

Samenwerking met Defensie

Met Defensie, vooral met de Koninklijke Marine (KM) wordt op meerdere terreinen structureel samengewerkt om enerzijds te voorzien in de behoefte aan nieuw personeel en anderzijds personeel op te leiden dat al in dienst is bij de Koninklijke Marine. De samenwerking heeft betrekking op technische en maritieme opleidingen. Cursussen & Bedrijfsopleidingen verzorgt opleidingen in het kader van veiligheid en vakmanschap voor jongeren en specialistische opleidingen voor mensen die al in dienst zijn bij Defensie, onder andere de herhalingstrainingen gewonden verzorger (Medical Care).

Techniek

In 2022 hebben we verschillende opdrachten gedaan voor Staatsolie Suriname: een gap-analyse is voor hen gemaakt, Staatsolie geadviseerd over het aanschaffen van nieuwe apparatuur bij het Natin.

Ook zijn we partner geworden van het Maritime capacity alliance (MCA).

Nautisch college

In 2022 zijn wij verder gegaan met maatwerktrajecten voor de Kustwacht. We hebben logistieke opleidingen op mbo niveau 1, 2, 3 en 4 in ons portfolio. Ook zijn een incompanytraject voor servicemedewerker bij Rataplan gestart.

Inburgering

Cursussen & Bedrijfsopleidingen heeft via een aanbesteding de opdracht gekregen om per 1 januari 2022 de inburgeringstrajecten voor de Onderwijsroute uit te voeren. De opdracht wordt uitgevoerd in samenwerking met het Horizon College. Het Horizon College leidt de inburgeraars op uit Kennemerland en West-Friesland. Vonk verzorgt de Onderwijsroute voor inburgeraars uit Hollands Kroon, Schagen, Den Helder en Texel.

Educatieve trajecten in 2022

- Volwasseneneducatie WEB diverse locaties
- Inburgeringsaanbod Samen Inburgeren Noordkop (SIN)
- VOW Taalklik
- Taaltrajectbegeleiding Taalhuizen Schagen en Den Helder
- Realisatie Taalhuis Texel
- Taaltraject Taalhuis West-Friesland
- Diverse Entree-opleidingen
- Diverse Taal op de werkvloer trajecten
- NT2 & Zorg

Dier

In 2020 hebben we een E-Learning omgeving ontwikkeld voor de keuzedelen Besluit Houders van Dieren. In 2022 zien we een constante stroom deelnemers dit actief bij ons afnemen.

De bbl-opleiding Proefdierversorger niveau 3 had in 2022 zeven deelnemers. Dankzij de modulaire opbouw van de opleiding garanderen we een constante instroom.

Door de nauwe samenwerking met de deelnemende onderzoeksinstituten in de ontwikkeling en uitvoering van de opleiding hebben we antwoord kunnen geven op de behoefte voor een bbl-opleiding niveau 4 Specialist Proefdierversorger. Deze zal in september 2023 starten.

Voeding

In samenwerking met team Voeding, bedrijfsleven en diverse aoc's hebben we in 2022 veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van ons LLO aanbod. Een aantal van deze keuzedelen zullen in een blended leeromgeving worden aangeboden.

2.13. Samenwerking

Vonk werkt op tal van manieren samen. In de regio is er in de TOPgroep een intensieve samenwerking tussen de vijftien besturen van de vo-scholen in Noord-Holland Noord op het gebied van onderwijs-arbeidsmarkt, kennisdelen, gezamenlijke bijeenkomsten voor schoolleiders en van de raden van toezicht, etc.

In het mbo vindt er regelmatig overleg plaats tussen de besturen van de mbo-scholen in Noord-Holland en is er met het hbo een op doorstroom mbo-hbo gericht overleg. De besturen van Vonk, Horizon College, Nova College, Regiocollege, Hout- en Meubileringscollege, ROC Top, Mediacollege en ROC van Amsterdam komen meerdere keren per jaar bijeen, onder andere om doelmatigheidsvraagstukken te bespreken.

Green Deal Natuurinclusieve Landbouw Groen Onderwijs

De Green Deal Natuurinclusieve Landbouw Groen Onderwijs is in 2019 gestart als een bottom-up initiatief. Partners uit het groene beroepsonderwijs werkten de afgelopen jaren samen met een aantal universiteiten, de Stichting BoerenNatuur, het Nederlands Agrarisch Jongerencontact en het Interprovinciaal Overleg aan het verbinden van landbouw en natuur door natuurinclusieve landbouw te integreren in de groene opleidingen. Concreet betekende dit meer aandacht in het onderwijs voor natuur en biodiversiteit, het sluiten van kringlopen, zorg voor specifieke soorten en habitats en een

duurzaam gebruik van functionele agrobiodiversiteit. Hoewel de coronapandemie de afgelopen jaren veel aandacht en energie van de onderwijsinstellingen heeft gevraagd, is er toch veel gebeurd.

Enkele voorbeelden zijn:

- Samenwerking wordt bevorderd.
- Ontwikkeling van praktijkkennis wordt gestimuleerd.
- Netwerkbijeenkomsten worden georganiseerd.
- De ontwikkeling van demo-leerbedrijven wordt gestimuleerd.

Groenpact 3.0

De derde fase van Groenpact is in 2021 van start gegaan met een verdubbeling van het aantal betrokken partijen (inmiddels meer dan 80). LNV werkt in Groenpact samen met de groene onderwijsinstellingen (wo, hbo, mbo en vmbo) en het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties in het groene domein. Groenpact is een gevestigd landelijk platform voor vernieuwing van het onderwijs en praktijkinnovatie, met het oog op de maatschappelijke opgaven in het groene domein. Groenpact zet de mens in innovatie centraal. Groenpact zet in op het aantrekken, behouden en ontwikkelen van talenten in het groene domein. Dit gebeurt vanuit het besef dat talent een kostbare hulpbron is voor de concurrentiekracht van de groene sector, in Nederland en daarbuiten, én voor het realiseren van de grote maatschappelijke opgaven. Daarbij gaat het ook om het verbinden van landbouw en natuur, herstel van biodiversiteit en het realiseren van een natuurinclusieve samenleving in de stad en op het platteland. De agenda van de Green Deal NIL Groen Onderwijs past dus ook goed binnen Groenpact. Uitwisseling van kennis tussen onderwijs, onderzoek, praktijk en beleid is cruciaal voor aantrekkelijk, up-to-date, onderwijs en praktijkinnovatie. De verschillende onderdelen van Groenpact zorgen voor een structurele aanpak waarbij onderwijsvernieuwing, professionalisering van docenten, praktijkgericht onderzoek en innovatie in de beroepspraktijk allemaal belangrijke elementen zijn. Het mbo Centrum voor Innovatief Vakmanschap Groen (CIV Groen), het hbo Centre of Expertise Groen (CoE Groen) en Wageningen UR zorgen daarbij samen voor een stevige kennisbasis en uitwisseling van kennis tussen het beroepsonderwijs en de beroepspraktijk in het groene domein.

Heel belangrijk is de samenwerking met het bedrijfsleven in de regio. Dit gebeurt onder andere door stages in het vmbo en beroepspraktijkvorming in het mbo – waarbij de bpv-begeleiders een belangrijke rol vervullen – en door gezamenlijke participatie in projecten.

Hieronder wordt een aantal voorbeelden gegeven van de manier waarop de samenwerking in de organisatie verankerd wordt.

Regioleren/relatiemanagers

Vonk heeft voor alle opleidingsrichtingen een relatiemanager (taak van een docent) die stevig ingebed is in het onderwijsteam. De grote meerwaarde van de relatiemanager als 'broker' is dat de samenwerking met het werkveld én kenniscirculatie in de regio versterkt worden. Professionals uit het bedrijfsleven verzorgen (gast)lessen en bedrijven stellen hun deuren open voor floormeetings, docentstages en voor leerzame onderzoeksopdrachten voor studenten. De relatiemanagers zetten in op duurzame samenwerking met het bedrijfsleven; bovenstaande kennisdelingsactiviteiten en onderzoeksopdrachten zijn bij de meeste opleidingen structureel opgenomen in de curricula.

Samenwerkingsverbanden

CIV Groen

CIV Groen is de stichting voor de samenwerking van ondernemers, de groene mbo-onderwijsinstellingen en de overheid op het gebied van praktijkinnovatie, arbeidsmarkt en onderwijsvernieuwing. CIV Groen zorgt voor versnelling, een betere uitvoering en een sneeuwbal effect. De speerpunten zijn:

- Het beter laten aansluiten van de regionale vraag naar en het aanbod van afgestudeerden en gediplomeerde cursisten in het groene mbo.
- Het voor studenten en cursisten beschikbaar krijgen van de nieuwste en beste kennis in programma's van het groene mbo.
- Het praktisch verwerken van regionale en landelijke beleidsdoelen in het groene mbo-onderwijs en praktijkgericht onderzoek.

De clusters zijn via meetingpoints, hotspots e.d. ingebed in regionale economische clusters. Vonk participeert in elk praktijkcluster. Het CoE (center of expertise) is de hbo-tegenhanger van het CIV binnen Groenpact. De praktijkclusters van CIV Groen en de expertiseclusters van het CoE zijn nauw verbonden.

Seed Valley

Seed Valley is een samenwerkingsverband van bedrijven die zich toeleggen op plantenveredeling en zaadtechnologie en daaraan verwante bedrijven, voornamelijk in Noord-Holland Noord.

Het doel van de samenwerking is versterking van de economische positie en verankering door te investeren in imago, vakbekwame arbeidskrachten, innovatie en kennisdeling. Het meetingpoint ClusiusLab werkt nauw samen met de Seed Valley-bedrijven.

Greenport NHN

Greenport Noord-Holland Noord is een dynamische en krachtige vertegenwoordiger van de agribusiness in Noord-Holland Noord en streeft naar structurele verbinding van kennis, ervaring en ambitie. Het is een samenwerkingsverband van ondernemers, overheid en kennisinstellingen dat staat voor versterking van de agribusiness in de regio. Binnen de verschillende sectoren die Noord-Holland Noord rijk is, kennen we mondiale marktleiders in de veredeling, productie, verwerking, toeleverende bedrijven en handel. Tegelijkertijd is er ruimte voor kleine, lokale ondernemers. De agribusiness in Noord-Holland Noord kenmerkt zich door de samenwerking en samenhang tussen alle agri-sectoren: akkerbouw, veehouderij, bollenteelt, tuinbouw, veredeling en alles daaromheen maken samen een sterk cluster.

Door middel van projecten stimuleert Greenport NHN de Noord-Hollandse agrarische sector op het gebied van innovatie, samenwerking en kennisdeling. Vonk is een belangrijke onderwijspartner van Greenport NHN. Het levert naast een bestuurder en projectleiders ook docenten en studenten voor diverse projecten. Daarnaast is Greenport NHN partner in verschillende (RIF-)projecten van Vonk.

Amsterdam Green Campus

Vonk participeert in Amsterdam Green Campus (AGC). Deze organisatie is gevestigd op het Science Park in Amsterdam-Oost. AGC is een katalysator voor samenwerking tussen kennisinstellingen, overheden, ondernemers en talent, om de transitie naar een duurzame samenleving te versnellen. Door te investeren in de relatie met maatschappelijke partners worden kennisvragen opgehaald, komt kennisdeling tot stand en komen ideeën tot wasdom. Nauwe samenwerking tussen de bestuurlijke partners versterkt het bèta onderwijs en onderzoek. Hiermee werkt AGC aan een context voor Leven Lang Ontwikkelen. AGC werkt aan thema's die passen bij zeven Sustainable Development Goals (SDG's, duurzame ontwikkelingsdoelen) via drie kernactiviteiten. Ze organiseren en coördineren netwerkbijeenkomsten, projecten en onderwijsactiviteiten. De stichting werkt vanuit het exacte (bèta) onderwijs en zoekt daarbij de verbinding met de alfa- en gamma-disciplines om de vraagstukken zowel vanuit kennis-technologisch als sociaal-organisatorisch en economisch oogpunt te benaderen. Initiatiefnemers zijn de onderzoeksinstituten IBED, SILS en HIMS van de Universiteit van Amsterdam, IXA, Kamer van Koophandel, Amsterdam Economic Board, GreenPort Aalsmeer en de onderwijsinstellingen Aeres Hogeschool Almere, Vonk, Hogeschool Inholland, UvA en Yuverta.

NH Food

NH Food is een publiek-private samenwerking (RIF) waarvan Vonk penvoerder is.

In NH Food werken 24 foodgerelateerde bedrijven en onderwijs in Noord-Holland boven het Noordzeekanaal samen aan kennisdeling en talentontwikkeling. Doelstelling is een groei van het

aantal mbo-gediplomeerden in de sector waarbij ook wordt ingezet op zij-instroom én op- en bijscholing van bestaande medewerkers in de sector. In dit project worden innovaties vanuit het bedrijfsleven en relevante maatschappelijke en regionale ontwikkelingen opgenomen in een gevarieerd, efficiënt en up-to-date opleidingsaanbod. Daarnaast wordt ingezet op het versterken van de innovatiekracht van het bedrijfsleven (out-of-the-boxinnovatie), kennisuitwisseling en talentontwikkeling van studenten, docenten en ondernemers.

Het project zit in het laatste uitvoeringsjaar en daarmee in de afrondende fase waarbij, gelet op de verduurzaming van de resultaten, een half jaar uitloop is aangevraagd bij het ministerie. Daardoor kan het practoraat inhoudelijk verder worden verstevigd, de verbinding met het lectoraat worden vergroot en de verbinding met het regionale netwerk nog verder worden uitgebouwd.

Er wordt in dit laatste uitvoeringsjaar volop inzet gepleegd op (zij-)instroom én op- en bijscholing van bestaande medewerkers in de sector door middel van voorlichting, informatiebijeenkomsten, samenwerkingen met andere (aanverwante) opleidingen en het uitbreiden van het scholingsaanbod met nieuwe onderwijsvormen, keuzedelen en certificeerbare eenheden.

Partners zien de meerwaarde van samenwerking en willen graag betrokken blijven. Zie ook www.NHFood.nl.

Agriculture mo(o)ve with 21st century skills' (Erasmus+ Key Action 2)

In 2019 werd de projectaanvraag 'Agriculture mo(o)ve with 21st century skills' (Erasmus+ Key Action 2) toegekend door het Nationaal Agentschap Erasmus+.

Vonk is penvoerder, de projectleiding was belegd bij SUSP.

Het project is gestart in december 2019. De oorspronkelijke looptijd van het project was 30 maanden, maar door de reisbeperkingen vanwege de pandemie was het onmogelijk om binnen deze termijn de gestelde doelen te behalen. Daarom is de duur verlengd met 6 maanden tot en met 30 november 2022.

In dit project participeerden vijf mbo-scholen uit vier Europese landen. Er zijn in dit project negen onderwijsmodules ontwikkeld waarbij studenten de kans krijgen om twee weken in een ander land bij een andere onderwijsinstelling een module te volgen. Voorafgaand aan zo'n module is er eerst een virtuele opdracht, passend bij het onderwerp van de module, met de gehele klas gedaan waarmee niet alleen de 21st century skills van de studenten vergroot worden, maar ook de kennis van elkaars culturen.

Greenfield – Biodivers perspectief

Biodivers Perspectief is een publiek-private samenwerking (RIF) waarvan Vonk penvoerder is. In het project zijn 17 diverse regionale en landelijke organisaties (onderwijsinstellingen en bedrijven) actief. Dit vierjarige project is in 2021 gestart en heeft als doel om bestaande en toekomstige groene ondernemers, studenten en docenten mee te nemen in de ontwikkelingen op het gebied van biodiversiteit en natuurinclusieve landbouw. Op deze manier kunnen de nieuwste ontwikkelingen, kennis en vaardigheden op deze gebieden een plek krijgen in het curriculum. Ook worden er handvatten geboden om stapsgewijs de overgang te maken van gangbare landbouw naar natuurinclusieve landbouw. Het programma Biodivers Perspectief creëert een inspirerende en stimulerende leeromgeving voor studenten, docenten, ondernemers en alle andere partijen voor wie natuurinclusief leren belangrijk is. Momenteel zijn er een drietal demo-leerbedrijven actief: Wij-land, NLG-Holland en Vollegroente.net. Zij spelen een belangrijke schakelfunctie tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. Dankzij deze samenwerking zijn we in staat om het onderwijs steeds dichterbij de praktijk te brengen.

Greenstream vmbo-mbo

Greenstream vmbo-mbo is een doorstroomproject in het kader van de subsidieregeling Soepele overgangen vo-mbo. Dit project heeft als doel de doorstroom van de huidige vmbo-leerlingen naar het (groene) mbo kwalitatief en kwantitatief te verhogen. Er wordt sterk ingezet op samenwerking tussen vo- en mbo-docenten, leerlingen en studenten, extra kennismakingsmomenten en het daadwerkelijk

beleven van de praktijk en de mogelijke vervolgopleiding. Diverse bedrijven openen hun deuren voor excursies en bedrijfsbezoeken of komen een gastles in de klas of digitaal geven.

Om de keuze voor het mbo beter te kunnen maken door vo-leerlingen, wordt er binnen het project gekeken naar een vorm waarbij de persoonlijke leerlijn van een leerling in kaart wordt gebracht en vanuit deze persoonlijke lijn middels tools wordt de leerling in contact gebracht met de branche / onderwijsinstelling voor het vervolgtraject. Door de fusie verschuift de focus op het groene onderwijs meer naar een generieke vorm van onderwijs.

Groene Hotspot

Gestimuleerd vanuit het CIV Groen (het Praktijkcluster Groen, Natuur & Leefomgeving), de brancheorganisatie VHG en een samenwerkingsverband van toonaangevende bedrijven in de regio is een start gemaakt met de ontwikkeling van een groene hotspot in de regio. Docenten lopen stages, het curriculum wordt vertaald naar actueel en toegepast onderwijs waar het bedrijfsleven door middel van gastlessen en excursies aan bijdraagt. Ook de aansluiting vmbo-mbo wordt gestimuleerd.

Inbedding in de organisatie – afdeling Projecten

De afdeling Projecten focust op de verbinding tussen het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en overheden in de regio en het groene onderwijs. Projectleiders van de afdeling zijn aanjagers op het gebied van onderwijsinnovatie en zorgen voor de verankering van onze school in het werkveld. De afdeling initieert projecten, vraagt subsidies aan en zorgt voor goede borging en verantwoording van deze middelen.

De projectleiders van de afdeling zijn landelijk en regionaal actief in diverse samenwerkingsverbanden en netwerkorganisaties; door deze extern georiënteerde aanpak tussen onderwijs en buitenwereld helpen de projectleiders de docenten, teamleiders en directeuren te anticiperen op de ontwikkelingen in de buitenwereld.

2.14. Inhoudelijke verantwoording subsidies

Excellentie

Vonk wil met excellentie-onderwijs vooral talenten van de studenten verder ontwikkelen. Vonk stimuleert opleidingsteams 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. Het thema excellentie is ook onderdeel van de Kwaliteitsagenda 2019-2022.

Skills

Competitie werkt goed om studenten te laten excelleren op velerlei gebied. Daarom is deelname aan de Skills beroepenwedstrijden een speerpunt. Vonk heeft Skills-ervaring met vijf vakgebieden, te weten: hoveniers, bloembinden, veehouderij, etaleren en motortechniek.

Positieve aandacht, onder andere door behaalde finaleplaatsen en PR voor de deelnemende opleidingen, zorgt voor groei van deelname bij andere opleidingen. Ook ons vmbo heeft inmiddels de weg naar Skills gevonden. Verschillende teams deden mee aan Skills Talents.

Een plan van aanpak richt zich op uitbreiding van voorrondes voor de studenten, professionalisering van docenten en toenemende betrokkenheid van bedrijven.

Vonk zet in op verbreding en verankering van de vakwedstrijden in het onderwijs.

Tevens is er door de gezamenlijke aoc's (op initiatief van Vonk) een uitbreiding van de groene wedstrijden gerealiseerd. Uitbreiding betreft de opleidingen veehouderij, diervverzorging, paardenhouderij & -sport en paraveterinair.

NRO-projecten

Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) stelt subsidies beschikbaar voor programma's die bijdragen aan verbetering en vernieuwing van het onderwijs. Vonk participeert in het onderzoek: *'Horizontale samenwerking door mbo-instellingen: Verduurzaming van publieke waarde door samenwerking'*. Het onderzoek is in juni 2022 afgerond. *Horizontale samenwerking in het mbo wordt steeds belangrijker*. Van belang was daarom na te gaan welke vorm en inhoud horizontale samenwerking in het mbo aanneemt, wat daarin de werkbare mechanismen zijn en hoe bij gebleken succes kan worden gezorgd voor verduurzaming van die horizontale samenwerking. Naast de resultaten van het onderzoek zelf is er waardevolle bijvangst zoals de aandacht voor het onderwerp en contacten met collega mbo-scholen. Een onderzoekende houding en 'Evidence-based' besluitvorming verhoogt de kwaliteit en professionaliteit. Bezoek aan internationale conferenties over onderwijsonderzoek (EAPRIL) is leerzaam en geeft uitbreiding van ons netwerk wat ook weer resulteert in meer deelname aan onderzoek.

MBO-studentenfonds

Omschrijving van de maatregel	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Mbo-studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen: 18 Toekenningen: 18	€ 2.866,49 €	159,25
Mbo-studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen: 95 Toekenningen: 95	€ 1.430,00	15,05
Mbo-studenten, die of waarvan diens wettelijk vertegenwoordigers, aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen: 37 Toekenningen: 35	€ 10.252,46	292,93
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studieovertraging hebben opgelopen	Aanvragen: 0 Toekenningen: 0	€ - €	-

In 2022 heeft het mbo-studentenfonds een rol gespeeld in het ondersteunen van studenten bij het volgen van hun opleiding. Het fonds heeft tot doel financiële drempels weg te nemen en gelijke kansen te creëren voor alle studenten, ongeacht hun achtergrond of financiële situatie. Het mbo-studentenfonds heeft een positieve impact gehad op het leven van studenten.

In totaal zijn er afgelopen jaar 150 aanvragen bij het mbo-studentenfonds ingediend. Deze aanvragen waren afkomstig van studenten verspreid over verschillende studierichtingen. Het is bemoedigend om te zien dat steeds meer studenten de weg naar het fonds weten te vinden en dat zij vertrouwen hebben in de ondersteuning die wij bieden.

Van de 150 aanvragen zijn er maar liefst 148 toegekend. Dit betekent dat bijna alle studenten die een aanvraag hebben ingediend, financiële steun hebben ontvangen. Door het toekennen van financiële ondersteuning dragen we bij aan het behoud en de succesvolle afronding van opleidingen, waardoor de kansen op een succesvolle toekomst voor deze studenten vergroot worden.

2.15. Leerlingen- en studentenaantallen en diploma's

Leerlingen aantallen

Vmbo	1-10-2021			1-10-2022		
	Regulier	Lwoo	Totaal	Regulier	Lwoo	Totaal
Alkmaar	487		487	528		528
Amsterdam	364		364	371		371
Castricum	1.075		1.075	1.080		1.080
Grootebroek	232		232	270		270
Heerhugowaard	304		304	319		319
Hoor	541		541	539		539
Purmerend	470	228	698	441	252	693
Schagen	577		577	587		587
Totaal vmbo	4.050	228	4.278	4.135	252	4.387

Studentenaantallen

Vonk-breed

Alkmaar	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Bloem & Design***	71	16	87	104	10	114
Dierverzorging	259	8	267	245	5	250
Entree*	22	16	38	18	5	23
Paardenhouderij	149		149	157		157
Paraveterinair	150		150	139		139
Recreatie & Natuur			0		7	7
Tuin, Park & Landschap	1	12	13		5	5
Veehouderij	85		85	89		89
Voeding**	67	10	77	66	2	68
Zorgboerderij	32		32	53		53
Totaal Alkmaar	836	62	898	871	34	905

Hoor	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Commercieel Ondernemen	62		62	61		61
Entree*	10	6	16	7	3	10
Groen, Grond & Infra	50	26	76	25	28	53
Monteur mobiele werktuigen	19	65	84	13	79	92
Autotechniek	18	26	44	10	28	38
Recreatie & Natuur	30		30	27		27
Plantenteelt / Sierteelt	102		102	105		105
Tuin, Park & Landschap	33	128	161	41	107	148
IOS - In- & Outdoor Styling	48		48			0
Veehouderij			0		11	11
Totaal Hoor	372	251	623	289	256	545

Schagen	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Entree*	2	25	27	16	20	36
Groen, Grond & Infra	5	9	14	6	8	14
Plantenteelt / Sierteelt	1	2	3	2	3	5
Tuin, Park & Landschap	12	7	19	9	5	14
Totaal Schagen	20	43	63	33	36	69

Cluster A	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Handel en Commerce	81	46	127	109	51	160
Horeca		140	140		132	132
ICT	195	1	196	216		216
Logistiek	35	77	112	27	84	111
Administratie	61		61			0
Financieel en juridisch	96		96	90		90
Maritiem	98		98	79		79
Veiligheid en vakmanschap-maritiem	82		82	76		76
Veiligheid en vakmanschap-mechatronica			0	33		33
Totaal Cluster A	648	264	912	630	267	897

Cluster B	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Entree	48	26	74	46	25	71
Gezondheidszorg	267	272	539	240	212	452
Kappen	15	3	18	14	9	23
Totaal Cluster B	330	301	631	300	246	546

Cluster C	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Leisure & hospitality	34		34	38	1	39
Sport en bewegen	89	33	122	103	44	147
Toezicht en veiligheid	166		166	139		139
Veiligheid en vakmanschap-grondoptreden	152		152	125		125
Welzijn	290	323	613	293	423	716
Totaal Cluster C	731	356	1.087	698	468	1.166

Cluster D	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Bouw		39	39		36	36
Mechatronica	65	123	188	12	148	160
Middenkader techniek	88	90	178	73	94	167
Totaal Cluster D	153	252	405	85	278	363

Totaal mbo	3.090	1.529	4.619	2.906	1.585	4.491
-------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Totaal Vonk			8.897			8.878
--------------------	--	--	--------------	--	--	--------------

* Uitgegaan van alleen de definitieve inschrijvingen, incl Groenstart en Startcentrum

** Inclusief Voeding & Voorlichting N4

*** inclusief Bloem, Groen & Styling (oud In & Outdoor Styling Hoom)

Per niveau

Niveau	Vonk-C					
	1-10-2020	Percentage 01-10-2020	1-10-2021	Percentage 01-10-2021	01-10-2022	Percentage 01-10-2022
Entree	65	4,5%	81	5,6%	69	5,0%
2	250	17,4%	241	16,6%	213	15,3%
3	410	28,5%	400	27,5%	394	28,4%
4	713	49,6%	734	50,4%	713	51,3%
Totaal Vonk C	1.438		1.456		1.389	

Niveau	Vonk-R					
	01-10-2020	Percentage 01-10-2020	01-10-2021	Percentage 01-10-2021	01-10-2022	Percentage 01-10-2022
Entree	88	2,6%	74	2,3%	80	2,6%
2	695	20,6%	639	20,2%	533	17,2%
3	1.232	36,6%	1.153	36,5%	1.103	35,6%
4	1.354	40,2%	1.297	41,0%	1.386	44,7%
Totaal Vonk R	3.369		3.163		3.102	

Totaal mbo	4.807		4.619		4.491	
-------------------	--------------	--	--------------	--	--------------	--

Diploma's mbo

Vonk-C Niveau	2021			2022		
	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Entree	15	19	34	23	25	48
2	51	48	99	59	44	103
3	79	45	124	70	35	105
4	155	3	158	155	8	163
Totaal Vonk-C	300	115	415	307	112	419

Vonk-R Niveau	2021			2022		
	BOL	BBL	Totaal	BOL	BBL	Totaal
Entree	52	19	71	41	29	70
2	234	166	400	177	169	346
3	179	205	384	197	238	435
4	223	229	452	226	191	417
Totaal Vonk-R	688	619	1.307	641	627	1.268

Totaal Vonk	988	734	1.722	948	738	1.687
--------------------	------------	------------	--------------	------------	------------	--------------

Relatief snelle uitschrijvers

Reden uitschrijving	Oktober	November	December	Totaal
Geen BPV contract			1	1
Liever werken/ziet nut niet	2	1	1	4
Onbereikbaar/ geen reactie			1	1
Opleiding bevalt niet		1		1
Opleiding sluit niet aan		1	1	2
Problemen thuissituatie			1	1
Psycho/sociale beperkingen			1	1
Verhuizen			2	2
Verkeerd beeld beroep			1	1
Verkeerde keuze opleiding	2		1	3
Ziekte / gezondheidsredenen		3		3
Totaal	4	6	10	20

2.16. Nationaal Programma Onderwijs

Leerlingen en studenten verdienen volwaardig onderwijs en een goede toekomst, ondanks corona. Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) helpt leerovertragingen in te halen en het onderwijs te verbeteren. De overheid trekt in totaal € 8,5 miljard uit voor het NPO. Dit investeren onderwijsinstellingen in de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van leerlingen en studenten en in het inhalen van coronavertragingen.

De scholen ontvangen een bedrag via de lumpsum (de corona-envelop) en daarnaast zijn er binnen het NPO enkele subsidieregelingen die scholen kunnen aanvragen en waarover zij zich apart verantwoorden.

Naast de reguliere NPO-middelen maken we binnen Vonk gebruik van de volgende subsidies:

- *Extra hulp voor de klas:* met deze subsidie kunnen we extra hulp inschakelen tijdens de coronacrisis door onder andere extra bevoegd personeel in te zetten en meer (online) gastlessen mogelijk te maken.
- *Inhaal- en ondersteuningsprogramma onderwijs:* deze financiële ondersteuning biedt mogelijkheden bij het geven van hulp en maatwerk. Dit zetten wij in voor leerlingen en studenten die door de maatregelen rondom de coronacrisis extra ondersteuning nodig hebben. Bijvoorbeeld door extra programma's aan te bieden naast de reguliere onderwijstijd.

- *Extra begeleiding en nazorg mbo:* de subsidie zetten wij in voor studenten die geen of moeilijk een baan kunnen vinden door de coronacrisis. Met het geld kunnen wij studenten die afstuderen of net hun diploma hebben, begeleiden naar een baan of een vervolgopleiding.
- *Capaciteitentesten:* in schooljaar 2019-2020 hebben basisschoolleerlingen geen eindtoets gemaakt. Daardoor is mogelijk niet iedereen in het voortgezet onderwijs ingestroomd op een niveau dat recht doet aan zijn of haar capaciteiten. Ook door coronavertragingen zijn leerlingen misschien niet op een passend niveau terechtgekomen. Deze subsidie zorgt voor een tegemoetkoming bij het afnemen van capaciteitentesten.
- *Heterogene brugklassen:* vanwege de coronacrisis is kansenongelijkheid in het onderwijs toegenomen. Het doel van deze subsidie is om middelbare scholen te stimuleren hun brugklassen zo in te richten dat leerlingen met verschillende basisschooladviezen bij elkaar in de klas zitten.

Vmbo Clusius College

Binnen het vmbo zijn de schoolprogramma's, die scholen op basis van een eigen analyse ('schoolscan') opstellen, de spil van NPO.

Uitgangspunten aanpak

- Passend bij het landelijke stappenplan heeft elke vestiging de verschillende fases doorlopen. Dit betekent dat gestart is met een analyse, vervolgens in beeld is gebracht wat er nodig is en er werden keuzes gemaakt uit de menukaart om te komen tot een schoolprogramma.
- Clusiusbreed is afgestemd dat elke vestiging deze fases kon doorlopen op een manier die past bij de reguliere werkwijze op de vestigingen. Dat betekent dat elke vestiging zelf heeft nagedacht hoe de analyse het beste vormgegeven kon worden.
- Op basis van de analyse heeft iedere vestiging de conclusies over de ontwikkeling van leerlingen en de mogelijkheden en belastbaarheid van het team en partners gecombineerd en gekozen voor passende interventies. De interventies konden gekozen worden aan de hand van de 'menukaart'. In deze menukaart wordt uiteengezet welke interventies onder welke voorwaarden aannemelijk of bewezen effectief kunnen zijn.
- Binnen elke vestiging werden ouders en leerlingen betrokken bij de totstandkoming van de analyse en keuze van de interventies. Zo is op iedere vestiging nog voor de zomervakantie van 2021 de vestigingsouderraad betrokken.
- Door uit te gaan van de situatie op de vestigingen is er voor elke vestiging een apart schoolprogramma tot stand gekomen dat aansluit bij wat er speelt en nodig is op de vestiging.
- Het Clusius College vindt het belangrijk dat de docenten nauw betrokken zijn bij de analyse, het benoemen van de interventies en de manier waarop het uitvoeren van de interventies georganiseerd wordt. Doorlopen van het stroomschema 'Medezeggenschap bij decentrale ontwikkelingen' is daarbij van belang geweest.

Samenvatting hoofdlijnen schoolprogramma's

Landelijk is door ResearchNed een vragenlijst uitgezet onder alle scholen waarin onder andere gevraagd is hoe scholen de schoolscan hebben aangepakt en tot welke keuze van interventies scholen gekomen zijn.

Voor het Clusius College zijn de antwoorden op deze vragenlijst verzameld. Op basis van de samenvoeging van de acht ingevulde vragenlijsten van het Clusius College zijn de volgende hoofdlijnen aan te geven. Rekening houdend met de verschillen tussen vestigingen, zowel in context als in de manier van invullen van de vragenlijsten.

Schoolscan

Duidelijk is dat elke vestiging meerdere instrumenten heeft gebruikt bij de totstandkoming van de schoolscan. Cijfers van leerlingen zijn overal beschouwd, daarnaast zijn in- en externe professionals ingezet (waaronder de betrokkenheid van het zorgteam op elke vestiging). Leerlingen hebben ook een actieve rol gehad door leerlingenraad/enquête.

Zorgen

- Bij een aantal vestigingen levert de GL minder zorgen op dan BB/KB. De punten waar de meeste vestigingen zich zorgen over maken zijn: welbevinden/sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen, fysieke ontwikkeling, cognitieve ontwikkeling op gebied van kernvakken, theoretische vakken en beroepsgerichte vakken en ontwikkeling van executieve functies waaronder motivatie en werkhouding. Daarnaast hebben vestigingen zelf aanvullende zorg benoemd, o.a. over de thuissituatie van leerlingen, gevolgen van elkaar fysiek niet zien, gebruik digitale middelen, stages en zorg om het docententeam.
- Er is overwegend zorg voor alle leerjaren, op een paar vestigingen na die specifieke leerjaren benoemen (waar leerjaar 4 in ieder geval altijd bij zit).
- Qua specifieke groepen leerlingen is er vooral zorg om de kwetsbare leerlingen (ondersteuning en thuissituatie). Daarnaast werd ook door een vestiging de zorg geuit over leerlingen die juist baat hadden bij thuisonderwijs.

Interventies

De interventies in de menukaart zijn ingedeeld in doelgebieden A, B, C, D en E: meer onderwijs, effectievere inzet van onderwijs, sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling, executieve functies en inzet van personeel, plus een doelgebied F: faciliteiten/randvoorwaarden.

In de onderstaande tabel wordt inzichtelijk gemaakt per vestiging welke interventies zijn gekozen.

Aan elke interventie zijn per vestiging bestedingen gekoppeld.

De onderstaande punten vallen het meeste op:

- Bijna elke vestiging zet interventies in voor alle leerwegen. Voor enkele maatregelen wijkt dit af (Grootebroek, Heerhugowaard en Purmerend) waarbij gericht op één/twee leerweg(en) wordt ingezet.
- Eén-op-één begeleiding en interventies gericht op het welbevinden van de leerlingen komen op alle vestigingen terug.
- Randvoorwaardelijke/ondersteunende activiteiten worden overal van belang gevonden (categorie F). De punten (tijdelijk) aantrekken of inhuren van nieuw personeel, professionalisering en schoolontwikkeling en verbetercultuur komen op alle vestigingen terug.
- Diversiteit in inzet van maatregelen is zichtbaar (instructie in kleine groepen, uitbreiding onderwijs, feedback, technieken voor begrijpend lezen, sportieve activiteiten, cultuureducatie, klassenverkleining, onderwijsassistenten, ouderbetrokkenheid, digitale technologie). Ook een laag dieper, hoe de interventies worden ingezet, verschilt per vestiging. Dit is terug te vinden in de schoolprogramma's.

Interventies	Alkmaar	Amsterdam	Castricum	Grootebroek	Heerhugowaard	Hoorn	Purmerend	Schagen
A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren								
Uitbreiding onderwijs	●	●		●	●		●	
Voor- en vroegschoolse interventies			●					
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren								
Een-op-een-begeleiding	●	●	●	●	●	●	●	●
Individuele instructie	●		●	●	●	●		●
Instructie in kleine groepen	●		●	●	●	●	●	●
Feedback			●		●		●	
Beheersingsgericht leren					●			
Directe instructie					●			
Technieken voor begrijpend lezen	●	●	●	●	●	●	●	
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen								
Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen	●	●	●	●	●	●	●	●
Sportieve activiteiten	●	●	●	●	●	●		●
Cultuureducatie	●		●		●	●		●
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen								
Metacognitie en zelfregulerend leren	●		●	●	●	●	●	●
Samenwerkend leren					●			
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning								
Klassenverkleining	●	●		●				●
Onderwijsassistenten/instructeurs	●		●		●	●	●	●
F. Faciliteiten en randvoorwaarden								
Ouderbetrokkenheid	●			●	●	●	●	
Digitale technologie	●	●		●			●	
(Tijdelijk) aantrekken of inhuren van nieuw personeel	●	●	●	●	●	●	●	●
Professionalisering (nodig om de gekozen interventies te kunnen uitvoeren)	●	●	●	●	●	●	●	●
Schoolontwikkeling en verbetercultuur	●	●	●	●	●	●	●	●
Systematisch monitoren en bijstellen (data-geïnformeerd werken)		●	●		●		●	●
Leermiddelen: inzet van aanvullende of nieuwe leermiddelen, (formatieve) toetsen en leerlingvolgsystemen	●		●	●		●	●	●

Inzet bovenschools

Voor het vmbo is geen gebruik gemaakt van bovenschoolse inzet van middelen vanuit de corona-envelop.

Personeel niet in loondienst

Het percentage dat vanuit de corona-envelop is ingezet op personeel niet in loondienst is in 2022 0%.

Monitoring en verantwoording

De monitoring van de schoolprogramma's vindt grotendeels binnen de vestiging plaats. Waarbij de werkwijze vestigingsspecifiek is. Daarnaast worden de uitgewerkte plannen conform de Clusiusbrede beleidscyclus ondergebracht in vestigingsspecifieke actielijnen en deze worden via de kwartaalrapportage gemonitord. De verantwoording vindt plaats middels het Clusiusbrede jaarverslag.

Bijstelling plannen

Wanneer er sprake is van het bijstellen van plannen, dan wordt dit op vestigingsniveau gedaan. De directeur en contactpersonen NPO binnen de instelling hebben hierover overleg. In overleg wordt bepaald of de wijziging inhoudelijk of budgettaire consequenties heeft. Afhankelijk van de wijzigingen van de plannen wordt de medezeggenschap betrokken. Dit gebeurt bij de totstandkoming van (nieuwe) plannen die niet conform de eerder vastgestelde plannen zijn. Tot nu toe zijn plannen alleen bijgesteld door het uitstellen van bepaalde acties door omstandigheden of door nuanceverschillen binnen de aanpak.

Ondersteuning

Bij de totstandkoming van de schoolprogramma's heeft K&O een adviserende en ondersteunende rol gespeeld richting de vestigingen. In het kader van de monitoring en de verantwoording wordt er samengewerkt tussen de afdeling F&C, P&O en K&O richting de vestigingen om hier optimaal bij te ondersteunen.

Medezeggenschap

Voor de zomervakantie van 2021 is de ondernemingsraad mondeling geïnformeerd over de stand van zaken rondom de schoolprogramma's. In september heeft de OR de schoolprogramma's ontvangen en begin november 2021 heeft zij hiermee ingestemd.

De Centrale Ouderraad is voor de zomervakantie van 2021 geïnformeerd. Na de zomer heeft zij de terugkoppeling van de vestigingsouderraden over de plannen ontvangen en begin september 2021 heeft zij ingestemd met de schoolprogramma's.

Wanneer er wijzigingen in de acties zijn die niet conform de eerder vastgestelde plannen zijn, worden beide organen betrokken. Dit is echter tot op heden niet het geval geweest. Zowel de OR als de COR worden op de hoogte gehouden middels de instellingsrapportage en het geïntegreerd jaarverslag. Daarnaast wordt de COR nog geïnformeerd door de vestigingsraden.

Eerste resultaten uitvoering plannen

Alkmaar

2021

Het NPO-plan van aanpak en plan van uitvoering zijn besproken met het team en met de ouderraad. Alkmaar gaat nu over naar het plan van uitvoering. Dit omvat o.a. masterclasses, impulsweken, extra inzet onderwijsassistenten.

Inmiddels is ook de huiswerkbegeleiding ingezet. Dit wordt drie momenten per week aangeboden. NPO wordt ook ingezet om te zorgen dat het reguliere rooster kan blijven draaien. Er zijn veel kwetsbare leerlingen. De ondersteuningsbehoefte is groot. We zetten extra leerlingbegeleiding in. Er lijkt wat 'verruwing' op te treden bij leerlingen in sociaal opzicht.

2022

- Het NPO-plan van uitvoering bevindt zich in een uitvoerend stadium. Dit wordt bijgesteld waar nodig en wanneer er zich kansen voordoen.
- Begin schooljaar 2022-2023 is de huiswerkkamer van start gegaan. Hier bieden we vier dagen in de week het 7e en 8e lesuur in een vast lokaal ondersteuning aan. Per dag zijn verschillende vakken vertegenwoordigd, zodat leerlingen gerichte hulp kunnen krijgen wanneer ze specifieke vragen hebben. Ook wordt er hulp bij het plannen en organiseren aangeboden. Leerlingen kunnen zonder afspraak gebruik maken van de huiswerkkamer. Ook kunnen zij wat meer verplichtend deelnemen, na overleg met ouders en de mentor.
- Bij de start van schooljaar 2022-2023 is er extra aandacht geweest voor de Gouden Weken. Dit is in de week voorafgaand aan de ontvangst van de leerlingen zorgvuldig voorbereid. Mentoren hebben ook samen met de klas sociale activiteiten ondernomen (o.a. groepsspellen en kung-fu training) om zo een positieve groepsdynamiek te creëren.
- In de introductieweek hebben de eerste klassen daarnaast een sportieve teambuildingsdag meegemaakt en zijn klas 2, 3 en 4 naar de Floriade gegaan. Voor klas 3 werd er daarnaast een dansvoorstelling op school opgevoerd.
- Het aantal leerlingbegeleiders is uitgebreid van 3 naar 4. Nu heeft elk leerjaar dus een eigen leerlingbegeleider.
- Het mentoraat is verhoogd naar 150 klokuren in de plannen van inzet.

Amsterdam

2021

- Remedial teaching (RT): momenteel krijgt een 25tal leerlingen wekelijks RT. De RT'er wordt bekostigd vanuit NPO-gelden en tevens de materialen (boeken/methodes) die hierbij gebruikt worden.
- Maatwerk: iedere leerling heeft sinds het begin van periode 2 een tweetal maatwerkuren standaard op zijn/haar rooster staan. De docenten werken hierin met kleine, zo homogeen mogelijke, groepen om de achterstanden proberen weg te werken. Dit geldt zowel voor kennis als vaardigheden.
- Burgerschapsvorming: vanwege de algemene vorming die het afgelopen jaar ook weinig impulsen heeft gekregen is er in leerjaar 2 het vak 'burgerschapsvorming' op het rooster geplaatst. Hier komen veel maatschappelijke en actuele zaken aan bod en leren de leerlingen om van discussie een debat te maken (omgangsvormen en wereldbeeld). Komend schooljaar zal burgerschap ook in klas 1 en 2 worden aangeboden.
- In klas 2 is, om de achterstanden beter in kaart te brengen, Cito 0 afgenomen en gebruikt om een indeling te maken voor de maatwerkuren rekenen/taal.
- Huiswerkklas: ten behoeve van de achterstand van plannen/organiseren verzorgen we vier keer per week een huiswerkklas. Leerlingen mogen hier maximaal 2 keer per week aan deelnemen. Momenteel wordt de huiswerkklas wekelijks door 25 leerlingen bezocht. Inschrijving gebeurt hier op initiatief van de leerling.
- Theaterklas: als naschoolsprogramma (vanwege de thuissituatie) hebben we een theaterklas.
- Doorstroom: om leerlingen 'de grote oversteek' op een vloeiendere manier te laten beleven hebben we een extra klas 1 en 2 gevormd. Dit ook om meer individuele aandacht aan de leerlingen te geven.
- WeekendAcademie: de WeekendAcademie begeleidt 15 leerlingen van voormalig groep 8 die vanwege de thuissituatie een minder kansrijke overstap maken. Deze academie wordt gefinancierd uit NPO-geld.
- Buddy: voor het voorkomen van lesuitval hebben we het bedrijf 'studentenhelpenscholieren.nl' weer ingeschakeld. Die kunnen, als de docent van huis uit online lessen verzorgt, als buddy in de klas optreden.
- Theatervoorstelling somberheid: 113 PlayBack komt in alle tweede en derde klassen een theatervoorstelling geven over 'somberheid'. Om dit niet uit de lucht te laten vallen wordt er vooraf een oudervoorlichtingsavond gegeven en wordt het onderwerp bij Mens en maatschappij/maatschappijleer besproken.
- Dagcoach: iedere dag loopt er door de openbare ruimte een dagcoach. Deze heeft een signalerende en de-escalerende functie. Leerlingen die 'tussen wal en schip vallen' worden zo makkelijker en laagdrempelig gesignaleerd.

2022

- Vier studenten van SHS hebben dagelijks een 2 uur durend programma "huiswerkklas" verzorgd waarbij 4 groepen (een per leerjaar) zijn geformeerd. In totaal hebben 76 leerlingen gebruik hiervan gemaakt.
- In 2022 is voor het vak Burgerschap het lesprogramma voor klas 1 gemaakt. Hier heeft de gehele vakgroep (4 docenten) gedurende 2 uur per week gefaciliteerd aan gewerkt.
- Om een overzicht te krijgen waar de leerachterstanden nog niet zijn verdwenen hebben we Cito 0, 1, 2 en 3 afgenomen (klas 1 t/m 3), zodat de leerlingen met een gerichte opdracht aan de maatwerkclasses konden deelnemen (maximaal 3 lessen pw).
- Er zijn voorlichtingsavonden geweest, georganiseerd door een externe partij, over pubertijd, depressie en zelfdoding, voor de ouders.
- Ook in 2022 hebben we 2 leerlingcoördinatoren aangesteld die de-escalerend en preventief optreden bij ongeregelheden.

- Leerlingen die, mede door de pandemie achterstand, de overstap naar het vo heel moeilijk vonden zijn begeleid en gecoacht door de “weekendacademie” (hele schooljaar, 2u pw).
- De RT'er heeft in 2022 gemiddeld 6 leerlingen per week geholpen met taal.
- Alle leerlingen hebben toegang (abonnement) tot het computerprogramma “SMART rekenen” om zo extra gestimuleerd te worden (op school en thuis) om de rekenachterstand gericht te verkleinen.
- De naschoolse activiteiten zijn aangevuld met tekenles, kickboksen en streetdance.
- De examenklassen hebben vanaf februari gedurende een dagdeel per week examentraining gehad voor de vakken wiskunde, Nederlands, Biologie en Nask. Ook dit is door een externe partij verzorgd.
- Gedurende 1 dag per week huren we een gedragswetenschapper van ORION in die leerlingen begeleid die depressief of in de war zijn. Ook schoolt deze persoon het team op “omgaan met gedrag”.

Castricum

2021

- Vakgroepen: er zijn gesprekken gevoerd met de vakgroepen. Uit deze gesprekken is naar voren gekomen dat de vakgroepen nu, halverwege het jaar, beter zicht hebben op wat nodig is aan ondersteuning en hoe zij dit kunnen organiseren. Om deze inzichten helder te krijgen staan er in de maand februari verschillende gesprekken met de vakgroepvoorzitters op de planning. De insteek van deze gesprekken is om met elkaar te kijken naar wat er nodig is aan ondersteuning binnen het vak en hoe wij dit volgend schooljaar anders kunnen inrichten of verzorgen. Een aantal vakgroepen zoals wiskunde, natuurkunde en Engels ondersteunt elkaar binnen de lessen om de leerlingen te voorzien van extra aandacht. De vakgroep Nederlands gaat begrijpend lezen extra aandacht geven door de uren in leerjaar 4 anders in te richten, hierover volgt een bericht vanuit de teamleider leerjaar 4. De vakgroep Nederlands is hard bezig met de leesbevordering waar ook nieuwe boeken voor de mediatheek zijn aangeschaft.
- Vakhulp: diverse vakken verzorgen vakhulp van leerjaar 1 t/m 4 om de leerlingen te voorzien van extra hulp. Tevens hebben wij 3 medewerkers in dienst die de leerlingen kunnen ondersteunen op klas- en individueel niveau binnen de theorie, praktijk en emotionele ontwikkeling. Collega's weten hen goed te vinden.
- Bewegingsonderwijs en welbevinden: bewegingsonderwijs en welbevinden op klasniveau worden onderzocht en besproken voor dit schooljaar.
- Scholing: Medewerkers worden geschoold binnen diverse thema's zoals effectieve oudergesprekken, feedback geven en didactisch coachen. A.d.h.v. gesprekken met vakgroepen en collega's wordt er gewerkt aan het scholingsplan voor schooljaar 2022-2023. Tevens worden er projectmiddagen en workshops georganiseerd in de verschillende leerjaren om het sociaal-emotionele aspect te ondersteunen.
- Sociaal-emotionele ontwikkeling: helaas zijn er vanwege de maatregelen rondom corona een aantal (leuke) activiteiten verplaatst naar een nader moment in het jaar. Denk hierbij aan de jaarafsluiting voor onze leerlingen waar wij leuke wintergames hadden georganiseerd en het schooluitje naar de Efteling die beide zijn opgeschoven vanwege de huidige maatregelen. Wij merken dat het dit schooljaar wederom lastig is om iets te organiseren met de klassen zoals een mentoruitje. Er ligt op dit moment een voorstel bij de mentoren op tafel om per leerjaar een middag/avond te organiseren rondom het welbevinden van de leerlingen. Hier kunnen de mentoren een klassenactiviteit plannen waarna er een leerjaar activiteit/workshops/voorstelling georganiseerd kan worden binnen diverse thema's. Om dit op gang te zetten is er in de verschillende teams de vraag gesteld welke collega's willen helpen met de organisatie hiervan. De insteek is om deze dagen zo snel mogelijk in te plannen. Naast de cognitieve ondersteuning vinden wij de sociaal-emotionele ontwikkeling ook erg belangrijk. Wij kijken erg uit naar de ingeplande activiteiten en kampdagen.

2022

De NPO-middelen zijn in Castricum als volgt ingezet voor schooljaar 2022-2023

- Bij alle 4e klassen 1 uur extra wiskunde
- Bij alle 3e klassen 1 uur extra NASK
- 4 dagen inzet individuele ondersteuning bij Nederlands en Rekenen
- Programma bij M&M
- 4 dagen extra inzet leerlingbegeleiding in het kader van sociaal welbevinden leerlingen
- Bezoek leerlingen aan theater voorstelling rond sociale veiligheid
- Project breakpoint > sport coaching
- Startactiviteiten leerjaar 1,2,3 en 4
- Aanschaf boeken voor de bibliotheek > leesbevordering
- Inrichten bibliotheek > open leercentrum
- Extra uitgaven bij feesten
- Extra uitgaven bij mentoractiviteiten
- Mentortraining leerjaar 4 rond het motiveren van leerlingen
- Training effectieve oudergesprekken
- Alle medewerkers training suïcidepreventie
- Mentortraining Mazl > vroegtijdig signaleren ziekteverzuim/schooluitval
- Bewegingsonderwijs > sportcourt
- Extra devices

Grootebroek

2021

- Hulpklas: vanaf de tweede schoolweek zijn extra hulplessen gegeven aan leerlingen van klas 2, 3 en 4. De resultaten hiervan zijn bemoedigend. De coördinator van de hulplessen ziet een duidelijk opgaande lijn bij leerlingen die actief meedoen in deze extra lessen, die buiten het rooster om gegeven worden. In totaal worden hier wekelijks 12 lessen in geïnvesteerd. Er zijn duidelijke afspraken met ouders gemaakt over de verplichte aanwezigheid. Inmiddels maken er in december zo'n 25 leerlingen gebruik van deze extra hulp. Dit betekent een of twee keer per week begeleiding in het maken van hun huiswerk-, of specifiek bijles in één vak. Wat deze laatste categorie betreft zien we dat bijna alle leerlingen voor het vak waarin bijles wordt gegeven voldoende scoorden op het eerste rapport. Bij de leerlingen die huiswerkbegeleiding krijgen, een of twee keer per week, constateren we dat de meesten slechts één onvoldoende op het rapport hebben staan. Eén leerling scoort ondanks al onze inspanningen ver beneden de maat. Deze heeft vier onvoldoendes op het rapport, dat in november is uitgegeven. Ondanks dit laatste is de algehele conclusie dat deze Hulpklas tot positieve resultaten leidt bij degene die er gebruik van maakt.
- Extra uren leesvaardigheid in klas 1: Een tweede actie die ingezet is in het kader van het NPO is de eerste klassen BL en KL een extra lesuur Nederlands leesvaardigheid te geven. De achterliggende gedachte hierbij is dat begrijpend lezen voor alle vakken essentieel is. We hebben in de overdracht van de basisscholen gezien dat de meeste leerlingen die instromen in de BL- en de KL-klas beneden de maat scoorden op begrijpend lezen. Vandaar deze actie. Aan het eind van het schooljaar hopen we het effect te kunnen meten bij de afname van de Cito-1 toets in mei/juni.
- Klassensplitsing: de splitsing van de vierde klas KL/GL in twee afzonderlijke groepen, heeft in ieder geval tot resultaat dat de rust in deze klassen beter gewaarborgd is dan vorig schooljaar toen deze leerlingen bij elkaar zaten. We hopen dat dit straks ook tot betere resultaten zal leiden dan die van het derde leerjaar.

2022

- Verkleining van klassen: het NPO-geld is gebruikt om een extra praktijkgroep te formeren in leerjaar 4. Hierdoor hebben de leerlingen meer persoonlijke aandacht gekregen bij de praktijkvakken. De praktijkachterstanden zijn hierdoor bijgewerkt en de leerlingen scoren inmiddels op niveau.
- Extra ondersteuning door leerlingbegeleider: de leerlingbegeleider is ook dit kalenderjaar uitgebreid met behulp van NPO-gelden. Door deze uitbreiding hebben we vier dagen bezetting in de OOM en kan zij daarnaast docenten en leerlingen ondersteunen in klassensituaties.
- Onderwijsassistent: er is voor 0,8 fte een onderwijsassistent aangenomen om docenten te ondersteunen. De OA ondersteunt de docent en is beschikbaar om individuele leerlingen of kleine groepjes leerlingen extra instructie te geven. Daarnaast is de OA een dagdeel in de OOM aanwezig zodat de leerlingbegeleider docenten kan ondersteunen.
- Hulpklas: ook dit kalenderjaar hebben wij hulpuren aangeboden. T.o.v. van eerdere jaren is het aanbod uitgebreid en kunnen leerlingen van alle jaren gebruik maken van dit aanbod. De hulpuren worden aangeboden door reguliere vakdocenten en leerlingen kunnen zich inschrijven via hun mentor.
- Invoering plannen onderbouw m.b.v. Plenda: in leerjaar 1 en 2 is gestart met het leren plannen. Hiervoor is o.a. de methode 'Plenda' en de bijbehorende agenda aangeschaft.
- Excursies en vieringen: het afgelopen kalenderjaar zijn er verschillende vieringen en excursies georganiseerd die mede betaald zijn vanuit de NPO-gelden. De bijdrage van ouders bleef hierdoor beperkt.

Heerhugowaard

2021

Domein cognitieve ontwikkeling

- Ingeroosterde 'masterclasses'. Leerlingen schrijven zich in voor vakhulp tijdens masterclasses. Op thema/onderwerp wordt vakhulp aangeboden.
 - De uitvoering van de masterclasses is aangepast per 14 februari. Alle lessen worden 45 min. De pauzes krijgen nieuwe aanvangstijden. De vaste masterclass-momenten in klassensamenstelling zijn gereduceerd van 5 naar 3 momenten in de week. De masterclasses worden aan het eind van de dag per klas ingeroosterd. Naast de 3 vaste MC-momenten komen er ook 2 facultatieve momenten in het rooster.
- Splitsing van leerjaar 4 biologie. I.p.v. drie klassen biologie wordt er aan vier klassen biologie gegeven. Dit is ingeroosterd.
- Eén uur extra vakles Nederlands per week aan klas 4 Vrij Groen om achterstanden bij te werken. Dit is ingeroosterd.
- Leesoffensief inzetten. Drie uur per week wordt een leesconsulent ingezet op school. Vindt plaats volgens planning.
- Inzet onderwijsassistent (voornamelijk klas 1A). Wordt ingezet volgens planning.

Domein praktijkvorming

- Extra lesuur groen in de onderbouw (leerjaar 1 en 2). Dit is ingeroosterd.
- Ingeroosterde 'masterclasses'. Leerlingen kunnen zich inschrijven voor masterclasses praktische vaardigheden.

Domein sociaal emotionele ontwikkeling, welbevinden

- Extra mentoruur voor leerjaar 1. Met aandacht voor goede groepsvorming, aanleren basisvaardigheden, stimuleren van welbevinden. Wordt ingezet.
- Extra begeleidingsuren door mentoren leerjaar 2, 3 en 4. Met aandacht voor goede groepsvorming, aanleren basisvaardigheden, stimuleren van welbevinden. Wordt ingezet.
- Extra inzet vanuit de OOM. Realisatie van adequate ondersteuning voor docenten en leerlingen. Realisatie 0,6 fte extra inzet voor een leerlingbegeleider.

- Inzetten van onderwijsassistent (voornamelijk klas 1A).

Domein metacognitieve functies

- Leren leren, leren plannen in een verplichte lessenreeks aanbieden. Vindt plaats tijdens de mentorlessen.
- Extra mentoruur voor leerjaar 1. Met aandacht voor leren leren, leren plannen.
- LOB-dagdelen in de jaarplanner. Tijdens deze dagdelen aan de slag met Yubu, Greenstream oriëntatie, excursies, enzovoort. Is door de schoolsluiting eerder dit jaar nog niet uit de verf gekomen.
- LvDO inzetten tijdens de lessen. Wordt ingezet.
- Huiswerkbegeleiding inzetten tijdens masterclasses.

2022

Domein cognitieve ontwikkeling

Ingeroosterde 'masterclasses'. Leerlingen schrijven zich in voor vakhulp tijdens masterclasses. Op thema/onderwerp wordt vakhulp aangeboden.

De uitvoering van de masterclasses is aangepast per 14 februari. Het bandje van en alle lessen schuiven omhoog. Alle lessen worden 45 min. De pauzes krijgen nieuwe aanvangstijden. De vaste masterclass-momenten in klassensamenstelling zijn gereduceerd van 5 naar 3 momenten in de week. De masterclasses worden aan het eind van de dag per klas ingeroosterd. Naast de 3 vaste MC-momenten komen er ook 2 facultatieve momenten in het rooster.

Elke docent krijgt daarbij 8 klokuur aan extra voorbereidingstijd in de jaartaak.

Evaluatie juli 2022: De effectiviteit van de masterclasses was minder groot dan beoogd. Het bleek zeer moeilijk om de masterclasses organisatorisch goed neer te zetten. De band midden op de dag was op zich een goede gedachte, aangezien alle leerlingen op school waren. Het aanbod van onderwerpen was te beperkt en de complexiteit van het keuzeprogramma was te groot. Hierdoor werden leerlingen geplaatst in masterclasses waar zij geen affiniteit mee hadden. Dit leidde tot ontevredenheid. Ook voor docenten zorgde met name de voorbereiding op de masterclasses voor extra werkdruk. Ook het uitgangspunt om meer met externen te werken bleek in deze opzet lastig haalbaar.

De inzet van vaste toetsmomenten, vakhulp en huiswerkbegeleiding werd daarentegen als positief ervaren.

- a. Splitsing van leerjaar 4 biologie. I.p.v. drie klassen biologie wordt er aan vier klassen biologie gegeven. Dit is ingeroosterd.
- b. Eén uur extra vakles Nederlands per week aan klas 4 Vrij Groen om achterstanden bij te werken. Dit is ingeroosterd.

Evaluatie juli 2022: Deze lessen zijn ingezet. De resultaten van klas 4d (basis en kader: SE 6,1; CE 7,0) zijn vergelijkbaar met de overige klassen 4a (basis: SE 6,1 CE 6,9) en 4b (kader SE 6,3 CE 6,2).

- c. Leesoffensief inzetten. Drie uur per week wordt een leesconsulent ingezet op school. Vindt plaats volgens planning en is geëvalueerd. Wordt voortgezet in schooljaren 22-23 en 23-24.
- d. Inzet onderwijsassistent (voornamelijk klas 1A). Wordt ingezet volgens planning.

Evaluatie juli 2022: de inzet is nuttig geweest, zeker in klas 1A. Daarnaast is de onderwijsassistent breder ingezet, onder andere als assistent in de OOM-voorziening. In schooljaar 2022-2023 wordt de inzet van de onderwijsassistent in deze vorm afgebouwd. Door de andere rol van de leerlingbegeleiders worden zij minder ingezet in de OOM. Hierdoor ontstaat een vacature voor een onderwijsassistent specifiek voor de opvang van de leerlingen in de OOM.

Domein praktijkvorming

- a. Extra lesuur groen in de onderbouw (leerjaar 1 en 2). Dit is ingeroosterd.
- b. Ingeroosterde 'masterclasses'. Leerlingen kunnen zich inschrijven voor masterclasses praktische vaardigheden. Zie hierboven.

Domein sociaal emotionele ontwikkeling, welbevinden

- e. Extra mentoruur voor leerjaar 1. Met aandacht voor goede groepsvorming, aanleren basisvaardigheden, stimuleren van welbevinden. Wordt ingezet.
Evaluatie juli 2022: inzet mentoren is cruciaal in de positievere groepsvorming en in het signaleren en doorverwijzen naar de ondersteuning. Wordt voortgezet in 2022-2023.
- f. Extra begeleidingsuren door mentoren leerjaar 2, 3 en 4. Met aandacht voor goede groepsvorming, aanleren basisvaardigheden, stimuleren van welbevinden. Wordt ingezet.
Evaluatie juli 2022: inzet mentoren is cruciaal in de positievere groepsvorming en in het signaleren en doorverwijzen naar de ondersteuning. Wordt voortgezet in 2022-2023.
- g. Extra inzet vanuit de OOM. Realisatie van adequate ondersteuning voor docenten en leerlingen. Realisatie 0,6 fte extra inzet voor een leerlingbegeleider.
Evaluatie juli 2022: zie e.
- h. Inzetten van onderwijsassistent (voornamelijk klas 1A). Zie e.
Evaluatie juli 2022: zie e.

De volgende activiteiten hebben plaatsgevonden

- Schoolfeest klas 1 t/m 4
- Afsluitend uitje klas 4
- Excursie Corpus klas 2
- SOVA-training
- Theatergroep Playback

Domein metacognitieve functies

- i. Leren leren, leren plannen in een verplichte lessenreeks aanbieden. Vindt plaats tijdens de mentorlessen.
- j. Extra mentoruur voor leerjaar 1. Met aandacht voor leren leren, leren plannen. Zie 3a en 4a.
- k. LOB-dagdelen in de jaarplanner. Tijdens deze dagdelen aan de slag met Yubu, Greenstream oriëntatie, excursies, enzovoort. Is door de schoolsluiting eerder dit jaar nog niet uit de verf gekomen.
Evaluatie juli 2022: dit is onvoldoende uit de verf gekomen, mede doordat wegens een nieuwe coronagolf in januari diverse activiteiten moesten worden geannuleerd. Wordt voortgezet in schooljaar 2022-2023.
- l. LvDO inzetten tijdens de lessen. Wordt ingezet.
Evaluatie juli 2022: Wordt voortgezet in schooljaar 2022-2023.
- m. Huiswerkbegeleiding inzetten tijdens masterclasses. Zie hierboven.

Inzet van interventies voor schooljaar 2022-2023

- Inzet kleinere klassen: het doel van kleinere klassen is dat docenten meer overzicht hebben op de leerlingen en hen beter kunnen begeleiden. Ook is het van belang voor positieve groepsvorming om met kleinere klassen te werken. Deze klassenverkleining is vooral ingezet in de basisberoepsgerichte en kaderberoepsgerichte leerweg. Enkele GL-klassen zijn wel groter van

omvang. Dit geldt met name voor klas 4GL (29 leerlingen). We onderzoeken de mogelijkheid voor het inzetten van een onderwijsassistent.

- In leerjaar 1 twee mentoruren per week i.p.v. 1 uur per week, omdat leerlingen leerjaar 1 zijn gebaat bij een 'zachte landing' in het vo. Belangrijk om vlot zicht te krijgen op ontwikkeling en behoeften van leerlingen en hierin begeleiding te geven als mentor en om het leren leren en leren plannen te versterken.
- Leerjaar 2, 3 en 4 inzet extra taakuren voor mentoren: Mentoren kregen per klas 160 taakuren (meestal verdeeld tussen twee mentoren). Het begeleidingsuur zal uit de taakuren komen. Het aantal taakuren wordt opgehoogd tot 180 taakuren per klas voor het mentoraat (totaal 0,16 fte).
- Extra uur Groen: In de onderbouw krijgen alle klassen 4 uur Groen in plaats van 3 uur. In de bovenbouw krijgt GL 4 uur groen in plaats van 3 uur. Kosten: uit reguliere middelen
- Extra uren Nederlands in klas 4 bovenop de minimum lessentabel: Alle klassen krijgen 4 uur Nederlands op de lessentabel (minimum lessentabel = 3 uur)
- Onderwijsassistent in de OOM (0,6 fte): Leerlingbegeleiders spelen een belangrijke rol in de handelingsgerichte en cyclische aanpak in de ondersteuning van leerlingen. Zij werken daarbij met een vastgesteld stroomschema. Zij zijn als regiehouder eigenaar van een traject. Een belangrijke rol van de leerlingbegeleider is de signalering in de klas en de expertrol ter ondersteuning van de mentoren. De leerlingbegeleiders organiseren ook de mdo's. De leerlingbegeleiders zijn daardoor veel met leerlingen in gesprek, observeren in klassen en ondersteunen/adviseren de mentoren op pedagogisch vlak. Daardoor kunnen zij veel minder worden ingezet voor begeleiding in de OOM-voorziening. Om deze reden wordt een vacature geplaatst voor een onderwijsassistent die als begeleider in de OOM-voorziening wordt ingezet.
- Inzet toets- en huiswerkuur en vakhulp: Toets- en huiswerkuur: Een aantal malen per week wordt aan het eind van de dag een lesuur huiswerkbegeleiding ingezet voor leerlingen die dat nodig hebben. Vakhulp: Vakdocenten begeleiden op vaste tijden leerlingen die achterstanden/moeite hebben met het vak. Totale ingeschatte tijd: gemiddeld 1 lesuur per week per klas vanaf periode 2 (ca. 0,2 fte).
- Diverse schoolactiviteiten om welzijn van de leerlingen te vergroten en positieve groepsvorming te stimuleren: Introductieweek voor alle klassen met o.a. sportdag, excursie Floriade, midgetgolf, high tea, vossenjacht, BBQ.

Hoorn

2021

Het Nationaal Programma Onderwijs is gestart eind vorig schooljaar door een schoolscan uit te voeren. Het levend document waarin alles is vastgelegd, is gedeeld met de OR en geaccordeerd. Ook de docenten hebben het document ontvangen en een en ander is besproken. Docenten geven aan het ingewikkeld te vinden om aan te geven waar de leervertragingen zitten bij de leerlingen op vakinhoudelijk gebied. Wel is er gesignaleerd dat er sociaal-emotionele achterstanden zijn en op het gebied van automatisering. Om dit beter in kaart te brengen, is er een team samengesteld met een docent en een medewerker van het BOLwerk (zorg) om enquêtes uit te zetten onder ouders en om mentoren/coaches te ondersteunen om het gesprek met leerlingen aan te gaan tijdens de voortgangsgesprekken a.d.h.v. de rapporten. Vanuit het BOLwerk wordt er ingezet op meer uren voor schoolmaatschappelijk werk en steun voor alle medewerkers op school en leerlingen om de sociaal emotionele achterstanden in kaart te brengen en bespreekbaar (inzet van School-maatjes en toneelgroep Playback) te maken. Het valt op dat er (meer dan normaal) veel leerlingen sociaal emotioneel niet in balans zijn en al dan niet om hulp vragen. Vanaf half januari zijn we gestart met de huiswerkklassen, extra bijles wiskunde en de 'leren-leren' les, allen op vrijwillige basis en inschrijving.

2022

Zoals alle onderzoeken in de media ook uitwijzen, blijven we ons voor dit jaar ook wat betreft de NPO-middelen, concentreren op het sociaal emotionele welbevinden van de leerlingen en collega's. Dit doen we door verder te gaan met het project Schoolmaatjes, maar ook Studenten helpen

Scholieren (een-op-een begeleiding, huiswerkklas en extra ondersteuning voor docenten in de les). De basisklassen uit leerjaar 2 hebben een extra mentoruur, omdat hier een grotere behoefte ligt aan sturing op alle vlakken bij de leerlingen. Er komen nog steeds meer leerlingen dan voorheen om hulp vragen op het BOLwerk (ondersteuning) dus we hebben ingezet op extra menskracht aldaar. Daarbij hoort ook de urenuitbreiding voor de medewerker die verbonden is aan onze school vanuit schoolmaatschappelijk werk.

Purmerend

2021

De inzet vanuit het NPO wordt langzaam maar zeker, steeds meer zichtbaar in de school. De meest opvallende zaken hierbij zijn op dit moment:

- Extra lesuur biologie in het rooster van 3GL en 4GL.
- Extra lesuur economie en Duits in het rooster van leerjaar 2.
- Structureel aanbod van drie inloopspreekuren per week voor Nederlandse taal.
- Structureel aanbod van zes inloopspreekuren per week voor Moderne vreemde talen.
- Structureel aanbod van acht inloopspreekuren per week voor biologie en wiskunde.
- Uitbreiding van Leerlingbespreking.nl naar het tweede leerjaar.
- Eerste ronde driehoeksgesprekken (leerling presenteert aan ouders en mentor) zijn gedaan.
- 4BB (op vrijdag) en 4KB (op woensdag) hebben een vaste LOB-dag in hun rooster gekregen.
- Methode Tumult wordt gebruikt bij mentoraat in het eerste en tweede leerjaar.
- Het schooljaar is begonnen met een aangepaste introductieperiode voor alle leerjaren. Hierbij moet worden aangetekend dat bij klas 4 ook sprake was van het afronden van CKV, hetgeen in leerjaar drie niet mogelijk was i.v.m. corona.
- Extra inzet van de begeleider passend onderwijs (BPO).
- Er wordt op structurele wijze aandacht besteed aan lezen (leesconsulente).
- De bovenbouw is inmiddels lid van de bibliotheek. De verwachting is dat in februari 2022 al onze leerlingen lid zijn van de bibliotheek (en daar ook gebruik van maken).
- Het verzorgen van taal- en rekenonderwijs op een eenduidige wijze is wel in gang gezet, maar het heeft nog tijd nodig om dit ook schoolbreed te ontwikkelen. Intussen hebben de collega's hierover al wel workshops gevolgd bij onze docenten Nederlandse taal en wiskunde/rekenen.

2022

Belangrijke interventies die betaald worden uit de NPO-middelen zijn de extra inloopuren bij de verschillende vakken. Daarnaast hebben we ons ondersteuningsteam (zorg) uitgebreid met een verzuimcoördinator. Hij heeft een belangrijke rol in de school. Naast dat hij de leerlingen opvangt die tijdelijk niet in de les kunnen zijn zorgt hij er ook voor dat de herstel gesprekken plaats vinden. Hij heeft ook een duidelijke signalerende functie in de school voor leerlingen die om wat voor reden dan ook niet de lessen volgen. De verzuimcoördinator heeft daarin ook nauw contact met de leerplicht ambtenaar.

Schagen

2021

- Huiswerkbegeleiding is in werking en loopt goed. Aanmeldingen stromen binnen en er ontstaat een wachtlijst. Er ligt nu een voorstel om op alle middagen huiswerkbegeleiding aan te bieden en tijden uit te breiden.
- Groepsinterventies worden ingezet, voor leerjaar 2 staan vijf klassen gepland in januari en februari. Externe organisatie KIC gaat hiermee aan de slag.
- Lessenserie metacognitieve vaardigheden is af. Wordt ingezet vanaf 10 januari. Rooster en bezetting is rond.
- Vakhulp bovenbouw is in ontwikkeling en kan naar verwachting vanaf 10 januari starten.

- Individuele coaching loopt. Er wordt geconstateerd dat er veel leerlingen worden aangemeld waarbij de hulpvraag nog niet duidelijk is. De leerlingen worden na een intakegesprek doorgezet naar de juiste interventie (huiswerkbegeleiding, coaching, vakhulp of OSP/OT gebonden).
- Ondersteuning rekenlessen werd geboden tot aan de kerstvakantie.
- Mogelijkheden tot meer inzet personeel worden onderzocht.
- Time-out kaarten worden ingezet. Leerlingen krijgen 5 time-out momenten per week, bepalen zelf wanneer deze ingezet worden. Regie ligt bij NPO-groep, gaat verschuiven naar mevrouw Van Leijen (YLE) na de kerst.
- YLE zal na de kerst ook meer in de begeleiding worden ingezet (niet vanuit NPO-middelen, wel vanuit NPO-behoefte)

2022

- Kleine klassen/duomentoraat: een deel van de NPO-gelden zijn binnen schooljaar 22-23 ingezet voor het Duo mentoraat. Daarnaast is er gekozen voor de inzet van kleinere klassen. Dit besluit is genomen op basis van de vraag vanuit de collega's. Hierbij is er de verwachting dat er meer aandacht is voor de individuele leerling en daarmee zorgvragen eerder opgevangen kunnen worden.
- Vakhulp: Vakhulp wordt aangeboden voor de drie kernvakken: Nederlands, Engels en Wiskunde. Het is de wens dat dit voor ieder leerjaar tot stand komt. Een deel hiervan wordt gefinancierd vanuit de NPO-gelden, het andere deel zal uit de formatie komen. De vakhulp staat standaard gereserveerd in het rooster van iedere leerling en gaat op aanmelding vanuit de vakdocent.
 - Engels leerjaar 3 (SIB) en leerjaar 4 (SDE), leerjaar 1 (MAB)
 - Nederlands leerjaar 1, 2 (MMO), leerjaar 3 (BGR) en leerjaar 4 (MKR)
 - Wiskunde leerjaar 1 (GOS), leerjaar 2 (EVE), leerjaar 3 (JLN) en leerjaar 4 (BHO)
 Vakhulp leerjaar 2 Engels wordt momenteel niet gegeven wegens onvoldoende inzet.
- Huiswerkbegeleiding: de huiswerkbegeleiding vindt plaats in de mediatheek, waar leerlingen rustig aan de slag kunnen gaan met hun leer- en maakwerk. MMO en AGR zijn hier als begeleiders aanwezig en zorgen ervoor dat er een rustig werkklimaat heerst. Beide begeleiders helpen iedere leerling zo goed mogelijk, echter is het belangrijk om te weten dat het geen bijles of vakhulp is. Bij binnenkomst zoeken de leerlingen een rustige plek, krijgen zij wat te drinken en bepalen aan welke vakken zij gaan werken. Vanaf 16:00 uur mogen de leerlingen naar huis. De huiswerkbegeleiding wordt gegeven voor alle vier de leerjaren. De leerling wordt aangemeld via de mentor. Een OGM-gesprek met leerling en ouders kan hierbij een aanleiding zijn. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat ouders de leerlingen zelf aanmelden. De mentor heeft de leiding hierin. De huiswerkbegeleiding vindt plaats op twee middagen in de week. Dit zijn de dinsdag- en donderdagmiddag. Leerjaar 1, 2 en 3 krijgen apart huiswerkbegeleiding; op de dinsdag van AGR en op de donderdag van MMO. Voor leerjaar 4 staat de huiswerkbegeleiding gepland op de dinsdagmiddag onder begeleiding van MMO. Maximale capaciteit: 10 leerlingen per begeleider.
- Studievaardigheden:
 - Onderbouw: in overeenstemming met YLE en de mentoren van leerjaar 1 en 2 kan er een aanbod gegeven worden binnen de mentorlessen die gaat over leerstrategieën. Op dit moment is hier nog geen vraag naar. Waar nodig kan deze lessenserie op aanvraag van de mentor ingezet worden. De lessen zullen op de volgende punten aansluiten:
 - a. binnen de mentorlessen, ondersteuning van onderwijsassistent;
 - b. de lessenserie 'je brein de baas' wordt ingezet;
 - c. er wordt aandacht besteed aan hoe de leerlingen kunnen leren en hoe zij (beter) kunnen plannen.
 - d. doel: de onderbouw preventief studievaardigheden aanleren, zodat zij weten hoe zij aan de slag moeten en hoe leren werkt. Dit vormt een goede basis voor de rest van de schooltijd.
 - Bovenbouw: huiswerkbegeleiding op dinsdagmiddag voor leerjaar 4. Vooral nadruk op studievaardigheden en plannen richting het examen. In periode 3 en 4 zal dit voortgezet

worden in kleine groepen op aanmelding van de mentor voor zowel leerjaar 3 als 4.
Vanaf periode 2 kunnen mentoren ook op aanvraag een les laten verzorgen door AGR of MMO.

- Voorlichting/bijbscholing: Youngworks – studiemiddag, ouderavond 7 december 2022
- Evaluatie achteraf ouders. Effectief feedback geven leerlingbespreking.nl.
- Evalueren leerlingbespreking.nl. Verdere voorlichting en bijbscholing op aanvraag/behoefte gedurende het schooljaar.
- Bibliotheek: educatieve lessen begrijpend lezen brugklas, schrijversbezoeken klas 2, 3 en 4. De leesmotivatie stimuleren middels een introductiebezoek, lessen leesbevordering en schrijversbezoek. Het resultaat moet zijn dat leerlingen de bibliotheek kennen en weten waar ze geschikte boeken kunnen vinden. De leerlingen doen inspiratie op door het kennismaken met verschillende genres en daardoor wordt de leesmotivatie vergroot.
- Functionele schoolmediatheek: de taal- en leesvaardigheden van leerlingen vergroten door middel van het opzetten van een functionele schoolmediatheek met een passend aanbod voor leerlingen. Hoe te meten of hierin ontwikkeling heeft plaatsgevonden: Nederlands cijfers leesvaardigheid, Cito-resultaten klas 1 en 2.
- Link Jongerenwerk: Signaleren van problematisch gedrag buiten de school en aansluiten op de leefwereld van de leerlingen op straat, school en online: er zijn toenemende signalen van mentale kwetsbaarheden, mede als gevolg van de corona-pandemie, en de risico's daarvan binnen groepsdynamiek. Daarom zal het jongerenwerk in eerste instantie focussen op de signalen daarvan te verzamelen en integraal daarop inzet te plegen. Om vervolgens met deze 'trends' gezamenlijk een plan te maken. Het verbinden van deze signalen en vertalen/doorzetten aan de juiste ketenpartner. Denk aan het sociale netwerk, wijkteam, schoolmaatschappelijk werk, hulpverlening.
- Vitaliteit medewerkers en leerlingen: Vitaliteitstraining medewerkers en Sportoriëntatie leerlingen klas 4. Programma vanuit de LO-sectie onder begeleiding van Frank v/d Brom en Maartje Romein. Voor lange perioden is sporten voor leerlingen niet mogelijk geweest. Dit heeft geresulteerd in achteruitgang van fysieke gesteldheid, maar ook in het sociaal-emotionele welzijn. Door leerlingen kennis te laten maken met verschillende sporten hopen we dat de drempel daardoor voor hen ook lager wordt om zelf een van de aangeboden sporten te gaan beoefenen en hun mentale, fysieke en sociaal-emotionele welzijn verbetert.

Mbo Clusius College

Voor het mbo zijn vier thema's benoemd waarop de beschikbare middelen kunnen worden ingezet. Dat zijn:

- Thema 1: Soepele in- en doorstroom;
- Thema 2: Welzijn van studenten en sociale binding met de opleiding;
- Thema 3: Ondersteuning en begeleiding bij stages;
- Thema 6: Aanpak van jeugdwerkloosheid.

Als monitorinstrument wordt 'het plan van aanpak' gebruikt. Alle instellingen geven zelf hun plan van aanpak vorm. Voor ons mbo is er één plan van aanpak.

Totstandkoming plannen

De plannen voor de besteding van de NPO-middelen zijn voor het Clusius College in 2021 tot stand gekomen in samenwerking met de onderwijsteams, de studenten en de onderwijsondersteuning. Alle teams hebben een onderzoek gedaan binnen het eigen team via een vragenlijst. Tijdens dit onderzoek werd gekeken naar wat hebben we als team het afgelopen jaar ervaren, wat hebben we gedaan, hoe staan de studenten er nu voor en wat willen we de komende twee schooljaren doen om de achterstanden in te lopen? Alle uitkomsten van deze inventarisatie zijn geanalyseerd. Deze zijn getoetst aan een afspiegeling van de studentenpopulatie. Zij konden zich vinden in de voorgestelde plannen en hebben ook aangegeven waar volgens hen de nadruk op zou moeten komen te liggen. Dit komt overeen met hoe de onderwijsteams en de onderwijsondersteuning dit voor ogen heeft.

Door het MT is, in overleg met de teams, een aanvraag gedaan voor de middelen en zo zijn de middelen in overleg met elkaar verdeeld. Vervolgens is het plan van aanpak gedeeld met Berenschot, de partij die de voortgang van NPO in het mbo monitort.

Thema 1: Soepele in- en doorstroom

Interventies

Extra (individuele) aandacht en ondersteuning:

- Werken met kleine klassen tijdens fysieke lessen
- Meer tijd/facilitering voor (individuele) begeleiding van studenten
- Tijd om sociale activiteiten te organiseren

Extra lessen/remedial teaching:

- Achterstanden inlopen in beroepsvaardigheden en theoretische kennis

Motivatie

- Bevorderen van motivatie van studenten

Thema 2: Welzijn studenten & sociale binding met de opleiding

Interventies

Social events:

- Extra activiteiten buiten de lessen om
- Excursies
- Teambuilding

Bieden van extra begeleiding:

- Eén-op-één begeleiding
- Extra begeleiding door mentoren en OCO.

Verzuim:

- Preventieve verzuimgesprekken

Externe zorg:

- Extra ondersteuning SMW en GGZ
- Voeren van gesprekken met meerdere disciplines
- SMW op locatie.

Thema 3 Ondersteuning bij begeleiding en stages

Interventies

Extra tijd voor begeleiding en ondersteuning:

- Tijd voor individuele begeleiding van studenten door bpv-begeleider
- Tijd voor individuele begeleiding van studenten door mentor
- Tijd voor afstemming van benodigde begeleiding van de student met eventuele interne/externe begeleiding zoals ondersteuningscoördinatoren, schoolmaatschappelijk werker, etc.
- Aanbieden van sollicitatietraining/praktische hulp bij vinden van een stageplek

Vinden van nieuwe bpv-plekken/meer flexibiliteit:

- Uitbreiden van bpv-plaatsen (indien nodig)
- Betrekken van bedrijven bij het ontwikkelen van bedrijfsopdrachten

Thema 6: Aanpak jeugdwerkloosheid

Interventies

Intensivering van de loopbaanoriëntatie- en begeleidingslessen:

- Sollicitatietrainingen geven
- Competentietesten inzetten voor alle studenten
- Intensieve samenwerking voortzetten in de regio, hiervoor een contactpersoon op school vrijmaken

Matching op werk en stage:

- Jobcoaches inzetten

Monitoring en verantwoording

De monitoring van de ingezette acties op de gekozen thema's vindt grotendeels binnen de teams plaats. Daarnaast zijn de plannen conform de Clusiusbrede beleidscyclus ondergebracht in teamspecifieke actielijnen en deze worden via de kwartaalrapportage gemonitord. Ook laat het ministerie via een implementatiemonitor en een macromonitor in kaart brengen hoe instellingen het geld uit het NPO besteden en welke effecten de acties hebben die zij nemen. Deze rol wordt opgepakt door onderzoeksbureau Berenschot. Voor de eerste tussenmeting hebben wij gegevens aangedragen in februari 2022 en meegedaan aan de interviews die vanuit Berenschot georganiseerd werden. Daarnaast vindt de verantwoording plaats middels het Clusiusbrede jaarverslag.

Bijstelling plannen

Wanneer er sprake is van het bijstellen van plannen, dan wordt dit op teamniveau gedaan. De teamleider gaat in overleg met de directeur en contactpersonen NPO binnen de instelling. In overleg wordt bepaald of de wijziging inhoudelijk of budgettaire consequenties heeft. Afhankelijk van de wijzigingen van de plannen wordt de medezeggenschap betrokken. Dit gebeurt bij de totstandkoming van (nieuwe) plannen die niet conform de eerder vastgestelde plannen zijn. Tot nu toe zijn plannen alleen bijgesteld door het uitstellen van bepaalde acties door omstandigheden of door nuanceverschillen binnen de aanpak.

Ondersteuning

Bij de totstandkoming van het plan van aanpak heeft K&O een adviserende en ondersteunende rol gespeeld richting de teams. In het kader van de monitoring en de verantwoording wordt er samengewerkt tussen de afdeling F&C, P&O en K&O richting de teams om hier optimaal bij te ondersteunen.

Medezeggenschap

Voor de zomervakantie van 2021 is de ondernemingsraad mondeling geïnformeerd over de stand van zaken rondom het plan van aanpak. In september 2021 heeft de OR het plan ontvangen en begin november heeft zij hiermee ingestemd.

De Centrale Studentenraad is voor de zomervakantie 2021 geïnformeerd over het plan. In september 2021 heeft zij het definitieve plan van aanpak ontvangen en hiermee ingestemd.

Wanneer er wijzigingen in de acties zijn die niet conform de eerder vastgestelde plannen zijn, worden beide organen betrokken. Dit is echter tot op heden niet het geval geweest. Zowel de OR als de CSR worden op de hoogte gehouden middels de instellingsrapportage en het geïntegreerd jaarverslag.

Realisatie

2021

Er is door de teams stevig ingezet op de vooraf in het plan vastgelegde interventies. Elk team heeft echter haar eigen focus toegebracht en (wisselende) successen behaald. Doordat we voornamelijk te maken hebben met kwalitatieve interventies, zijn de resultaten van onze acties, ook op de langere termijn, lastig meetbaar.

Binnen het Clusius College is een groot deel van de NPO-middelen weggezet in formatie om zo in te spelen op de achterstanden die er door corona zijn veroorzaakt binnen het onderwijs. Deze formatie is ingezet bij aanvang van schooljaar 2021-2022 waardoor we gedurende het schooljaar stappen konden zetten op het wegwerken van de achterstanden. Een deel van het begrootte budget om bijvoorbeeld extra contactmomenten te organiseren voor studenten is ingezet bij aanvang van het nieuwe schooljaar middels teambuildingsactiviteiten of werkweken.

2022

In 2022 is de formatieve inzet gecontinueerd. Ook zijn er middelen ingezet voor het organiseren van extra contactmomenten aan het einde van schooljaar 2021-2022 en de start van schooljaar 2022-2023. Daarnaast is er extra aandacht geweest voor het intakeproces. Bijvoorbeeld door het afnemen van AMN-testen. Ook is er sterker ingezet op interne en externe begeleiding. Bijvoorbeeld door de inzet van onderwijsassistenten (intern) en schoolmaatschappelijk werk en GGZ (extern). Het is wenselijk deze ondersteuning te blijven continueren ondanks het aflopen van de NPO-middelen. Er wordt gezocht naar nieuwe mogelijkheden, bijvoorbeeld middels de kwaliteitsagenda.

De financiële verantwoording voor het mbo van Clusius College is in de onderstaande tabellen opgenomen.

(bedragen x €1.000)	Ontvangen 2021	Ontvangen 2022	Besteed 2021	Besteed 2022	Te besteden 2023
Bekostiging					
Corona-enveloppe	€ 179	€ 563	€ 179	€ 563	
Extra instroom studenten studiejaar 2020-2021	€ 298		€ 298		
Compensatie verlagen cursusgeld	€ 45	€ 96	€ 45	€ 96	
Subsidies					
Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	€ 257		€ 257		
Regeling extra hulp voor de klas	€ 343		€ 343		
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling nazorg	€ 67	€ 25			€ 92

<i>Bekostiging: Corona-enveloppe</i>	Gepland 2021	Besteed 2021	Gepland 2022	Besteed 2022	Totaal
Soepele in- en doorstroom	€ 100.000	€ 100.000	€ 316.000	€ 316.000	€ 416.000
Welzijn studenten en sociale binding opleiding	€ 53.000	€ 53.000	€ 164.000	€ 164.000	€ 217.000
Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	€ 22.000	€ 22.000	€ 69.000	€ 69.000	€ 91.000
Jeugdwerkloosheid	€ 4.000	€ 4.000	€ 14.000	€ 14.000	€ 18.000
Overig (buiten thema's)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal	€ 179.000	€ 179.000	€ 563.000	€ 563.000	€ 742.000

Plannen resterende NPO-periode

De meeste actielijnen zijn afgerond in 2022 en opgenomen in de reguliere werkzaamheden. Denk aan het intakeproces of de aandacht voor (extra) sociale activiteiten. De aandacht voor extra zorg en begeleiding blijft als gevolg van de (veranderde) maatschappelijke context. Dit is ook opgenomen in de reguliere planningscyclus, maar heeft wel extra bekostiging. Er wordt gezocht naar mogelijkheden om dit te kunnen faciliteren.

Mbo ROC Kop van Noord-Holland

Inleiding

Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs hebben wij subsidie ontvangen om de ontstane achterstanden door de coronapandemie in te lopen. In dit deel van het bestuursverslag zullen wij ingaan op de impact van de pandemie op onze studenten en het onderwijs. Tevens zullen wij aangeven welke maatregelen zijn getroffen om de impact van de pandemie te bestrijden.

De plannen voor de verdere besteding van de NPO-middelen in 2022 zijn tot stand gekomen in samenwerking met de opleidingsteams, stagebureau, loopbaancentrum, studentenraad en OR.

Binnen de onderwijsafdelingen is geïnventariseerd wat er nodig is om de door corona opgelopen achterstanden op zowel cognitief als sociaal-emotioneel vlak weg te werken.

Om de impact van de pandemie op onze studenten te beperken hebben we een pakket aan maatregelen voorbereid. Zo zijn bijvoorbeeld diverse klassen gehalveerd om de student tijdens praktijklessen meer aandacht te kunnen geven en de achterstanden in te lopen. Er zijn extra jobcoaches aangetrokken om studenten die problemen ervaren op hun stage extra te ondersteunen. Daar waar stages niet - of in mindere mate - door konden gaan, zijn door teams oplossingen gezocht in het aanbieden van praktijkopdrachten op school en is er intensief gezocht naar mogelijke nieuwe bpv-bedrijven.

Hieronder beschrijven wij per thema de voortgang van de uitvoering en het NPO-programma.

Thema 1: Soepele in- en doorstroom

Aanbieden van extra begeleiding bij in- en doorstroom

Om de studenten voldoende te kunnen begeleiden bij een soepele in- en doorstroom hebben wij als school middelen ingezet om studenten extra begeleiding te bieden en daarnaast hebben we middelen ingezet om ontstane achterstanden in te lopen om studievertraging te voorkomen. Bij het aanbieden van extra begeleiding is – daar waar nodig – onderscheid gemaakt naar het niveau van de studenten. Hiermee hebben we studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt en/of op het verkeerde niveau zijn ingestroomd goed kunnen begeleiden. Door met kleinere klassen te werken zijn de studenten in staat gesteld om hun opgelopen achterstanden in te lopen. Gemiste praktijkervaring werd gecompenseerd door een ruimer aanbod van praktijklessen in kleinere klassen.

Door de lockdowns in 2021 waren fysieke voorlichtingsmomenten voor aspirant-studenten niet mogelijk en bleek online voorlichting een stuk minder effectief. Bij de intakes wordt daarom meer tijd en aandacht besteed aan de aspirant-studenten zodat de kans op een verkeerde studiekeuze werd verminderd.

Werken met kleine klassen tijdens praktijklessen

Door de maatregelen tijdens de pandemie viel voor veel studenten de mogelijkheid weg om praktijkervaring op te doen. Om studenten toch deze essentiële praktijkervaring te kunnen laten opdoen is er door verschillende opleidingen voor gekozen om de studenten extra praktijklessen aan te bieden. Hiervoor was inzet van extra personeel noodzakelijk.

Meer tijd/facilitering voor (individuele) begeleiding van studenten

Doordat studenten op basis van online bijeenkomsten hun studiekeuze moesten maken, is de groep studenten die een verkeerde keuze heeft gemaakt groter dan voorheen. Naast de begeleiding van niveau-2-studenten is ook persoonlijke begeleiding beschikbaar voor studenten op alle niveaus die niet goed zijn uitgestroomd en verkeerd in het mbo terecht zijn gekomen.

Tijd om sociale activiteiten te organiseren en extra aandacht tijdens introductiedagen

Het is belangrijk dat jongeren sociale verbindingen aangaan. Door de lockdowns was die mogelijkheid beperkt. Eén van de motivatoren om naar school te gaan is de sociale binding die een jongere voelt met school en met zijn of haar klasgenoten. De introductieweek is hier de uitgelezen tijd voor.

Per afdeling zullen we hierna de thema's verder toelichten aan de hand van concrete acties.

Op onze afdeling Economie zijn wij gestart met een Breed Basis Jaar voor niveau 2 en niveau 4. Hiermee kwamen verschillende typen studenten bij elkaar in klassen en werd het nog belangrijker om vanaf de start te werken aan het groepsproces. Door de maatregelen tijdens de pandemie voelden studenten minder noodzaak om onderdeel van een schoolgroep te zijn. Door de focus te leggen op het groepsproces voelden studenten ook meer behoefte om naar school te komen.

In 2022 is de introductieweek uitgebreid van 3 naar 4 dagen zodat er nog meer tijd en ruimte was voor de nieuwe studenten om elkaar, de docenten en de opleiding goed te leren kennen. In het nieuwe basisjaar zijn wij gestart met een praktijkgericht project, "Project X". In dit project werken studenten aan hun vaardigheden die zij dienen te ontwikkelen tijdens hun opleiding en die aansluiten op de werkprocessen uit het kwalificatiedossier. Dit project is ontwikkeld vanuit de gedachte dat door corona en de vele online lessen de studenten weinig toegevoegde waarde zagen in het volgen van lessen op de schoollocatie met relatief hoge absentiecijfers als gevolg. Door de ontwikkeling van Project X zien we dat onderwijs weer leuk wordt voor studenten én toegevoegde waarde heeft doordat studenten op een praktijkgerichte manier leren. We hebben ervoor gekozen om het project in 2022 in kleinere groepen te starten. Zo kunnen de studenten bij het opstarten van het nieuwe project extra goed worden begeleid.

Onze studenten die met een kaderberoepsopleiding aan de niveau 4 opleiding begonnen, zijn intensiever ondersteund. Gebleken is dat deze groep studenten extra kwetsbaar is en sneller uitvalt, mede omdat deze studenten door de pandemie wellicht ook nog met een achterstand bij ons start.

Binnen onze afdeling Leisure, Sport, Toezicht en Veiligheid is een succesvol tweedaags bivak voor examenstudenten georganiseerd. Op een unieke plek bij fort Spijkerboor werd een uitdagend en leerzaam programma aangeboden. De nadruk lag hierbij op werken in teamverband waarbij studenten werden begeleid door (oud-)leden van de Special Forces. Op deze manier werden de teams en individuen door middel van training en coaching voorbereid op het schooljaar en een nieuwe toekomst bij defensie. Door deze intensieve introductiedagen is het proces van groepsvorming met succes doorlopen.

De studenten van onze afdeling Nautisch kregen ook tijdens hun introductieweek extra activiteiten, om zo de binding met de opleiding en beroepenveld te versterken. Voorgaande met als doel de student gemotiveerd aan de opleiding te laten beginnen en ervoor te zorgen dat minder studenten uitvallen. Tevens is ingezet op de ontwikkeling van digitaal lesmateriaal voor ELO waardoor de student onder begeleiding, maar ook zelfstandig, achterstanden kon inhalen. Het ontwikkelde materiaal is duurzaam inzetbaar. Met het ontwikkelde lesmateriaal kon op een leuke en vooral praktische manier in projectvorm worden gewerkt.

De afdeling Vavo heeft in 2022 voor de studenten extra vaklessen en ondersteuningslessen georganiseerd. Hiervoor zijn een aantal combinatiegroepen gesplitst. Meer aandacht was er voor de havo-4-klassen waardoor de achterstand werd ingelopen en de kans op slagen in 2023-2024 aanzienlijk is verhoogd. Doordat achterstanden worden ingelopen ontstaat bij de studenten meer vakinhoudelijk samenhang, zijn studenten in staat hogere denkvaardigheden tot zich te nemen en dit verhoogt uiteindelijk de kans van slagen.

De groep anderstalige educatie cursisten is zeer divers en zij hebben behoefte aan maatwerk om het mbo goed te kunnen doorlopen en hun taalontwikkeling te stimuleren. NT2-cursisten hebben meer tijd, aandacht en oefening nodig voor het uitbreiden van hun woordenschat, het leren en automatiseren van grammatica, goed en snel leren lezen en het beheersen van de uitspraak en spelling. De NT2-cursist heeft naast de reguliere lessen Nederlands in de mbo-opleiding veel baat bij extra (individuele of groepsgewijze) ondersteuning om het taalleerproces op gang te houden en individuele achterstanden weg te werken.

De educatie cursisten die bij ons onderwijs volgen, hadden tijdens de restricties die golden vanwege de pandemie veel minder gelegenheid te oefenen met spreken. Veel cursisten gaven aan dat ze graag de thema's uit de lesboeken meer wilden oefenen met "echte mensen", niet alleen met elkaar. Daarom hebben wij het afgelopen jaar "buiten naar binnen gehaald" door 1 x per maand verschillende stands te maken ("winkeltjes"), bemenst door vrijwilligers. Aan de hand van de thema's die in de

methode A1 en A2 aan de orde komen zijn de 'winkeltjes' ingericht. De cursisten konden dan naar de winkel gaan, naar de dokter etc. om zo het spreken met "echte mensen" te oefenen.

De afdeling Techniek heeft ervoor gekozen om voor alle opleidingen en niveaus een innovatief onderwijsprogramma neer te zetten. Hierbij is het uitgangspunt dat praktijk en theorie nauw met elkaar verbonden zijn, inhoudelijk, didactisch en in de begeleidingslijn. Noodzakelijk daarin is een nauwe samenwerking in voorbereiding en uitvoering met onze externe samenwerkingspartners op het gebied van de techniekopleidingen, alsmede intensieve begeleiding door docenten en praktijkopleiders dicht op de individuele student. Deze begeleiding richt zich op de (meer geïndividualiseerde) studieloopbaan (coachend begeleiden naar maximaal presteren), op het welbevinden en op groei naar zelfstandigheid. Studenten ondervinden daar onmiddellijk profijt van, wat zichtbaar werd in een nieuw volgsysteem.

Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

Het afgelopen jaar was duidelijk merkbaar dat studenten het moeilijk vonden om weer terug te gaan naar het schoolritme. De lockdown eind 2021 hielp ook niet mee. Wij proberen bij studenten zoveel mogelijk aan te sturen op een aanwezigheidspercentage van minimaal 90%; schooljaar 2021-2022 bleek dat voor studenten moeilijk haalbaar. Aanwezigheid bij de opleiding is uiteraard voor de student heel belangrijk. Bij veel afwezigheid wordt ook het groesproces verstoord.

Om afwezigheid en uitval te voorkomen zijn voor de 1^e jaarsklassen duo-coaches gevormd. Deze duo's hebben taakuren gekregen om de 1^e jaarsstudenten te coachen. Dit kan o.a. zijn in de vorm van gesprekken met studenten, het nabellen van studenten en administratieve taken. Daarnaast is er geïnterviewd welke bestaande klassen kwetsbaar zijn. Ook voor deze klassen zijn duo-coaches aangesteld.

Schooljaar 2021-2022 zijn we binnen de afdeling ICT, Bouw en Autotechniek gestart met een pilot voor het inzetten van zorgcoaches met het doel om studenten extra begeleiding te geven in de planning van werkzaamheden en het kunnen bieden van sociaal-emotionele ondersteuning. Er wordt hierbij nauw contact onderhouden met het loopbaancentrum (LBC) en de coach van de desbetreffende klas. De studenten worden gemotiveerd om de opleiding te blijven volgen. Gedurende 2022 is naar aanleiding van de tussentijdse evaluatie van onze pilot een verschuiving ingezet. De begeleiding van zorgcoaches is verschoven naar studentbegeleiders. Deze studentbegeleiders richten zich primair op het verzuim en welbevinden van de studenten. De begeleiding bestaat uit het voeren van verplichte gesprekken met alle studenten van de opleidingen ICT, Bouw en Autotechniek. Hierbij worden de studenten aangesproken als zijnde eigenaar van het eigen leerproces. Deze gesprekken worden aan het begin van de lesdag gehouden en vinden voor alle studenten elke periode (vier keer) plaats.

De studentbegeleiders zijn geïntroduceerd tijdens de introductieweken in 2022. Tijdens de introductieweken zijn met studenten afspraken gemaakt over aanwezigheid en verzuim. Elke week verdelen de studentbegeleiders de klassen en bellen op afgesproken momenten in de week de studenten die een verzuim van 20% of hoger vertonen. Met deze studenten worden afspraken gemaakt en waar nodig worden studenten samen met ouders/verzorgers uitgenodigd voor een gesprek.

Binnen de afdeling Nautisch heeft een aantal studenten de opleiding moeten verlengen, omdat ze door studieachterstanden het gewenste niveau per einde schooljaar niet haalden. Om deze studenten niet uit het oog te verliezen en goed te kunnen begeleiden naar een diploma, is een coach ingezet. De coach begeleidde de studenten met het houden van overzicht en het maken van afspraken met docenten. Naast de coaching was er ruimte nodig om studenten met een achterstand ook op inhoud bij te spijkeren. Afhankelijk van de behoefte van de studenten is hier gericht onderwijs op gegeven. Tevens houdt de coach vinger aan de pols bij verzuim van studenten.

In West-Friesland was binnen onze afdeling Educatie een grote uitval zichtbaar onder met name de Poolse cursisten. De 80% aanwezigheidsplicht, die met de gemeente is overeengekomen, wordt lang niet altijd gehaald. Vaak lijkt de combinatie werk en school niet haalbaar, maar de reden 'ziek' wordt ook vaak genoemd. Wanneer cursisten al een aantal lessen hebben gemist, neemt de motivatie af en wordt het steeds lastiger om de draad weer op te pakken. In 2022 is om die reden een Pools sprekende projectmedewerker aangetrokken die de contacten onderhoudt met onze Poolse cursisten die dreigen uit te vallen. Zij vraagt na wat de oorzaken zijn van de uitval en koppelt deze terug aan de docenten en de coördinator. De laatste bekijkt samen met de cursist welke acties nodig zijn om de onderwijstrajecten goed af te kunnen ronden. Ook heeft de projectmedewerker alle benodigde cursisteninformatie over onze trajecten vertaald in het Pools ten behoeve van de verspreiding onder de (nieuwe) Poolse cursisten.

Thema 3: Ondersteuning bij begeleiding en stages

Er is een toenemend aantal jongeren met psychische problemen of een gedragsstoornis. Met name voor deze groep is het moeilijker geworden een geschikte werkplek te vinden. Studenten die wel een werkplek vonden hadden meer begeleiding nodig omdat zij bijvoorbeeld een minder geschikte bpv plek kregen toegewezen en/of moeite hadden met de veranderende omstandigheden als gevolg van corona. Er wordt steeds vaker een beroep gedaan op een jobcoach van ons loopbaancentrum om studenten die vastlopen bij hun stage intensief te begeleiden of studenten die geen stageplaats kunnen vinden te helpen bij hun zoektocht naar een geschikte plek. Daarnaast heeft de jobcoach ook sollicitatietrainingen gegeven. Deze aanpak bleek het afgelopen jaar succesvol. We hebben een groot aantal studenten goed kunnen begeleiden.

Als gevolg van de coronamaatregelen konden groepen studenten beperkt of helemaal geen stage lopen met achterstanden tot gevolg. De achterstanden zijn in een vroeg stadium geïnventariseerd en er zijn passende oplossingen gezocht om de achterstanden in te lopen. Stageconsulenten hebben vaker en frequenter contact met stagebedrijven en extra jobcoaches worden ingezet voor studenten die meer individuele begeleiding nodig hebben op hun stageplek.

Er zijn bij verschillende branches ontwikkelingen waarop geanticipeerd diende te worden voor wat betreft het vinden en vooral ook behouden van goede, erkende stageplaatsen. Zo was bijvoorbeeld de impact van de coronasituatie bij de bpv-plaatsen van de afdeling Zorg enorm. Extra acquisitie is nodig voor voldoende stageplaatsen. We hebben hiervoor ook in 2022 NPO-middelen beschikbaar gesteld voor het Stagebureau.

Thema 6: Aanpak jeugdwerkloosheid

Door de pandemie zijn jongeren kwetsbaar op de arbeidsmarkt en neemt de jeugdwerkloosheid toe. Specifiek voor niveau-1-studenten is er het afgelopen jaar veel tijd geïnvesteerd in de regionale aanpak van jeugdwerkloosheid. Hiervoor is intensief samengewerkt met vaste contactpersonen bij het RMC. Ook zijn er jobcoaches ingezet en heeft er extra loopbaanoriëntatie plaatsgevonden. Goede samenwerking en korte lijnen tussen de verschillende partners en beschikbaarheid van iemand op school om hier regie in te hebben, worden als zinvol ervaren in de aanpak van jeugdwerkloosheid.

Bol niveau 2 studenten krijgen vanuit het loopbaancentrum nazorg in het vinden van werk na het behalen van een diploma. De begeleiding start al in de laatste periode van de opleiding. De studentbegeleider brengt per student in kaart waar de behoeften liggen en stelt per student een traject op. Doel is om deze groep studenten extra te ondersteunen bij het vinden van werk of ze te laten doorstromen naar een andere opleiding met betere kansen op de arbeidsmarkt. Voorbeelden van ondersteuning voor studenten zijn o.a. beroepskeuzetesten, het geven van trainingen en het onderhouden van contacten met gemeenten en samenwerkingspartners in de regio.

In schooljaar 2021-2022 hebben we NPO-middelen ingezet voor het aantrekken van extra jobcoaches. Gedurende 2022 zijn taken van de jobcoaches weer meer binnen de eigen teams opgepakt door de bpv-begeleiders niveau 2.

Conclusie

In 2022 bleken de gevolgen van de pandemie duidelijker zichtbaar en hadden alle onderwijsafdelingen een jaar ervaring met de nadelige effecten van de pandemie. Om die reden konden op alle onderwijsafdelingen gerichte acties vanuit de subsidie NPO worden opgepakt. De gekozen acties richten zich onder andere op het intensiveren van de begeleiding van studenten door meer coaching in te zetten. Dit bevorderde de sociale binding van de studenten met de opleiding en kon eventueel verzuim voorkomen of teruggedrongen worden. Daarnaast is het lesmateriaal verder ontwikkeld om studenten te stimuleren weer naar school te komen.

Om met de instroomstudenten een goede start te kunnen maken is op alle afdelingen ook meer ingezet op de introductiedagen. Deze dagen zijn essentieel voor studenten om elkaar en de opleiding te leren kennen.

Besteding NPO-middelen tot en met december 2022 en verwachting voor 2023

Onderstaand een overzicht waarin de besteding van de NPO-middelen tot en met 2022 per thema is opgenomen:

	Totaal besteding t/m 2022	Verwachte besteding t/m 2023	Totaal besteding t/m 2023	Begroting NPO
Thema 1: Soepele in- en doorstroom	€ 476.075	€ 140.865	€ 616.940	€ 526.581
Thema 2: Welzijn en sociale binding	€ 142.770	€ 34.869	€ 177.639	€ 158.762
Thema 3: Ondersteuning stages	€ 256.507	€ 131.063	€ 387.571	€ 519.587
Thema 6: Aanpak jeugdwerkloosheid	€ 168.405	€ 46.184	€ 214.589	€ 144.230
Totaal	€ 1.043.757	€ 352.981	€ 1.396.739	€ 1.349.160

2.17. Helderheid in de bekostiging (BVE)

In 2003 is de notitie Helderheid gepubliceerd. Deze notitie geeft de regels omtrent bekostiging en samenwerking publiek-privaat weer.

Dit zijn de acht thema's van de notitie Helderheid:

1. Uitbesteding
2. Investeren van publieke middelen in private activiteiten
3. Het verlenen van vrijstellingen
4. Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf
5. In- en uitschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk
6. De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven
7. Bekostiging van maatwerktrajecten voor bedrijven
8. Buitenlandse deelnemers

Van de acht thema's van de notitie Helderheid zijn er vijf van toepassing op Vonk. Deze thema's worden hieronder toegelicht. De overige thema's zijn niet van toepassing.

Daarnaast is er ook sprake van de 'Handreiking voor de inrichting van onderwijskundige publiek-private arrangementen'.

In 2022 is er in geen enkel arrangement zoals bedoeld in de handreiking geparticipeerd.

Het verlenen van vrijstellingen

In 2022 zijn er 1.374 (290 Clusius College, 1.084 ROC Kop van Noord-Holland) vrijstellingen aangevraagd, waarvan er 1.220 (264 Clusius College, 956 ROC Kop van Noord-Holland) zijn toegewezen en 154 (26 Clusius College, 128 ROC Kop van Noord-Holland) zijn afgewezen.

Van de 1.374 (290 Clusius College, 1.084 ROC Kop van Noord-Holland) aangevraagde vrijstellingen waren dit er 398 (66 Clusius College, 332 ROC Kop van Noord-Holland) voor keuzedelen.

Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Er is geen apart fonds voor les- en cursusgelden. Wanneer het leerbedrijf de betaling van het cursusgeld voor de student overneemt, wordt hiervoor een derdenmachtiging getekend.

In- en uitschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

In de periode tussen 1 oktober 2022 en 1 december 2022 zijn 144 studenten uitgeschreven, waarvan

- 70 met diploma
- 74 zonder diploma

In de periode tussen 1 oktober 2022 en 1 december 2022 zijn 79 studenten ingeschreven.

De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Tussen 1 oktober 2022 en 1 maart 2023 is een aantal studenten gewisseld van opleiding.

- Switch van bbl naar bol: 5 studenten
- Switch van bol naar bbl: 21 studenten

Bekostiging van maatwerkprojecten voor bedrijven

In het jaar 2022 is voor de volgende bedrijven een maatwerktraject uitgevoerd.

Koninklijke Marine	Voetbalclub FC Volendam	Stichting Omring
DMI Koninklijke Marine	Voetbalclub AZ	Woonzorggroep Samen
Stichting 's Heeren Loo	Stichting Magentazorg	Zorggroep Tellus
Wijkleerbedrijf Den Helder	Stichting Leekerweide	Stichting Vrijwaard
Stichting Kinderopvang Den Helder	Breedweer Facilitaire Diensten	Stichting Texel Academy
De Zorgcirkel	HV Kras/Volendam	Werkgevers Service Punt NHN
Stichting Philadelphia Zorg	Luba Uitzendbureau	UWV
Den Helder Suns	Rataplan	Stichting Meerwerk Basisscholen
Stichting De Waerden	Stichting Scholen aan Zee	Stichting Blossie

2.18. Educatie

Gemeenten in Noord-Holland Noord zetten zich in om sociale en economische zelfredzaamheid te bevorderen, laaggeletterdheid te signaleren en de basisvaardigheden van hun inwoners in dit verband te verbeteren. Alle inwoners moeten zelfstandig kunnen meedoen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Educatie is dus cruciaal en wordt door de gemeenten gezien als een basisvoorziening.

De hierna volgende rapportage betreft de verantwoording over de meervoudig onderhandse aanbesteding 'Regionaal Programma Volwasseneneducatie kalenderjaar 2022' van de Gemeente Alkmaar voor de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Doel van dit programma is om een basis te leggen voor een sterke infrastructuur van een hoogwaardig educatief aanbod in de regio.

Vanuit het bestek is ons gevraagd voor een evenwichtige spreiding van het opleidingsaanbod in de regio's Kop van Noord-Holland, Noord-Kennemerland en West-Friesland te zorgen. Er zijn 17 opleidingslocaties.

In totaal hebben 1.399 cursisten gebruikgemaakt van het regionaal programma volwasseneneducatie in de periode van 1 januari tot 31 december 2022. In onderstaand schema wordt dit aantal verder uitgesplitst per regio en gemeente.

Ontwikkeling cursistaantallen educatie per subregio en gemeente

Regio		2018	2019	2020	2021	2022
Kop van Noord-Holland						
1	Texel	19	12	28	18	25
2	Den Helder	231	265	185	233	164
3	Schagen	81	123	89	104	90
4	Hollands Kroon	146	111	76	84	125
Noord-Kennemerland						
5	Bergen	15	28	32	35	42
6	Dijk en Waard	120	182	146	154	134
7	Alkmaar	262	278	249	242	274
8	Heiloo	9	16	12	15	20
9	Castricum	5	6	10	5	26
10	Uitgeest					3
West-Friesland						
11	Opmeer	8	13	11	11	7
12	Medemblik	93	125	80	90	57
13	Stede Broec	53	81	66	69	66
14	Enkhuizen	53	87	111	88	93
15	Drechterland	29	33	28	38	30
16	Hoorn	187	227	245	220	193
17	Koggenland	16	19	19	13	45
Overige						
				2	1	5
Totaal		1.337	1.610	1.424	1.393	1.399

Cursusaanbod

Het ROC Kop van Noord-Holland biedt de volgende opleidingen aan:

- Alfabetisering; opleiding Nederlands als tweede taal gericht op alfabetisering.
- NT1; opleidingen Nederlandse taal en rekenen, gericht op alfabetisering en het ingangsniveau voor het beroepsonderwijs. Afgestemd op het referentiekader en niveau Meijerink 1F en 2F.
- NT2; opleidingen Nederlands als tweede taal gericht op een basisbeheersing Nederlandse taal. Afgestemd op de eindtermen Nederlands als tweede taal programma en de niveauomschrijvingen (A1 en A2) volgens het Europees raamwerk.
- NT2; opleidingen Nederlands als tweede taal I en II die opleiden voor het diploma Nederlands als tweede taal bedoeld in het staatsexamenbesluit Nederlands als tweede taal. Afgestemd op de eindtermen Nederlands als tweede taal programma en de niveauomschrijvingen (B1 en B2) volgens het Europees raamwerk.
- Modules NT2; praktische cursussen op het gebied van spreekvaardigheid.

Subregio	Woongemeente	Studenten				Eindtotaal
		Alfabetisering	Modules NT2	NT1	NT2	
Kop van Noord-Holland	Den Helder	15	12	25	115	164
	Hollands Kroon	2	11	8	109	125
	Schagen	3		18	70	90
	Texel			5	20	25
	Totaal	20	23	56	314	404
Noord-Kennemerland	Alkmaar	26	28	20	209	274
	Bergen (NH)	1	23	3	28	42
	Castricum		5		24	26
	Dijk en Waard	11	13	4	114	134
	Heiloo	1	2	3	14	20
	Uitgeest				3	3
Totaal	39	71	30	392	499	
West-Friesland	Drechterland	1	5	2	24	30
	Enkhuizen	8	20	4	73	93
	Hoon	20	27	18	134	193
	Koggenland	3	22	2	22	45
	Medemblik	2	6	3	48	57
	Opmeer		2		5	7
	Stede Broec	4	12	2	54	66
	Totaal	38	94	31	360	491
Overig	s-Gravenhage				1	1
	Totaal				4	4
Eindtotaal		97	188	117	1.071	1.399

* Een deelnemer kan meerdere opleidingen hebben gevolgd. Dit is de reden dat het aantal deelnemers niet correspondeert met de optelling van de aantallen bij de opleidingen.

Volledig programma

In totaal hebben 1.393 cursisten gebruikgemaakt van het regionaal programma volwasseneneducatie. De NT2-opleiding (A0 t/m Staatsexamen) wordt het meeste aangeboden, verreweg de meeste cursisten zijn afkomstig uit Polen, gevolgd door cursisten afkomstig uit Syrië en Oekraïne. Er is een volledig programma gecreëerd, zowel qua aanbod als qua verdeling over de drie subregio's. In alle subregio's wordt naast het regionaal programma volwasseneneducatie maatwerk geboden door het taalaanbod in de woongemeente van de cursisten te organiseren, onder meer op basisscholen.

2.19. Vavo

Het vavo wordt rechtstreeks door het Rijk aan het ROC Kop van Noord-Holland gefinancierd. Het vavobudget is hierdoor onttrokken aan het educatiebudget en wordt meegenomen in de reguliere lumpsumfinanciering van het ROC Kop van Noord-Holland. Voorheen was de bekostiging voor vavo een vast gegeven en niet gebaseerd op het studentenaantal. De gewijzigde situatie vroeg om een andere benadering van de markt. Het ROC Kop van Noord-Holland 'werft' daarom sinds 2013 zelf actief studenten voor het vavo.

Studentenaantallen Vavo 2019-2022

Opleiding	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
Vmbo-tl	19	12	11	12
Havo	52	38	35	69
Vwo	35	13	11	24
Totaal	104	63	53	102

Vavo na corona weer in de lift

Een stevige wervingscampagne heeft er toe geleid dat het aantal studenten t.o.v. 2021 weer flink is gestegen. Het team heeft zich naast de reguliere doelgroepen ook gericht op anderstaligen en mbo-studenten met een technisch profiel die willen doorstromen naar het hbo. Het vavo-aanbod is deels verschoven naar de avond en er zijn meer lessen in Schagen geprogrammeerd. Ook is er geëxperimenteerd met blended learning.

Aantal gediplomeerden Vavo

Opleiding	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Vmbo-tl	13	7	2
Havo	23	9	12
Vwo	16	4	9
Totaal	52	20	23

Aantal uitgereikte certificaten

Opleiding	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Vmbo-tl	3		3
Havo	13	11	10
Vwo	10	6	2
Totaal	26	17	15

Toelichting:

Bij de diploma's geldt 1 diploma per student.

Bij de certificaten kunnen het meerdere certificaten per student zijn.

2.20. Onderwijsresultaten vmbo en mbo

Vmbo Clusius College

Onderbouwsnelheid

In de onderstaande tabel is de onderbouwsnelheid weergegeven per vestiging.

Deze indicator wordt berekend aan de hand van het driejaarsgemiddelde en wordt vergeleken met de (gecorrigeerde) norm. Het gaat hier om het gemiddelde van de schooljaren 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022.

Vestiging	Gem. 3 jaar	Norm (na corr.)	Kwalificatie
Alkmaar	98,6%	95,0%	3,6%
Amsterdam	97,9%	92,6%	5,3%
Castricum	98,6%	95,1%	3,5%
Grootebroek	98,8%	95,5%	3,3%
Heerhugowaard	98,6%	95,4%	3,2%
Hoorn	97,1%	95,2%	1,9%
Purmerend	99,3%	94,8%	4,5%
Schagen	96,6%	95,4%	1,3%

Definitie

Van iedere leerling in leerjaar 1 en 2 wordt per schooljaar bepaald of de leerling over gaat of blijft zitten. Het percentage staat voor het percentage leerlingen in leerjaar 1 en 2 dat is bevorderd naar een hoger leerjaar. De norm heeft als toevoeging '(na correctie)'. Dit betekent dat hij is gecorrigeerd voor de relevante kenmerken van de populatie van leerlingen in een vestiging.

Toelichting

Vonk scoort voor het schooljaar 2021-2022 voor alle vestigingen boven de norm.
Het driejaarsgemiddelde is voor alle vestigingen eveneens boven de norm.

Onderwijspositie leerjaar 3 t.o.v. advies po

In de onderstaande tabel is de onderwijspositie leerjaar 3 ten opzichte van het advies po weergegeven per vestiging. Deze indicator wordt berekend aan de hand van het driejaarsgemiddelde en wordt vergeleken met de norm. Het gaat hier om het gemiddelde van de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 en 2022-2023.

Vestiging	Gem. 3 jaar	Norm (na corr.)	Kwalificatie
Alkmaar	18,73%	-10,05%	28,8%
Amsterdam	36,07%	-12,10%	48,2%
Castricum	20,65%	-10,05%	30,7%
Grootebroek	39,84%	-10,05%	49,9%
Heerhugowaard	15,98%	-10,05%	26,0%
Hoorn	-0,56%	-11,51%	11,0%
Purmerend	22,79%	-10,05%	32,8%
Schagen	23,18%	-10,05%	33,2%

Definitie

Met de indicator onderwijspositie ten opzichte van advies po wordt bepaald in welke mate een vestiging leerlingen heeft laten opstromen ten opzichte van het basisschooladvies. Hiervoor wordt de bereikte onderwijspositie van een leerling in leerjaar 3 vergeleken met het basisschooladvies van deze leerling. Het percentage staat voor het percentage leerlingen dat meer opstroomt dan afstroomt. De norm wordt bepaald door de vergelijkingsgroep waarin de betreffende vestiging valt.

Toelichting

Alle vestigingen hebben in het schooljaar 2022-2023 boven de norm gescoord.
Het driejaarsgemiddelde is voor alle vestigingen eveneens boven de norm.

Bovenbouwsucces

In de onderstaande tabel is het bovenbouwsucces weergegeven per vestiging en leerweg. Deze indicator wordt berekend aan de hand van het driejaarsgemiddelde en wordt vergeleken met de (gecorrigeerde) norm. Het gaat hier om het gemiddelde van de schooljaren 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022. De indicator is niet berekend voor de GL in Amsterdam en Grootebroek, omdat het aantal leerlingen in de GL minder is dan twintig.

Vestiging	BL			KL			GL		
	Gem. 3 jaar	Norm (na corr.)	Kwalificatie	Gem. 3 jaar	Norm (na corr.)	Kwalificatie	Gem. 3 jaar	Norm (na corr.)	Kwalificatie
Alkmaar	96,5%	84,4%	12,1%	96,3%	83,1%	13,2%	98,4%	75,8%	22,6%
Amsterdam	96,8%	46,2%	50,6%	93,7%	61,0%	32,7%			
Castricum	96,4%	82,2%	14,2%	92,3%	83,4%	8,9%	93,8%	81,8%	12,0%
Grootebroek	95,8%	87,7%	8,1%	93,1%	86,7%	6,4%	96,2%	86,6%	9,6%
Heerhugowaard	91,6%	86,7%	4,9%	93,1%	86,9%	6,2%	98,1%	87,0%	11,2%
Hoorn	92,9%	81,1%	11,9%	89,9%	83,2%	6,7%	91,5%	84,7%	6,8%
Purmerend	94,6%	76,6%	18,0%	90,0%	77,1%	12,9%	94,6%	77,4%	17,2%
Schagen	94,3%	87,2%	7,0%	86,5%	85,9%	0,6%	95,0%	86,3%	8,7%

Definitie

Voor deze indicator wordt van iedere leerling in de bovenbouw (vanaf leerjaar 3) bepaald of hij/zij het betreffende leerjaar al dan niet succesvol afrondt. Het percentage staat voor het percentage leerlingen dat een succesvolle overgang heeft gemaakt naar het volgende schooljaar. Bij deze indicator worden de verschillende leerwegen apart beoordeeld.

De norm heeft als toevoeging '(na correctie)'. Dit betekent dat hij is gecorrigeerd voor de relevante kenmerken van de populatie van leerlingen in een vestiging en leerweg.

Toelichting

Vonk heeft op alle vestigingen bij alle leerwegen voor het schooljaar 2021-2022 boven de norm gescoord. Het driejaarsgemiddelde voor alle vestigingen voor alle leerwegen is eveneens boven de norm.

Examencijfers

Inspectie handhaaft voorlopig niet op het gemiddeld cijfer Centraal Examen van alle vakken per afdeling. Vanaf schooljaar 2024-2025 is de beoordeling van de leerresultaten weer gebaseerd op 4 indicatoren, inclusief E (gemiddeld centraal eindexamen). In de tussentijd berekenen wij wel zelf de resultaten en houden deze tegen de norm zoals die anders geweest zou zijn. Dit benutten wij voor onze eigen analyses.

In de onderstaande tabel zijn de gemiddelde cijfers voor het centraal examen weergegeven per vestiging en leerweg. Deze indicator wordt berekend aan de hand van het driejaarsgemiddelde en wordt vergeleken met de (gecorrigeerde) norm. Het gaat hier om het gemiddelde van de schooljaren 2018-2019, 2020-2021 en 2021-2022 (in schooljaar 2019-2020 zijn geen centrale examens afgenomen).

Vestiging	BL			KL			GL		
	Gem. 3 jaar	Norm (na corr.)	Kwalificatie	Gem. 3 jaar	Norm (na corr.)	Kwalificatie	Gem. 3 jaar	Norm (na corr.)	Kwalificatie
Alkmaar	6,89	6,48	0,41	6,37	6,22	0,15	6,31	6,15	0,17
Amsterdam	6,35	6,33	0,02	6,32	6,16	0,16			
Castricum	6,75	6,48	0,27	6,30	6,22	0,08	6,23	6,18	0,05
Grootebroek	6,76	6,50	0,27	6,40	6,23	0,17	6,27	6,19	0,08
Heerhugowaard	6,70	6,50	0,20	6,39	6,23	0,16	6,16	6,19	-0,03
Hoorn	6,52	6,47	0,04	6,32	6,23	0,10	6,05	6,18	-0,12
Purmerend	6,75	6,47	0,28	6,28	6,22	0,06	6,20	6,17	0,03
Schagen	6,65	6,50	0,15	6,38	6,23	0,15	6,29	6,19	0,10

Definitie

De indicator Examencijfers is het gemiddeld behaalde cijfer voor het centraal examen van alle vakken, van alle leerlingen die geslaagd of gezakt zijn voor de betreffende leerweg.

Alle vakken met een centraal examencijfer dat meetelt bij de uitslagbepaling, doen mee.

Ook de beroepsgerichte vakken op het vmbo tellen mee bij de bepaling van het gemiddelde. Net als bij Bovenbouwsucces beoordeelt deze indicator de leerwegen apart. De norm heeft als toevoeging '(na correctie)'. Dit betekent dat de norm is gecorrigeerd voor de relevante kenmerken van de populatie van leerlingen in een vestiging en leerweg.

Toelichting

Vonk scoort voor bijna alle vestigingen, leerwegen en schooljaren boven de norm.

De onderstaande schooljaren, vestigingen en leerwegen scoren onder de norm.

BL

- Amsterdam, 2018-2019: kwalificatie -0,02
- Amsterdam, 2021-2022: kwalificatie -0,15
- Schagen, 2018-2019: kwalificatie -0,01

KL

- Alkmaar, 2021-2022: kwalificatie -0,07
- Amsterdam, 2021-2022: kwalificatie -0,10
- Heerhugowaard, 2021-2022: kwalificatie -0,03
- Purmerend, 2020-2021: kwalificatie -0,05
- Schagen, 2021-2022: kwalificatie -0,01

GL

- Castricum, 2021-2022: kwalificatie -0,14
- Grootebroek, 2020-2021: kwalificatie -0,27
- Heerhugowaard, 2018-2019: kwalificatie -0,1
- Heerhugowaard, 2020-2021: kwalificatie -0,32
- Hoorn, 2018-2019: kwalificatie -0,16
- Hoorn, 2020-2021: kwalificatie -0,01
- Hoorn, 2021-2022: kwalificatie -0,18
- Purmerend, schooljaar 2020-2021: kwalificatie -0,06

Voor Heerhugowaard en Hoorn resulteert dit uiteindelijk in een kwalificatie die, op basis van het driejaarsgemiddelde, onder de norm uitkomt (zie tabel).

MBO Clusius College

Jaarresultaat

'Jaarresultaat is het aantal gediplomeerden in een jaarperiode (instellingsverlaters met diploma plus gediplomeerde doorstromers binnen de instelling) als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingsverlaters in dezelfde periode.'

Niveau	2019-2022			2021-2022		
	Drie jaarlijksgemiddelde			Jaarresultaat		
	Diploma's	Ongedip.	Resultaat	Diploma's	Ongedip.	Resultaat
Entree	132	74	64,1%	48	44	52,2%
2	309	125	71,2%	106	47	69,3%
3	335	167	66,7%	99	75	56,9%
4	515	241	68,0%	162	90	64,3%
Totaal	1.291	607	68,0%	415	256	61,8%

Diplomaresultaat

'Diplomaresultaat is het aantal gediplomeerden (instellingsverlaters met diploma binnen de instelling) als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingsverlaters in dezelfde periode.'

Niveau	2019-2022			2021-2022		
	Drie jaarlijksgemiddelde			diplomaresultaat		
	Diploma's	Ongedip.	Resultaat	Diploma's	Ongedip.	Resultaat
Entree	81	74	52,3%	29	44	39,7%
2	252	108	70,0%	98	43	69,5%
3	318	138	69,7%	101	60	62,7%
4	522	232	69,2%	166	85	66,1%
Totaal	1.173	552	68,0%	394	232	62,9%

Startersresultaat

'Het startersresultaat is het aandeel van de nieuwe instromers in de instelling dat een jaar later nog studeert bij de eigen instelling of is uitgestroomd met een diploma behaald in het eerste jaar op de instelling.'

Driejaarlijksgemiddelde

Niveau	2019-2022
2	73,6%
3	77,5%
4	83,1%
Totaal	79,5%

Mbo ROC Kop van Noord-Holland

Jaarresultaat, diplomaresultaat, startersresultaat

Niveau	Driejaarlijksgemiddelde 2019-2022						Startersresultaat
	Jaarresultaat			Diplomaresultaat			
	Diploma's	Ongedip.	Resultaat	Diploma's	Ongedip.	Resultaat	
Entree	237	73	76,5%	148	73	67,0%	78,4%
2	964	296	76,5%	761	232	76,6%	86,1%
3	1206	383	75,9%	1070	288	78,8%	84,4%
4	1128	366	76,0%	1129	314	78,2%	86,1%
Totaal	3535	1118	76,0%	3108	907	77,4%	85,1%

Niveau	Resultaat 2021-2022 per niveau						Startersresultaat
	Jaarresultaat			diplomaresultaat			
	Diploma's	Ongedip.	Resultaat	Diploma's	Ongedip.	Resultaat	
Entree	66	21	75,9%	47	21	69,1%	70,4%
2	328	113	74,4%	273	92	74,8%	82,6%
3	403	136	74,8%	344	96	78,2%	82,3%
4	362	130	73,6%	360	111	76,4%	84,3%
Totaal	1159	400	74,3%	1024	320	76,2%	82,6%

Drie jaarlijksgemiddelde

Niveau	2019-2022
2	73,6%
3	77,5%
4	83,1%
Totaal	79,5%

2.21. Interne audit onderwijs

Clusius College

In 2022 zijn we binnen Clusius College gestart met interne audits mbo. We voeren interne audits uit om inzicht te krijgen in hoe onze (onderwijs)kwaliteit ervoor staat en omdat we het als organisatie belangrijk vinden om te blijven leren. Het doel van de audits is om onze (onderwijs)kwaliteit inzichtelijk te maken en van en met elkaar te leren zodat we kunnen komen tot, en behouden van, goed onderwijs. We doen dit op een ontwikkelingsgerichte manier. Het waarderingskader van de inspectie wordt hierbij als leidraad gebruikt. De auditcommissie maakt een spreekwoordelijke foto van het team waar ze zich op dat moment bevinden. Naar aanleiding van die bevindingen worden tips, tops en aanbevelingen gegeven. Een poule van 15 leden (waarvan 14 intern en 1 extern lid) met een vaste voorzitter en secretaris, voert de audits uit.

In 2022 hebben er 2 audits plaatsgevonden binnen onze mbo-opleidingen. Dit was bij Plant/GGI in Schagen (Medewerker agrarisch loonwerk 25555 en Medewerker teelt 25431) en de opleiding Proefdiervorzorger (25733) uit Alkmaar. De bevindingen zijn gedeeld met de teams. Het is vervolgens aan de teams om de gewenste actie- en verbeterlijnen uit te zetten en op te nemen in hun interne kwaliteitscyclus. In 2023 wordt deze lijn van het uitvoeren van audits doorgezet.

In het vmbo wordt er in 2023 een training georganiseerd voor auditoren en vervolgens wordt er een auditoren-poule opgezet, zodat er kan worden gestart met het afnemen van audits.

ROC Kop van Noord-Holland

In 2022 is bij drie branches een kwaliteitsonderzoek onderwijs uitgevoerd. De onderzoeken worden uitgevoerd door een vaste commissie. De commissie bestaat uit een directeur onderwijs, een vaste externe deskundige, het hoofd onderwijsbureau en de secretaris (lid onderwijsbureau). Een onderzoek bestaat uit een vooronderzoek (waarbij informatie verzameld is over rendement, vsv, tevredenheid van stakeholders en over de kwaliteitsplannen van de branche) en een visitatie. De visitatie zelf bestaat uit lesbezoeken en gesprekken met verschillende betrokkenen: studenten, onderwijsgevend en het management.

In 2022 zijn kwaliteitsonderzoeken uitgevoerd bij de volgende branches:

- Vavo (februari)
- Welzijn (juni)
- Horeca (juni)

Bevindingen kwaliteitsonderzoek Vavo

Op basis van het vooronderzoek, bezochte lessen en gesprekken heeft de commissie haar oordeel uitgesproken zoals hieronder is weergegeven. Het oordeel per standaard en per kwaliteitsgebied kan zijn: Onvoldoende (O), Voldoende (V) of Goed (G).

Beoordeling kwaliteitsgebied 'Onderwijsproces'

Standaard	O, V, G
OP1 Programma	V
OP2 Ontwikkeling en begeleiding	V
OP3 Didactisch handelen	V
Eindoordeel	V

Toelichting:

- Het onderwijsprogramma is beschreven.
- Voor studenten is duidelijk hoe het programma is opgebouwd en waar zij aan moeten voldoen.

- Individuele behoeften van studenten worden passend ondersteund bij een moeilijker wordende doelgroep.
- Er is een introductie- en coachprogramma.
- Studenten zijn tevreden over de individuele coaching.
- De commissie heeft lessen gezien van voldoende tot goede kwaliteit.
- Studenten zijn over het algemeen tevreden over de lessen, voor enkele vakken is de tevredenheid wat minder.
- Het hanteren van het Direct Instructiemodel zoals het team dat heeft afgesproken is in de meeste lessen duidelijk gezien.

Aandachtspunten:

- Coaches hebben behoefte aan verdere professionalisering in verband met de veranderde doelgroep.
- Begeleiding van studenten bij hun vervolgkeuze is gestart, maar moet nog beter worden uitgewerkt.
- Door het werken met gecombineerde groepen is en blijft het belangrijk goed rekening te houden met de onderwijsbehoeften van zowel havisten als vwo'ers.

Beoordeling kwaliteitsgebied 'Schoolklimaat'

Standaard	O, V, G
SK1 Veiligheid	V
SK2 Leerklimaat	V
Eindoordeel	V

Toelichting:

- De veiligheid is op orde. Er heerst een prettige sfeer en studenten voelen zich veilig.
- Er is een positief en stimulerend leerklimaat. Toch is er veel uitval.
- Het team heeft een duidelijke pedagogisch-didactische aanpak en handelt hiernaar.

Aandachtspunt:

- Hoe wil het team omgaan met telaarcomers in de les? Naar wat de commissie gezien heeft, lijkt het op een vrijblijvende inloop.

Beoordeling kwaliteitsgebied 'Kwaliteitszorg en ambitie'

Standaard	O, V, G
KA1 Kwaliteitszorg	G
KA2 Kwaliteitscultuur	V
KA3 Dialoog en verantwoording	V
Eindoordeel	V

Toelichting:

- Het systeem van kwaliteitszorg is ingericht en de PDCA-cyclus wordt gehanteerd.
- Er is een zeer compleet kwaliteitsdossier/teamplan en aanvullende documenten die ook allemaal van goede kwaliteit zijn.
- Alle teamleden hebben een actieve inbreng gehad in het opstellen van het kwaliteitsdossier/teamplan.
- Het team is heel goed op weg om samen het onderwijs te verbeteren.
- Er zijn goede ideeën, maar veel is nog in de planfase of net opgestart.
- Studenten weten bij wie ze terecht kunnen en voelen zich serieus genomen.
- Er zijn contacten met diverse regionale stakeholders en de coördinator is lid van het landelijk vavo-overleg.

Aandachtspunten:

- Teamleden kunnen meer van elkaar en van de studenten leren (onderlinge lesbezoeken/lesevaluaties).
- Het team kan ook meer gebruik maken van expertise elders in het ROC.
- De studenteninspraak is ingeregeld d.m.v. studentenlunches, maar de frequentie hiervan is wat mager.
- De dialoog met externen verdient intensivering, zeker met het oog op de dalende studentenaantallen en het zoeken naar nieuwe samenwerkingsvormen en nieuwe doelgroepen.

Bevindingen kwaliteitsonderzoek welzijn

Op basis van het vooronderzoek, de bezochte lessen en de gesprekken heeft de commissie haar oordeel uitgesproken zoals hieronder is weergegeven:

Beoordeling kwaliteitsgebied 'Onderwijsproces'

Standaard	O, V, G
OP1 Programma	V
OP2 Ontwikkeling en begeleiding	G
OP3 Didactisch handelen	V
OP7 Beroepspraktijkvorming	V
Eindoordeel	V

Toelichting:

- Voor alle opleidingen is een uitgebreide beschrijving van het programma beschikbaar.
- Er wordt nog gewerkt aan de verdere ontwikkeling van een aantal programmaonderdelen.
- Het team werkt zeer doelbewust aan begeleiding van de studenten en kijkt heel goed naar wat de individuele student nodig heeft.
- De grondhouding van onderwijsgevendend naar studenten is warm en begripvol en erop gericht het beste uit de student te halen.
- De commissie heeft over het algemeen goede lessen gezien met een heldere structuur en afwisseling in werkvormen die past bij de doelgroep.
- De beroepspraktijkvorming is op orde, aandachtspunt is de aansluiting van stageopdrachten bij de beroepspraktijk. Hier wordt aan gewerkt.

Beoordeling kwaliteitsgebied 'Schoolklimaat'

Standaard	O, V, G
SK1 Veiligheid	V
SK2 Leerklimaat	V
Eindoordeel	V

Toelichting:

- De veiligheid is op orde. Er heerst een prettige sfeer en men gaat respectvol met elkaar om.
- Het pedagogisch-didactisch klimaat is stimulerend en er is een goede start gemaakt om studenten structureel invloed te geven op hun eigen onderwijs en de gang van zaken op school.

Beoordeling kwaliteitsgebied 'Kwaliteitszorg en ambitie'

Standaard	O, V, G
KA1 Kwaliteitszorg	V
KA2 Kwaliteitscultuur	G
KA3 Dialoog en verantwoording	G
Eindoordeel	G

Toelichting:

- Het systeem van kwaliteitszorg is ingericht en het team werkt samen op basis van een teamplan. Aandachtspunt is het analyseren van onderwijsresultaten.
- Het team is enthousiast en gedreven om samen het onderwijs beter te maken voor de studenten.
- Het team maakt gebruik van allerlei manieren om van elkaar te leren en elkaar te versterken.
- Studenten voelen zich gehoord en serieus genomen, met hun opmerkingen wordt daadwerkelijk iets gedaan.
- Studentenparticipatie wordt mooi uitgerold.
- De dialoog met het werkveld is zeer intensief en goed gestructureerd.

Een compliment voor het team is zeker op zijn plaats. Dit team sprankelt en is voortdurend op zoek naar verbetering. Het team heeft hart voor het onderwijs en voor de student en zoekt bewust naar een optimale samenwerking met studenten, loopbaancentrum, stagebureau en partners in het werkveld.

Bevindingen kwaliteitsonderzoek Horeca

Op basis van het vooronderzoek, de bezochte lessen en de gesprekken heeft de commissie haar oordeel uitgesproken zoals hieronder is weergegeven:

Beoordeling kwaliteitsgebied 'Onderwijsproces'

Standaard	O, V, G
OP1 Programma	G
OP2 Ontwikkeling en begeleiding	V
OP3 Didactisch handelen	V
OP7 Beroepspraktijkvorming	G
Eindoordeel	G

Toelichting:

- Het programma is goed toegespitst op de doelgroep en op de beroepspraktijk.
- Keuzedelen en de extra's van de opleiding zijn inspirerend en worden door studenten zeer gewaardeerd.
- De coaching is vooral gericht op individuele begeleiding. Studenten zijn hier tevreden over maar er zijn wel verschillen tussen coaches in het aanbieden van de studieloopbaanbegeleiding.
- Er zijn studenten die gebaat zijn bij een gerichtere aanpak van 'leren' leren, plannen en organiseren.
- Studenten die dit aankunnen, krijgen veel vrijheid en zij waarderen dit.
- Studenten zijn tevreden over de lessen en de commissie heeft voldoende en goede lessen gezien.
- Studenten zijn zeer tevreden over de begeleiding in de beroepspraktijkvorming, zowel vanuit school als vanuit het leerbedrijf.
- De contacten met het bedrijfsleven zijn intensief en bestendig.

Beoordeling kwaliteitsgebied 'Schoolklimaat'

Standaard	O, V, G
SK1 Veiligheid	V
SK2 Leerklimaat	V
Eindoordeel	V

Toelichting:

- De veiligheid is op orde. Er heerst een prettige sfeer en men gaat respectvol met elkaar om.
- Het pedagogisch-didactisch klimaat is op orde maar de pedagogisch-didactische aanpak zoals die is geformuleerd is verouderd en niet bij alle teamleden bekend.

Beoordeling kwaliteitsgebied 'Kwaliteitszorg en ambitie'

Standaard	O, V, G
KA1 Kwaliteitszorg	O
KA2 Kwaliteitscultuur	V
KA3 Dialoog en verantwoording	V
Eindoordeel	O

Toelichting:

- Het systematisch vastleggen en evalueren van zaken is niet op orde.
- Er is een nieuw teamplan dat nog niet voorzien is van een actieplan en vanuit het oude teamplan zijn aandachtspunten blijven liggen.
- Het team is enthousiast en bevlogen en heeft de intentie om doorlopend te verbeteren.
- Er is openheid, men kan bij elkaar terecht.
- Er is nog veel te winnen als het team bewuster en gestructureerder met elkaar aan het werk gaat en zaken goed voorbereidt en vastlegt.

De commissie heeft tevreden studenten gezien en een bevlogen team met mooie plannen. Methodisch werken en helder en duidelijk vastleggen wat men wil bereiken en hoe men dit gaat doen, is voor dit team een aandachtspunt waarbij men de ondersteuning van de opleidingsmanager goed kan gebruiken.

Kwaliteitsonderzoeken examinering 2022

In 2022 is bij twee branches een kwaliteitsonderzoek examinering uitgevoerd. De onderzoeken worden uitgevoerd door een vaste commissie. De commissie bestaat uit de volgende functionarissen van het ROC Kop van Noord-Holland: een directeur onderwijs, een lid van de examencommissie en een secretaris (medewerker onderwijsbureau).

Een onderzoek bestaat uit een vooronderzoek (controle van het examenmateriaal door een extern deskundige en gesprekken met de personen in de branche die bij de examinering betrokken zijn) en een visitatie.

In 2022 zijn kwaliteitsonderzoeken uitgevoerd bij de volgende branches:

- Middenkader techniek (april)
- Welzijn (december)

Bevindingen kwaliteitsonderzoek branche Middenkader techniek

Op basis van het vooronderzoek, controle van het examenmateriaal door een extern deskundige en van de gesprekken met de personen in de branche die bij de examinering betrokken zijn, zijn de volgende conclusies getrokken:

Kwaliteitsgebied	O, V, G
ED1 Kwaliteitsborging examinering en diplomering <i>De examencommissie borgt deugdelijke examinering en diplomering</i>	V (team) / V (CLEC)
ED2 Exameninstrumentarium <i>Het exameninstrumentarium sluit aan op de uitstroomeisen en voldoet aan de toetstechnische eisen</i>	V
ED3 Afname en beoordeling <i>De inrichting en uitvoering van het examenproces van afname en beoordeling is deugdelijk</i>	V
Eindoordeel	V

ED1 Kwaliteitsborging examinering en diplomering

De examencommissie borgt deugdelijke examinering en diplomering – onvoldoende

- Voor dit aspect is er een tweeledig oordeel gegeven. Een voor het brancheteam en een voor de Cluster examencommissie (CLEC).
- De leden van de CLEC geven aan dat het wenselijk is om kalibreersessies te gaan houden over bijvoorbeeld hoe men kijkt naar een examenplan aangezien de vaststelling van de examenplannen onderling wordt uitgewisseld. De onderzoekscommissie acht dit een waardevol initiatief voor de algehele deskundigheid van de CLEC.
- Het examenloket kan de ondersteuning van de CLEC gebruiken op het gebied van advies over scholing, monitoring van rollen/taken, enz.
- Met betrekking tot de dossiercontrole is er nog ruimte voor verbetering.
- De coördinator en examendeskundige hebben voldoende zicht op waar de sterke punten en verbeterpunten liggen en op welke ontwikkelpunten ze de komende periode moeten inspelen. Binnen het team is het kwaliteitsbesef wisselend en is er geen eenduidige visie op examinering aanwezig. Stel met elkaar een visie op.
- De inzet van kwaliteitskaarten is een goed initiatief, bouw dit verder uit.
- Voor de objectiviteit van de beoordeling raadt de commissie aan om met externe beoordelaars te gaan werken. Uitwisseling binnen het team is ook een mogelijkheid, maar de complexiteit van deze branche vraagt inhoudelijk deskundige beoordelaars waardoor uitwisseling wellicht niet mogelijk is.

ED 2 Exameninstrumentarium

Het exameninstrumentarium sluit aan op de uitstroomeisen en voldoet aan de toetstechnische eisen – voldoende

- De beroepsgerichte examens worden ingekocht via ESMEI. Het brancheteam is tevreden over de leverancier ESMEI, er is goed contact tussen het team en de leverancier. De beoordelaars weten hoe ze met de examens van ESMEI moeten werken. Twee keer per jaar wordt er scholing georganiseerd om de deskundigheid op niveau te houden.
- De dekking voldoet.
- De cesuur van beroepsspecifieke examens voldoet.
- De beoordelingswijze voldoet.
- De transparantie voldoet met als aandachtspunt de gelijkwaardigheid van de examenopdrachten. Er zit veel verschil in tijdsduur en complexiteit tussen de verschillende opdrachten. De onderzoekscommissie adviseert het team om met elkaar kritisch te kijken naar de afzonderlijke examenopdrachten en hier afspraken over te maken met elkaar.

ED 3 Afname en beoordeling

De inrichting en uitvoering van het examenproces van afname en beoordeling is deugdelijk – onvoldoende

- De commissie constateert dat de afnamecondities recht doen aan de context van het toekomstige beroep; het gehele examen vindt in de beroepspraktijk plaats. De commissie twijfelt wel aan de gelijkwaardigheid van de verschillende examenopdrachten van studenten en of de beoordeling wel betrouwbare uitkomsten levert. Het team geeft als verklaring dat de gelijkwaardigheid wordt geborgd, indien men de instructies vanuit het exameninstrument (de aanvulopdracht) strikt opvolgt. De commissie is het hier niet mee eens.
- Het zou wenselijk zijn als het team gebruik gaat maken van externe beoordelaars om een objectieve beoordeling zo veel mogelijk te borgen.
- Communicatie binnen de afdeling moet beter, zowel naar studenten als docenten onderling en met het bedrijfsleven. Zorg voor structurele overleg momenten waarbij examinering een standaard onderwerp van gesprek is. Deel afspraken met studenten ook met de rest van het team. Kijk samen met de BAC hoe het bedrijfsleven meer betrokken kan worden bij examinering.

- De invulling van de examenopdrachten is een groot aandachtspunt. Mogelijk kan er contact gezocht worden met andere scholen die gebruik maken van dezelfde examens en met hen kalibreersessies georganiseerd worden. Betrek ook de praktijkbegeleiders hierbij.
- Het evalueren van examens kan structureler worden opgepakt.

Bevindingen kwaliteitsonderzoek branche Welzijn

Op basis van een vooronderzoek, productbeoordeling van het examenmateriaal door een extern deskundige en de gesprekken met betrokken personen, zijn de volgende oordelen gegeven. Het oordeel kan zijn: goed, voldoende, onvoldoende of slecht. Om tot het oordeel per aspect te komen, gebruikt de commissie de punten uit het waarderingskader als indicierend.

Kwaliteitsgebied	O, V, G
BA1 Borging en diplomering <i>De examencommissie borgt deugdelijke diplomering</i>	V (team) / Voorlopig V (CLEC)
BA2 Afsluiting <i>De opleiding onderbouwt dat de student voldaan heeft aan de voorwaarden voor het diploma, een certificaat of een instellingsverklaring</i>	V
Eindoordeel	V

**Als alle kwaliteitsonderzoeken examinering bij het cluster Zorg en Welzijn afgerond zijn, wordt door middel van een eindgesprek met de Cluster examencommissie een eindoordeel vastgesteld voor het kwaliteitsaspect BA1 Borging en diplomering.*

Samenvatting bevindingen en adviezen BA1

Omdat de CLEC (Gezondheidszorg & Welzijn) maar een (klein) deel van de taken voor het borgen van diplomering op zich neemt, kan de onderzoekscommissie niet heel BA1 Borging en diplomering beoordelen. De commissie richt zich op het deel waar de CLEC verantwoordelijk voor is.

De werkzaamheden van de CLEC worden in voldoende mate uitgevoerd. Aandachtspunt is het op tijd vaststellen van examenplannen. De commissie adviseert het team om praktijkexamens bij te wonen om te kijken of afname en beoordeling wel gaan zoals beoogd.

Samenvatting bevindingen en adviezen BA2

De opbouw en inrichting van de examinering sluit volledig aan bij de visie van het team en voldoet voldoende aan de eigen vastgestelde kwaliteitseisen voor een betrouwbare diplomering. Het team heeft met de CLEC afspraken gemaakt over de opbouw van het examendossier voor PGL-kandidaten en over de uitvoering van de examens in de praktijk. De commissie ziet bij het PGL-traject enthousiaste studenten en gedreven en betrokken docenten. De praktijk is heel nauw betrokken bij het onderwijs- en examenproces. De commissie complimenteert het team en de praktijkbegeleiders met deze mooie manier van opleiden!

De meeste aandachtspunten waren al bekend bij het team en zij hebben hier al een verbetertraject voor opgesteld. De beoordeling van de GO en de uitvoering van de 'oortjes' criteria behoeven aandacht.

3. Sociaal verslag

Met ingang van 1 januari 2022 was de bestuurlijke fusie tot Vonk een feit. Dit is het eerste sociaal jaarverslag van Vonk. Het jaar 2022 is een uitdagend jaar geweest waarin wij enerzijds nog te kampen hadden met corona met alle gevolgen voor ons onderwijs en onze dienstverlening van dien. Anderzijds hebben wij ons volop gericht op de harmonisatie van werkwijzen, procedures en regelingen. Als eerste hebben we de personeelsinformatiesystemen geharmoniseerd in één Vonk systeem in AFAS dat op 1 januari 2023 live is gegaan.

Aangezien wij in dit jaarverslag terugkijken op 2022 zijn sommige gegevens nog niet geïntegreerd maar vanuit twee systemen aangeleverd. Daar waar mogelijk brengen wij dit als totaal voor Vonk in beeld. De vergelijking met het jaar daarvoor zal sowieso op instellingsniveau plaatsvinden.

De afdeling HR binnen Vonk

In 2022 zijn de twee HR-afdelingen van de voormalige fusiepartners geïntegreerd tot één afdeling. De beide afdelingen hadden een vergelijkbare inrichting, wat dit proces heeft bevorderd. Aanvankelijk bleven de portefeuilles van de HR-adviseurs nog ongewijzigd. Na de zomervakantie heeft de afdeling een aantal vacatures ingevuld vanwege het vertrek van twee HR-adviseurs en één van de twee hoofden HR. Deze laatste functie wordt vanaf november op interim basis ingevuld met het voornemen in 2023 een toekomstbestendig profiel op te stellen, de vacature vast in te vullen en uiteindelijk met één manager HR door te gaan. Met het werven van twee nieuwe HR-adviseurs zijn de portefeuilles geëvalueerd en zijn tevens de workflows binnen het HR-administratieteam geüniformeerd. Hiermee is de integratie en harmonisatie van taken, werkzaamheden en output van de afdeling HR in 2022 afgerond en is er één afdeling en team ontstaan.

Ontwikkelingen en harmonisatie binnen Vonk

De volgende onderdelen zijn in 2022 geharmoniseerd.

AFAS

In 2022 zijn de beide AFAS-pakketten met elkaar vergeleken en heeft een werkgroep zich gebogen over de inrichting en organisatie van de pakketten. Er is door de werkgroep geadviseerd om het bestaande pakket van het Clusius College om te bouwen naar een Vonk-omgeving. Gezamenlijk zijn middels een projectplan een aantal inrichtingsafspraken gemaakt waarbij ruimte is gebleven om gedurende de tijd mee te bewegen op ontwikkelingen binnen de organisatie en met name de structuur van de organisatie. De eerste stap die gezet is, is ook een cruciale geweest: het inrichten van een gezamenlijke salarisadministratie. Een generiek functiebouwwerk voor Vonk heeft hierbij geholpen. In de laatste maanden van 2022 hebben het oude ROC Kop van Noord-Holland pakket en het aangepaste Clusius College pakket parallel aan elkaar gedraaid om in een veilige omgeving te testen en de koppelingen naar het ABP, het UWV, de belastingdienst etc. goed gecheckt te hebben alvorens de knop op 1 januari 2023 definitief omging.

Generiek functiebouwwerk

In 2022 hebben wij, met ondersteuning van een externe partner (Leeuwendaal), van de twee bestaande functiebouwwerken één generiek functiebouwwerk ingericht voor Vonk. Uiteraard is de OR betrokken geweest bij het tot stand komen van dit bouwwerk, de functiereeksen en de daarbij horende onderlinge samenhang van functies. Binnen dit functiehuis is plaatsgemaakt voor iedereen. Het vertrekpunt was een technische omzetting van het oude naar het nieuwe functiebouwwerk waarbij medewerkers op een vergelijkbare positie zijn ingedeeld. Om tot een set van generieke profielen te komen, hebben wij klankbordsessies georganiseerd per groep medewerkers en ook voor leidinggevenden. Vervolgens zijn omzettinglijsten gemaakt die zijn voorgelegd aan de leidinggevenden en daarna hebben medewerkers een plaatsingsbrief ontvangen. Ruim 100 medewerkers, voornamelijk vanuit ROC Kop van Noord-Holland, hebben eind 2022 gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een heroverwegingsverzoek in te dienen. Dit proces wordt in 2023 door de

heroverwegingscommissie afgerond, met de optie om bezwaar aan te tekenen bij de Interne geschillencommissie.

3.1. Geharmoniseerde HR-beleid

Vakantieregeling

In het najaar van 2022 is een nieuwe vakantieregeling vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad. Dit was een intensief proces omdat de regelingen ondanks dezelfde kaders vanuit de cao een andere insteek hadden. Met name de collectieve sluiting voor iedereen tijdens de zomervakantie versus het leveren van ondersteunende diensten ook gedurende de vakantie maakte het een proces dat zijn tijd nodig had. Er zijn afspraken gemaakt voor een jaar waarbij is afgesproken de regeling in het voorjaar van 2023 te evalueren en waar nodig bij te stellen.

Verplaatsingsregeling

Ingegeven door cao-ontwikkelingen is in de zomer van 2022 de verplaatsingsregeling reiskosten al aangepast. Het reizen voor woon-werkverkeer met openbaar vervoer wordt vanaf juli 2022 volledig vergoed door de werkgever. Aangezien deze regeling onder stoom en kokend water tot stand moest komen is er een afspraak gemaakt in 2023 met een nieuwe, meer volledige, regeling te komen.

Verstrekkingen en vergoedingen

In 2022 zijn, met instemming van de ondernemingsraad, de waardes/bedragen bepaald van de vergoedingen en verstrekkingen van medewerkers. Veelal is hier sprake geweest van het zogenaamde over de top harmoniseren, wat wil zeggen de beste regeling van beide instellingen is gekozen. Waar dit niet mogelijk was, zijn er regelingen 'bevoren' om recht te doen aan eerder verworven rechten van medewerkers.

Ziekteverzuimbeleid

Vanaf het najaar van 2022 is er Vonkbreed verzuimbeleid. Beide oude regelingen kenden veel overeenkomsten waarbij vanzelfsprekend wet- en regelgeving leidend is geweest. Dit heeft de harmonisatie vergemakkelijkt. Ook het feit dat beide fusiepartners gebruik maakten van dezelfde Arbodienst heeft hier positief aan bijgedragen.

3.2. Taakbelastingsbeleid, loopbaan, vitaliteit en werkplezier

Werkdrukplannen

In 2022 is door beide instellingen nog gewerkt binnen de afspraken die destijds gemaakt zijn over het thema werkdruk en de bijbehorende plannen conform de cao mbo. De aanvliegroute en invulling was verschillend. De overeenkomst is dat beide plannen van aanpak zich vooral hebben gericht op werkplezier.

Voor ROC Kop van Noord-Holland betekende dit dat op teamniveau het onderwerp werkdruk terugkeerde op de agenda van het werkoverleg. Hierbij werd gebruik gemaakt van een organisatiebreed format om werkdruk in kaart te brengen en afspraken vast te leggen. In dit model is de plan-do-check-act cirkel verwerkt waardoor eerder gemaakte afspraken ook jaarlijks op teamniveau worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Dit is een beleidsarme aanvliegroute geweest die ook nagenoeg kostenneutraal uitgevoerd is.

Binnen Clusius College zijn er op organisatieniveau beleidsafspraken gemaakt die de basis vormen van de invulling van een werkdrukplan. Er is een, gemêleerd samengestelde, adviesgroep werkdrukplan die het cvb adviseert en de voortgang bewaakt op de gemaakte afspraken uit het plan. Op vestigingsniveau worden de eigen gemaakte afspraken gemonitord en vindt er verslaglegging plaats van de voortgang.

In 2023 zal een start gemaakt worden met het harmoniseren van afspraken omtrent werkdruk. Hierbij worden de cao-ontwikkelingen en andere kaders, zoals de vo-middelen uit het onderwijsakkoord meegenomen in het afstemmen van werkwijze, acties en afspraken.

3.3. Ziekteverzuim en Arbo

Zoals eerder aangegeven is het verzuimbeleid van Vonk in 2022 geharmoniseerd. Er is binnen de organisatie eenduidig beleid met een concrete rol- en taakverdeling inzake Wet Verbetering Poortwachter. Vonk wordt daarbij ondersteund door De Arbodienst (voorheen Enrgy). Vanuit de visie dat iedere medewerker recht heeft op werkvermogen is onze verzuimbegeleiding destijds ingevuld. De werkvermogenspecialist vervult hierbij een belangrijke rol als eerste aanspreekpunt bij uitval. Deze specialist constateert welke oorzaak de aanleiding is van uitval. Wanneer uitval geen medische aanleiding of beperking heeft, dan worden interventies aangeboden die terugkeer in het werk kunnen bevorderen. In geval van een medische oorzaak of beperking dan volgt het reguliere traject bij de bedrijfsarts.

Verzuimgegevens

Wat betreft ziekteverzuim is het nog niet mogelijk een Vonkbreed verzuimpercentage over 2022 te genereren. Dit is in twee systemen onderhouden in 2022 en het is niet mogelijk om hier een betrouwbaar percentage voor de hele organisatie voor te produceren. Derhalve laten wij de cijfers zien voor respectievelijk ROC Kop van Noord-Holland en Clusius College waarbij dezelfde parameters zijn gebruikt om een vergelijkbare indicatie te verkrijgen.

Verzuim	Vonk-C		Vonk-R	
	2022	2021	2022	2021
ZVP	5,48%	5,35%	4,60%	3,97%
GZVD (dagen)	0,21	38,30	11,07	13,37
ZMF (keren/pp)	1,48	0,89	0,88	0,64

ZVP: ziekteverzuimpercentage

GZVD: gemiddelde ziekteverzuimduur

ZMF: ziekmeldfrequentie

Verzuimduur naar klasse	Vonk-C	Vonk-R
Kort (<8 dagen)	1,46%	0,65%
Middel (8-42 dagen)	0,97%	0,87%
lang (43 dagen tot 1 jaar)	2,61%	1,91%
Langer dan 1 jaar	0,44%	1,17%
Totaal	5,48%	4,60%

Bij beide oud-instellingen zien wij een lichte stijging in het verzuimpercentage. De duurklasse *lang* verzuim kent het hoogste percentage. Het is een bekend gegeven dat hoe langer het verzuim aanhoudt, hoe moeilijker het te beïnvloeden is door inzet van interventies. Wel zien wij dat het verzuim na een jaar weer afneemt en daarmee de kans op instroom in de WGA/WIA ook afneemt.

3.4. Professionalisering

Professionalisering is een belangrijk thema binnen Vonk. Enerzijds omdat het onderwijs het verlangt van onderwijsgeevenden om permanent in ontwikkeling te blijven; zowel pedagogisch/didactisch als ook vakinhoudelijk. Anderzijds staan wij als goed werkgever ook voor ontwikkeling van onze medewerkers en staat een Leven Lang Ontwikkelen centraal. Door het bieden van mogelijkheden om je gedurende je loopbaan te blijven ontwikkelen hopen wij medewerkers te blijven boeien. Daarnaast zorgen wij ook dat ons grootste kapitaal, de medewerkers, fit blijven om mee te bewegen in een markt en organisatie die continue in beweging is.

De professionalisering van onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel is grotendeels decentraal georganiseerd en gericht op de specifieke behoefte van de medewerkers en de teams in

de vestigingen en afdelingen. Vanuit het professioneel statuut krijgen teams de ruimte om onderling te bepalen wat er nodig is om hun onderwijs goed te kunnen organiseren en uitvoeren.

Op de vestigingen en afdelingen zijn onder andere op de volgende thema's professionaliseringsactiviteiten voor het onderwijs ingezet:

- teamontwikkeling gericht op de verbetering teamcultuur, samenwerking, reflecteren en de rol van de individuele teamleden hierbij;
- collegiaal leren – intervisie; het opleiden van docentencoaches en intervisiebegeleiders;
- onderwijsinhoud: passend onderwijs en een training in activerende/motiverende didactiek en teamontwikkeling;
- in de staart van de laatste corona-golf zijn er IT-scholingen geweest gericht op bepaalde applicaties maar ook scholing m.b.t. digitale pedagogische en didactische vaardigheden en het inzetten van digitale leer- en lesmiddelen. Ook is E-Wise beschikbaar gesteld; dit is een online leeromgeving gericht op online nascholing voor docenten. In 2022 hebben circa 16 medewerkers een account aangevraagd.

Op centraal niveau is er, onder de vlag van HR en kwaliteit en onderwijs, ook een Vonkbreed aanbod gefaciliteerd. Zo zijn er onder andere trainingen aangeboden op het gebied van mentale veerkracht, beleid schrijven, timemanagement en Omgaan met grensoverschrijdend gedrag.

Clusius College heeft de samenwerking met GoodHabitz voortgezet. In 2022 zijn 200 licenties aangeschaft voor het gebruik van hun online leeromgeving. Een omgeving met meer dan 100 trainingen o.a. op het gebied van vitaliteit en gezondheid. Medewerkers met een licentie kunnen onbeperkt trainingen volgen bij GoodHabitz. In 2022 hebben we aan ruim 140 medewerkers een licentie verstrekt.

Startende docenten

Met het oog op de toekomstige lerarentekorten en de wens om medewerkers voor langere tijd aan Vonk te binden, is er een regeling Startende medewerkers gemaakt. In 2022 hadden beide instellingen een vergelijkbare aanpak conform de cao-mbo, artikel 2.3c. Elke startende medewerker heeft de beschikking over een begeleider c.q. mentor en krijgt een inwerkprogramma waarvan scholing, coaching en begeleiding deel uitmaken. De startende docent heeft uren voor zijn inwerkprogramma beschikbaar conform de cao. Vestigings- en afdelingsoverstijgend vindt uitwisseling en kennisdeling plaats. In 2022 is de implementatie van de regeling verder uitgevoerd. De implementatie wordt uitgevoerd onder leiding van een (HR) adviseur in samenwerking met de schoolopleiders. Hierover in de volgende alinea meer.

Opleidingschool

In 2022 is er een Vonkbrede aanpak geweest met betrekking tot het 'Opleiden in de School'. De invulling is afgestemd en geharmoniseerd daar waar mogelijk. Er is een gezamenlijke visie opgesteld waarin wordt omschreven hoe Vonk als opleidingschool een geïntegreerd opleidings- en inductietraject aanbiedt met als doel starters, zij-instromers en studenten op te leiden, te binden en zich verder te professionaliseren.

In deze visie omvat Opleiden in de school alle activiteiten met betrekking tot het begeleiden van studenten van de lerarenopleidingen en startende collega's. Hierbij geldt als vertrekpunt de aansluiting bij de consortia ROWF en Groen Consortium en uiteraard de cao mbo.

Vonk bestaat uit 12 vestigingen. In de praktijk blijkt dat het noodzakelijk is om op iedere vestiging minimaal één schoolopleider en een aantal werkplekbegeleiders te benoemen. In 2023 hebben 16 docenten invulling gegeven aan de rol van schoolopleider op hun locatie. De schoolopleider is verantwoordelijk voor het organiseren en bijwonen van intervisies en bijeenkomsten en coördineert de begeleiding van studenten en startende docent. De daadwerkelijke begeleiding van starters en

studenten wordt uitgevoerd door de werkplekbegeleiders. Het afgelopen jaar hebben 73 docenten een taak als werkplekbegeleider op zich genomen en studenten individueel begeleid in hun leerproces. Daarnaast is er binnen Vonk een centrale rol van coördinator Opleiden in de school van 0,6 fte. In 2022 zijn er een drietal collega's (0,2 fte per persoon) in de rol van coördinator aan de slag gegaan. In het voorjaar van 2023 wordt geëvalueerd of dit een praktische en wenselijke situatie is of dat deze taak in totaal, vanuit efficiency, bij een persoon belegd moet worden in het schooljaar 2023-2024.

Binnen de formule *Opleiden in de school* zijn in 2022 148 studenten begeleid.

3.5. Formatie-, arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid

Formatie

In 2022 kende Vonk een daling van het aantal bol-studenten en een lichte stijging van het aantal bbl-studenten. Daarnaast zagen wij wederom een stijging van het aantal vo-leerlingen. Ook hebben wij het afgelopen jaar een aanzienlijk deel van de NPO-middelen wederom ingezet op het continueren van extra personeel. Dit alles maakt dat wij wendbaar moeten zijn, of in sommige gevallen worden, wat betreft ons onderwijs en daarmee ons personeelsbestand. Kunnen inspelen op de krappe arbeidsmarkt en tekorten in schaarse vakken enerzijds en de vaak zeer lokale taak om te verminderen anderzijds vragen een gedegen en eigentijdse ondersteuning van HR en financiën.

In 2022 is er een Vonkbreed allocatiemodel vastgesteld. Ook worden sturingsinstrumenten ontwikkeld die budgethouders ondersteunen en informeren over belangrijke gegevens en cijfers. Hiermee wordt het bewaken van kosten, maar ook het sturen op formatie beter in beeld gebracht en kan er tijdig gesignaleerd worden.

Beide voormalige instellingen hadden een meerjarenformatieplan voor 2022 opgesteld. In 2022 is er geen meerjarenformatieplan voor 2023 opgesteld. Met de huidige managementinformatie wordt de begrootte formatie in 2023 bewaakt. Met het (nieuwe) allocatiemodel, heldere procedures en een optimale inrichting van de systemen wordt er conform de planning & comfort-cyclus in het najaar van 2023 een meerjarenformatieplan Vonk opgesteld en komt deze jaarlijks terug in de cyclus.

Arbeidsmarkt

De urgentie om de arbeidsmarkt actief te benaderen is helder. Wij hebben in 2022 daar de volgende acties op ondernomen:

- Het optimaliseren van arbeidsmarktcommunicatie en het inzetten van eigentijdse instrumenten.
- Het uitwisselen van vacatures met andere onderwijsinstellingen.
- Het vertegenwoordigen van Vonk op evenementen en initiatieven gericht op werving en vacatures zoals banenmarkten, Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen etc.
- Partner voor de onderwijsarbeidsmarktregio's in de subsidieregeling Regionale aanpak personeelstekort onderwijs (RAP).

Werkgelegenheidsbeleid

Als onderwijsinstelling hebben wij ook te maken met de Participatiewet. Deze wet moet ervoor zorgen dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan vinden. De hiervoor beschikbare c.q. gecreëerde banen heten participatiebanen. Daarnaast kunnen ook mensen die onder een dergelijke regeling vallen een reguliere vacature vervullen. Dit betreft medewerkers die bij het UWV geregistreerd zijn in het doelgroepregister. Bij het indienstproces wordt dit uitgevraagd bij nieuwe medewerkers. In het fusiejaar is het actief bezig zijn met participatiebanen wat naar de achtergrond verdwenen. Alle prioriteit lag op de harmonisatie van HR-beleid. In 2022 zijn 12 medewerkers geregistreerd als zijnde doelgroep wat betreft de Participatiewet.

Vanuit de visie van Vonk op inclusie zal er hernieuwde aandacht komen voor deze doelgroep en de eventuele inspanningsverplichtingen van de Participatiewet.

Begeleiding WW-gerechtigden

Als eigenrisicodragers WW is Vonk zelf verantwoordelijk voor de uitkeringslast en daarmee ook voor de re-integratietrajecten. De adviseur loopbaanontwikkeling heeft de medewerkers die in aanmerking komen voor een WW-uitkering in beeld, organiseert voorlichtingsbijeenkomsten en richt zich op de begeleiding van werk naar werk. Daar waar nodig wordt externe deskundigheid ingeschakeld en kan er extra ondersteuning geboden worden in de begeleiding naar een nieuwe baan. In 2022 zijn in totaal 28 medewerkers uitgestroomd uit de WW. In januari 2022 maakten 10 ex-medewerkers gebruik van hun WW-recht. Vanuit ROC Kop van Noord-Holland was er nog geen instroom bij aanvang van het jaar. Die instroom is lopende het jaar ontstaan met vier medewerkers vanuit ROC Kop van Noord-Holland die aanspraak maakten op een WW-uitkering. In december 2022 waren dat voor heel Vonk nog acht personen.

3.6. Diversiteit en inclusie

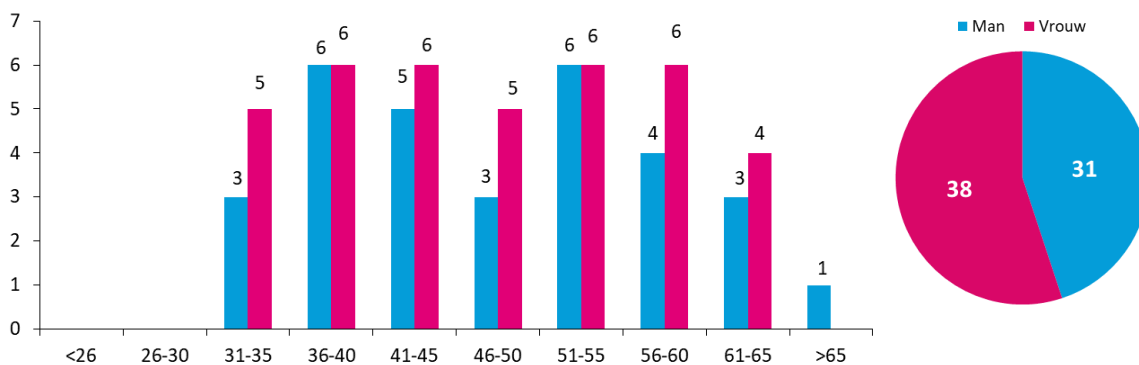
Bij diversiteit kijken we voornamelijk naar aantallen en percentages en de verhoudingen daarvan binnen een organisatie. Bij Inclusie richten wij ons meer op gedrag en waarden en spelregels gericht op het geven van gelijke toegang tot kansen en het vermijden van discriminatie.

Inclusie

Inclusie past bij Vonk. Zowel in onze onderwijsvisie alsmede in onze visie op 'werken bij Vonk' heeft inclusie een zichtbare plek en betekenis. Voor Vonk als werkgever hebben wij dat als volgt vertaald. Medewerkers kunnen zichzelf zijn en het beste uit zichzelf halen. Vonk is een mix van mensen met verschillende achtergronden, afkomst en eigenschappen. Wij creëren een werkcultuur waarin elk individu wordt gerespecteerd, ondersteund, gehoord en gewaardeerd en waar iedereen zich welkom voelt. Iedereen heeft talenten, levert een bijdrage en doet er toe.

Diversiteit

Binnen Vonk streven wij naar een evenwichtige opbouw in leeftijd en geslacht van het personeelsbestand. Met name het evenwicht in managementfuncties* heeft de aandacht. Voor 2022 zag deze verdeling er als volgt uit:



*Functies die zijn opgenomen: directeur, adjunct-directeur, opleidingsmanager, teamleider, manager

3.7. Gegevens personeel

Indeling naar functiegroepen

Functiegroep	2022				2021			
	Fte	Aantal	% Fte	Gem. omvang baan	Fte	Aantal	% Fte	Gem. omvang baan
OP-10	458,3	617	73,5%	0,74	397,9	529	72,4%	0,75
OP-11	161,7	190	26,0%	0,85	149,5	175	27,2%	0,85
OP-12	3,2	5	0,5%	0,64	2,0	3	0,4%	0,67
Totaal OP	623,2	812	60,2%	0,77	549,4	707	59,6%	0,78
OBP	412,1	547	100%	0,75	373,0	483	100%	0,77
Totaal OBP	412,1	547	39,8%	0,75	373,0	483	40,4%	0,77
Totaal	1.035,3	1.359	100%	0,76	922,4	1.190	100%	0,78

Indeling naar leeftijd en functiegroepen

Leeftijd en functiegroepen	2022				2021			
	OP	OBP	Totaal	%	OP	OBP	Totaal	%
<26	41	19	60	4,4%	31	16	47	5,4%
26-30	93	29	122	9,0%	80	15	95	10,8%
31-35	112	49	161	11,8%	75	28	103	11,7%
36-40	96	60	156	11,5%	60	38	98	11,2%
41-45	90	64	154	11,3%	63	36	99	11,3%
46-50	84	72	156	11,5%	71	36	107	12,2%
51-55	110	91	201	14,8%	79	52	131	14,9%
56-60	87	93	180	13,2%	43	62	105	12,0%
61-65	87	60	147	10,8%	45	37	82	9,4%
>65	12	10	22	1,6%	7	3	10	1,1%
Totaal	812	547	1.359	100%	554	323	877	100%

Indeling naar geslacht en functiegroepen

Geslacht en functiegroepen	2022				2021			
	OP	OBP	Totaal	%	OP	OBP	Totaal	%
Mannen	317	167	484	35,6%	214	115	329	37,5%
Vrouwen	495	380	875	64,4%	340	208	548	62,5%
Totaal	812	547	1.359	100%	554	323	877	100%

Vaste en tijdelijke aanstellingen

Aanstellingen	2022			2021		
	Fte	% Fte	Aantal	Fte	% Fte	Aantal
Vast	765,1	73,9%	990	510,4	74,4%	643
Tijdelijk						
Uitbreiding	255	24,6%	477	158,5	23,1%	297
Vervanging	15,2	1,5%	50	16,8	2,5%	33

Deelname BAPO en seniorenverlof

Groep	Fte			Aantal medewerkers			
	Deelname 2022			2022	2021	2022	2021
	57-59	>=60	Totaal	Gerechtigden	Deelname		
OP	0,6	4,7	5,4	164	84	110	48
OBP	2,0	5,9	7,9	144	84	79	39
Totaal	2,6	10,6	13,2	308	168	189	87
% van gerechtigden						61%	52%

In dienst en uit dienst

Periode 2022	Vonk-C		Vonk-R	
	In dienst	Uit dienst	In dienst	Uit dienst
Januari	11	5	4	3
Februari	6	8	5	2
Maart	8	4	6	1
April	6	4	3	5
Mei	7	5	4	1
Juni	3	6	3	1
Juli	6	54	1	32
Augustus	82	9	11	9
September	15	7	4	7
Oktober	13	2	7	5
November	11	3	3	1
December	7	7	6	5
Totaal	175	114	57	72

3.8. Vooruitblik 2023

Ook in 2023 houden wij ons nog volop bezig met de uitwerking van de harmonisatie van HR-beleid en regelingen. Anderzijds ontwikkelen we op meerderde HR-onderdelen nieuw en toekomstbestendig beleid, gericht op het realiseren van onze onderwijsvisie en visie op werkgeverschap. Vanuit de vraag 'Wie willen wij als werkgever zijn, kunnen wij ons onderscheiden in de huidige arbeidsmarkt en nog belangrijker; op welke wijze kunnen wij medewerkers blijven boeien en binden?'

Kijkend naar de synergie die de fusie met zich mee heeft gebracht, zijn er een aantal thema's die voor 2023 hoog op de (HR) agenda staan. In alle thema's die voor HR op de planning staan in 2023 zijn de volgende prioriteiten vastgesteld die ook een plek krijgen binnen onze Expeditiegids.

1. In 2023 wordt **loopbaanbeleid** ontwikkeld c.q. geactualiseerd. Nu in 2022 een gezamenlijk functiebouwwerk is ingericht en alle medewerkers daarin een plek hebben, is het in 2023 tijd voor de volgende stap: een modern en bij Vonk passend loopbaanbeleid. Juist in combinatie met persoonlijke ontwikkeling wil Vonk medewerkers ook perspectief bieden op groei en ontwikkeling. Naast het belang dat Vonk hieraan hecht, wordt met name loopbaanperspectief voor docenten ook een belangrijk thema in de nieuwe cao-onderhandelingen.
2. Het verkennen van mogelijkheden om een **Vonk Academie** op te richten waar LLO voor onze eigen medewerkers een cruciale plek krijgt. Een platform waar we van en met elkaar kunnen leren en waar verworven kennis geborgd kan worden.
3. Bijzonder aandacht zal er zijn voor het thema **persoonlijke ontwikkeling en leiderschap**. Veel activiteiten en beleid vanuit HR zullen gelieerd worden aan dit strategisch gekozen thema waar naast de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap ook leiderschap van ons management aandacht verdient. Iedereen heeft talenten en wij kunnen als organisatie kijken hoe we medewerkers zo goed mogelijk faciliteren om deze optimaal te ontwikkelen. Een bijpassende **gesprekscyclus** maakt hier ook onderdeel van uit. Alleen door samen in gesprek te blijven over de opdracht van Vonk en het inzetten van talentmanagement kunnen wij onze doelen bereiken.

4. Bedrijfsvoering

4.1. Facilitair

Facilitaire dienstverlening

Er is verbinding gezocht met de studentenraad, in eerste instantie de raad van ROC Kop van Noord-Holland, later de nieuw samengestelde studentenraad voor Vonk. Dit heeft o.a. geleid tot een uitgiftepunt van gratis menstruatieproducten op de mbo-vestigingen in Den Helder en Schagen Hofstraat.

Er is onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van realiseren van een digitale balie bij het Centraal Bureau aan de Sperwerstraat in Den Helder. Dit onderzoek heeft geleid tot het nader uitwerken van een implementatieplan voor 2023.

Verder hebben de facilitaire teams op alle locaties/vestigingen dagelijks weer vele meldingen voor facilitaire ondersteuning afgehandeld.

Inkoop en contractmanagement

2022 heeft voor de adviseur Centraal Inkoopbeleid en Contractmanagement grotendeels in het teken gestaan van de fusie. Bijvoorbeeld om alle panden van de nieuwe signing te voorzien, is in oktober 2021 een begin mee gemaakt. Er is voor gekozen om dezelfde leverancier te gebruiken die het vernieuwde logo van Clusius College in 2020 heeft verzorgd. Dit scheelde aanzienlijk in het inmeten en berekenen van de constructies omdat alle gegevens nog up to date waren. Ook de bedrijfskleding moest geheel vernieuwd worden. Hiernaast heeft de adviseur de nodige tijd besteed aan het harmoniseren van de assurantieportefeuille van beide organisaties.

Vanwege de oorlog in Oekraïne zijn wij door het bureau dat onze energie inkoop bijtijds geïnformeerd over een forse prijsstijging per 2023. Wij zijn als Vonk aangesloten bij een inkoopcollectief die ruim van tevoren energiehoeveelheden moet inkopen voor alle aoc's en roc's in Nederland. Aanvankelijk heeft men gewacht met inkopen, maar hebben uiteindelijk op de piek van de markt ingekocht omdat men het risico van nog forsere tarieven niet wilde riskeren. Uiteindelijk kennen we een kostenstijging van een factor 4,7 voor elektra en een factor 8,7 voor gas.

Om de impact enigszins te beperken is besloten de temperatuur in de gebouwen te verlagen daar waar mogelijk en wenselijk.

Al een tijd was de kwaliteit van de schoonmaak in de vestiging aan de Boomgaard in Schagen ondermaats. De leverancier was zich hiervan bewust en ondanks een meerjarige overeenkomst bereid om tussentijds de overeenkomst te beëindigen zonder boetes of dergelijke. Hierdoor kon de Adviseur inkoop een meervoudige onderhandse aanbesteding opstarten met een nieuwe leverancier tot gevolg. Tegen vrijwel dezelfde kosten is de kwaliteit nu weer op orde.

Omdat er in het mbo op steeds meer externe locaties les gegeven wordt, zijn er telkens weer samenwerkingsovereenkomsten nodig om afspraken vast te leggen waarbij de adviseur behulpzaam is.

Arbo en Veiligheid

Risico-inventarisatie en -evaluatie

De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) vormt de basis voor het arbeidsomstandighedenbeleid van elke organisatie. Beide fusiepartners van Vonk werken met hetzelfde online systeem voor de RI&E, te weten 'ArboManagementSysteem' (AMS) van Kader Group. In 2022 is vastgesteld dat voor

Vonk e.e.a. moet worden samengevoegd en dat de RI&E moet worden geactualiseerd. Hierbij wordt gestreefd naar het invoeren van een 'dynamische RI&E', waarbij wordt uitgegaan van een continu proces van inventariseren en toetsen van onderdelen. Daardoor wordt het kleiner en beter behapbaar en is het geheel beter actueel te houden. Hierbij moet geborgd worden dat het uitvoeren van de RI&E en het bijbehorend plan van aanpak een vast onderdeel is van de processen binnen Vonk.

Arbeidsomstandigheden

Op het gebied van arbeidsomstandigheden is in 2022 de start gemaakt met proactief werken met betrekking tot werkplekvoorzieningen. Op diverse locaties is meubilair vervangen door meer 'ergonomisch verantwoord' meubilair, met name door het inzetten van zit-/stabureaus, waardoor medewerkers die veel beeldschermwerk doen toch eenvoudig kunnen afwisselen in werkhouding. Daarnaast zijn er 20 werkplekonderzoeken uitgevoerd naar aanleiding van klachten. Veelal zijn de klachten die mensen ervaren niet veroorzaakt door het werk, maar kan een aanpassing van de werkplek wel helpen om klachten te verminderen en/of verzuim te voorkomen. Als gevolg van de werkplekonderzoeken zijn diverse aanschaffingen gedaan, zoals zit-/stabureaus, ergonomische muizen, enkele bureaustoelen en diverse kleine aanschaffingen.

Preventie

Vonk heeft een preventieteam bestaande uit een centraal preventiemedewerker en preventiemedewerkers op locatie. De preventiemedewerkers zijn in 2022 éénmaal bijeengewees. In 2022 is vastgesteld dat er op elke locatie een preventiemedewerker moet zijn, dus ook op de locaties waar dat op dit moment nog niet het geval is. De centrale preventiemedewerker heeft periodiek overleg met de werkvermogensspecialisten van arbodienstverlener ('De Arbodienst') en de OR.

BHV en EHBO

Na de inhaalslag die in 2021 moest worden gemaakt met het volgen van de (herhalings)trainingen BHV als gevolg van corona, is in 2022 elke BHV'er en EHBO'er van Vonk op tijd op training geweest om zijn/haar kennis up-to-date te houden. De BHV'ers en EHBO'ers van Clusius College worden per augustus 2022 getraind door Feniks Group op de eigen vestiging of op locatie Fort Markenbinnen. De BHV'ers van de locaties in Den Helder en Schagen Hofstraat worden getraind bij DHTC in Den Helder. Beide trainingslocaties zijn voorzien van optimale trainingsfaciliteiten en aangesloten bij NIBHV. Naast het trainen van de medewerkers zijn op elke locatie één of meer ontruimingsoefeningen gehouden. In 2022 telde Vonk 211 BHV'ers en 109 EHBO'ers.

Naast BHV-trainingen biedt Vonk ook aan (een deel van) de baliemedewerkers de training 'Omgaan met alarmmeldingen' aan, deze wordt om het jaar herhaald. In 2022 heeft de helft van de baliemedewerkers van ROC Kop van Noord-Holland deelgenomen aan deze cursus.

In november, op de 'Dag van de BHV' ontvingen alle BHV'ers en EHBO'ers een kleine attentie als dank voor hun inzet.

Integrale veiligheid

'Veiligheid' is een heel breed begrip, waaronder diverse 'takken van sport' kunnen zijn ondergebracht, te weten sociale, fysieke en digitale veiligheid. In 2022 is gesignaleerd dat er op het gebied van veiligheid harmonisatie en optimalisatie nodig is binnen Vonk; er dient een Integraal Veiligheidsbeleid te worden opgesteld, waarin al deze facetten kunnen worden meegenomen, belegd en geborgd.

De adviseur Arbo & Veiligheid neemt actief deel aan het Netwerk Integrale Veiligheid van FSR (MBO Raad) en is hiervoor ook in 2022 bij diverse bijeenkomsten van het netwerk aanwezig geweest.

In het kader van veiligheid is ook in 2022 tweemaal de training 'Omgaan met agressie en geweld' aangeboden, hieraan hebben 22 mensen deelgenomen.

4.2. Huisvesting

In 2022 zijn op alle locaties van Vonk de oude logo's van Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland vervangen voor nieuwe Vonk-logo's. Voor deze wijziging is eerst een vergunningstraject doorlopen, wat voor sommige locaties voor wat vertraging zorgde. Inmiddels zijn al deze werkzaamheden afgerond.

Hoorn

In Hoorn is er gestart met de uitvoering van een omvangrijk project. Het bestaande mbo-gebouw is gesloopt en de bouw van de nieuwbouw is aangevangen. De begrote omvang van het project is twaalf miljoen euro (excl. tijdelijke voorzieningen en aanpassingen huidige vmbo-gebouw). Voor dit project zijn een stuurgroep en een projectgroep samengesteld die procesmatig en bouwtechnisch begeleid worden door Drees & Sommer.

Castricum

In Castricum is een tijdelijke huisvesting geplaatst ten behoeve van de sterk gestegen leerlingaantallen dit jaar. De 54 units worden voor een periode van drie jaar gehuurd van Jan Snel Daiwa House groep en voorzien de locatie Castricum van zes extra leslokalen en zeven spreek-/vergaderruimtes.

Alkmaar

Ook in Alkmaar was een tekort aan onderwijsruimten en zijn er voor de tijdelijke huisvesting 36 units geplaatst op de parkeerplaats naast het paardenverblijf. Ook deze units zijn geleverd door Jan Snel Daiwa House groep en worden voor een periode van twee jaar gehuurd, met een optie voor een derde jaar. Op deze manier is er een zevental extra leslokalen gecreëerd.

Den Helder en Schagen

De locaties aan de Kievitstraat en Sperwerstraat in Den Helder en Hofstraat in Schagen zijn aan de buitenzijde allemaal geheel voorzien van een nieuwe schilderbeurt.

In het gebouw aan de Kievitstraat is een start gemaakt met de renovatie van het binas-lokaal (biologie, natuurkunde, scheikunde).

Onderhoud

De planning, aanbesteding en begeleiding van het onderhoud aan de gebouwen van het Clusius College is evenals voorgaande jaren uitbesteed aan BBA te Heemskerk. BBA maakt tevens een meerjarenbegroting en -planning voor het groot en planmatig onderhoud van de gebouwen. Daarnaast begeleidt BBA de minder omvangrijke nieuw- en verbouwprojecten.

Voor de gebouwen van het ROC Kop van Noord-Holland zijn op basis van het meerjarig onderhoudsplan werkzaamheden uitgevoerd.

Strategisch huisvestingsplan

Vastgoedadviseur Aestate is aangetrokken om het strategisch huisvestingsplan voor Vonk op te leveren. De opdracht voor Aestate luidt:

Lever een strategisch huisvestingsplan op voor Vonk. Het plan moet een gedegen analyse van de huidige huisvesting (11 schoollocaties en 2 kantoorlocaties, van Den Helder tot aan Amsterdam) bevatten en daarnaast een stevige huisvestingsvisie presenteren. Het plan moet richting geven voor de komende 10 jaren, voorzien van prognoses en financiële kaders.

De geplande einddatum (eind december 2022) is niet gehaald o.a. door de extra tijd die ging zitten in het verzamelen van de data van alle gebouwen. Uitloop voor de oplevering is ca. 3 maanden.

4.3. I&A en informatiemanagement

Meerjarig fusietraject

Er wordt momenteel gewerkt aan een meerjarig fusietraject waarbij het belang van- en de impact op IT-techniek en het applicatielandschap groot zijn. Aanpassingen in verschillende onderwijskundige en bedrijfsmatige processen hebben hun weerslag op gerelateerde applicaties. De domeinen clusius.nl en rockopnh.nl worden geconsolideerd en er worden voorbereidingen getroffen voor de migratie van diverse systemen naar het domein vonknh.nl in augustus 2023 waarbij medewerkers, studenten en leerlingen een nieuw e-mailadres krijgen en de technische serveromgeving volledig naar de Cloud wordt gemigreerd. Het voorbereiden van deze trajecten vereist nauwe samenwerking tussen leveranciers, ketenpartners en interne teams en zijn in 2022 gestart. De extra werkzaamheden hebben invloed op de bestaande dienstverlening, die nog steeds doorloopt. “De winkel moet open blijven”. Het vinden van de juiste balans hierin is een uitdaging. Omdat ook de organisatie als geheel nog moet worden gevormd is het uitgangspunt van alle IT-projecten binnen de fusie: “flexibiliteit”, zodat we mee kunnen bewegen met deze trajecten.

Nieuwbouw Hoorn

Naast het fusietraject is er ook een groot nieuwbouwproject in Hoorn, waarbij de IT-infrastructuur wordt aangepast en toekomstbestendig wordt gemaakt. De glasvezel infrastructuur op het terrein is hierop al aangepast. In termen van beveiliging zijn de technische IT-ruimtes voor Clusius College voorzien van toegangsbeveiliging en wordt dit ook geïmplementeerd voor de nieuwbouwlocatie in Hoorn.

Architectuur

In 2022 is gewerkt aan het applicatielandschap van Vonk, met als belangrijkste perspectief de informatiestromen tussen applicaties. Onze werkwijze rondom het vastleggen van een applicatielandschap is door de landelijke werkgroep overgenomen. De MORA wordt door meerdere fusiewerkgroepen ingezet als ‘inhoudsopgave’ van het gesprek. Informatiemanagement begeleidt de inzet van de MORA tijdens de fusiegesprekken. Buiten de fusie activiteiten zijn ook processen met betrokken collega’s uitgewerkt, waaronder ‘Examineren’ of ‘het uitzetten van onderzoeken’. Het doel hiervan is om meer grip te krijgen op het proces. Om de procesgerichte aanpak Vonkbreed toe te kunnen passen, dragen we actief bij aan het ontwikkelen van een procesarchitectuur van de FORA. Deze ontwikkeling draagt bij aan een betere aansluiting tussen de FORA en de MORA en maakt het voor een instelling met meerdere onderwijstypen beter mogelijk om waarde te halen uit architectuur. We verwachten in 2023 een eerste concept van deze architectuur op te kunnen leveren.

Somtoday

De implementatie van Somtoday, dat als leerlingenadministratie systeem dienst gaat doen voor de leerlingen van Vonk, verloopt voorspoedig. In 2022 rondde de projectgroep een aantal deelprojecten af en maakten collega’s voor het eerst kennis met Somtoday. De verwachte datum voor ingebruikname is nog gelijk als bij aanvang van het project: augustus 2023.

Centraal aanmelden mbo

ROC Kop van Noord-Holland werkte al met Centraal Aanmelden. Ter voorbereiding op het harmoniseren van het aanmelden voor het Vonk mbo, is voor Vonk een omgeving gerealiseerd voor Centraal Aanmelden. Hierin is rekening gehouden met het werken met twee studenteninformatiesystemen (EduArte) en de toekomstige overstap naar één systeem.

WIS Collect vmbo

In navolging van de reeds aanwezige Wis Collect implementatie bij ROC Kop van Noord-Holland en ter voorbereiding op de ingebruikname van Somtoday, is een vmbo Wis Collect omgeving

geïmplementeerd. Alle administraties zijn getraind in het gebruik en de facturen zijn begin 2023 verzonden.

Plagiaatscanner Vonkbreed

Bij Clusius College was de wens voor een plagiaatscanner al langer bekend. Bij ROC Kop van Noord-Holland werd hier al gebruik van gemaakt. In 2022 hebben we een Vonk-omgeving opgezet en deze beschikbaar gesteld voor het Clusius College vmbo en mbo. Om het onderwijs zo min mogelijk te verstoren, stapt ROC Kop van Noord-Holland in de zomervakantie 2023 over naar deze omgeving.

Digitaal toetsen vmbo

Na een geslaagd experiment met digitaal toetsen is Woots in 2022 voor alle vmbo-collega's beschikbaar gesteld. Op vestigingen en in verschillende vakgroepen zijn kennissessies georganiseerd. Steeds meer collega's passen digitaal toetsen (af en toe) toe in hun onderwijs.

Onderzoek digitale werkplek

Door de overstap naar een Vonk Microsoft-omgeving is het van belang om de twee intranetomgevingen te herzien. In 2022 is onderzoek gedaan naar de behoefte van onze gebruikers en de mogelijkheden van potentiële leveranciers. Hieruit is een advies geformuleerd, welke is aangenomen door het college van bestuur. De implementatie van een basisinrichting moet augustus 2023 gereed zijn.

AFAS HRM/Payroll

De voormalige onderwijsinstellingen maakten beiden gebruik van AFAS voor de HRM/Payroll-processen. Er is in een intensief project gewerkt aan het samenvoegen van beide AFAS-omgevingen en sinds 1 januari 2023 is AFAS HRM/Payroll voor Vonk succesvol in gebruik genomen. Aangezien AFAS een bronsysteem is, was dit ook een belangrijke stap voor de verdere integratie van systemen en processen voor Vonk.

Digitaliseren personeelsdossiers

Bij de personeelsadministratie in Alkmaar waren nog aardig wat personeelsdossiers fysiek aanwezig. Deze dossiers zijn samen met de afdeling P&O en een externe partner volledig gedigitaliseerd.

Bestuurlijke fusie

De bestaande systemen, processen en de informatie-uitwisseling met derde partijen (zoals DUO, ABP en de Belastingdienst) zijn, waar nodig, aangepast aan de gewijzigde situatie per 1 januari 2022 in verband met de bestuurlijke fusie.

Organisatorische fusie

Op 1 augustus 2022 zijn de voormalige instellingen gefuseerd en is Vonk verdergegaan onder één BRIN-nummer. Dit had als gevolg dat een groot deel van de mbo-studenten bij ROC Kop van Noord-Holland moest worden overgezet naar het nieuwe BRIN-nummer. Samen met diverse partijen, waaronder DUO en Iddink, is deze omzetting gerealiseerd.

Studiematerialen via mbowebshop.nl

De mbo-vestigingen van het Clusius College boden tot aan het schooljaar 2021-2022 de studiematerialen en licenties aan via de webshop studiematerialen.nl van Iddink. Iddink maakte eind 2021 echter bekend dat zij dit product vanaf 2022 niet meer aan zouden bieden. Er is een overdracht geweest van Iddink naar mbowebshop.nl en deze webshop is vanaf schooljaar 2022-2023 in gebruik genomen. Dit is in lijn met het mbo van het ROC Kop van Noord-Holland, daar werd al gebruik gemaakt van mbowebshop.nl.

Device management

Het voorraadbeheer van persoonlijke devices vindt sinds 2022 centraal plaats. Het voorraadmanagement is gekoppeld aan de in- en uitdienstmeldingen van medewerkers. De helpdesk I&A kan de voorraad hierop aanpassen en de medewerkers zo tijdig van de devices voorzien.

Informatiebeveiliging en Privacy (IBP)

Net als voorgaande jaren is meegedaan aan de benchmark IBPE van MBO Digitaal. In 2022 is daarop tevens bij ROC Kop van Noord-Holland een expert review op uitgevoerd met ruime voldoende tot resultaat. In 2022 is het NBA-volwassenheidsmodel gehanteerd om een nulmeting uit te voeren op het onderdeel Informatiebeveiliging bij alle mbo-instellingen die hieraan meedoen. Door de fusie is in overleg met MBO Digitaal een gemiddeld resultaat genomen van beide instellingen en ingeleverd. We scoren daarmee gemiddeld in de sector. Multi-Factor Authenticatie (MFA) is ingeregeld voor alle medewerkers van Vonk bij het inloggen. In het kader van de bewustwording op het gebied van informatiebeveiliging en privacy is een training georganiseerd voor medewerkers van een aantal vestigingsadministraties bij Clusius College. Verder is er een privacy team voor Vonk gevormd, is er een DPIA uitgevoerd op AFAS HRM/Payroll, zijn er diverse beleidsstukken voor Vonk in concept opgesteld en is er een prioriteitenplanning gemaakt op het gebied van IBP. Hiernaar wordt ook verwezen in onderstaande alinea geschreven door de functionaris gegevensbescherming.

Functionaris gegevensbescherming

Door de functionaris gegevensbescherming van voormalig Clusius College, en sinds 1 augustus 2022 functionaris gegevensbescherming van Vonk, zijn er in 2022 met het oog op de fusie met het toenmalige ROC Kop van Noord-Holland aanbevelingen ten aanzien van de AVG gedaan aan de hand van een Fusie Effecten Rapportage. Vonk is actief aan de slag gegaan met deze aanbevelingen. Zo heeft Vonk eind 2022 extra aandacht besteed aan de datamigraties door op de HR- en Payroll processen in AFAS een DPIA te verrichten. Ook is gewerkt aan gezamenlijk privacybeleid, als kapstok en vertrekpunt. Los daarvan is er eind 2022 een inzageverzoek geweest en hebben er gedurende 2022 enkele incidenten plaatsgevonden. Er zijn geen datalekken gemeld aan de Autoriteit Persoonsgegevens.

Digitaal ondertekenen middels DigiD

Het ondertekenen van de praktijkovereenkomsten wordt door middel van DigiD beveiligd. De procedures zijn middels een audit gecontroleerd.

Spendcloud Kas & Pas

Voor ROC Kop van Noord-Holland is de Kas & Pas-module geïmplementeerd gelijk aan de implementatie bij Clusius College. Er zijn nog twee aparte omgevingen, deze zullen in een later stadium worden geharmoniseerd.

Netwerken gekoppeld

Als basis voor de verdere integratie van de computernetwerken van Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland is een verbinding gemaakt tussen beide netwerken. Vervolgstappen zijn om de internetverbinding te gaan integreren en overige netwerkdiensten samen te voegen.

Pilots Onderwijscatalogus bij Techniek en Horeca

Om de processen in het onderwijs meer op elkaar af te stemmen zijn er twee pilots gestart met de Onderwijscatalogus van cumlaude Learning. De bedoeling is alle opleidingen van ROC Kop van Noord-Holland hierop over te zetten in lijn met de werkwijze van Clusius College.

4.4. Communicatie

Het kalenderjaar 2022 stond voor het communicatieteam van Vonk bij alles in het teken van de fusie. Bij aanvang van het schooljaar is er fors ingezet op de samenwerking tussen beide communicatieteams. De start van het jaar begon met de onthulling van de nieuwe naam. Dit vroeg in het najaar van 2021 al om de nodige voorbereidingen. Om vervolgens met het bekendmaken van de nieuwe naam in januari 2022 verder te gaan met de uitrol.

Naast het steeds meer zichtbaar en kenbaar maken van Vonk hadden we begin 2022 nog te maken met de reguliere werkzaamheden van beide communicatieteams van de voormalige twee instellingen. Dit vroeg van medewerkers de nodige flexibiliteit.

Open dagen januari/februari 2022

Voor de open dagen van ons vmbo golden in januari restricties rondom corona. Om niet op het laatste moment om te moeten schakelen is er destijds gekozen om de open dagen van eind januari online aan te bieden. Ondanks dat de open dagen online waren, hebben we hiermee een groot aantal virtuele bezoekers getrokken. In totaal hebben zo'n 2500 potentiële leerlingen zich hiervoor aangemeld. Net als in 2021 ontvingen de deelnemers voorafgaand aan de open dag thuis een goodiebag van het Clusius College, met daarbij de nodige informatie dat we per één augustus verder gaan als Vonk.

In de voorbereiding op deze open dagen werd er een versoepeling van maatregelen aangekondigd. Hier is op ingespeeld door naast de online open dagen geïnteresseerden de scholen te laten bezoeken door middel van een rondleiding. Hier is gretig gebruik van gemaakt.

Voor het mbo gold dat de open dagen van het ROC Kop van Noord-Holland en het Clusius College in februari stonden gepland en daardoor wel fysiek plaats konden vinden. Door gebruik te maken van tijdsloten met een maximaal aantal bezoekers hebben we de bezoekers goed kunnen spreiden. In november 2022 heeft de eerste open dag van Vonk mbo plaatsgevonden. Op alle mbo-locaties van 16.00 – 20.00 uur. Ondanks dat er geen sprake meer was van coronamaatregelen is er bewust voor gekozen om met tijdsloten te werken, zodat er voldoende aandacht is voor elke potentiële student. In totaal hebben we op deze open dag zo'n 2200 bezoekers mogen ontvangen.

In oktober vond de eerste decanendag van Vonk plaats. Op onze locatie in Alkmaar namen zo'n 25 decanen van vo-scholen in de regio deel aan diverse workshops waarbij ze onderwijs van Vonk nog beter leerden kennen. Ook kregen ze de mogelijkheid om te speeddaten met onze studenten.

Zichtbaar Vonk

Na de onthulling van de naam Vonk in januari is de uitrol en voorbereiding voor zichtbaar Vonk verder in gang gezet. Dit vroeg veel voorbereiding en inzet van medewerkers, met een gewenst resultaat. In de periode van januari tot en met augustus is in vrijwel alle uitingen van zowel ROC Kop van Noord-Holland als van het Clusius College meegenomen dat we per augustus samen verdergaan als Vonk. En hebben we bij onthulling van de naam ook de nodige media aandacht gezocht. Alle leerlingen, studenten en medewerkers ontvingen bij de onthulling van de naam een chocoladereep. Al onze stakeholders zijn door middel van een e-mail op de hoogte gebracht van de naamsverandering. Met externe partijen en team facilitair zijn alle gebouwen in de zomermaanden omgezet tot Vonk. Bij de start van het schooljaar 2022-2023 was Vonk overal te vinden. Van uithangborden, bestickering en koffiekopjes. Je zag Vonk overal. Op 1 augustus stond ook de eerste beurs al gepland, waar Vonk zichtbaar was. Van augustus tot en met december is er verder ingezet op de ontwikkeling van allerlei Vonk-materialen, zoals banners, kleding en brochures.

Een belangrijk middel waarmee mensen Vonk vinden zijn de website en verschillende social media kanalen. De bestaande kanalen van voorheen ROC Kop van Noord-Holland en Clusius College zijn

gecomprimeerd tot Vonk-kanalen. Zo is Vonk te vinden op Instagram, Facebook, Twitter en LinkedIn. Ten behoeve van de lancering van de nieuwe naam hebben er verschillende betaalde online campagnes gedraaid. Dit heeft ervoor gezorgd dat het aantal volgers van onze kanalen blijft toenemen en de website van Vonk steeds beter wordt geïndexeerd.

Begin 2022 is er een keuze gemaakt voor websiteaanbieder Syntetic. Door een intensieve en flexibele samenwerking is het gelukt om medio augustus de website van Vonk op te leveren. Voor de website geldt dat deze altijd in ontwikkeling blijft, zodat we kunnen blijven inspelen op de nieuwste trends maar ook snel kunnen aanpassen op de ontwikkelingen in onze fusieorganisatie.

Interne communicatie

Veel tijd en aandacht is in 2022 uitgegaan naar de interne communicatie. Aan de hand van een procescommunicatieplan met betrekking tot de fusie zijn op verschillende manieren collega's geïnformeerd over het fusietraject. Zo kwam er maandelijks een fusienieuwsbrief uit en organiseerden we webinars voor alle medewerkers. Tijdens deze webinars ging het college van bestuur in gesprek met een gespreksleider over het fusietraject. Medewerkers hadden gedurende dit webinar de mogelijkheid om vragen te stellen en te reageren op stellingen.

Voor beide organisaties gold dat er op beide intranetten een speciale pagina is waarop alles rondom de fusie wordt gedeeld. Ook faciliteerde Communicatie verschillende typen basisboodschappen die door de scholen konden worden ingezet. En wordt de nodige ondersteuning geboden richting andere ondersteunende teams.

4.5. Planning & Control

Integrale planning- & comfortcyclus

Een planning- en control cyclus geeft inzicht in waar de organisatie staat in relatie tot de organisatieambities en doelstellingen. Het heeft als doel om controle en beheersing te krijgen over het beleid en de bedrijfsvoering van een organisatie. Als Vonk willen we niet de focus op controle, maar meer op comfort. Oftewel, dat we vanuit een lerende organisatie richting geven en bijsturen, waardoor de organisatie comfortabel is. Zo kunnen we van daaruit samen verdere stappen zetten in de ontwikkeling van Vonk en het realiseren van onze ambities. Deze voortgang willen we op een heldere, overzichtelijke manier kunnen delen binnen en buiten de organisatie. Daarom hebben we deze cyclus omgezet naar een planning & comfortcyclus, volgens het model van Plan, Do, Study, Act (PDSA). Hierin staat het met elkaar plannen, doen, leren en vanuit daar bijsturen centraal. Deze cyclus helpt om de publieke opdracht waar te maken en ruimte te creëren voor de ontwikkeling van Vonk als robuust en organisch netwerk. Dit geldt voor alle lagen in de organisatie: een onderwijs- of ondersteuningsteam, een cluster of vestiging, het bestuur, de medezeggenschapsorganen en de raad van toezicht. In december 2022 is de integrale planning- en comfortcyclus van Vonk vastgesteld door het college van bestuur.

Expeditegids

In 2022 heeft de bedrijfsvoeringskant van de fusie veel van onze aandacht gevraagd. In 2023 willen we tijd maken om naar de toekomst te kijken. Dat doen we door met elkaar vraagstukken te beantwoorden. Welke strategische thema's vinden we belangrijk en wat betekent die voor ons handelen de komende jaren? Door hier zowel binnen de organisatie als met externen gesprekken over te voeren, verzamelen we de verwachtingen, ontwikkelingen en ambities die er zijn. En kunnen we ervoor zorgen dat deze samenhangen met waar we als Vonk voor (willen) staan. Dit leidt uiteindelijk tot een (vierjarige) expeditegids. Deze expeditegids geeft de hoofdcoördinatoren van Vonk aan. Vanaf 2024 gaan we met de expeditegids van start en begint de vierjarige cyclus.

Managementinformatie

Om de managementinformatie goed toegankelijk te maken, wordt gebruikgemaakt van QlikView (business discovery-platform). Hierin wordt managementinformatie ontsloten uit diverse

bronsystemen, waaronder EduArte, Exact en AFAS. Met het gebruik van QlikView is de informatie overzichtelijker, sneller en actueler beschikbaar voor de gebruikers. Door de harmonisatie van de verschillende processen en systemen, in het kader van de fusie, wordt komend jaar onderzocht of deze manier van ontsluiten van gegevens nog steeds passend en de beste manier is voor Vonk.

Interne audit

Jaarlijks wordt voorafgaand aan de accountantscontrole, onder verantwoordelijkheid van de afdeling Finance & Control, een interne audit uitgevoerd op de locaties, waarbij de focus ligt op bekostigingsvoorwaarden en bedrijfsvoering. Deze audit betreft onder andere leerlingen- en studentendossiers en wettelijke documenten. In deze audit worden ook aspecten van de financiële administratie en personeelsadministratie in kaart gebracht.

4.6. Risicomanagement

Welke risico's lopen wij als organisatie op de verschillende beleidsterreinen, hoe groot zijn die risico's, welke maatregelen kunnen we nemen om die risico's te beheersen en meer zekerheid te verkrijgen dat we onze organisatiestrategie en doelstellingen kunnen bereiken en hoe meten we het effect van de beheersmaatregelen? Om deze vragen adequaat te kunnen beantwoorden hanteren wij een beleids- en planning- & comfortcyclus. Naast beide instrumenten geven andere aspecten binnen onze bedrijfsvoering inzicht in toekomstige risico's zodat hierop geanticipeerd kan worden.

Instrumenten en resultaten

De belangrijkste resultaten en instrumenten met betrekking tot risicomanagement zijn:

- de planning- & comfortcyclus, inclusief kengetallen en bijbehorend instrumentarium;
- een planning- & controlkalender, waarin de managementinformatie- en de verantwoordingscyclus is vastgelegd;
- meerjarenprognoses leerlingen- en studentenaantallen;
- meerjarenformatieplanning;
- financiële meerjarenraming op basis van leerlingen- en studentenprognoses, meerjareninvesteringsplannen (zoals het strategisch huisvestingsplan en het grootonderhoudsplan) en meerjarenformatieplan;
- interne audits;
- inspectieonderzoeken;
- opbrengstgegevens van mbo en vmbo (Vensters VO, MBO Transparant).

Risico-inventarisatie

Voor de fusie van het ROC Kop van Noord-Holland en het Clusius College werd de risico-inventarisatie op een vergelijkbare wijze uitgevoerd. Het CvB actualiseerde in samenspraak met de afdeling Finance & Control de groslijst van voor de instelling mogelijk relevante risico's van voorgaande jaren. Bij beide instellingen zijn enkele tientallen potentiële risico's, verdeeld over de categorieën personeel, budget, onderwijs, communicatie, facilitair, omgeving, organisatie en toezicht. Vervolgens werd door de leden van het CvB, leden van de raad van toezicht, de ondernemingsraad, de directeuren, de opleidingsmanagers en de managers van de ondersteunende afdelingen aangegeven welke risico's zij relevant achten voor de instelling en wat hun 'top 10' is binnen deze groep.

Van deze top 10 is vervolgens door eenieder de kans en impact aangegeven.

De risico-inventarisatie en -analyse en de beheersmaatregelen voor de tien belangrijkste risico's zijn voor beide instellingen uitvoerig beschreven in het document Risicomanagement 2021. De top 10 van grootste risico's (kans x impact) voor 2021 is voor beide instellingen in de onderstaande tabellen weergegeven. Vanwege de fusiewerkzaamheden heeft in 2022 geen risico-inventarisatie en -analyse plaatsgevonden.

Clusius College

2021	Categorie	Risico
1	Personeel	Beschikbaarheid kwalitatief goed personeel (aansluiting vraag en aanbod)
2	Personeel	Professionaliteit personeel: competenties
3	Budget	Vermindering studentenaantallen (mbo)
4	Onderwijs	Aansluiting eigen vmbo - eigen mbo
5	Communicatie	Communicatie intern
6	Onderwijs	Tevredenheid studenten (mbo)
7	Onderwijs	Kwaliteit onderwijs: primaire proces, onderwijsleerproces mbo
8	Personeel	Tevredenheid medewerkers
9	Organisatie	Betrokkenheid medewerkers bij Clusius-beleid
10	Onderwijs	Kwaliteit onderwijs: primaire proces, onderwijsleerproces vmbo

In en met elk van de lagen in de organisatie die meegewerkt hebben aan deze inventarisatie zijn de uitkomsten besproken. Vervolgens is er gekeken of er voor de belangrijkste risico's nog aanvullende beheersmaatregelen getroffen moeten worden. Deze zijn onderdeel van de activiteitenplannen (actie- en verbeterlijnen) van de vestigingen en ondersteunende afdelingen.

ROC Kop van Noord-Holland

2021	Categorie	Risico
1	Budget	Vermindering studentenaantallen (mbo)
2	Personeel	Beschikbaarheid kwalitatief goed personeel (aansluiting vraag en aanbod)
3	Onderwijs	Tevredenheid studenten (mbo)
4	Onderwijs	Kwaliteit onderwijs: primaire proces, onderwijsleerproces
5	Personeel	Professionaliteit personeel: competenties
6	Personeel	Ziekteverzuim personeel
7	Omgeving	Betrokkenheid bedrijfsleven
8	Personeel	Onvoldoende loopbaanperspectief
9	Onderwijs	Kwaliteit onderwijs: examenkwaliteit mbo
10	Budget	Concurrentie met AOC's en ROC's

Vanuit deze top 10 risico's is in de zomer van 2021 een risico-inventarisatie (interviews) uitgevoerd. Via gesprekken met opleidingsmanagers, directie onderwijs, directeur bedrijfsopleidingen en afdelingshoofden is inzichtelijk gemaakt welke oorzaken mede leiden tot de genoemde top 10 risico's voor het ROC Kop van Noord-Holland. We hebben hierbij een onderscheid gemaakt in algemene- en afdelings specifieke oorzaken. Tijdens de interviews zijn concrete en meetbare beheersmaatregelen aangedragen en waar mogelijk geïmplementeerd in onze organisatie. Zo kregen (onderwijs)afdelingen concrete handvatten (beheersmaatregelen) om de geïnterviewde risico's te verkleinen en beheersbaar te maken.

4.7. Treasurybeleid

Het treasurybeleid vindt plaats binnen de kaders van de regeling van het ministerie van OCW. Bij het aantrekken, respectievelijk uitzetten van alle benodigde en niet direct-benodigde middelen wordt gehandeld overeenkomstig de in de regeling gestelde verplichtingen. In 2022 hebben er geen beleggingen plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

Schatkistbankieren

Vonk maakt gebruik van schatkistbankieren bij het ministerie van Financiën. Vonk heeft de beschikking over een rekening-courantfaciliteit bij het ministerie van Financiën met een debetlimiet van € 4,5 miljoen. De faciliteit is in het boekjaar niet gebruikt. Vonk heeft twee leningen bij het

ministerie van Financiën op basis van hypothecaire zekerheid ter hoogte van (oorspronkelijk) in totaal € 12 miljoen. De leningen worden lineair afgelost.

Treasurystatuut

Het beleggings- en beleningsbeleid van Vonk ligt vast in het treasurystatuut. In 2022 bestaat dit statuut uit de oude statuten van Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland. In 2023 zal een Vonk treasurystatuut ontwikkeld worden. Dit treasurystatuut richt zich allereerst op het beheersen van de financiële risico's en het optimaliseren van de financieringsopbrengsten. Secundair doel is het reduceren van financieringskosten. Belangrijke inkadering van beleggingen vindt hierbij plaats. Uit de beleggingen mogen nooit nieuwe risico's ontstaan. De liquide middelen van Vonk zijn in het verslagjaar dan ook slechts belegd in rekening-courant en spaarrekeningen bij banken met dubbel A status (Rabobank).

4.8. Inkomens

Bezoldiging college van bestuur en honorering raad van toezicht

Vanaf 2008 vindt de bezoldiging van het college van bestuur niet meer plaats volgens de cao. In de mbo governancecode werd destijds gesteld dat het ongewenst is dat het college van bestuur als werkgever deel uitmaakt van de cao, waar hij/zij zelf, via de MBO Raad, over onderhandelt. De bezoldiging van het college van bestuur is conform de beloningscode zoals deze is vastgesteld in MBO Raadverband en blijft binnen de normen van de Wet Normering Topinkomens.

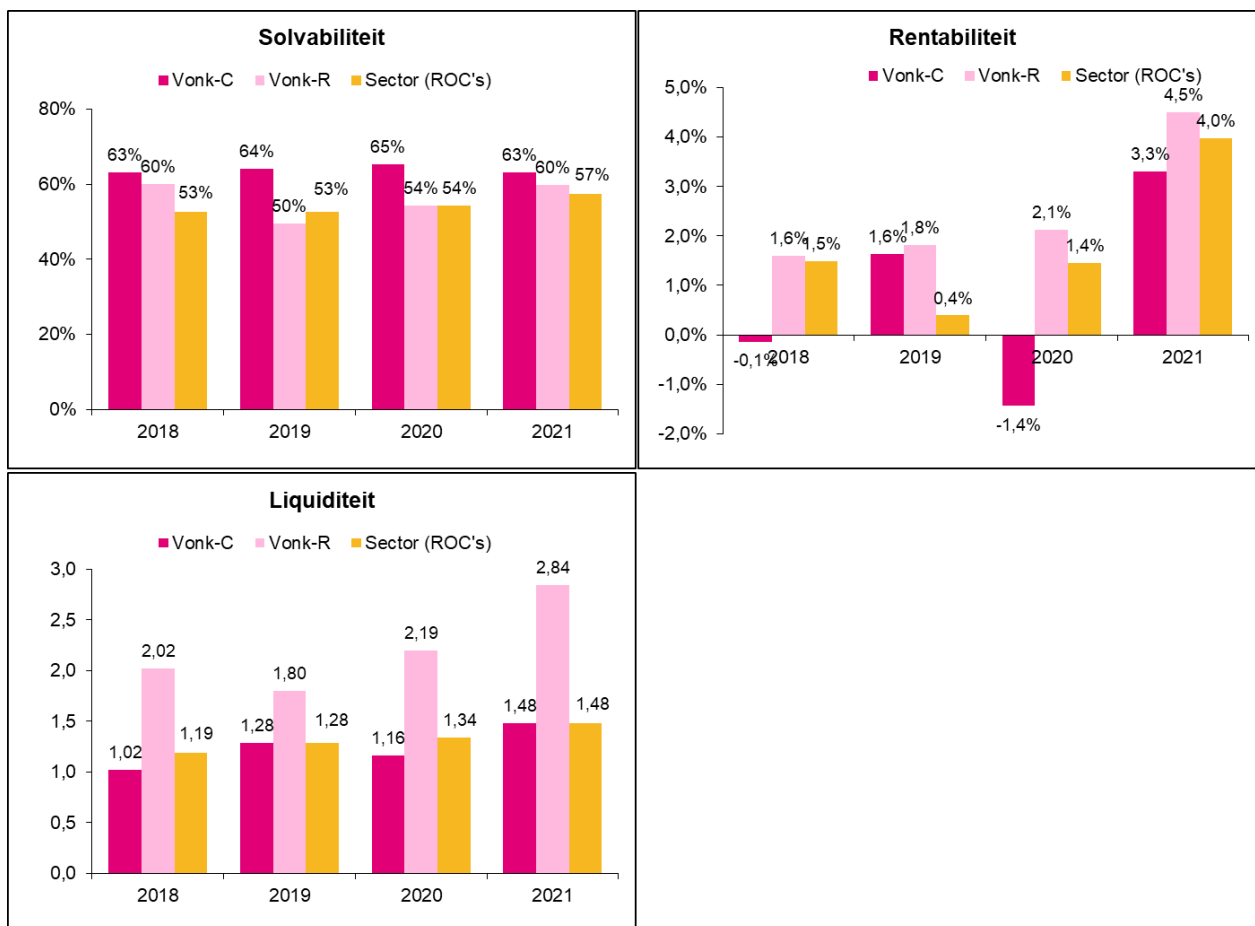
De honorering van de raad van toezicht vindt plaats conform 'De honorering van leden van de raad van toezicht van mbo-instellingen', een sectorbrede regeling die tot stand gekomen is op initiatief van het Platform voor Raden van Toezicht.

In hoofdstuk 6.11 zijn de honorering, bezoldiging en (neven)functies van de raad van toezicht en het college van bestuur opgenomen.

4.9. Indicatoren

Financiële kengetallen

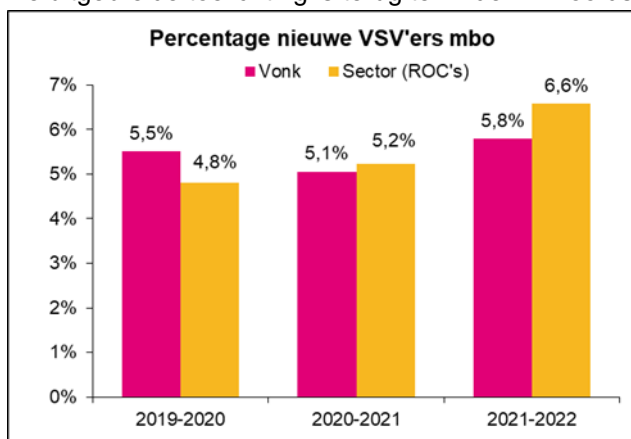
Voor een uitgebreide toelichting op de financiële kengetallen wordt verwezen naar hoofdstuk 5.4.



Bron: DUO databestanden – Indicatoren mbo 2023

Percentage nieuwe voortijdig schoolverlaters mbo

De uitgebreide toelichting is terug te vinden in hoofdstuk 2.3.

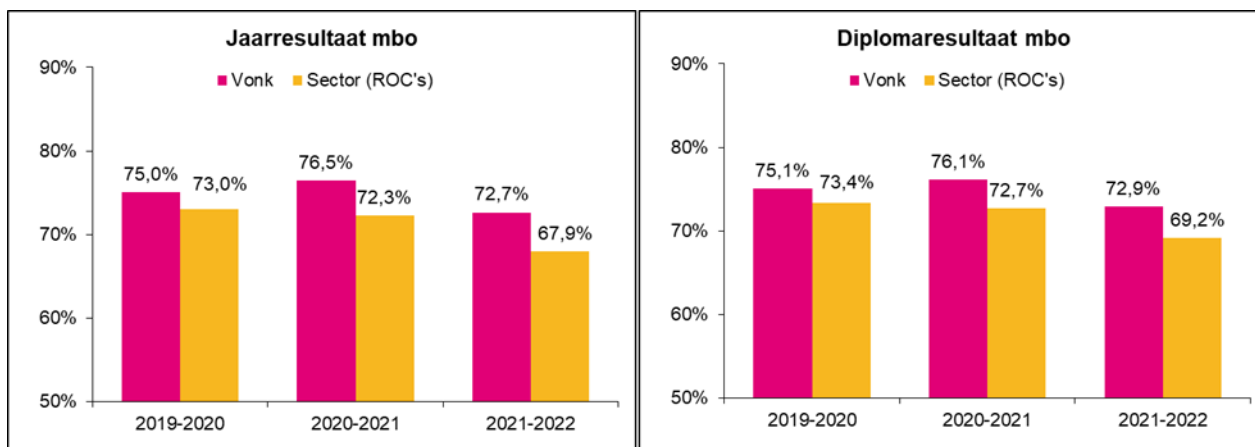


Bron: DUO databestanden – Indicatoren mbo 2023

Jaar- en diplomaresultaat mbo

Het streven van Vonk is om een jaar- en diplomaresultaat (JR en DR) van 75% te behalen.

In de onderstaande grafiek is te zien dat Vonk voor de schooljaren 2019-2020 en 2020-2021 boven de streefwaarde scoort. Voor alle schooljaren geldt dat Vonk boven het gemiddelde van de sector (roc's) scoort.



Bron: DUO databestanden – Indicatoren mbo 2022

Jaarresultaat

Het jaarresultaat is het aantal gediplomeerden in een schooljaarperiode – zowel de instellingsverlaters als de gediplomeerde doorstromers binnen Vonk – als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingsverlaters in dezelfde periode.

Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat is het aantal gediplomeerde instellingsverlaters in een schooljaar als percentage van alle instellingsverlaters in hetzelfde jaar.

4.10. Continuïteitsparagraaf

NPO

Vanuit het NPO ontvangen we ruim € 11,9 miljoen extra aan middelen. Deze middelen moeten we inzetten in de schooljaren 2021-2022 tot en met 2023-2024 en laten we vrijvallen in vier begrotingsjaren (2021 t/m 2024). Deze middelen worden – op basis van plannen – voornamelijk personeel ingezet. We zijn blij dat het ons gelukt is om voldoende nieuwe medewerkers te werven om deze plannen ten uitvoer te brengen en de groei van het aantal leerlingen op te vangen.

Energiekosten

Door de oorlog in Oekraïne zijn de prijzen van energie en andere grondstoffen omhoog geschoten. Voor 2022 heeft dit voor Vonk nog niet geleid tot een verhoging van de energiekosten, omdat de prijzen voor elektra en gas, middels een Europese aanbesteding, contractueel zijn vastgelegd. Echter het contract loopt eind 2022 af. De eerste berekening van Hellemans, het bureau dat de mbo-instellingen heeft ondersteund bij de Europese aanbesteding, liet een prijsstijging zien van bijna een factor 7. Enige tijd later is op basis van de ontwikkelingen in de markt de berekening omlaag bijgesteld naar een verhoging van factor 3,5. Dit resulteert voor Vonk in een verhoging van de energiekosten van ongeveer € 1 miljoen naar € 3,5 miljoen per jaar.

Door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is aangegeven dat vanaf voorjaar 2023 bekostigde scholen jaarlijks extra geld ontvangen voor hogere kosten door de inflatie. Voor bekostigde scholen en culturele instellingen komt ongeveer € 400 miljoen per jaar beschikbaar. Het ministerie van OCW maakt binnenkort bekend hoe dit geld verdeeld en uitbetaald wordt. Naar verwachting leidt dit tot een compensatie van 50 tot 80% van de meerkosten van de energie (gas en elektra).

Risicomanagement

In hoofdstuk 4.6 staat beschreven op welke wijze Vonk het interne risicobeheersingssysteem heeft ingericht en hoe dit in de praktijk functioneert. De belangrijkste risico's en onzekerheden zijn

beschreven en voor de belangrijkste risico's zijn en worden beheersmaatregelen getroffen. Dit is opgenomen in de rapportage van het toezichthoudend orgaan, de raad van toezicht.

Financiële kengetallen

De komende jaren worden als belangrijkste sturingsvariabelen de rentabiliteit en de liquiditeit genomen. Aangezien Vonk bij het ministerie van Financiën een roodstandfaciliteit heeft ter hoogte van € 4,5 miljoen is het uit het oogpunt van continuïteit niet noodzakelijk om een grote buffer aan te houden. Als ondergrens van de liquide middelen wordt daarom minimaal een saldo aangehouden van € 3 miljoen.

Om in de toekomst te kunnen blijven investeren in mensen, middelen en huisvesting – zoals de ver- en nieuwbouw in Hoorn – zal de liquiditeit de komende jaren een stabiel stijgende lijn moeten laten zien. De meerjarenraming laat zien dat dit het geval is en dat de investeringen uit eigen middelen kunnen worden gefinancierd.

Voor de solvabiliteit is het belangrijk dat dit kengetal niet onder de 50% komt.

Jaarlijks worden de streefwaarden en bandbreedtes van de kengetallen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Financiële kengetallen	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit 1	62%	64%	64%	65%	65%	66%	66%
Solvabiliteit 2 (EV + voorzieningen)	70%	70%	69%	70%	71%	71%	72%
Liquiditeit (current ratio)	1,88	1,70	1,14	1,23	1,31	1,36	1,43
Rentabiliteit	3,8%	-0,6%	-2,3%	1,1%	0,8%	0,0%	0,2%
Personele lasten / Totale lasten	80%	78%	76%	75%	75%	75%	75%

Personele bezetting (in fte)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Management / Directie	12	14	14	14	14	14	14
Onderwijzend personeel	626	623	646	627	602	586	576
Direct onderwijsondersteunend personeel	213	231	203	197	189	183	180
Indirect onderwijsondersteunend personeel	153	167	146	142	136	132	130
Totaal	1.004	1.035	1.010	980	940	915	900

Leerlingenaantallen (t-1)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Regulier	3.539	4.050	4.135	4.396	4.308	4.064	4.010
Lwoo	451	228	252	125	0	0	0
Totaal vmbo	3.990	4.278	4.387	4.521	4.308	4.064	4.010

Studentenaantallen (t-2)	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bol	3.350	3.161	3.090	2.906	2.789	2.757	2.700
Bbl	1.438	1.628	1.530	1.585	1.701	1.711	1.750
Totaal mbo	4.788	4.789	4.620	4.491	4.490	4.468	4.450
Totaal	8.778	9.067	9.007	9.012	8.798	8.532	8.460

Overige kengetallen	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal leerlingen/studenten per fte totaal	8,75	8,76	8,92	9,20	9,36	9,32	9,40
Aantal leerlingen/studenten per fte OP	14,02	14,55	13,93	14,37	14,62	14,57	14,69

Toelichting op de kengetallen

Personele bezetting

De omvang van de personele bezetting (in fte) is afhankelijk van de ontwikkeling van de leerlingen- en studentenaantallen. De grote opgave voor de komende jaren zal zijn om enerzijds voldoende nieuwe medewerkers – en in het bijzonder docenten – te vinden en anderzijds de medewerkers die in dienst zijn te behouden en uitval te voorkomen. Ook de uitvoering van het werkdrukplan staat hoog op de agenda. Het bevorderen van de vitaliteit van medewerkers en het voorkomen van een te hoge werkdruk zijn belangrijke ingrediënten van dit plan. De tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt zijn ook bij Vonk merkbaar. Hoewel we er ‘gemiddeld’ goed in slagen vacatures te vervullen, blijkt het in sommige vakgebieden (exacte vakken, Nederlands, groen) moeilijk om vacatures ook kwalitatief goed in te vullen. We zien gelukkig zij-instroom toenemen.

Leerlingenaantallen

Het komende jaar is de verwachting dat het aantal leerlingen in het vmbo gaat stijgen. Het totaal aantal leerlingen in het vmbo, dat in schooljaar 2019-2020 gedaald was tot 3.786, is de afgelopen jaren flink gestegen. In het schooljaar 2022-2023 is het aantal leerlingen gegroeid tot maar liefst 4.387. De ontwikkeling van de instroom van het aantal leerlingen is de afgelopen jaren beter geweest dan geprognosticeerd en waarmee in de respectievelijke begrotingen rekening is gehouden. We gaan in de begroting van 2023 weer uit van een lichte groei van het aantal leerlingen in het vmbo. De jaren erna is een daling van het aantal leerlingen geprognosticeerd.

Studentenaantallen

De verwachting voor het mbo is dat het aantal studenten, gebaseerd op demografische ontwikkelingen, een daling van de instroom van het aantal nieuwe studenten laat zien. Het aantal studenten in de bol is de afgelopen jaren flink gedaald. De ontwikkeling van het aantal studenten in de bbl laat een stijging zien. Er zijn grote verschillen tussen opleidingen voor wat betreft de ontwikkeling van het aantal studenten. Voor enkele opleidingen is het aantal studenten nu zodanig laag dat continuering van de opleiding in gevaar komt. Vergroting van de doorstroom van het eigen vmbo naar ons mbo is een belangrijk speerpunt in ons beleid.

Balans

1 Activa

	31 dec 2021	31 dec 2022	31 dec 2023	31 dec 2024	31 dec 2025	31 dec 2026	31 dec 2027
Vaste activa (in euro's)							
1.2 Materiële vaste activa	59.322.000	61.770.000	71.391.000	70.241.000	69.041.000	67.791.000	66.491.000
1.3 Financiële vaste activa	117.000	113.000	113.000	112.000	112.000	112.000	112.000
Totaal vaste activa	59.439.000	61.883.000	71.504.000	70.353.000	69.153.000	67.903.000	66.603.000
Viottende activa							
1.2 Voorraden	7.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
1.5 Vorderingen	1.821.000	3.323.000	3.323.000	3.323.000	3.323.000	3.323.000	3.323.000
1.7 Liquide middelen	37.623.000	34.837.000	22.095.000	24.238.000	26.123.000	27.243.000	28.715.000
Totaal viottende activa	39.451.000	38.163.000	25.421.000	27.564.000	29.449.000	30.569.000	32.041.000
Totaal activa	98.890.000	100.046.000	96.925.000	97.917.000	98.602.000	98.472.000	98.644.000

2 Passiva

	31 dec 2021	31 dec 2022	31 dec 2023	31 dec 2024	31 dec 2025	31 dec 2026	31 dec 2027
2.1 Eigen Vermogen	61.487.000	64.437.000	61.799.000	63.275.000	64.443.000	64.796.000	65.451.000
<i>Algemene reserve</i>	55.320.000	58.481.000	55.808.000	57.288.000	58.461.000	58.820.000	59.480.000
<i>Bestemmingsreserve publiek</i>	222.000	47.000	42.000	36.000	31.000	25.000	20.000
<i>Bestemmingsreserve privaat</i>	5.945.000	5.909.000	5.949.000	5.951.000	5.951.000	5.951.000	5.951.000
2.2 Voorzieningen	8.019.000	5.312.000	5.312.000	5.312.000	5.312.000	5.312.000	5.312.000
2.3 Langlopende schulden	8.383.000	7.900.000	7.417.000	6.933.000	6.450.000	5.967.000	5.484.000
2.4 Kortlopende schulden	21.001.000	22.397.000	22.397.000	22.397.000	22.397.000	22.397.000	22.397.000
Totaal passiva	98.890.000	100.046.000	96.925.000	97.917.000	98.602.000	98.472.000	98.644.000

Financieringsstructuur

Vonk heeft twee leningen bij het ministerie van Financiën op basis van hypothecaire zekerheid ter hoogte van (oorspronkelijk) in totaal € 12 miljoen. Dit ter financiering van de nieuw- en verbouwprojecten van de vestigingen Alkmaar en Castricum. De investeringen over 2022 en de toekomstige investeringen zijn en zullen worden gefinancierd uit eigen middelen. De leningen worden lineair afgelost.

De investering met betrekking tot het nieuw- en verbouwproject in Hoorn is begroot op een bedrag ter hoogte van in totaal € 12 miljoen inclusief btw (excl. tijdelijke voorzieningen en aanpassingen huidige vmbo-gebouw). Deze investering zal volledig worden gefinancierd uit eigen middelen. Dit project is gestart in 2022.

Huisvestingsbeleid

Vonk heeft nagenoeg alle schoolgebouwen en terreinen in eigendom. De vestiging Amsterdam heeft de grond in erfpacht. De erfpacht is voor de gehele looptijd in één keer afgekocht.

Mutaties van reserves en voorzieningen

Jaarlijks wordt het resultaat van de Staat van baten en lasten ten gunste of ten laste van de algemene reserve gebracht. Vonk past voor de uitgaven voor groot en planmatig onderhoud de componentenmethode toe. Derhalve is er geen voorziening voor groot onderhoud gevormd. Voor het groot onderhoud is een meerjarenplanning opgesteld.

Staat van baten en lasten

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Baten (in euro's)							
3.1 Rijksbijdragen	94.915.000	97.875.000	99.607.000	102.240.000	99.136.000	97.104.000	97.308.000
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.637.000	1.479.000	1.835.000	1.650.000	1.700.000	1.750.000	1.800.000
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	381.000	705.000	696.000	729.000	791.000	813.000	849.000
3.4 Baten in opdracht van derden	3.718.000	3.814.000	3.619.000	3.700.000	3.725.000	3.750.000	3.775.000
3.5 Overige baten	6.587.000	6.086.000	2.959.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Totaal baten	107.238.000	109.959.000	108.716.000	111.319.000	108.352.000	106.417.000	106.732.000
Lasten							
4.1 Personeelslasten	82.027.000	86.464.000	84.353.000	83.075.000	80.879.000	79.910.000	79.778.000
4.2 Afschrijvingen	5.585.000	5.561.000	6.181.000	6.150.000	6.200.000	6.250.000	6.300.000
4.3 Huisvestingslasten	5.273.000	6.090.000	7.484.000	8.000.000	7.800.000	7.900.000	8.000.000
4.4 Overige lasten	10.240.000	12.480.000	13.228.000	12.898.000	12.638.000	12.384.000	12.412.000
Totaal lasten	103.125.000	110.595.000	111.246.000	110.123.000	107.517.000	106.444.000	106.490.000
Saldo baten en lasten	4.113.000	-636.000	-2.530.000	1.196.000	835.000	-27.000	242.000
5 Financiële baten en lasten	-104.000	32.000	-108.000	280.000	333.000	380.000	413.000
Resultaat	4.009.000	-604.000	-2.638.000	1.476.000	1.168.000	353.000	655.000
7 Belastingen	-4.000	-4.000	0	0	0	0	0
8 Resultaat deelneming	0	0	0	0	0	0	0
9 Buitengewoon resultaat	0	0	0	0	0	0	0
Totaal resultaat	4.005.000	-608.000	-2.638.000	1.476.000	1.168.000	353.000	655.000

NPO

Vanuit het NPO ontvangen we ruim € 11,9 miljoen extra aan middelen. Deze middelen moeten we inzetten in de schooljaren 2021-2022 tot en met 2023-2024 en laten we vrijvallen in vier begrotingsjaren (2021 t/m 2024). Deze middelen worden – op basis van plannen – voornamelijk personeel ingezet. We zijn blij dat het ons gelukt is om voldoende nieuwe medewerkers te werven om deze plannen ten uitvoer te brengen en de groei van het aantal leerlingen op te vangen.

Energiekosten

Door de oorlog in Oekraïne zijn de prijzen van energie en andere grondstoffen omhoog geschoten. Voor 2022 heeft dit voor Vonk nog niet geleid tot een verhoging van de energiekosten, omdat de prijzen voor elektra en gas, middels een Europese aanbesteding, contractueel zijn vastgelegd. Echter het contract liep eind 2022 af. De eerste berekening van Hellemans, het bureau dat de mbo-instellingen heeft ondersteund bij de Europese aanbesteding, liet een prijsstijging zien van bijna een factor 7. Enige tijd later is op basis van de ontwikkelingen in de markt de berekening omlaag bijgesteld naar een verhoging van factor 3,5. Dit resulteert voor Vonk in een verhoging van de energiekosten van ongeveer € 1 miljoen naar € 3,5 miljoen per jaar.

Door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is aangegeven dat in de loop van 2023 bekostigde scholen jaarlijks extra geld ontvangen voor hogere kosten door de inflatie.

Voor bekostigde scholen en culturele instellingen komt ongeveer € 400 miljoen per jaar beschikbaar. Het ministerie van OCW maakt binnenkort bekend hoe dit geld verdeeld en uitbetaald wordt.

Naar verwachting leidt dit tot een compensatie van 50 tot 80% van de meerkosten van de energie (gas en elektra).

Kasstroomoverzicht

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Kasstroom uit operationele activiteiten (in euro's)							
Saldo Staat van baten en lasten	4.113.000	-636.000	-2.530.000	1.196.000	835.000	-27.000	242.000
Aanpassing voor:							
Afschrijvingen	5.585.000	5.561.000	6.181.000	6.150.000	6.200.000	6.250.000	6.300.000
Mutaties voorzieningen	1.872.000	851.000	0	0	0	0	0
	7.457.000	6.412.000	6.181.000	6.150.000	6.200.000	6.250.000	6.300.000
Verandering in vlottende middelen:							
Voorraden	14.000	4.000	0	0	0	0	0
Vorderingen	16.000	-1.502.000	0	0	0	0	0
Schulden	707.000	1.396.000	0	0	0	0	0
	737.000	-102.000	0	0	0	0	0
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	12.307.000	5.674.000	3.651.000	7.346.000	7.035.000	6.223.000	6.542.000
Ontvangen interest	89.000	214.000	64.000	442.000	485.000	522.000	545.000
Betaalde interest	-193.000	-182.000	-172.000	-162.000	-152.000	-142.000	-132.000
Winstbelasting	-4.000	-4.000	0	0	0	0	0
	-108.000	28.000	-108.000	280.000	333.000	380.000	413.000
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	12.199.000	5.702.000	3.543.000	7.626.000	7.368.000	6.603.000	6.955.000
Kasstroom uit investeringsactiviteiten							
Investerings in materiële vaste activa	3.781.000	8.005.000	15.802.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	3.781.000	8.005.000	15.802.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000
Kasstroom uit financieringsactiviteiten							
Mutaties langlopende schulden	-483.000	-483.000	-483.000	-483.000	-483.000	-483.000	-483.000
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-483.000	-483.000	-483.000	-483.000	-483.000	-483.000	-483.000
Mutatie liquide middelen	7.935.000	-2.786.000	-12.742.000	2.143.000	1.885.000	1.120.000	1.472.000
Beginstand liquide middelen	29.688.000	37.623.000	34.837.000	22.095.000	24.238.000	26.123.000	27.243.000
Mutatie liquide middelen	7.935.000	-2.786.000	-12.742.000	2.143.000	1.885.000	1.120.000	1.472.000
Eindstand liquide middelen	37.623.000	34.837.000	22.095.000	24.238.000	26.123.000	27.243.000	28.715.000

Toelichting

Ondanks de investering in de huisvesting voor de vestiging Hoorn die in 2022 en 2023 gepland staat, blijft het saldo liquide middelen positief. Dit wordt onder andere veroorzaakt door de hoge afschrijvingslast (ruim 6 miljoen euro per jaar, geen uitgaven wel lasten).

5. Toelichting bij de jaarrekening

5.1. Algemeen

Het boekjaar 2022 is afgesloten met een negatief geconsolideerd resultaat van € 607.707. Dit negatieve resultaat ligt in lijn met de begroting.

5.2. Baten en lasten ten opzichte van 2021

Baten ten opzichte van 2021

	2022	2021	Afwijking	In %
3.1 Rijksbijdragen	97.875.043	94.915.212	2.959.831	3,1%
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.479.331	1.637.376	-158.045	-9,7%
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	704.884	380.521	324.363	85,2%
3.4 Baten in opdracht van derden	3.813.894	3.717.709	96.185	2,6%
3.5 Overige baten	6.085.875	6.587.081	-501.205	-7,6%
Totaal baten	109.959.028	107.237.899	2.721.129	2,5%

In 2022 is € 109.959.028 aan baten gerealiseerd. Dit is € 2.721.129 meer dan in 2021.

De ontvangen Rijksbijdragen 2022 is voor zowel het vmbo als het mbo hoger dan in 2021. Deze toename houdt onder andere verband met de ontvangen loon- en prijsbijstelling 2022 ad € 2,3 miljoen.

Daarnaast zijn in het kader van passend onderwijs middelen ontvangen vanuit de samenwerkingsverbanden voor zware en lichte ondersteuning. De gerealiseerde bijdrage terzake is in 2022 eveneens hoger dan in 2021.

De overige overheidsbijdragen en -subsidies bestaan uit bijdragen vanuit het contract met de Gemeente Alkmaar voor de uitvoering van Educatietrajecten in Noord-Holland (regio's Kop van Noord-Holland, West-Friesland en Kennemerland). In 2021 zijn door de Gemeente Alkmaar extra middelen beschikbaar gesteld voor de uitvoering van de educatietrajecten in Noord-Holland, hetgeen de hogere baten in 2021 verklaart.

Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is het wettelijk cursusgeld vorig schooljaar 2021-2022 met 50% verlaagd, hetgeen de lagere baten inzake cursusgelden in 2021 verklaart. Een compensatie voor deze korting werd in 2021 via de Rijksbijdrage OCW ontvangen.

De omzet contractonderwijs vanuit Vonk cursussen en bedrijfsopleidingen (opgenomen onder 3.4) is ten opzichte van 2021 licht gestegen. Deze toename is te verklaren doordat in 2021 door de coronapandemie diverse cursussen en opleidingen geen doorgang konden vinden.

Onder de overige baten is opgenomen de (eigen) bijdragen van studenten. Deze deelnemersbijdragen is in 2022 aanzienlijk hoger dan in het jaar 2021 omdat vorig schooljaar minder opleidingskosten (bijvoorbeeld voor excursies) doorbelast werden aan de studenten in verband met de coronapandemie.

Baten contractonderwijs ten opzichte van 2021

	Gefactureerde omzet 2022 (3.4)	OCW-rijksbijdrage contractonderwijs (3.1)	Totale baten contractonderwijs 2022	Gefactureerde omzet 2021 (3.4)	OCW-rijksbijdrage contractonderwijs (3.1)	Totale baten contractonderwijs 2021	Afwijking totale baten	In %
Educatie	769.960	50.695	820.655	530.781	47.863	578.644	242.011	41,8%
Economie	41.327	100.165	141.492	47.711	85.863	133.574	7.918	5,9%
Groen	599.693	-	599.693	475.288	-	475.288	124.405	26,2%
ICT	-	-	-	-	-	-	-	0,0%
Nautisch College	201.305	264.416	465.721	326.634	304.881	631.515	-165.794	-26,3%
Sport, Toezicht, Leisure, Veiligheid	47.301	185.276	232.577	29.075	117.417	146.492	86.085	58,8%
Techniek	126.716	263.148	389.864	139.982	220.819	360.801	29.063	8,1%
Zorg en Welzijn	574.244	2.139.866	2.714.110	596.756	1.703.079	2.299.835	414.275	18,0%
Subtotaal 3.4.1 Contractonderwijs	2.360.547	3.003.566	5.364.113	2.146.227	2.479.922	4.626.149	737.964	16,0%
Overige baten - DHTC	1.395.918	-	1.395.918	1.503.958	-	1.503.958	-108.040	-7,2%
Overige baten - Educanet	57.429	-	57.429	67.524	-	67.524	-10.095	-14,9%
Subtotaal 3.4.3 Overige baten	1.453.347	-	1.453.347	1.571.482	-	1.571.482	-118.135	-7,5%
Totaal	3.813.894	3.003.566	6.817.460	3.717.709	2.479.922	6.197.631	619.829	10,0%

Ten opzichte van 2021 zijn er € 620.000 meer aan baten contractonderwijs gerealiseerd. Deze stijging wordt voor € 414.000 verklaard door gestegen inkomsten binnen de branches Zorg en Welzijn. De praktijkgestuurd leren (PGL) trajecten waarin Zorg en Welzijn samenwerken verlopen zeer voorspoedig. Steeds meer instellingen leveren studenten om deel te nemen aan deze vorm van onderwijs. De trajecten worden regelmatig geoptimaliseerd onder andere op het gebied van aansluiting op de beroepspraktijk. Momenteel wordt onderzocht of er naast de volledige opleiding ook deelopleidingen aangeboden kunnen worden die in aanmerking komen voor certificering. Hierdoor kunnen werknemers in de praktijk sneller ingezet worden. Daarnaast heeft de branche Zorg het afgelopen jaar samen met onze regionale partners wederom geïnvesteerd in maatwerktrajecten, waarbij innovatie, gepersonaliseerd studeren, kortdurende trajecten - zoals keuzedelen en mbo-certificaten en e-learning modules - de aandacht kregen. Het werven en enthousiasmeren van jongeren naar de zorgbranche is lastig. Er is daarom een pilot gestart met een bol-bbl traject. Waarbij de bol-student meteen verbonden is met het leerbedrijf voor stages en na één jaar een leerarbeidsovereenkomst ontvangt.

Voor de opleiding Verpleegkunde wordt vanaf cohort 2022 een driejarig traject aangeboden en er wordt onderzocht of het interessant is een gecombineerde leerweg bol-bbl te starten.

Bij de branche Educatie is € 242.000 meer gerealiseerd dan vorig jaar. Deze stijging heeft te maken met het aantal maatwerktrajecten in de vrije ruimte van gemeentes. Te denken valt dan aan extra taaltrajecten in Taalhuizen in de regio.

Lasten ten opzichte van 2021

	2022	2021	Afwijking	In %
4.1 Personeelslasten	86.463.580	82.027.206	4.436.375	5,4%
4.2 Afschrijvingen	5.561.174	5.585.328	-24.154	-0,4%
4.3 Huisvestingslasten	6.089.943	5.272.722	817.221	15,5%
4.4 Overige lasten	12.480.208	10.239.392	2.240.816	21,9%
Totaal lasten	110.594.905	103.124.647	7.470.257	7,2%

In 2022 is € 110.594.905 aan lasten gerealiseerd. Dit is € 7.470.257 meer dan in 2021.

Ultimo boekjaar 2022 bedroeg het aantal werknemers bij onze organisatie, omgerekend naar fte, 1.046,3 fte (waarvan 11 fte DHTC) en in 2021: 933,4 fte (waarvan 11 fte DHTC). De stijging van de personeelskosten is, naast de kosten gerelateerd aan de toename van de formatie, verder te verklaren door een cao-loonsverhoging per 1 juli van 4,2% en een eenmalige uitkering van € 600 per fte in juli 2022. Daarnaast is de reiskostenvergoeding woon-werk in juli 2022 aangepast, hetgeen leidde tot circa € 160.000 extra kosten in 2022. In 2022 zijn er dotaties aan de personele voorzieningen gedaan ter hoogte van € 850.629. Verder zijn de overige personeelslasten in 2022 aanzienlijk hoger dan in 2021. Deze toename houdt verband met het feit dat door de pandemie verschillende personeelsactiviteiten en scholingstrajecten in 2021 waren geannuleerd of uitgesteld en weer doorgang konden vinden in 2022.

De toename van de huisvestingskosten in 2022 houdt verband met de kosten van de tijdelijke huisvesting in Hoorn in verband met de sloop van het mbo-gebouw. Daarnaast is in 2021 de huur van enkele gymlocaties (zaalhuur gemeente) tot en met de zomervakantie 2021 door de coronapandemie stopgezet of verminderd hetgeen tot lagere kosten leidde in 2021.

De toename van de overige lasten in 2022 ten opzichte van 2021 houdt verband met extra kosten die gemaakt zijn in verband met het online organiseren van de open dagen en extra kosten welke samenhangen met de fusie ad totaal € 437.000. Deze extra fusiekosten bestaan voornamelijk uit kosten voor het aanpassen van alle lichtbakken en logo's aan de gevels van panden. Verder zijn de kosten inzake software en infrastructuur gestegen in verband met extra kosten voor harmonisering van onze systemen en infrastructuur en kosten van extern advies en ondersteuning hieromtrent.

5.3. Begroting versus realisatie

Baten 2022 ten opzichte van begroting

	2022 werkelijk	2022 begroting	Afwijking	In %
3.1 Rijksbijdragen	97.875.043	93.900.194	3.974.849	4,2%
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.479.331	1.415.665	63.666	4,5%
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	704.884	658.897	45.987	7,0%
3.4 Baten in opdracht van derden	3.813.894	4.832.692	-1.018.798	-21,1%
3.5 Overige baten	6.085.875	4.705.178	1.380.697	29,3%
Totaal baten	109.959.028	105.512.626	4.446.402	4,2%

De gerealiseerde baten in 2022 ad € 109.959.028 zijn € 4.446.402 hoger dan vooraf werd aangenomen.

Tijdens het opstellen van de begroting 2022 voor de Rijksbijdragen was de hoogte van de loon- en prijsbijstelling 2022 als onderdeel van de lumpsum bijdrage van OWW/EZ ad € 2,3 miljoen nog niet bekend en om die reden niet meegenomen. Daarnaast houdt de overschrijding van de gerealiseerde Rijksbijdragen

verband met de vrijval van de subsidie incidentele middelen leerlingendaling vo 2020 ad € 150.000 (niet begroot), aanvullende bekostiging voor de leerlingen vmbo in de gemengde leerweg ad € 197.323 (niet begroot), aanvullende bekostiging regeling eindexamens 2021 € 91.120 (niet begroot), NPO aanvullende bekostiging voor nieuwkomers in 2022 ad € 60.248 en bekostiging vanuit de regeling Capaciteitentesten ad € 78.320 (niet begroot). Verder hebben meer medewerkers dan verwacht gebruik kunnen maken van de regeling zij-instroom, hetgeen tot een hogere baten uit hoofde van zij-instroom leidde voor 2022. Tenslotte is de bijdrage in het kader van passend onderwijs, welke wij ontvangen vanuit de samenwerkingsverbanden voor zware en lichte ondersteuning, in 2022 € 752.600 hoger dan vooraf werd aangenomen.

De overige overheidsbijdragen bestaan uit subsidies van de Gemeente voor de aanpak van vroegtijdig schoolverlaten en een bijdrage van de Provincie Noord-Holland voor het RIF-project. Met deze laatste bijdrage was tijdens het opstellen van de begroting geen rekening gehouden.

Tijdens het opstellen van de begroting ten aanzien van baten in opdracht van derden werd rekening gehouden met hogere baten vanuit Vonk cursussen en bedrijfsopleidingen (begroot 2022 € 3,4 miljoen, gerealiseerd in 2022 € 2,4 miljoen). Voor meer informatie wordt verwezen naar hetgeen hierna toegelicht onder contractonderwijs.

Tijdens het opstellen van de begroting overige baten 2022 werd geen rekening gehouden met de vrijval van de M3 EFRO projectsubsidie ad € 685.722. Daarnaast zijn de subsidies ontvangen inzake Greenport Groenstart, Sterk Techniek Onderwijs (STO) en de bijdrage van de Gemeente inzake praktijkverklaringen hoger dan vooraf werd aangenomen.

Baten contractonderwijs 2022 ten opzichte van begroting

	Gefactureerde omzet 2022 (3.4)	OCW-rijksbijdrage contractonderwijs (3.1)	Totale baten contractonderwijs 2022	Gefactureerde omzet 2022 -begroting (3.4)	OCW rijksbijdrage contractonderwijs 2022 - begroting (3.1)	Totale baten contractonderwijs 2022 - begroting	Afwijking totale baten	In %
Educatie	769.960	50.695	820.655	855.226	128.071	983.297	-162.642	-16,5%
Economie	41.327	100.165	141.492	186.746	285.109	471.855	-330.363	-70,0%
Groen	599.693	-	599.693	901.321	-	901.321	-301.628	-33,5%
ICT	-	-	-	65.422	-	65.422	-65.422	-100,0%
Nautisch College	201.305	264.416	465.721	327.827	368.421	696.248	-230.527	-33,1%
Sport, Toezicht, Leisure, Veiligheid	47.301	185.276	232.577	46.464	151.229	197.693	34.884	17,6%
Techniek	126.716	263.148	389.864	282.670	406.330	689.000	-299.136	-43,4%
Zorg en Welzijn	574.244	2.139.866	2.714.110	697.014	1.936.246	2.633.260	80.850	3,1%
Subtotaal 3.4.1 Contractonderwijs	2.360.547	3.003.566	5.364.113	3.362.692	3.275.406	6.638.098	-1.273.985	-19,2%
Overige baten - DHTC	1.395.918	-	1.395.918	1.470.000	-	1.470.000	-74.082	-5,0%
Overige baten - Educanet	57.429	-	57.429	-	-	0	57.429	100,0%
Subtotaal 3.4.3 Overige baten	1.453.347	-	1.453.347	1.470.000	-	1.470.000	-16.653	-1,1%
Totaal	3.813.894	3.003.566	6.817.460	4.832.692	3.275.406	8.108.098	-1.290.637	-15,9%

In 2022 is € 1.290.000 minder gerealiseerd dan begroot. Bij de branches Economie, Groen en Techniek gaat het om circa € 300.000 per branche. Bij de branche Economie wordt verklaard doordat de geplande projecten voor de Restart Academy geen doorgang hebben gevonden. Bij de branche Techniek zijn er minder cursisten gestart met de opleiding procestechniek en is het project Service en Onderhoud voor de Koninklijke Marine afgebouwd. In de branche Groen waren de inschrijvingen op de modulaire projecten Food Process & Quality en proefdierversorgung minder dan begroot.

Voor de branche Nautisch bleef de omzet € 230.000 achter op begroting. Dit wordt verklaard door het niet starten van een deel van de logistieke opleidingen voor het UWV.

Lasten 2022 ten opzichte van begroting

	2022 werkelijk	2022 begroting	Afwijking	In %
4.1 Personeelslasten	86.463.580	81.856.975	4.606.605	5,6%
4.2 Afschrijvingen	5.561.174	5.793.157	-231.983	-4,0%
4.3 Huisvestingslasten	6.089.943	5.978.999	110.944	1,9%
4.4 Overige lasten	12.480.208	12.476.524	3.684	0,0%
Totaal lasten	110.594.905	106.105.655	4.489.250	4,2%

De gerealiseerde lasten in 2022 ad € 110.594.905 zijn € 4.489.250 hoger dan vooraf werd aangenomen.

Ultimo boekjaar 2022 bedroeg het aantal werknemers bij onze organisatie, omgerekend naar fte, 1.046,3 fte (waarvan 11 fte DHTC) (begroting 2022: 991,2 fte (excl. DHTC)). De overschrijding van de personeelskosten ten opzichte van de begroting wordt, naast de kosten gerelateerd aan de toename van de formatie, veroorzaakt door een cao -loonsverhoging per 1 juli 2022. De wijzigingen vanuit de cao waren tijdens het opstellen van de begroting 2022 (nog) niet bekend. Dotaties aan de personele voorzieningen worden niet meegenomen in de begroting (dotatie voorzieningen 2022: € 850.629). Tijdens het opstellen van de begroting Personeel niet in loondienst 2022 is rekening gehouden met onderlinge doorberekeningen tussen voormalig Clusius College aan voormalig ROC Kop van Noord-Holland (zoals o.a. loonkosten voor de opleiding monteur mobiele werktuigen). Onderlinge doorberekeningen zijn in de cijfers van Vonk geëlimineerd.

De afschrijvingen onderhoud gebouwen zijn lager dan begroot, omdat er minder groot onderhoud is uitgevoerd in 2022 dan gepland was. Daarnaast is een deel van de geplande investeringen in inventaris en apparatuur doorgeschoven naar 2023 in verband met de harmonisatie van systemen in 2023.

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot (€ 110.944 hoger). Dit wordt verklaard door hogere huurkosten. Tijdens het opstellen van de begroting waren de bedragen voor huur aan de Sportlaan in Den Helder en de tijdelijke huisvesting in Hoorn nog niet bekend. Daarentegen zijn de kosten voor gas en elektriciteit te hoog begroot in 2022.

5.4. Financiële kengetallen

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan hoe effectief met de baten wordt omgegaan. Bij dit kengetal wordt gekeken naar de verhouding tussen het resultaat uit gewone bedrijfsvoering en de totale baten. Vonk heeft geen winst oogmerk. Om toch financieel gezond te blijven hanteert Vonk een streefwaarde van 1%. Als onder- en bovengrens worden respectievelijk 0% en 2% aangehouden. Het positieve resultaat van 2021 wordt onder andere verklaard door de verkoop van het pand aan de Drechterwaard 16 in Alkmaar. De verkoop heeft geresulteerd in een boekwinst van € 4.059.000. De rentabiliteit voor 2021 komt hierdoor ruim boven de streefwaarde van 1% uit.

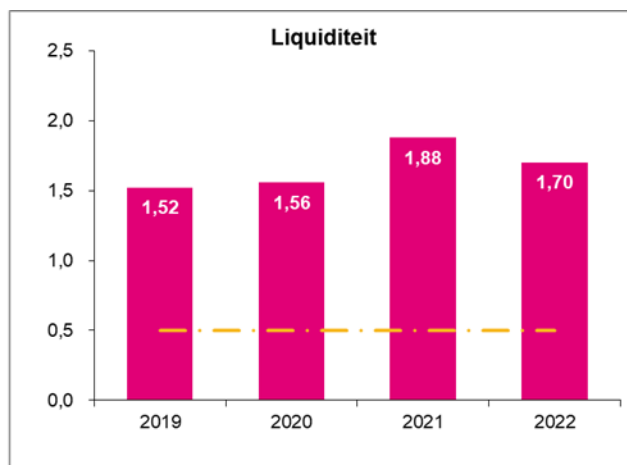
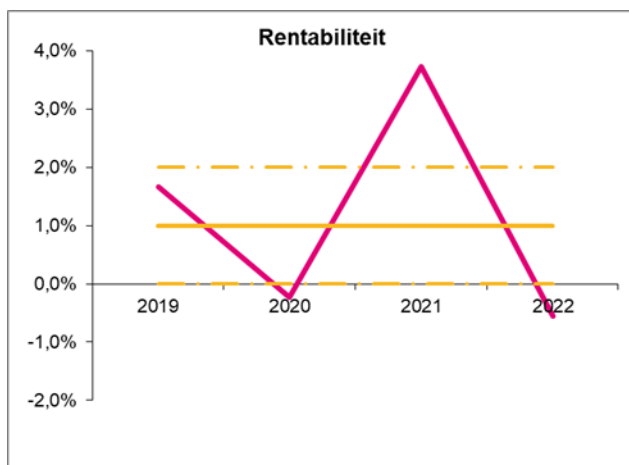
Liquiditeit

De liquiditeit (current ratio) geeft de mate aan waarin Vonk in staat is op korte termijn aan zijn verplichtingen te voldoen. De liquiditeitspositie geeft de toestand op 31 december weer; er is dus sprake van een momentopname. Vonk hanteert 0,5 als ondergrens. De liquiditeit van Vonk ligt in 2022 boven de streefwaarde.

	2019	2020	2021	2022
Rentabiliteit	1,7%	-0,2%	3,7%	-0,6%
Liquiditeit (current ratio)	1,52	1,56	1,88	1,70

Rentabiliteit (saldo baten en lasten / totale baten) * 100%

Liquiditeit (current ratio) (vlottende activa / kortlopende schulden)



Werkkapitaal

De hoogte van het werkkapitaal geeft aan hoeveel permanente en lange termijnmiddelen ter beschikking staan voor financiering van de vlottende middelen.

Het werkkapitaal wordt berekend door bij het eigen vermogen (reserves plus voorzieningen) de langlopende schulden op te tellen en van deze som de vaste activa af te trekken.

Het positieve werkkapitaal per ultimo 2022 bedraagt € 15.766.693. In 2021 was dit € 18.451.170. Ten opzichte van 2021 is het werkkapitaal gedaald met € 2.684.477.

Cashflow

De cashflow (het netto-exploitatieresultaat plus de afschrijvingen) geeft aan hoeveel financiële middelen aan de stichting zijn toegevoegd. Over 2022 bedraagt de cashflow € 4.954.000.

In 2021 was de cashflow € 9.591.000.

Signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen

De Inspectie van het Onderwijs ontwikkelde een rekenmethode om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Daarmee ontstaat voor elke onderwijsinstelling een eigen 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'. Vonk heeft deze signaleringswaarde zelf berekend voor 2022 en komt uit op een ratio ter hoogte van 0,76.

Aangezien de ratio onder de 1 blijft is er geen sprake van mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de mate aan waarin Vonk in staat is op langere termijn aan zijn verplichtingen (rente en aflossing) te voldoen. De solvabiliteitspositie geeft de toestand op 31 december weer; er is dus sprake van een momentopname.

De signaleringsgrens die gehanteerd wordt door het ministerie bedraagt 30%. Voor een gezonde bedrijfsvoering streeft Vonk naar een solvabiliteitspercentage dat ligt tussen de 35% en 60%.

In 2022 komt het solvabiliteitspercentage boven de streefwaarde van 50% uit. In 2022 is de solvabiliteit (2) gedaald in verband met een grotere stijging van het totale vermogen ten opzichte van het eigen vermogen. Dit wordt onder andere veroorzaakt door op de balans geplaatste subsidies in het kader van het NPO.

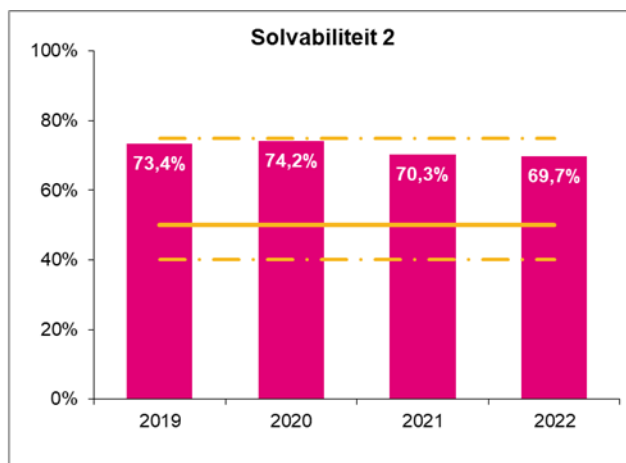
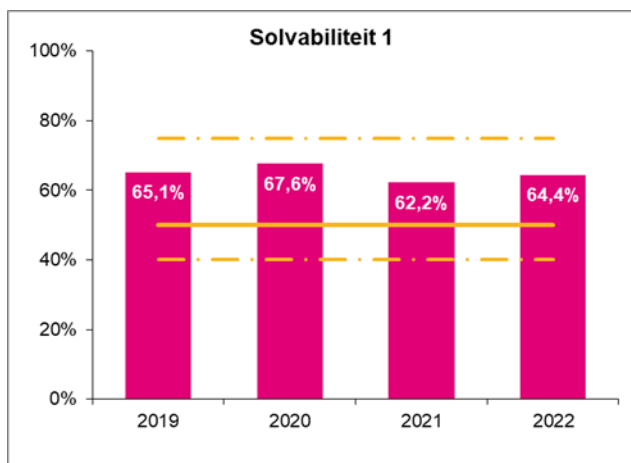
	2019	2020	2021	2022
Solvabiliteit 1	65,1%	67,6%	62,2%	64,4%
Solvabiliteit 2	73,4%	74,2%	70,3%	69,7%

Solvabiliteit 1

$(\text{eigen vermogen} / \text{totaal vermogen}) * 100\%$

Solvabiliteit 2

$((\text{eigen vermogen} + \text{voorzieningen}) / \text{totaal vermogen}) * 100\%$



Totale personeelslasten t.o.v. totale baten

In de onderstaande tabel en grafiek is de ontwikkeling van de totale personeelslasten als percentage van de totale baten weergegeven. Als onder- en bovengrens worden respectievelijk 73% en 77% aangehouden.

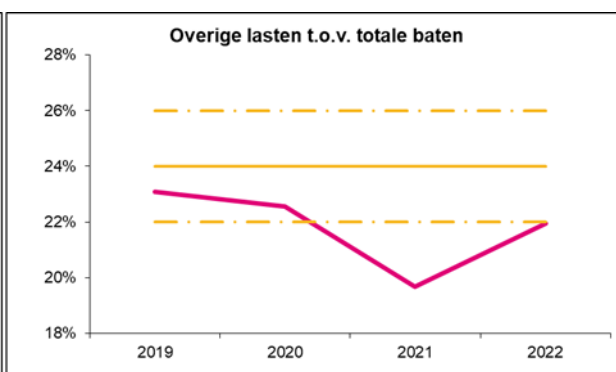
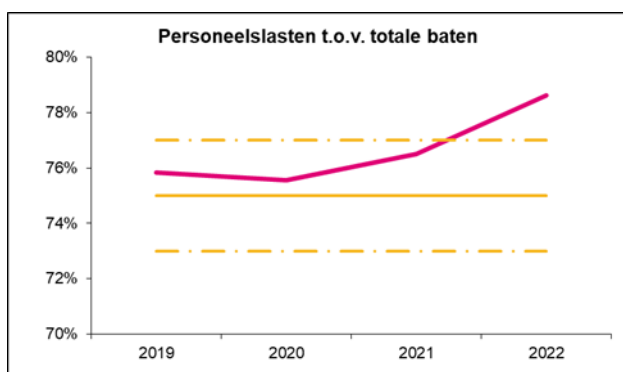
In 2022 zijn de loonkosten gestegen door een stijging van de pensioenpremie, de cao-loonsverhoging (structureel en eenmalig), de voorfinanciering van de groei in het vmbo (T-1) en extra inzet met betrekking tot inhaal- en ondersteuningsprogramma's als gevolg van de coronacrisis. Tevens heeft er een dotatie plaatsgevonden aan de personele voorzieningen inzake duurzame inzetbaarheid en langdurig zieken. Dit verklaart waarom dit kengetal boven de bovengrens van 77% uitkomt.

Totaal overige lasten t.o.v. totale baten

In de onderstaande tabel en grafiek is de ontwikkeling van de overige lasten (totale lasten exclusief personeelslasten) als percentage van de totale baten weergegeven. Vonk heeft gekozen voor een streefwaarde van 24% als het gaat om de verhouding totaal overige lasten ten opzichte van de totale baten. Als onder- en bovengrens worden respectievelijk 22% en 26% aangehouden.

De stijging in 2022 ten opzichte van 2021 wordt verklaard door het feit dat de baten in 2021 hoger zijn dan begroot door de verkoop van het pand en een deel van de grond aan de Drechterwaard 16 in Alkmaar. De verkoop heeft geresulteerd in een boekwinst ter hoogte van ruim € 4 miljoen.

	2019	2020	2021	2022
Personele lasten t.o.v. totale baten	75,8%	75,5%	76,5%	78,6%
Overige lasten t.o.v. totale baten	23,1%	22,6%	19,7%	21,9%



6. Jaarrekening

6.1. Grondslagen voor de jaarrekening

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting Vonk te Alkmaar is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41236238. De organisatie is een stichting. De voornaamste activiteiten van Vonk bestaan uit het verzorgen van onderwijs.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW, Beleidsregels toepassing WNT en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers van het voorgaande jaar opgenomen, alsmede de cijfers van de vastgestelde versie van de begroting 2022, behoudens de gevolgen van de stelselwijziging inzake de verwerking van de kosten voor groot onderhoud.

Stelselwijziging

In 2022 is een stelselwijziging inzake de kosten voor groot onderhoud toegepast. Een nadere toelichting is opgenomen onder de grondslagen van de voorzieningen.

Fusie

Per 1 januari 2022 zijn stichting Clusius College en stichting ROC Kop van Noord-Holland gefuseerd tot stichting Vonk. De jaarrekening 2022 van Vonk is opgesteld op basis van de 'samensmelting-van-belangen-methode' in overeenstemming met RJ 216.112 waarbij de cijfers van huidig boekjaar en de vergelijkende cijfers van de oude stichtingen zijn samengevoegd in de jaarrekening van stichting Vonk alsof de samengesmolten stichting altijd al heeft bestaan.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen verkrijgingsprijs, vervaardigingsprijs of actuele waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen ervan naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Baten worden verantwoord indien alle belangrijke risico's met betrekking tot de handelsgoederen zijn overgedragen aan de koper.

De jaarrekening is opgesteld in euro's, de functionele valuta van de organisatie. Alle financiële informatie is afgerond op hele euro's.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Grondslagen voor consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van de organisatie en haar groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarop overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend dan wel waarover de centrale leiding bestaat. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft of waarin op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Bij de bepaling of beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, worden financiële instrumenten die potentiële stemrechten bevatten en direct kunnen worden uitgeoefend, betrokken. Participaties die zijn verworven uitsluitend met het doel om ze binnen afzienbare termijn weer te vervreemden, worden niet geconsolideerd.

Nieuw verworven deelnemingen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Afgestoten deelnemingen worden in de consolidatie betrokken tot het tijdstip van beëindiging van deze invloed.

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd evenals de binnen de groep gemaakte winsten. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd waarbij het minderheidsbelang van derden afzonderlijk tot uitdrukking is gebracht. Voor een overzicht van de geconsolideerde groepsmaatschappijen wordt verwezen naar het overzicht van verbonden partijen zoals opgenomen in de toelichting bij de enkelvoudige jaarrekening.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten investeringen in aandelen en obligaties, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, afgeleide financiële instrumenten (derivaten), handelsschulden en overige te betalen posten. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: verstrekte leningen en overige vorderingen, liquide middelen, langlopende en kortlopende schulden.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien echter financiële instrumenten bij de vervolgwaardering worden gewaardeerd tegen reële waarde met

verwerking van waardeveranderingen in de winst-en-verliesrekening, worden direct toerekenbare transactiekosten direct verwerkt in de winst-en-verliesrekening.

Na de eerste opname worden financiële instrumenten gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. Indien er geen sprake is van agio of disagio en direct toerekenbare transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde. Aangezien er geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde.

Verstreckte leningen en overige vorderingen worden indien van toepassing verminderd met bijzondere waardeverminderingverliezen.

Materiële vaste activa

De gebouwen, terreinen, machines en installaties, andere vaste bedrijfsmiddelen en materiële vaste activa in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen.

De van het ministerie overgenomen terreinen en gebouwen in het kader van de OKF-operatie worden gewaardeerd tegen de normatief bepaalde waarde. De afschrijvingen worden berekend volgens de lineaire methode op basis van de geraamde gebruiksduur.

De kostprijs bestaat uit de verkrijgingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. Investerings in inventaris en apparatuur worden geactiveerd indien ze de € 1.000 overschrijden. Bij verbouwingen en groot onderhoud geldt dat bedragen boven € 10.000 worden geactiveerd.

De kosten van periodiek groot onderhoud worden volgens de componentenmethode geactiveerd.

De afschrijvingstermijnen die worden gehanteerd zijn in jaren. Over de aanschafprijs wordt volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur afgeschreven. In het jaar van aanschaf worden de afschrijvingen tijdsevenredig berekend. Op terreinen, materiële vaste activa in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingstermijnen worden hierbij gehanteerd:

Gebouwen	30 tot 40 jaar
Groot onderhoud	5 tot 20 jaar
Verbouwingen	10 tot 20 jaar
Inventaris en apparatuur	3 tot 10 jaar

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde.

Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen van de organisatie gehanteerd. Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Wanneer de organisatie garant staat voor de schulden van de betreffende deelneming wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening wordt primair ten laste van de vorderingen op deze deelneming gevormd en voor het overige onder de voorzieningen ter grootte van het aandeel in de door de deelneming geleden verliezen dan wel voor de verwachte betalingen door de organisatie ten behoeve van deze deelneming.

De leningen aan niet-geconsolideerde deelnemingen worden opgenomen tegen nominale waarde onder aftrek van een voorziening voor noodzakelijk geachte waardeverminderingen.

De overige financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde. Dividenden worden verantwoord in de periode waarin zij betaalbaar worden gesteld. Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Eventuele winsten of verliezen worden verantwoord onder financiële baten en lasten.

Bijzondere waardeverminderingen

Voor materiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, stellen we de realiseerbare waarde van het actief vast. Is dat laatste niet mogelijk, dan stellen we de realiseerbare waarde vast van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

Vervreemding van vaste activa

Voor verkoop beschikbare vaste activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

Voorraden

Gebruiksgoederen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten, zoals invoerrechten, transportkosten en andere kosten die direct kunnen worden toegerekend aan de verwerving van voorraden. Bij de waardering van de voorraden wordt rekening gehouden met de eventueel op balansdatum opgetreden waardeverminderingen.

Vorderingen

De grondslagen voor de waardering van vorderingen zijn hiervoor beschreven onder 'Financiële instrumenten'.

Het saldo van projecten uit hoofde van werk in opdracht van derden leidt tot een vordering of een schuld op de balans. Het saldo wordt per project bepaald. Een eventueel noodzakelijke voorziening op een project uit hoofde van werk in opdracht van derden wordt gepresenteerd onder de voorziening verlieslatende contracten onder de voorziening.

Eigen vermogen

Financiële instrumenten, die op grond van de economische realiteit worden aangemerkt als eigenvermogensinstrumenten, worden gepresenteerd onder het eigen vermogen.

Financiële instrumenten, die op grond van de economische realiteit worden aangemerkt als een financiële verplichting, worden gepresenteerd onder schulden. Rente, dividenden, baten en lasten met betrekking tot deze financiële instrumenten worden in de winst-en-verliesrekening verantwoord als kosten of opbrengsten.

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsreserves gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het bestuur. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Voorts is binnen het eigen vermogen een onderscheid gemaakt tussen publieke en private middelen.

Bestemmingsreserve - Vooruitbetaalde erfpacht

In 2001 heeft Vonk voor de komende dertig jaar de erfpacht over de grond in Amsterdam afgekocht. Dit bedrag is in het verleden volledig ten laste van het resultaat gebracht. Voor een betere toerekening van de kosten aan de jaren waar zij betrekking op hebben, is in 2003 het deel van de afkoopsom voor de nog komende jaren geactiveerd. Daartegenover is voor hetzelfde bedrag een bestemmingsreserve gevormd. Jaarlijks wordt op de erfpacht afgeschreven en valt een gelijk deel van de bestemmingsreserve vrij ten gunste van de algemene reserve.

Voorzieningen

Algemeen

Een voorziening wordt in de balans opgenomen, wanneer er sprake is van:

- een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden; en
- waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt; en
- wanneer het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

Indien (een deel van) de uitgaven die noodzakelijk zijn om een voorziening af te wikkelen waarschijnlijk geheel of gedeeltelijk door een derde worden vergoed bij afwikkeling van de voorziening, wordt de vergoeding als afzonderlijk actief gepresenteerd.

Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen.

Spaarverlofvoorziening

De spaarverlofvoorziening betreft aflopende cao-rechten op spaaruren.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is gevormd voor de verplichte loondoorbetaling gedurende de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid voor betreffende medewerkers.

Jubileumvoorziening

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid betreft een voorziening voor de medewerkers die gebruikmaken van de regeling (aanvullend) seniorenverlof.

Stelselwijzigingen groot onderhoud

Tot en met december 2021 werden de uitgaven voor groot onderhoud door het ROC Kop van Noord-Holland ten laste van de voorziening groot onderhoud gebracht. Deze voorziening werd tot en met 2021 gevormd ter dekking van de kosten voor groot onderhoud gedurende de planperiode. Ter dekking van toekomstige kosten voor groot onderhoud werd jaarlijks een dotatie gedaan aan de voorziening groot onderhoud. Deze dotatie werd ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Naar aanleiding van de fusie zijn begin 2022 de waardingsgrondslagen en uitgangspunten bij de bepaling van voorzieningen geharmoniseerd. Met ingang van 2022 wordt voor kosten van groot onderhoud voor Vonk de componentenmethode toegepast. Voor ieder component geldt een eigen gebruikstermijn en afschrijving, waardoor de balanswaardering beter aansluit op de werkelijke (boek)waarde. Daardoor is het treffen van een voorziening groot onderhoud overbodig geworden.

Vonk maakt gebruik van de overgangsbepalingen 'kosten van groot onderhoud' conform RJ-Uiting 2023-2, welke het mogelijk maakt om een overgang van 'kosten van groot onderhoud via een voorziening' naar 'kosten van groot onderhoud in de boekwaarde van het actief' in afwijking van alinea

208 hoofdstuk 140 'Stelselwijzigingen' te verwerken. In afwijking van hoofdstuk 140 van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving is, op basis van RJ212.807 lid 3, ervoor gekozen om de vergelijkende cijfers niet aan te passen. Bij het uitvoeren van groot onderhoud wordt de boekwaarde van het vervangen bestanddeel gedesinvesteerd, ook al zijn de componenten voorheen niet afzonderlijk onderkend als bestanddeel van het betreffende actief (zie ook alinea 212.449). Indien de bepaling van de boekwaarde van het vervangen bestanddeel praktisch niet uitvoerbaar is, wordt de kostprijs van de vervanging als aanwijzing gebruikt. Onderhoudsuitgaven worden alleen als onderhoud geactiveerd, indien het planmatig onderhoud is, gericht op het halen van de economische levensduur van het actief. De voorziening groot onderhoud is rechtstreeks vrijgevallen ten gunste van het eigen vermogen ter hoogte van € 3.557.806 per 1 januari 2022.

Langlopende schulden

De waardering van langlopende schulden is eerder toegelicht onder 'Financiële instrumenten'. Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van meer dan één jaar. De op korte termijn (binnen één jaar) verschuldigde aflossingen worden opgenomen onder de kortlopende schulden. De hypothecaire leningen dienen tot zekerheid van het perceel grond met schoolgebouwen, gymlokalen, fietsenstalling en verdere aanhorigheden gevestigd te Schagen, Castricum, Alkmaar, Purmerend en Hoorn.

Kortlopende schulden

De waardering van kortlopende schulden is eerder toegelicht onder 'Financiële instrumenten'. Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding. Het saldo van projecten uit hoofde van werk in opdracht van derden leidt tot een vordering of een schuld op de balans. Het saldo wordt per project bepaald. Een eventueel noodzakelijke voorziening op een project uit hoofde van werk in opdracht van derden wordt gepresenteerd onder de voorziening verlieslatende contracten onder de voorziening.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

College-, cursus-, les- en examengelden

De college-, cursus-, les- en examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het schooljaar zijn verspreid.

Baten werk in opdracht van derden

Opbrengsten uit hoofde van werk in opdracht van derden (contractonderwijs, contractonderzoek en overige) worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen voor een bedrag gelijk aan de kosten indien zeker is dat deze kosten declarabel zijn. Een eventueel positief resultaat wordt genomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum (de zogeheten percentage of completion (POC-)methode). Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van beoordelingen van de verrichte werkzaamheden. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen die is gepresenteerd als voorziening verlieslatende contracten.

Pensioenpremies

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

De verplichtingen die voortvloeien uit deze personeelsrechten, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Naar de stand van ultimo 2022 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 110,9%.

In 2023 dient het pensioenfonds een dekkingsgraad van tenminste 100% te hebben.

Het pensioenfonds voldoet hieraan. De beleidsdekkingsgraad per 31 maart 2023 bedraagt 118,6%.

De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad van de afgelopen twaalf maanden.

De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de winst-en-verliesrekening opgenomen, behalve voor zover deze betrekking hebben op posten die rechtstreeks in het eigen vermogen worden opgenomen, in welk geval de belasting in het eigen vermogen wordt verwerkt.

De over het boekjaar verschuldigde en verrekenbare belasting is de naar verwachting te betalen belasting over de belastbare winst over het boekjaar, berekend aan de hand van belastingtarieven die zijn vastgesteld op verslagdatum, dan wel waartoe materieel al op verslagdatum is besloten, en eventuele correcties op de over voorgaande jaren verschuldigde belasting.

Indien de boekwaardes van activa en verplichtingen ten behoeve van de financiële verslaggeving afwijken van hun fiscale boekwaardes, is sprake van tijdelijke verschillen. Voor belastbare tijdelijke verschillen wordt een voorziening latente belastingverplichtingen getroffen.

Voor verrekenbare tijdelijke verschillen wordt een latente belastingvordering opgenomen, maar uitsluitend voor zover het waarschijnlijk is dat er in de toekomst fiscale winsten beschikbaar zullen zijn voor verrekening respectievelijk compensatie. Latente belastingvorderingen worden per iedere verslagdatum herzien en verlaagd voor zover het niet langer waarschijnlijk is dat het daarmee samenhangende belastingvoordeel zal worden gerealiseerd.

Latente belastingvorderingen en -verplichtingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

6.2. Geconsolideerde balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

1 Activa

	31 december 2022		31 december 2021	
Vaste activa (in euro's)				
1.1 Materiële vaste activa	61.769.825		59.321.760	
1.3 Financiële vaste activa	112.647		116.646	
Totaal vaste activa		61.882.472		59.438.406
Vlottende activa				
1.2.1 Voorraden	3.454		7.003	
1.2.2 Vorderingen	3.322.665		1.822.064	
1.2.4 Liquide middelen	34.837.266		37.622.716	
Totaal vlottende activa		38.163.385		39.451.783
Totaal activa		100.045.857		98.890.189

2 Passiva

	31 december 2022		31 december 2021	
2.1 Eigen Vermogen	64.437.167		61.487.068	
2.2 Voorzieningen	5.311.998		8.019.175	
2.3 Langlopende schulden	7.900.000		8.383.333	
2.4 Kortlopende schulden	22.396.692		21.000.613	
Totaal passiva		100.045.857		98.890.189

6.3. Geconsolideerde staat van baten en lasten 2022

	2022	Begroting 2022	2021
3 Baten (in euro's)			
3.1 Rijksbijdragen	97.875.043	93.900.194	94.915.212
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.479.331	1.415.665	1.637.376
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	704.884	658.897	380.521
3.4 Baten in opdracht van derden	3.813.894	4.832.692	3.717.709
3.5 Overige baten	6.085.875	4.705.178	6.587.081
Totaal baten	109.959.028	105.512.626	107.237.899
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	86.463.580	81.856.975	82.027.206
4.2 Afschrijvingen	5.561.174	5.793.157	5.585.328
4.3 Huisvestingslasten	6.089.943	5.978.999	5.272.722
4.4 Overige lasten	12.480.208	12.476.524	10.239.392
Totaal lasten	110.594.905	106.105.655	103.124.647
Saldo baten en lasten	-635.877	-593.029	4.113.251
5 Financiële baten en lasten	32.168	-92.964	-104.250
Resultaat	-603.709	-685.993	4.009.001
7 Belastingen	4.264	402	4.042
8 Resultaat deelneming	266	-	266
9 Buitengewoon resultaat	-	-	-
Totaal resultaat	-607.707	-686.395	4.005.225

6.4. Geconsolideerde kasstroomoverzicht 2022

	2022		2021	
Kasstroom uit operationele activiteiten (in euro's)				
Saldo baten en lasten		-635.877		4.113.251
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	5.561.174		5.585.328	
- Mutaties voorzieningen	850.630		1.871.639	
		6.411.804		7.456.967
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Voorraden	3.549		14.471	
- Vorderingen	-1.500.601		16.622	
- Schulden	1.396.079		706.786	
		-100.973		737.879
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		5.674.955		12.308.098
Ontvangen interest	214.617		89.261	
Betaalde interest	-182.450		-193.511	
Winstbelasting	-4.264		-4.042	
		27.904		-108.292
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		5.702.858		12.199.806
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings immateriële vaste activa			-	
Investerings materiële vaste activa	-8.009.239		-3.812.804	
Desinvesteringen materiële vaste activa			-	
Mutaties overige financiële vaste activa	4.264		31.322	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-8.004.975		-3.781.482
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie kredietinstellingen	-483.333		-483.334	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-483.333		-483.334
Mutatie liquide middelen		-2.785.450		7.934.990
Beginstand liquide middelen		37.622.716		29.687.726
Mutatie liquide middelen		-2.785.450		7.934.990
Eindstand liquide middelen		34.837.266		37.622.716

6.5. Toelichting op de geconsolideerde balans

Materiële vaste activa

1.1 Materiële vaste activa (in euro's)

Boekwaarde

	Boekwaarde 01-01-2022	Investerings	Des- investerings	Afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2022
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	51.464.353	1.725.802	-639.736	3.536.941	50.292.951
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	5.925.690	2.338.167	-	1.982.028	6.281.828
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	128.221	48.176	-	42.205	134.192
1.1.2.5 In uitvoering en vooruitbetalingen	1.803.496	3.964.403	707.045	-	5.060.854
Materiële vaste activa	59.321.760	8.076.548	67.308	5.561.174	61.769.825

Aanschafprijs

	Aanschaf- prijs 01-01-2022	Investerings	Des- investerings	Afwaardering aanschafprijs	Aanschaf- prijs 31-12-2022
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	97.421.349	1.725.802	-639.736	732.206	99.054.682
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	13.296.296	2.338.167	-	1.251.791	14.382.671
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	169.013	48.176	-	3.146	214.043
1.1.2.5 In uitvoering en vooruitbetalingen	1.803.496	3.964.403	707.045	-	5.060.854
Materiële vaste activa	112.690.154	8.076.548	67.308	1.987.143	118.712.250

Afschrijving

	Afschrijving cumulatief 01-01-2022	Afwaardering afschrijvingen	Afschrijvingen	Afschrijving cumulatief 31-12-2022
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	45.956.998	732.206	3.536.941	48.761.733
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	7.370.605	1.251.791	1.982.028	8.100.843
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	40.791	3.146	42.205	79.850
1.1.2.5 In uitvoering en vooruitbetalingen	-	-	-	-
Materiële vaste activa	53.368.394	1.987.143	5.561.174	56.942.425

Totaal

	01-01-2022	31-12-2022
1.1.2 Aanschafprijs	112.690.154	118.712.250
1.1.2 Afschrijving	53.368.394	56.942.425
Boekwaarde	59.321.760	61.769.825

1.1.2.1 Gebouwen en terreinen

Voor onze vestiging Hoorn wordt nieuw- en verbouw gerealiseerd de komende jaren. De kosten die zijn gemaakt hebben betrekking op de voorbereidings-, de ontwerpfase, de sloop en de nieuwbouw. Door de verhuizing van de opleiding TPL van Alkmaar naar Hoorn is in Hoorn een bestaande hal/loods uitgebreid ten behoeve van de praktijklessen. In het kader van het schuifplan is tijdelijke

huisvesting gerealiseerd op het eigen terrein en wordt een pand gehuurd aan de Johannes Poststraat 71 in Hoorn. Daarnaast is tijdelijke huisvesting gerealiseerd in Alkmaar (€ 291.904) en Castricum (€ 412.026) in verband met een groei van het aantal leerlingen. In Schagen zijn diverse praktijklokalen verbouwd (€ 350.794).

Voor groot onderhoud wordt de componentenmethode gehanteerd. Deze methode houdt in dat een actiefpost wordt onderverdeeld in componenten, zodanig dat recht wordt gedaan aan de verschillen in gebruiksduur dan wel levensduur van de te onderscheiden componenten. Het groot onderhoud wordt hierdoor geactiveerd en komt niet meer ten laste van de voorziening groot onderhoud. In 2022 is in verband met uitgevoerd groot onderhoud in totaal € 505.515 geïnvesteerd.

1.1.2.3 Inventaris en apparatuur

Onder deze rubriek vallen naast de inventaris en apparatuur ook de hardware en randapparatuur, school- en kantoormeubilair en machines en installaties.

Inventaris en apparatuur

Investerings zijn onder andere gedaan voor het verbeteren en aanpassen van onze lokalen, (les/leer)materialen en apparatuur op de vestigingen. Er is in totaal voor een bedrag van € 535.105 geïnvesteerd.

Hardware en randapparatuur

De investeringen van Hardware en randapparatuur bestaan voornamelijk uit de aanschaf van pc's en laptops. Diverse desktops zijn vervangen in verband met 'performance' problemen, waardoor het werken op deze desktops nagenoeg onmogelijk was. De totale investering bedroeg in 2022 € 1.092.185.

Schoolmeubilair

Op verschillende vestigingen zijn bureaus, tafels en stoelen aangeschaft. De totale investering in schoolmeubilair bedraagt € 496.872.

Machines en installaties

Voor de vestigingen Alkmaar, Grootebroek en Heerhugowaard zijn er aanpassingen gedaan aan de installaties om de ventilatie te verbeteren. Er is in totaal voor een bedrag van € 149.040 geïnvesteerd.

1.1.2.4 Overige materiële vaste activa

De overige materiële vaste activa bestaat uit voertuigen.

1.1.2.5 In uitvoering en vooruitbetalingen

De rubriek in uitvoering en vooruitbetalingen bestaat uit de investeringen met betrekking tot ons nieuwbouwproject in Hoorn.

Financiële vaste activa

1.3 Financiële vaste activa (in euro's)

	waarde 01-01-2022	Mutatie boekjaar	Stand per 31-12-2022
1.3.1 Deelneming Vonk cursussen en bedrijfsopleidingen	2.540	266	2.806
1.3.5 Vorderingen op OCW	1	-	1
1.3.7 Overige vorderingen (actieve belastinglatentie)	114.105	-4.264	109.841
Financiële vaste activa	116.646	-3.998	112.647

De deelneming betreft het belang in de joint venture Vonk cursussen en bedrijfsopleidingen. De deelneming is opgericht op 9 juli 2010, maar de activiteiten zijn gestart in 2012. De deelneming wordt gewaardeerd op basis van de netto vermogenswaarde.

De post 'Vordering op het Ministerie OCW' houdt verband met een stelselwijziging inzake verrekening van de loonheffing en premies ABP over juli 1991.

Onder de overige vorderingen is de actieve belastinglatentie verantwoord. Deze bestaat uit:

1. Het verschil tussen de fiscale en commerciële afschrijvingswijze van twee panden. De latentie is berekend op basis van een belastingpercentage van 15% zoals deze vanaf 2020 geldt.
2. Er was in 2017 sprake van een fiscaal verlies van € 458.101 bij DHTC BV. Van dit verlies is € 196.965 verrekend met de fiscale winst uit 2016. Voorts is ervoor gekozen om de vennootschapsbelasting van het resterende deel ad € 261.136 op de balans te waarderen als een actieve latentie (€ 56.588). Het fiscale verlies bij DHTC BV over 2018 bedraagt € 262.630. Er is voor gekozen om de vennootschapsbelasting op de balans te waarderen als een actieve latentie. In 2019, 2020 en 2021 was sprake van een fiscale winst bij DHTC BV ad respectievelijk € 124.615, € 39.969 en € 40.637. Deze winsten zijn verrekend met de actieve latentie. In 2022 is sprake van een fiscale winst van € 52.648. Deze winst is verrekend met de actieve latentie.

De actieve belastinglatentie zal overwegend een langlopend karakter hebben en is derhalve opgenomen onder de financiële vaste activa.

Vorraden

1.2.1 Vorraden (in euro's)

	31-12-2022	31-12-2021
1.2.1.1 Gebruiksgoederen	3.454	7.003
Vorraden	3.454	7.003

Vorderingen

1.2.2 Vorderingen (in euro's)

	31-12-2022	31-12-2021
1.2.2.1 Debiteuren	1.709.494	462.426
1.2.2.4 Vorderingen op deelnemingen	427.601	318.703
1.2.2.10 Overige vorderingen	686.810	744.512
1.2.2.11 Belastingen	38.705	-
1.2.2.12 Overlopende activa	472.523	308.723
1.2.2.16 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	12.467	12.300
Vorderingen	3.322.665	1.822.064
1.2.2.16 Stand per 1 januari	12.300	23.277
Onttrekking boekjaar	-	10.977
Dotatie boekjaar	167	-
Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	12.467	12.300

Alle vorderingen hebben een looptijd die korter is dan een jaar. Er is een voorziening dubieuze debiteuren gevormd van € 12.467 (2021: € 12.300).

De post 1.2.2.1. debiteuren is ten opzichte van vorig jaar aanzienlijk hoger. Deze stijging houdt o.a. verband met de factuur LWOO 2022 die in december 2022 naar het SWV VO Amsterdam is gestuurd (€ 410.0000). Daarnaast zijn eind december facturen gestuurd naar ROC Horizon College inzake afrekening Call 2019 (€ 69.000) en voorschot Call 2022 (€ 120.000) en naar de Gemeente Alkmaar inzake praktijkverklaringen (totaal voor € 188.000). Verder zijn in december diverse facturen voor onderwijstrajecten vanuit Vonk cursussen en bedrijfsopleidingen verstuurd. Alle hiervoor genoemde vorderingen op debiteuren zijn in januari 2023 aan ons voldaan.

De post 1.2.2.4 Vorderingen op deelnemingen betreft de vordering op Vonk cursussen en bedrijfsopleidingen inzake de omzet contractonderwijs.

De post 1.2.2.10 Overige vorderingen bestaat voor € 206.480 uit te ontvangen cursuskosten ultimo boekjaar. Daarnaast is een bedrag ad € 110.872 opgenomen voor nog te factureren bedragen met name inzake de afrekening van de kosten voor gezamenlijke huisvesting op de Sportlaan met Scholen aan Zee en op de Ritmeesterweg met Tetrax en Installatiewerk. Ultimo 2022 bedraagt de vordering op Loyalis inzake de door ons betaalde (en bij Loyalis verzekerde) premie aan UWV € 137.000. Tenslotte is ultimo 2022 € 149.800 opgenomen als nog te ontvangen rente over onze depositorekeningen en rekening-courant met de Schatkist.

De post 1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten bestaat uit een aantal langlopende contracten voor licenties, verzekeringen en abonnementen die ultimo 2022 vooruitbetaald zijn.

Liquide middelen

1.2.4 Liquide middelen (in euro's)

	31-12-2022	31-12-2021
1.2.4.1 Kasmiddelen	13.268	14.898
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	2.803.808	2.162.890
1.2.4.3 Schatkistbankieren	28.020.190	31.444.927
1.2.4.4 Deposito's	4.000.000	4.000.000
Liquide middelen	34.837.266	37.622.716

De liquide middelen zijn, met uitzondering van de deposito's, onmiddellijk opeisbaar.

Wij maken gebruik van schatkistbankieren bij het ministerie van Financiën. Dagelijks wordt de aangewezen hoofdrekening bij de Rabobank aangevuld dan wel afgeroomd ten laste respectievelijk ten gunste van de rekening-courant bij het ministerie van Financiën.

Vonk heeft de beschikking over een rekening-courantfaciliteit bij het ministerie van Financiën van € 4,5 miljoen. De faciliteit is in het boekjaar niet gebruikt.

Overzicht uitstaande deposito's

	Bedrag (in euro's)	Datum afloop deposito	Datum begin deposito	Duur	Rentevoet	Rente per jaar (in euro's)
NL42 RABO 3495 6868 51	750.000	1-1-2023	2-1-2013	10 jaar	3,4%	25.500
NL12 RABO 3035 5278 30	1.000.000	26-5-2024	27-5-2014	10 jaar	2,7%	27.000
NL55 RABO 1025 4633 74	750.000	11-12-2029	12-12-2017	12 jaar	1,2%	9.000
NL30 RABO 3036 5293 22	750.000	18-9-2036	19-9-2016	20 jaar	1,8%	13.500
NL36 RABO 3497 6425 76	750.000	21-12-2036	22-12-2016	20 jaar	1,9%	14.250
	4.000.000					89.250

Eigen vermogen

2.1 Eigen Vermogen (in euro's)

	Stand per 01-01-2022	Gecorrigeerde stand per 01-01-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
2.1.1.1 Algemene reserve publiek	55.320.313	58.878.119	-402.726	5.420	58.480.813
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek	169.845	169.845	-169.845	-	-
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	5.944.524	5.944.524	-35.136	-	5.909.388
2.1.1.6 Herwaarderingsreserve	52.386	52.386	-	5.420	46.966
Eigen vermogen	61.487.068	65.044.874	-607.707	-	64.437.167

Van het negatieve resultaat ad € 607.707 is € 402.726 onttrokken aan de algemene reserve. Daarnaast is een deel van het negatieve resultaat ad € 35.136 onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat en € 169.845 onttrokken aan de bestemmingsreserve publiek voor de besteding van NPO-gelden in 2022.

Naar aanleiding van de fusie zijn begin 2022 de waarderingsgrondslagen en uitgangspunten bij de bepaling van voorzieningen geharmoniseerd. Met ingang van 1 januari 2022 wordt voor kosten van groot onderhoud voor Vonk de componentenmethode toegepast. Voor ieder component geldt een eigen gebruikstermijn en afschrijving, waardoor de balanswaardering beter aansluit op de werkelijke (boek)waarde. Daardoor is het treffen van een voorziening groot onderhoud overbodig geworden. De ultimo 2021 reeds gevormde voorziening groot onderhoud ad € 3.557.806 is per 1 januari 2022 vrijgevallen ten gunste van de algemene reserve. Zie voor een nadere toelichting de grondslagen voor de jaarrekening (hoofdstuk 6.1).

De herwaarderingsreserve is ontstaan door de afkoop van de erfpacht over de grond in Amsterdam. Jaarlijks valt een gelijk deel ad € 5.420 vrij ten gunste van de algemene reserve.

Voorzieningen

2.2 Voorzieningen (in euro's)

	Stand per 01-01-2022	Gecorrigeerde stand per 01-01-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Stand per 31-12-2022
2.2.1.2 Voorziening spaarverlof	7.369	7.369	372	-	7.741
2.2.1.4 Voorziening jubileumuitkeringen	756.475	756.475	55.475	24.007	787.943
2.2.1.6 Voorziening langdurig zieken	1.278.386	1.278.386	836.953	-	2.115.339
2.2.1.7 Overige personele voorzieningen	2.419.138	2.419.138	70.632	88.796	2.400.975
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	3.557.806	-	-	-	-
Voorzieningen	8.019.175	4.461.369	963.432	112.803	5.311.998

	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
2.2.1.2 Voorziening spaarverlof	-	7.741
2.2.1.4 Voorziening jubileumuitkeringen	-	787.943
2.2.1.5 Voorziening langdurig zieken	1.481.216	634.123
2.2.1.7 Overige personele voorzieningen	435.675	1.965.300
Voorzieningen	1.916.891	3.395.107

De voorziening spaarverlof betreft aflopende cao-rechten op spaaruren. Aangezien het onvoldoende zeker is wat de opnames in 2023 zullen zijn, is de omvang van het kortlopend deel niet aan te geven. De voorziening voor jubileumuitkeringen is getroffen om toekomstige financiële verplichtingen uit hoofde van uit te betalen gratificaties aan medewerkers bij het bereiken van hun 25-jarig of 40-jarig jubileum in het onderwijs te kunnen voldoen. Per fte wordt er een bedrag ad € 750 als voorziening opgenomen. De voorziening is overwegend langlopend.

De voorziening langdurig zieken betreft een verplichting tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan medewerkers die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. De voorziening wordt elk jaar per balansdatum opnieuw beoordeeld en berekend aan de hand van informatie over medewerkers die op dat moment langer dan 42 dagen ziek zijn. Een deel van de voorziening ad € 1.481.216 heeft een looptijd korter dan 1 jaar.

Onder 2.2.1.7 is opgenomen de voorziening voor duurzame inzetbaarheid. In de cao mbo is in het kader van duurzame inzetbaarheid de seniorenregeling ingevoerd. Medewerkers hebben recht op seniorenverlof als zij voldoen aan de volgende criteria:

- de werknemer is 57 of ouder;
- de werknemer direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste vijf jaren aaneengesloten in dienst is;
- de werknemer een werktijdfactor van tenminste 0,4 bij de werkgever heeft;
- de werknemer geen gebruik maakt van de Bapo-regeling.

Als uitgangspunt voor de waardering van de voorziening is, voor de werknemers die gebruikmaken van de seniorenregeling, de aanspraak berekend tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Een deel van de voorziening ad € 435.675 heeft een looptijd korter dan een jaar en een deel ad € 1.965.300 heeft een looptijd langer dan 1 jaar.

Voor een toelichting op de voorziening groot onderhoud wordt verwezen naar hetgeen opgenomen is onder de toelichting van het eigen vermogen.

Langlopende schulden

2.3 Langlopende schulden (in euro's)

	Stand per 01-01-2022	Aangevane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2022
2.3.5 Schulden aan ministerie van Financiën				
- Lening Ministerie van Financiën	5.133.333	-	233.333	4.900.000
- Lening Ministerie van Financiën	3.250.000	-	250.000	3.000.000
Langlopende schulden	8.383.333	-	483.333	7.900.000

	Looptijd >1 jaar	Looptijd >5 jaar	Rentevoet	Datum afloop lening	Datum afloop rente
2.3.5 Schulden aan ministerie van Financiën					
- Lening Ministerie van Financiën	4.900.000	3.966.668	2,41%	04-01-2044	04-01-2044
- Lening Ministerie van Financiën	3.000.000	2.000.000	1,80%	02-01-2035	02-01-2025
Langlopende schulden	7.900.000	5.966.668			

Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van langer dan één jaar. De op korte termijn (binnen één jaar) verschuldigde aflossingen worden opgenomen onder de kortlopende schulden. De hypothecaire leningen dienen tot zekerheid van de percelen grond met schoolgebouwen, gymlokalen, fietsenstalling en verdere aanhorigheden gevestigd te Schagen, Castricum, Alkmaar, Purmerend en Hoorn.

Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden (in euro's)

	31-12-2022	31-12-2021
2.4.5 Schulden aan het ministerie van Financiën	483.333	483.333
2.4.7 Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	1.667.752	1.311.816
2.4.8 Crediteuren	2.468.912	1.472.580
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.761.234	3.401.078
2.4.10 Schulden ter zake van pensioenen	1.005.351	982.553
2.4.12 Overige kortlopende schulden	999.612	929.559
2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	8.909.251	8.336.159
2.4.17 Vakantiegeld en -dagen	2.704.895	2.461.780
2.4.19 Overige overlopende passiva	396.351	1.621.755
Kortlopende schulden	22.396.692	21.000.613
Uitsplitsing		
2.4.9.1 Loonheffing en sociale verzekeringen	3.747.895	3.375.897
2.4.9.2 Omzetbelasting	13.339	25.179
Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.761.234	3.401.076
2.4.19.1 Accountants- en administratiekosten	39.912	23.432
2.4.19.2 Overige	356.439	1.598.323
Overlopende passiva	396.351	1.621.755

De post 2.4.5 betreffen de aflossingsverplichtingen van de leningen over 2022 aan het ministerie van Financiën. De aflossingsverplichting over 2022 bedraagt in totaal € 483.333 en wordt begin januari 2023 betaald.

Onder de post 2.4.7 vooruitgefactureerde- en ontvangen termijnen OHW zijn de in 2022 ontvangen subsidies opgenomen van de nog te besteden en verantwoorde projectgelden in 2023. Het betreft hier penvoerderprojecten. In 2022 zijn subsidies ontvangen met betrekking tot internationalisering en kleinere projecten per locatie. De in 2022 ontvangen gelden vanuit de samenwerkingsverbanden zijn hier eveneens opgenomen. De vrijval van deze gelden zal plaatsvinden met de uitvoering en daarmee samenhangende besteding in 2023.

De post 2.4.8 crediteuren is ten opzichte van vorig jaar aanzienlijk gestegen. In december 2022 zijn facturen ontvangen inzake samenwerkingsverbanden met ROC Horizon College en op het gebied van externe inzet van docenten. Daarnaast is een termijnfactuur inzake de nieuwbouw Hoorn ontvangen ultimo boekjaar ter hoogte van circa € 600.000.

De afdrachten aan de Belastingdienst (post 2.4.9.1) en het pensioenfonds ABP (post 2.4.10) houden verband met de betaling van de salarissen van december 2022. Afdrachten worden in januari 2023 betaald.

De post 2.4.12 Overige kortlopende schulden bestaat uit nog te betalen bedragen ultimo boekjaar. Hier zijn onder andere verantwoord de nog te betalen bedragen voor investeringen/aanpassingen in het kader van contextrijke leeromgeving en renteverplichtingen van de leningen over 2022. De renteverplichting over 2022 bedraagt in totaal € 181.714 en wordt begin januari 2023 betaald.

Onder de Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ (post 2.4.14) worden de nog te besteden subsidies verantwoord (zie voor nadere informatie hieronder 'overzicht subsidies' prestatie afgerond: nee).

De overige overlopende passiva (post 2.4.19) zijn de vooruitontvangen bedragen van leerlingen en studenten in 2022 met betrekking tot verslagjaar 2023 (januari tot en met juli 2023).

Overzicht subsidies OCW

OCW

G1 - Subsidies zonder verrekenclausule (in euro's)

	Prestatie afgerond?	Brief-kenmerk	Datum toewijzing
Capaciteitentesten 2021-2023 (1-1-2022 t/m 31-12-2022)	Ja	CAP22-40673	24-3-2022
Extra begeleiding en nazorg mbo	Nee	EBEN21030	31-3-2021
Extra begeleiding en nazorg mbo	Nee	EBEN21013	31-3-2021
Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg - Greenflex	Nee	FLEXSTART20004	23-2-2020
Internationalisering funderend onderwijs	Ja	IFO210070	2-6-2021
Internationalisering funderend onderwijs 2022 (IFO220006)	Nee	IFO220006	26-1-2022
NPO aanv. Bekostiging VAVO tbv extra tijdvak	Ja	100000506-1	20-10-2021
Regeling incidentele middelen leerlingendaling vo	Ja	LVO20003	10-7-2020
Regeling salarismix 2021	Ja	1119733-2	20-8-2021
Regeling salarismix 2022	Nee	1000000073-2	20-7-2022
Regionaal investeringsfonds mbo - Greenstream vmbo-mbo	Nee	DMBO21124	26-7-2021
Structureel voorkomen onnodig zittenblijven vo - Castricum	Nee	VOZ22045	27-5-2022
Structureel voorkomen onnodig zittenblijven vo - HHW	Nee	VOZ22052	27-5-2022
Subsidie maatwerkregeling Ventilatie op scholen	Nee	VENT-B-220027	14-12-2022
Subsidie nazorg mbo 2022-2023	Nee	NMBO23014	20-12-2022
Subsidie voor studieverlof 2022 VO (2022-2023) - Brief 1	Nee	1278672-1	22-8-2022
Subsidie voor studieverlof 2022 VO (2022-2023) - Brief 2	Nee	1281787-1	22-10-2022
Subsidie voor studieverlof BVE 2021	Ja	1179287-1	20-10-2021
Subsidie voor studieverlof BVE 2022	Nee	1278670-1	22-8-2022
Subsidie voor studieverlof VO 2021	Ja	1177545-1	21-9-2021
Subsidieregeling heterogene brugklassen - Alkmaar	Nee	SHB210484	8-2-2022
Subsidieregeling heterogene brugklassen - Castricum	Nee	SHB210461	8-2-2022
Subsidieregeling heterogene brugklassen - Heerhugowaard	Nee	SHB322043	15-11-2022

G2a - Geormerkte en aflopende subsidies met verrekenclausule (in euro's)

	Bedrag toewijzing	Brief-kenmerk	Datum toewijzing	Saldo ultimo 2021	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Saldo ultimo 2022
Regionaal Investeringsfonds mbo	1.436.171	1356781	23-5-2018	176.556	71.809	248.365	-
Regionaal investeringsfonds mbo - NH Food	1.226.220	RIF19011	23-5-2019	81.519	190.761	272.280	-
Geormerkte en aflopende subsidies				258.075	262.570	520.645	-
G2b - Geormerkte en doorlopende subsidies							
Deelname pilot nieuwe leerweg Groen	75.000	GLTL21R20012	9-12-2021	67.115	7.885		75.000
Deelname pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	162.000	GLTL20057	30-11-2020	110.160	29.160	40.500	98.820
Regionaal investeringsfonds mbo - Biodivers persp. (Greenfield)	964.940	26360937	9-12-2020	209.223	192.988	209.223	192.988
Subsidie regionale aanpak voortijdig schoolverlaten	1.087.368	OND/ODB-2020/3537 M	23-9-2020	271.842	271.842	271.842	271.842
Geormerkte en doorlopende subsidies				658.340	501.875	521.565	638.650

OCW
Niet-geormerkte subsidies (zonder verrekenclausule, in euro's)

	Prestatie afgerond?	Brief- kenmerk	Datum toewijzing
Aanvullende bekostiging beroepsgericht onderwijs NPO VO 2022	Ja	1213196-1	22-02-2022
Aanvullende bekostiging leerlingen in de gemengde leerweg 2022	Ja	1213498-2	20-09-2022
Aanvullende bekostiging nieuwkomers NPO	Nee	1254790-1	21-06-2022
Aanvullende bekostiging uitvoering NPO VO 2023 (2022-2023) (inc	Nee	1306951-1	22-11-2022
Aanvullende bekostiging VO voor leerlingen met risico op onderwijs	Ja	1211590-1	22-02-2022
Aanvullende bekostiging VO voor leerlingen met risico op onderwijs	Nee	1307300-1	22-11-2022
Aanvullende en bijzondere bekostiging eindexamens 2021 vo	Ja	1282585-1	20-10-2022
Aanvullende en bijzondere bekostiging eindexamens 2021 vo - Her	Ja	1240768-1	20-05-2022
Gehandicaptenbeleid 2022	Ja	1178294-2	20-07-2022
Leerplusarrangement 2021	Ja	1123433-1	22-03-2021
Leerplusarrangement 2022	Nee	1214555-1	22-03-2022
Maatwerkbekostiging nieuwkomers 2021-2022 (1-10-2021)	Ja	1184866-2	20-10-2022
Maatwerkbekostiging nieuwkomers 2021-2022 (1-10-2022)	Nee	1288001-1	22-11-2022
Maatwerkbekostiging nieuwkomers 2021-2022 (1-1-2022)	Ja	1212020-1	22-02-2022
Maatwerkbekostiging nieuwkomers 2021-2022 (1-4-2022)	Ja	1245918-2	21-06-2022
Maatwerkbekostiging nieuwkomers 2021-2022 (1-7-2022)	Ja	1277428-1	22-08-2022
NPO-gelden - mbo coronaenveloppe besteding in 2023	Nee	1178240	21-01-2022
Prestatiesubsidie VSV EZ variabel VO 2022	Ja	1183945-2 en 1308224-1	01-02-2022 en 12-2022
Prestatiesubsidie VSV EZ vast VO 2022	Ja	1181552-1	22-11-2021
Prestatiesubsidie VSV VO variabel 2022	Ja	1288221-1	22-11-2022
Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2020 - 2021 (inv. deel)	Ja	1097200-1	20-11-2020
Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2020 - 2021 (res. afh.)	Ja	POR/202110/000017	26-10-2022
Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022 - 2022 (inv. budget)	Nee	100000026-2 en 100000031-2	20-07-2022
Strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim vo 2021	Ja	1156024-3	22-11-2021
Strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim vo 2022	Nee	1213625-3	22-11-2022
Zij-instroom 2018	Ja	divers	divers
Zij-instroom 2019	Ja	divers	divers
Zij-instroom 2020	Ja	divers	divers
Zij-instroom 2021	Nee	divers	divers
Zij-instroom 2022	Nee	divers	divers

6.6. Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

Rijksbijdragen

3.1 Rijksbijdragen (in euro's)		2022	Begroting 2022	2021
3.1.1	Rijksbijdragen OCW/EZ	76.206.679	73.862.812	73.868.366
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ	12.757.581	11.879.228	14.070.615
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen SWV	8.910.784	8.158.154	6.976.230
Rijksbijdragen		97.875.043	93.900.194	94.915.212
Uitsplitsing				
OCW				
3.1.2.1.	Subsidies met doelbesteding OCW	10.481.933	9.753.828	11.826.613
3.1.2.1	OCW wachtgeldvergoeding	2.275.648	2.125.400	2.244.002
Overige subsidies OCW		12.757.581	11.879.228	14.070.615

De Rijksbijdrage OCW/EZ is voor zowel het vmbo als het mbo hoger dan begroot. Deze overschrijding houdt verband met de, in de tweede helft van 2022, ontvangen loon- en prijsbijstelling 2022 ad € 2,3 miljoen. Tijdens het opstellen van de begroting 2022 was de hoogte van deze bijstelling niet bekend en om die reden niet meegenomen.

De overschrijding van de gerealiseerde overige subsidies OCW/EZ ten opzichte van de begroting houdt verband met de vrijval van de subsidie incidentele middelen leerlingendaling vo 2020 ad € 150.000 (niet begroot). Daarnaast is in 2022 voor het vmbo aanvullende bekostiging voor de leerlingen in de gemengde leerweg ontvangen ad € 197.323 (niet begroot). In 2022 is vanuit de regeling aanvullende bekostiging eindexamens 2021 € 91.120 gerealiseerd (niet begroot). Vanuit NPO is aanvullende bekostiging voor nieuwkomers ontvangen in 2022 (€ 60.248). Vanuit de regeling Capaciteitentesten is € 78.320 ontvangen. Tenslotte hebben meer medewerkers dan vooraf werd aangenomen gebruik kunnen maken van de regeling zij-instroom, hetgeen tot een hogere baten uit hoofde van zij-instroom leidde voor 2022.

In het kader van passend onderwijs worden middelen ontvangen vanuit de samenwerkingsverbanden (post 3.1.3). Het betreft hier de middelen voor zware en lichte ondersteuning. De gerealiseerde bijdrage bleek in 2022 € 752.600 hoger dan vooraf werd aangenomen.

Overige overheidsbedragen en subsidies

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies (in euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	1.399.329	1.399.329	1.461.401
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	80.002	16.336	175.975
Overige overheidsbijdragen		1.479.331	1.415.665	1.637.376
Uitsplitsing				
3.2.1.1	Bijdrage Educatie	1.399.329	1.399.329	1.461.401
Gemeentelijke bijdragen en subsidies		1.399.329	1.399.329	1.461.401

De gemeentelijke bijdragen en subsidies bestaan uit bijdragen vanuit het contract met de Gemeente Alkmaar voor de uitvoering van Educatietrajecten in Noord-Holland (regio's Kop van Noord-Holland, West-Friesland en Kennemerland).

De overige overheidsbijdragen bestaan uit subsidies van de Gemeente voor de aanpak van vroegtijdig schoolverlaten en een bijdrage van de Provincie Noord-Holland voor het RIF-project.

College-, cursus-, les- en examengelden

3.3 College-, cursus-, les- en examengelden (in euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
3.3.2	Cursusgelden sector MBO	704.884	658.897	380.521
College-, cursus-, les- en examengelden		704.884	658.897	380.521

Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is het wettelijk cursusgeld vorig schooljaar, 2021-2022, met 50% verlaagd, hetgeen de lagere baten inzake cursusgelden in 2021 verklaart. Een compensatie voor deze korting werd in 2021 via de Rijksbijdrage OCW ontvangen.

Baten in opdracht van derden

3.4 Baten in opdracht van derden (in euro's)

		2022	Begroting 2022	2021
3.4.1	Contractonderwijs	2.360.546	3.362.692	2.146.227
3.4.3	Overige werk in opdracht van derden	1.453.348	1.470.000	1.571.482
Baten in opdracht van derden		3.813.894	4.832.692	3.717.709

De omzet van contractonderwijs vanuit Vonk cursussen en bedrijfsopleidingen is ten opzichte van 2021 licht gestegen. Deze toename is te verklaren doordat in 2021 door de coronapandemie diverse cursussen en opleidingen geen doorgang konden vinden.

De overige baten werk in opdracht van derden zijn ten opzichte van 2021 gedaald. Dit zijn de opbrengsten van de verkoop van cursussen bij DHTC BV, alsmede de (externe) verkoop van computerapparatuur vanuit Educanet BV.

Overige baten

3.5 Overige baten (in euro's)

	2022	Begroting 2022	2021
3.5.1 Verhuur	50.511	94.300	53.936
3.5.2 Detachering personeel	413.230	417.706	346.349
3.5.5 Ouderbijdragen	227.559	208.452	225.940
3.5.6 Deelnemersbijdragen	801.212	714.046	378.774
3.5.10 Overige	4.593.364	3.270.674	5.582.082
Overige baten	6.085.875	4.705.178	6.587.081

Tijdens het opstellen van de begroting voor verhuur werd rekening gehouden met de onderlinge verhuur van lokalen en ruimten van Clusius College aan ROC Kop van Noord-Holland.

Deze onderlinge doorberekeningen zijn in de cijfers van Vonk geëlimineerd.

De post deelnemersbijdragen is hoger dan in het jaar 2021 omdat vorig schooljaar minder opleidingskosten doorbelast werden aan de studenten in verband met de corona-pandemie.

De ouderbijdragen voor schooljaar 2022-2023 zijn ontvangen via de boekenleverancier, die de vrijwillige ouderbijdragen voor onze organisatie int. Door een stijging van het aantal leerlingen is de gerealiseerde ouderbijdrage hoger dan de begroting voor 2022.

De overige baten (3.5.10) bestaan voor € 1.350.000 uit de vrijval van ultimo 2021 gereserveerde gelden inzake prestatiemiddelen. Deze middelen zijn gereserveerd om de uitvoering van de thema's welke benoemd zijn in de kwaliteitsagenda te continueren in afwachting van de beschikking voor de midterm-review.

Personeelslasten

4.1 Personeelslasten (in euro's)

	2022	Begroting 2022	2021
4.1.1 Lonen en salarissen	79.553.558	74.533.650	74.513.005
4.1.2 Overige personele lasten	7.480.219	7.583.325	8.041.191
4.1.3 Af: uitkeringen	570.197	260.000	526.990
Personeelslasten	86.463.580	81.856.975	82.027.206
Uitsplitsing			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	61.812.513	57.738.996	57.205.672
4.1.1.2 Sociale lasten	8.125.930	7.659.298	8.008.394
4.1.1.5 Pensioenpremies	9.615.115	9.135.356	9.298.939
Lonen en salarissen	79.553.558	74.533.650	74.513.005
4.1.2.1 Dotatie personele voorzieningen	850.629	-	1.967.161
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	3.348.293	4.383.671	3.467.483
4.1.2.3 Overig	3.281.297	3.199.654	2.606.547
Overige personele lasten	7.480.219	7.583.325	8.041.191

Ultimo boekjaar 2022 bedroeg het aantal werknemers bij onze organisatie, omgerekend naar fte, 1.044,9 fte (2021: 932,1 fte). De stijging van de personeelskosten is, naast de kosten gerelateerd aan de toename van de formatie, verder te verklaren door een cao-loonsverhoging per 1 juli van 4,2% en een eenmalige uitkering van € 600 per fte in juli 2022. Daarnaast is de reiskostenvergoeding woonwerk in juli 2022 aangepast, hetgeen leidde tot circa € 160.000 extra (niet begrote) kosten in 2022.

In 2022 zijn er dotaties aan de personele voorzieningen gedaan ter hoogte van € 850.629. Tijdens het opstellen van de begroting voor post 4.1.2.2 Personeel niet in loondienst is rekening gehouden met onderlinge doorberekeningen tussen Clusius College en ROC Kop van Noord-Holland (zoals onder andere de loonkosten voor de opleiding monteur mobiele werktuigen). Onderlinge doorberekeningen zijn in de cijfers van Vonk geëlimineerd.

De post overig (4.1.2.3) is in 2022 aanzienlijk hoger dan in 2021. Deze toename houdt onder andere verband met het feit dat door de coronacrisis verschillende personeelsactiviteiten en scholingstrajecten in 2021 waren geannuleerd of uitgesteld.

Afschrijvingen

4.2 Afschrijvingen (in euro's)		2022	Begroting 2022	2021
4.2.2	Materiële vaste activa	5.561.174	5.793.157	5.585.328
Afschrijvingen		5.561.174	5.793.157	5.585.328

Huisvestingslasten

4.3 Huisvestingslasten (in euro's)		2022	Begroting 2022	2021
4.3.1	Huur	1.400.918	1.064.703	795.077
4.3.2	Verzekeringen	230.823	216.700	217.325
4.3.3	Onderhoud	1.152.388	1.105.102	1.062.065
4.3.4	Energie en water	1.098.004	1.341.938	1.061.617
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.472.664	1.485.894	1.403.500
4.3.6	Heffingen	412.438	409.962	407.001
4.3.8	Overige	322.709	354.700	326.137
Huisvestingslasten		6.089.944	5.978.999	5.272.722

De post Huur is hoger dan vooraf werd aangenomen door de huurkosten van de tijdelijke huisvesting in Hoorn in verband met de sloop van het mbo-gebouw. De huur van deze tijdelijke huisvesting was voor een lager bedrag opgenomen in de begroting 2022, omdat de exacte huurprijs nog niet bekend was ten tijde van het opstellen van de begroting. In 2021 was de huur van enkele gymlocaties (zaalhuur gemeente) tot en met de zomervakantie door de coronapandemie stopgezet of verminderd. Dit verklaart de lagere huurkosten in 2021.

De gerealiseerde kosten met betrekking tot de post Energie en water in 2022 blijven ruim binnen de begroting. Om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan moest meer geventileerd worden. Tijdens het opstellen van de begroting werd rekening gehouden met een hoger verbruik en aanzienlijk hogere kosten voor gas en elektriciteit.

Overige lasten

4.4 Overige lasten (in euro's)		2022	Begroting 2022	2021
4.4.1	Administratie en beheerslasten	3.249.318	2.829.289	2.550.395
4.4.2	Inventaris en apparatuur	2.262.464	2.073.772	1.934.811
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	4.599.614	4.645.594	3.572.738
4.4.4	Dotaties overige voorzieningen	167	-	-10.976
4.4.5	Overige	2.368.646	2.927.869	2.192.425
Overige lasten		12.480.208	12.476.524	10.239.392
Specificatie honorarium accountant				
4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	149.887	115.688	112.285
4.4.1.2	Andere controleopdrachten	4.780	4.468	8.267
Accountantslasten		154.667	120.156	120.552

De administratie en beheerslasten zijn hoger dan vooraf werd aangenomen. De overschrijding wordt met name veroorzaakt door extra kosten die gemaakt zijn in verband met het online organiseren van de open dagen en extra kosten welke samenhangen met de fusie ad totaal € 437.000. Deze extra fusiekosten bestaan voornamelijk uit kosten voor het aanpassen van alle lichtbakken en logo's aan de gevels van panden.

Onder Inventaris en apparatuur zijn de kosten met betrekking tot software en ICT-infrastructuur opgenomen. De kosten van software en infrastructuur zijn hoger dan vooraf werd aangenomen. Deze overschrijding houdt verband met extra (niet begrote) kosten voor harmonisering van onze systemen en infrastructuur en kosten van extern advies en ondersteuning terzake.

Onder de kosten voor leer- en hulpmiddelen zijn tevens opgenomen de kosten met betrekking tot de schoolreisjes, werkweken en excursies in 2022. In 2021 zijn door de coronacrisis excursies, werkweken en schoolreisjes niet doorgestaan hetgeen de lagere kosten in 2021 verklaart.

De post 4.4.5 Overige is lager dan vooraf werd aangenomen omdat de kosten voor contractonderwijs in 2022 lager zijn. Deze daling hangt nauw samen met de lagere omzet contractonderwijs die wij in 2022 hebben gerealiseerd.

Financiële baten en lasten

5 Financiële baten en lasten (in euro's)		2022	Begroting 2022	2021
5.1	Rentebaten	214.617	89.250	89.261
5.5	Rentelasten (-/-)	182.450	182.214	193.511
Financiële baten en lasten		32.168	-92.964	-104.250

Onder de rentebaten is naast de ontvangen rente over onze depositorekeningen tevens verantwoord de rente over onze rekening-courant bij het ministerie van Financiën. Met deze laatstgenoemde rentebaten is tijdens het opstellen van de begroting geen rekening gehouden.

De Rentelasten hebben betrekking op de rente over 2022 van de leningen die zijn aangetrokken bij het ministerie van Financiën, ter hoogte van (oorspronkelijk) in totaal € 12 miljoen.

Belastingen

7	Belastingen (in euro's)	2022	Begroting 2022	2021
	Vennootschapsbelasting	4.264	402	4.042
	Belastingen	4.264	402	4.042

Resultaat deelneming

8	Resultaat deelneming (in euro's)	2022	Begroting 2022	2021
	Resultaat deelneming	266	-	266
	Resultaat deelneming	266	-	266

6.7. Overzicht verbonden partijen

Vonk heeft beslissende zeggenschap in onderstaande stichtingen/organisaties in Den Helder:

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2022	Exploitatie-saldo 2022	Omzet 2022	Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	Consolidatie ja/nee
BDH	Stichting	Den Helder	4	€ 3.615.479	€ -27.771	€ -12.687	nee	ja
DHTC	BV	Den Helder	4	€ 1.834.328	€ -12.687	€ 1.395.919	nee	ja
CTC	BV	Den Helder	4	€ 18.378	€ -	€ -	nee	ja
Educanet	BV	Den Helder	4	€ -206.092	€ -7.365	€ 57.429	nee	ja
SUSP	Stichting	Stompvoren	4	€ 231.558	€ -21.613	€ 163.027	nee	nee

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Het aandeel in de zeggenschap bij de stichtingen is 100%, bij de BV's is er sprake van een 100% deelneming in het kapitaal.

Het aandeel in de zeggenschap bij de stichtingen is 100%, bij de BV is er sprake van een 100% deelneming in het kapitaal.

Daarnaast heeft Vonk geen beslissende zeggenschap in de onderstaande verbonden partijen.

Samenwerkingsverbanden

Vonk participeert in zes samenwerkingsverbanden voor de leerlingenzorg in het voortgezet onderwijs.

	Belang
1. West-Friesland, voor de locaties Hoorn en Grootebroek	< 50%
2. Kop van Noord-Holland, voor de locatie Schagen	< 50%
3. Midden-Kennemerland, voor de locatie Castricum	< 50%
4. Noord-Kennemerland, voor de locaties Alkmaar en Heerhugowaard	< 50%
5. Waterland, voor de locatie Purmerend	< 50%
6. Amsterdam Diemen, voor de locatie Amsterdam	< 50%

Groene Norm

Vonk maakt sinds 2008 deel uit van Stichting De groene standaard, die is opgevolgd in 2015 door de Stichting Groene Norm. Dit is een samenwerkingsverband van aoc's, waarin competentiegerichte examenproducten worden ontwikkeld.

6.8. Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangaande ter zake van operationele leasing. De verplichtingen die hieruit voortvloeien bedragen ca. € 27.000 per jaar (2021: € 26.920). In 2025 loopt het operationele leasecontract af.

De post Financiële vaste activa houdt verband met een stelselwijziging inzake verrekening van de loonheffing en premies ABP over juli 1991. Het bedrag van deze post bedraagt € 92.268, maar is met inachtneming van het continuïteitsbeginsel gewaardeerd op € 1.

De stichting huurt enkele gebouwen, de huurverplichtingen hiervoor zijn als volgt:

Locatie	< 1 jaar	> 1 en < 5 jaar	> 5 jaar
Hofstraat 13, Schagen	€ 75.000	€ 316.000	€ 230.000
Burg. Ritmeesterweg 31, Den Helder	€ 139.000	€ 245.000	€ -

Daarnaast worden sporthallen en zwembaden gehuurd voor het geven van onderwijs. Afspraken inzake huur worden jaarlijks geëvalueerd en zijn opzegbaar met in acht neming van een opzegtermijn van maximaal 1 jaar. De kosten voor betreffende huur van sportaccommodaties bedragen circa € 110.000 op jaarbasis.

Op 3 februari 2022 heeft het college van bestuur van Vonk en de directie van Aannemersbedrijf J.M. Putter de aannemingsovereenkomst getekend voor de renovatie en nieuwbouw van Vonk in Hoorn. De totale omvang van de aannemingsovereenkomst bedraagt € 9,7 miljoen (exclusief btw).

Vonk heeft een contract afgesloten voor het technisch beheer van de onroerende goederen. Het contract is afgesloten voor de periode 2020 t/m 2023 en de verplichting voor het jaar 2023 bedraagt € 60.000. Daarnaast hebben wij overeenkomsten afgesloten met diverse schoonmaakbedrijven. De totale jaarlijkse verplichting inzake schoonmaakkosten bedraagt € 1.327.000.

Vonk heeft een overeenkomst afgesloten voor de huur van afdrukapparatuur. Het contract heeft een einddatum van 31 juli 2025. De verplichting voor 2023 bedraagt € 146.000.

Vonk heeft overeenkomsten afgesloten met leveranciers van diverse software(programma's). De kosten hiervan bedragen circa € 1.402.000 op jaarbasis. Daarnaast hebben wij verschillende contracten afgesloten met leveranciers ten behoeve van de ICT-infrastructuur (glasvezelverbinding, storage). De jaarlijkse kosten hiervoor bedragen circa € 602.000.

In 2020 heeft Vonk de Europese aanbesteding van de leermiddelen (in de volksmond 'gratis schoolboeken') afgerond. Met leverancier Iddink is voor twee schooljaren (2021-2022 en 2022-2023) een contract afgesloten. Het contract kan na twee jaar worden verlengd met twee keer een jaar. Jaarlijks bedragen de kosten ongeveer € 1.400.000 (afhankelijk van het aantal leerlingen).

Voorwaardelijke verplichting

Stichting Waarborgfonds MBO

Vonk heeft een verplichting jegens de Stichting Waarborgfonds MBO van ten hoogste 2% van de Rijksbijdrage. Deze verplichting ontstaat als het eigen vermogen beneden de € 9,9 miljoen komt.

Financiële instrumenten

Algemeen

De organisatie maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de organisatie blootstelt aan markt-, valuta-, rente-, kasstroom-, krediet- en liquiditeitsrisico. Om deze risico's te beheersen heeft de organisatie een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de organisatie te beperken.

Kredietrisico

De vorderingen uit hoofde van handelsdebiteuren zijn niet geconcentreerd bij een specifieke groep afnemers. Hiermee is het kredietrisico beperkt.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. Bij deze leningen is sprake van een vast rentepercentage over de gehele looptijd. De leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd. De organisatie heeft derhalve als beleid om geen afgeleide financiële instrumenten te gebruiken om (tussentijdse) rentefluctuaties te beheersen.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan.

6.9. Bestemming van het resultaat

Het resultaat volgens de Staat van baten en lasten over 2022 bedraagt -/- € 607.707.

De bestemming van het negatieve resultaat over 2022 wordt vastgesteld in de vergadering van de raad van toezicht, d.d. 23 juni 2023. Dit resultaat is reeds in de jaarrekening verwerkt.

6.10. Gebeurtenissen na de balansdatum

Na de balansdatum hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie.

6.11. Honorering en bezoldiging

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector (WNT)

Voor Vonk gelden de complexiteitspunten uit de onderstaande tabel:

	Score	Punten
Totaal van de baten inclusief de rentebaten 2022	75 tot 125 miljoen	8
Aantal bekostigde leerlingen/studenten op 1 oktober 2022	2.500 tot 10.000	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of - sectoren	5 en meer	5
Totaal aantal complexiteitspunten		16

Het totaal aantal complexiteitspunten van 16 correspondeert met bezoldigingsklasse F. Als gevolg van de fusie valt Vonk onder uitzondering 2A van de bijlage "Bijlage behorende bij artikel 3, tweede lid, van de Regeling normering topinkomens OCW-sectoren". Dit houdt in dat wij per 1-1-2022 uitgaan van de gegevens in het lopende jaar (t) voor de berekening van de bezoldigingsklasse

Aan klasse F is een bezoldigingsmaximum gekoppeld van € 196.000.

Voor de toezichthouders geldt een bezoldigingsmaximum van € 29.400 (15% van € 196.000) voor de voorzitter en € 19.600 (10% van € 196.000) voor de leden.

Beide bestuurders hebben een fulltime dienstverband over het gehele kalenderjaar 2022. Voor beiden geldt de norm van € 196.000. Deze norm is niet overschreden. De vergelijkende cijfers over 2021 van mevrouw W.J. van der Hoorn betreffen die van de fusiepartner stichting ROC Kop van Noord-Holland.

1a Bezoldiging topfunctionarissen

Naam	Mevrouw W.J. van der Hoorn	
	Voorzitter college van bestuur	Voorzitter college van bestuur
Functie		
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Aanvang functie	1-1	1-4
Einde functie	31-12	31-12
Taakomvang (fte)	1,0	1,0
	2022	2021
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding (in euro's)	145.479	99.596
Beloning betaalbaar op termijn	22.423	16.500
Subtotaal bezoldiging	167.902	116.096
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	196.000	133.356
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	167.902	116.096
Bedrag van de overschrijding	-	-
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

Naam	De heer G.P. Oud	
	Lid college van bestuur	Lid college van bestuur
Functie		
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Aanvang functie	1-1	1-1
Einde functie	31-12	31-12
Taakomvang (fte)	1,0	1,0
	2022	2021
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding (in euro's)	128.210	113.154
Beloning betaalbaar op termijn	21.751	20.979
Subtotaal bezoldiging	149.961	134.134
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	196.000	163.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	149.961	134.134
Bedrag van de overschrijding	-	-
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

Nevenfuncties college van bestuur

Mevrouw W.J. (Helma) van der Hoorn

- Bestuurlid Leve het Onderwijs
- Lid raad van advies Operation Education
- Lid raad van commissarissen Sivon

De heer G.P. (Gerard) Oud

- Bestuurslid/intern toezichthouder Vereniging Samenwerkingsverband VO-VSO West-Friesland
- Lid raad van toezicht Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Voortgezet Onderwijs Midden-Kennemerland
- Bestuurslid Vereniging Samenwerkingsverband Noord-Kennemerland VO-VSO
- Bestuurslid Stichting Samenwerkingsverband Kop van NH
- Bestuurslid Coöperatieve Onderwijsgroep Noordwest-Holland

- Bestuurslid Stichting Uitwisseling en Studiereizen voor het Platteland
- Bestuurslid RPA NHN
- Bestuurslid Amsterdam Green Campus
- Lid raad van toezicht Stichting Kennisnet

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

		2022						2021			
		Funcatiecategorie	Aanvang	Einde	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	Bezoldiging	Overschrijding norm	Aanvang	Einde	Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	Bezoldiging
<i>Aanhef</i>	<i>Naam</i>										
Dhr.	E.J. Lücke	Voorzitter	1-1	31-12	€ 29.400	€ 14.775	n.v.t.	1-1	31-12	€ 24.450	€ 6.886
Dhr.	C.L. Turnhout	Vicevoorzitter	1-1	31-12	€ 19.600	€ 14.775	n.v.t.	1-1	31-12	€ 26.550	€ 15.445
Mw.	E. Zijl	Lid	1-1	31-12	€ 19.600	€ 9.850	n.v.t.	1-1	31-12	€ 17.700	€ 10.403
Dhr.	D.M.L. Jansen	Lid	1-1	31-12	€ 19.600	€ 9.850	n.v.t.	1-1	31-12	€ 17.700	€ 10.296
Dhr.	R.C. Viëtor	Lid	1-1	31-12	€ 19.600	€ 9.850	n.v.t.	1-1	31-12	€ 16.300	€ 4.590
Dhr.	N.T.M. Verduin	Lid	1-1	31-12	€ 19.600	€ 9.850	n.v.t.	1-1	31-12	€ 16.300	€ 4.590
Mw.	Y.C.M van Saaze	Lid	1-1	31-12	€ 19.600	€ 9.850	n.v.t.	1-1	31-12	€ 16.300	€ 4.590
						€ 78.800					€ 56.800

Rooster van aftreden van de raad van toezicht Vonk (per 01-01-2022)

<i>Naam</i>	Datum aantreden	Einde 1 ^e periode/ benoeming 2 ^e periode	Aftreden na 2 ^e periode	Funcie
Dhr. E.J. Lücke	01-08-2016	Augustus 2020	Augustus 2024	Voorzitter
Dhr. C.L. Turnhout	16-12-2015	December 2019	December 2023	Vicevoorzitter
Mw. E. Zijl	17-12-2014	December 2018	December 2022	Lid
Dhr. R.C. Viëtor	01-08-2015	Augustus 2019	Augustus 2023	Lid (benoeming OR)
Dhr. N.T.M. Verduin	01-08-2017	Augustus 2021	Augustus 2025	Lid
Mw. Y.C.M van Saaze	01-08-2018	Augustus 2022	Augustus 2026	Lid
Dhr. D.M.L. Jansen	19-12-2018	December 2022	December 2026	Lid

In december 2022 is mevrouw E. Zijl afgetreden. Zij is in maart 2023 opgevolgd door mevrouw I. Puperhart.

Funcies en nevenfuncies

De heer E.J. (Eric) Lücke MBA FFP

- Executive Vice President Rabobank
- Lid Program Board New Energy Coalition (NEC)
- Lid Curatorium Adriba / Gedragwetenschappen bij de VU in Amsterdam. (tot medio 2022)
- Lid Raad van Toezicht Transactieland in Amsterdam
- Advisory Board member bij het Campus CommunityFund (CCF) in Groningen.
- Mentor bij Start Up Bootcamp in Amsterdam (Fintech & Cybersecurity)

De heer drs. C.L. (Kees) Turnhout

- Hoofd Afdeling Infrastructuur & Ruimte/Plaatsvervangend Directeur
- Bestuurssecretaris Sail Den Helder
- Lid Curatorium KVMO Leerstoel Militair-Wetenschappelijke studies aan RU Leiden

Mevrouw E. (Esther) Zijl

- Tot 21 maart 2022 Directeur/bestuurder Forte Kinderopvang
- Vanaf 21 maart 2022 Directeur/bestuurder Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland-Noord
- Partner bij Governance by Meaning

De heer R.Chr. (Robert) Viëtor

- Directeur Iona Stichting te Amsterdam
- Voorzitter Raad van Toezicht Jong Leren te Heemstede
- Bestuurslid Stichting Kostgewonnen te Amsterdam

De heer N.T.M. (Nico) Verduin

- Eigenaar Westfriesedijk vof
- NGZO (Ned. GeitenZuivel Org – voorzitter
- LTO Noord regio West – voorzitter
- LTO Noord algemeen bestuur – lid
- Redactieraad Nieuwe Oogst – voorzitter
- Stivas stichtingsbestuur -lid
- Clusius College/ROC Kop – lid raad van toezicht
- Greenports Nederland – lid GreenBoard
- Stichting Voedsel Verbindt – lid bestuur

Mevrouw Y.C.M. (Yvon) van Saaze

- Agrarisch ondernemer koel- en vriesbedrijf
- Lid Raad van Commissarissen CAV Agrotheek BV
- Bestuurslid CAV Wieringermeer BA
- Lid Raad van Commissarissen Heyboer BV

De heer D.M.L. (Dé) Jansen

- Manager Air Transport Business Excellence - Shell Aircraft
- Vicevoorzitter Marine Tennis Club te Den Helder

6.12. Enkelvoudige balans per 31 december 2022 (na resultaatbestemming)

1 Activa

	31 december 2022		31 december 2021	
Vaste activa (in euro's)				
1.1 Materiële vaste activa	60.420.197		57.908.785	
1.3 Financiële vaste activa	2.807		2.541	
Totaal vaste activa		60.423.004		57.911.326
Vlottende activa				
1.2.1 Voorraden	-		-	
1.2.2 Vorderingen	3.178.170		1.321.017	
1.2.4 Liquide middelen	32.598.526		35.771.707	
Totaal vlottende activa		35.776.696		37.092.724
Totaal activa		96.199.700		95.004.050

2 Passiva

	31 december 2022		31 december 2021	
2.1 Eigen Vermogen	60.733.924		57.748.689	
2.2 Voorzieningen	5.311.998		8.019.175	
2.3 Langlopende schulden	7.900.000		8.383.333	
2.4 Kortlopende schulden	22.253.778		20.852.853	
Totaal passiva		96.199.700		95.004.050

6.13. Enkelvoudige staat van baten en lasten 2022

	2022	Begroting 2022	2021
3 Baten (in euro's)			
3.1 Rijksbijdragen	97.875.043	93.900.194	94.915.212
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.479.331	1.415.665	1.637.376
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	704.884	658.897	380.521
3.4 Baten in opdracht van derden	2.360.546	3.362.692	2.146.227
3.5 Overige baten	6.118.853	4.705.178	6.619.098
Totaal baten	108.538.657	104.042.626	105.698.433
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	85.598.491	80.965.097	81.161.885
4.2 Afschrijvingen	5.446.908	5.665.795	5.452.650
4.3 Huisvestingslasten	5.927.323	5.823.899	5.084.775
4.4 Overige lasten	12.161.862	12.184.041	9.923.291
Totaal lasten	109.134.584	104.638.832	101.622.600
Saldo baten en lasten	-595.926	-596.206	4.075.833
5 Financiële baten en lasten	23.090	-92.464	-103.674
Resultaat	-572.837	-688.670	3.972.159
7 Belastingen	-	-	-
8 Resultaat deelneming	266	-	266
9 Buitengewoon resultaat	-	-	-
Totaal resultaat	-572.571	-688.670	3.972.425
Geconsolideerd resultaat	-607.707		4.005.225
Afwijking	-35.136		32.800
Resultaat BDH	-35.136		32.800
	-		-

6.14. Enkelvoudige kasstroomoverzicht

	2022		2021	
Kasstroom uit operationele activiteiten (in euro's)				
Saldo baten en lasten		595.926-		4.075.832
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	5.446.908		5.452.650	
- mutaties voorzieningen	850.630		1.871.639	
		6.297.538		7.324.289
Veranderingen in vlottende middelen:				
- voorraden	-		-	
- vorderingen	1.857.154-		406.995	
- schulden	1.400.925		813.615	
		456.229-		1.220.610
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		5.245.384		12.620.733
Ontvangen interest	204.979		89.261	
Betaalde interest	181.890-		-192.935	
Winstbelasting	-		-	
		23.090		-103.674
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		5.268.472		12.517.059
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings immateriële vaste activa			-	
Investerings materiële vaste activa	7.958.320-		-3.746.535	
Desinvesterings materiële vaste activa			-	
Mutaties overige financiële vaste activa	-		27.281	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		7.958.320-		-3.719.254
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Mutatie kredietinstellingen	483.333-		-483.334	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		483.333-		-483.334
Mutatie liquide middelen		3.173.181-		8.314.471
Beginstand liquide middelen		35.771.707		27.457.236
Mutatie liquide middelen		3.173.181-		8.314.471
Endstand liquide middelen		32.598.526		35.771.707

6.15. Toelichting behorende tot de enkelvoudige jaarrekening 2022

Algemeen

De geconsolideerde jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2022 van de organisatie. Voor zover posten uit de balans en staat van baten en lasten hierna niet nader zijn toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling.

De grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gelijk aan die voor de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

6.16. Toelichting op de balans

Materiële vaste activa

1.1 Materiële vaste activa (in euro's)

Boekwaarde

	Boekwaarde 01-01-2022	Investerings	Des- investerings	Afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2022
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	50.333.037	1.702.653	-639.736	3.487.911	49.187.516
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	5.644.031	2.310.397	-	1.916.792	6.037.635
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	128.221	48.176	-	42.205	134.192
1.1.2.5 In uitvoering en vooruitbetalingen	1.803.496	3.964.403	707.045	-	5.060.854
Materiële vaste activa	57.908.785	8.025.629	67.308	5.446.908	60.420.197

Aanschafprijs

	Aanschaf- prijs 01-01-2022	Investerings	Des- investerings	Afwaardering aanschafprijs	Aanschaf- prijs 31-12-2022
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	93.182.313	1.702.653	-639.736	732.206	94.792.497
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	9.931.418	2.310.397	-	1.251.791	10.990.023
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	169.013	48.176	-	3.146	214.043
1.1.2.5 In uitvoering en vooruitbetalingen	1.803.496	3.964.403	707.045	-	5.060.854
Materiële vaste activa	105.086.240	8.025.629	67.308	1.987.143	111.057.417

Afschrijving

	Afschrijving cumulatief 01-01-2022	Afwaardering afschrijvingen	Afschrijvingen	Afschrijving cumulatief 31-12-2022
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	42.849.278	732.206	3.487.911	45.604.983
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	4.287.386	1.251.791	1.916.792	4.952.388
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	40.791	3.146	42.205	79.850
1.1.2.5 In uitvoering en vooruitbetalingen	-	-	-	-
Materiële vaste activa	47.177.455	1.987.143	5.446.908	50.637.220

Totaal

	01-01-2022	31-12-2022
1.1.2 Aanschafprijs	105.086.240	111.057.417
1.1.2 Afschrijving	47.177.455	50.637.220
Boekwaarde	57.908.785	60.420.197

De OZB-waarde van de gebouwen en terreinen is € 56.405.000 (peildatum januari 2022).

De verzekerde waarde van de gebouwen en inventaris is € 217.479.000 (peildatum januari 2022).

De boekwaarde van de gebouwen ligt onder de OZB-waarde.

Financiële vaste activa

1.1.3 Financiële vaste activa (in euro's)

	waarde 01-01-2022	Mutatie boekjaar	Stand per 31-12-2022
1.1.3.1 Deelneming Vonk cursussen en bedrijfsopleidingen	2.540	266	2.806
1.1.3.5 Vorderingen op OCW	1	-	1
Financiële vaste activa	2.541	266	2.807

Vorderingen

1.2.2 Vorderingen (in euro's)

	31-12-2022	31-12-2021
1.2.2.1 Debiteuren	1.660.724	409.438
1.2.2.4 Vorderingen op deelnemingen	427.601	318.703
1.2.2.10 Overige vorderingen	635.362	297.732
1.2.2.12 Overlopende activa	466.951	307.444
1.2.2.16 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	12.467	12.300
Vorderingen	3.178.170	1.321.017
1.2.2.16 Stand per 1 januari	12.300	23.277
Onttrekking boekjaar	-	10.977
Dotatie boekjaar	167	-
Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	12.467	12.300

Liquide middelen

1.2.4 Liquide middelen (in euro's)

	31-12-2022	31-12-2021
1.2.4.1 Kasmiddelen	11.750	12.589
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	566.586	314.190
1.2.4.3 Schatkistbankieren	28.020.190	31.444.927
1.2.4.4 Deposito's	4.000.000	4.000.000
Liquide middelen	32.598.526	35.771.707

Overzicht uitstaande deposito's

	Bedrag €	Datum afloop deposito	Datum begin deposito	Duur	Rentevoet	Rente per jaar €
NL42 RABO 3495 6868 51	750.000	01-01-2023	02-01-2013	10 jaar	3,4%	25.500
NL12 RABO 3035 5278 30	1.000.000	26-05-2024	27-05-2014	10 jaar	2,7%	27.000
NL55 RABO 1025 4633 74	750.000	11-12-2029	12-12-2017	12 jaar	1,2%	9.000
NL30 RABO 3036 5293 22	750.000	18-09-2036	19-09-2016	20 jaar	1,8%	13.500
NL36 RABO 3497 6425 76	750.000	21-12-2036	22-12-2016	20 jaar	1,9%	14.250
	4.000.000					89.250

Eigen vermogen

2.1 Eigen Vermogen (in euro's)

	Stand per 01-01-2022	Gecorrigeerde stand per 01-01-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
2.1.1.1 Algemene reserve publiek	55.320.313	58.878.119	-402.726	5.420	58.480.813
2.1.1.2 Bestemmingsreserve publiek	169.845	169.845	-169.845	-	-
2.1.1.3 Bestemmingsreserve privaat	2.206.145	2.206.145	-	-	2.206.145
2.1.1.6 Herwaarderingsreserve	52.386	52.386	-	5.420	46.966
Eigen vermogen	57.748.689	61.306.495	-572.571	-	60.733.924

Voorzieningen

2.2 Voorzieningen (in euro's)

	Stand per 01-01-2022	Gecorrigeerde stand per 01-01-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Stand per 31-12-2022
2.2.1.2 Voorziening spaarverlof	7.369	7.369	372	-	7.741
2.2.1.4 Voorziening jubileumuitkeringen	756.475	756.475	55.475	24.007	787.943
2.2.1.6 Voorziening langdurig zieken	1.278.386	1.278.386	836.953	-	2.115.339
2.2.1.7 Overige personele voorzieningen	2.419.138	2.419.138	70.632	88.796	2.400.975
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	3.557.806	-	-	-	-
Voorzieningen	8.019.175	4.461.369	963.432	112.803	5.311.998

	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar
2.2.1.2 Voorziening spaarverlof		7.741
2.2.1.4 Voorziening jubileumuitkeringen		787.943
2.2.1.5 Voorziening langdurig zieken	1.481.216	634.123
2.2.1.7 Overige personele voorzieningen	435.675	1.965.300
Voorzieningen	1.916.891	3.395.107

Langlopende schulden

2.3 Langlopende schulden (in euro's)

	Stand per 01-01-2022	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2022
2.3.5 Schulden aan ministerie van Financiën				
- Lening Ministerie van Financiën	5.133.333	-	233.333	4.900.000
- Lening Ministerie van Financiën	3.250.000	-	250.000	3.000.000
Langlopende schulden	8.383.333	0	483.333	7.900.000

	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar	Rentevoet	Datum afloop lening	Datum afloop rente
2.3.5 Schulden aan ministerie van Financiën					
- Lening Ministerie van Financiën	4.900.000	3.966.668	2,41%	04-01-2044	04-01-2044
- Lening Ministerie van Financiën	3.000.000	2.000.000	1,80%	02-01-2035	02-01-2025
Langlopende schulden	7.900.000	5.966.668			

Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden (in euro's)

	31-12-2022	31-12-2021
2.4.5 Schulden aan het ministerie van Financiën	483.333	483.333
2.4.7 Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	1.667.752	1.311.816
2.4.8 Crediteuren	2.450.396	1.464.296
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.736.480	3.362.211
2.4.10 Schulden ter zake van pensioenen	1.005.351	982.553
2.4.12 Overige kortlopende schulden	949.325	880.247
2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	8.909.251	8.336.159
2.4.17 Vakantiegeld en -dagen	2.655.536	2.410.481
2.4.19 Overige overlopende passiva	396.353	1.621.757
Kortlopende schulden	22.253.778	20.852.853
Uitsplitsing		
2.4.9.1 Loonheffing en sociale verzekeringen	3.729.904	3.357.398
2.4.9.2 Omzetbelasting	6.576	4.813
Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.736.480	3.362.211
2.4.19.1 Accountants- en administratiekosten	39.912	23.432
2.4.19.2 Overige	356.441	1.598.325
Overlopende passiva	396.353	1.621.757

Alkmaar, 23 juni 2023

W.J. van der Hoorn
Voorzitter college van bestuur

De heer G.P. Oud
Lid college van bestuur

De heer E. Lücke
Voorzitter raad van toezicht

De heer drs. C.L. Turnhout
Vicevoorzitter raad van toezicht

De heer drs. R.C. Viëtor
Lid raad van toezicht

De heer D.M.L. Jansen
Lid raad van toezicht

De heer N. Verduin
Lid raad van toezicht

Mevrouw Y. van Saaze
Lid raad van toezicht

Mevrouw I. Purperhart
Lid raad van toezicht

7. Overige gegevens

7.1. Controleverklaring

Aan de raad van toezicht van Stichting Vonk

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de in dit rapport opgenomen jaarrekening 2022 van Stichting Vonk te Alkmaar gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Vonk op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2022;
2. de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Vonk zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Utrecht, 23 juni 2023
Flynth Audit B.V.

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

Drs. R.M. Janssen RA

Bijlagen

Bijlage 1: Verantwoording passend onderwijs

Bijlage 2: Kwaliteitsagenda mbo – Voortgang van de ambities Clusius College

Bijlage 3: Kwaliteitsagenda mbo – Voortgang van de ambities ROC Kop van Noord-Holland

Bijlage 4: Afkortingenlijst

Bijlage 1: Verantwoording passend onderwijs

Verantwoording ondersteuningsmiddelen 2022

Passend onderwijs moet ervoor zorgen dat elk kind het beste uit zichzelf haalt. Vonk biedt daarom extra hulp aan leerlingen en studenten die dit nodig hebben. De verworven ondersteuningsmiddelen bieden de vestigingen de gelegenheid om onderwijsondersteuning op maat te bieden. Binnen Vonk wordt er binnen zes verschillende samenwerkingsverbanden gewerkt voor het vo. Daarnaast hanteert het mbo zijn eigen subsidievormen.

Ondersteuningsmiddelen vmbo

	Alkmaar	Amsterdam	Castricum	Grootebroek	Heerhugowaard	Hoorn	Purmerend	Schagen	Totaal
Lichte ondersteuning 2022	€ 991.834	€ 1.020.623	€ 2.368.501	€ 304.531	€ 617.096	€ 787.912	€ 69.268	€ 997.009	€ 7.156.774
Zware ondersteuning 21-22	€ 103.599	€ 123.760		€ 71.279	€ 69.862	€ 108.706		€ 271.175	€ 748.382
Ondersteuningsplan personeel								€ 165.760	€ 165.760
Ontwikkelagenda 2022	€ 44.936				€ 28.012				€ 72.948
Pilot Altra College						€ 50.000			€ 50.000
Nieuwkomers SWV					€ 24.390				€ 24.390
Basisondersteuning 21-22						€ 37.789			€ 37.789
Arrangementen 21-22			€ 15.000	€ 7.150		€ 20.800			€ 42.950
Inzet zorgcoörd. 21-22			€ 16.200			€ 10.903			€ 27.103
Schooljongerenwerk 2022		€ 16.800							€ 16.800
Verzuimreg en opvol 21-22						€ 13.375			€ 13.375
Trajectklas		€ 4.650	€ 174.800						€ 179.450
Preventive ondersteuning instromers						€ 10.535			€ 10.535
Totaal	€ 1.140.370	€ 1.165.833	€ 2.574.501	€ 375.810	€ 746.510	€ 896.618	€ 212.671	€ 1.433.944	€ 8.546.257

De middelen voor lichte ondersteuning in de bovenstaande tabel bedragen 80% van de totale ontvangen middelen vanuit de samenwerkingsverbanden. De overige 20% wordt onder andere besteed aan centrale voorzieningen zoals huisvesting (investeringen en onderhoud van de gebouwen en terreinen), ICT, Vonkbrede scholing en centrale ondersteuning door de ondersteunende afdelingen.

Vonk Alkmaar en Heerhugowaard – samenwerkingsverband Noord-Kennemerland

Algemene introductie van passend onderwijs en ambitie

Passend onderwijs vindt zo veel mogelijk plaats in de klas, alleen indien noodzakelijk buiten de klas. Liefst in kortdurende trajecten. Om passend onderwijs te bieden is nodig dat docenten zich bekwaam voelen en bekwaam zijn of worden in het bieden van passend onderwijs aan alle leerlingen in de klas. Docenten worden hierbij ondersteund vanuit verschillende hoeken, onder meer vanuit de OOM-voorziening. Onze ambitie is dat ondersteuning en passend onderwijs een geheel vormen zodat de school een veilige basis is van waaruit leerlingen in staat zijn te leren en te ontwikkelen.

Vanuit dit wat meer holistisch perspectief is het juist zaak om onderwijs niet 'fragmentarisch' in te delen, maar vanuit een bredere basis en visie. De middelen worden ingezet zowel in de basisbehoeften en in meer specifieke begeleiding of ondersteuning. Dit gebeurt op het niveau van leerlingen maar ook op niveau van docenten, begeleiders en teamleiders.

Uit bovenstaande wordt duidelijk dat verschillende categorieën elkaar versterken en het niet een-op-een te verdelen is in compartimenten. Hieronder schetsen we een beeld van de inzet van de middelen met een geschat percentage van de ondersteuningsmiddelen. Dit is dus een schatting en geen absoluut getal.

In ons vmbo is 'ondersteuning' een belangrijke pijler van het onderwijs. Niet elke leerling kan de opleiding zonder extra hulp en ondersteuning volgen. In het vmbo is de ondersteuning van leerlingen dan ook een belangrijk aspect van het onderwijs.

Bij de aanmelding wordt daarom eerst gekeken welke (extra) ondersteuning voor een leerling nodig is om de opleiding met succes te kunnen doorlopen. Vervolgens wordt aan de hand van deze inventarisatie beoordeeld of de vestiging in staat is aan de hulpvraag van de leerling te voldoen. Met andere woorden: of de school over voldoende mogelijkheden en expertise beschikt om de leerling met succes te kunnen begeleiden. Indien nodig zal bij die afweging gebruik gemaakt worden van de ondersteuning van bijvoorbeeld de mogelijkheden die het Samenwerkingsverband Noord-Kennemerland Vo/Vso biedt. Ondersteuning is niet alleen gericht op het aanpakken van optredende problemen, maar richt zich ook op het voorkomen ervan. Op deze manier geeft de school ook op preventieve wijze gestalte aan de ondersteuning. De school richt zich bij haar ondersteuning ook sterk op het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten en thuiszitters, onder andere door een onderwijs op maatvoorziening (OOM) binnen de school.

In welke ondersteuningsbehoefte een vestiging kan voorzien, staat omschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). Dit profiel staat gepubliceerd op de website van het Clusius College bij de vestiging Alkmaar en Heerhugowaard.

De middelen die het Clusius College van het samenwerkingsverband NKL Vo/Vso ontvangt zijn onderdeel van het budget van de vestiging. Deze middelen worden – afhankelijk van de afspraken binnen het samenwerkingsverband – in elk geval ingezet voor verlaging van de groepsgrootte, specialistische ondersteuning en zorg voor individuele leerlingen (zowel van daartoe opgeleide en toegeruste eigen medewerkers of externen), interne trajectvoorzieningen (OOM) en scholing van medewerkers, voor zover deze niet vanuit het samenwerkingsverband plaatsvindt.

Dit jaar hebben we NPO-middelen ingezet om de ondersteuning op verschillende vlakken te versterken. Denk hierbij aan uitbreiding in de uren voor leerlingbegeleiding, weerbaarheidstraining aan alle eerste klassen en scholing.

Overzicht van de ontvangen middelen (bedragen HHW komen niet overeen met het totaal overzicht)

Type middelen	Budget in 2022	
	Alkmaar	Heerhugowaard
Middelen voor lichte ondersteuning	€ 991.834	€ 617.096
Middelen voor zware ondersteuning	€ 103.599	€ 69.862
Middelen ontwikkelagenda passend onderwijs	€ 44.936	€ 28.012
Middelen verzuimpreventie		
Overige middelen (nieuwkomers SWV)		€ 24.390
Arrangementen		€ 7.150
Totaal	€ 1.140.370	€ 746.510

Categorie	Geschat percentage van ondersteuningsmiddelen		Toelichting
	Alkmaar	Heerhugowaard	
Bovenschoolse uitgaven	20%	20%	Algemeen: Er wordt 20% van het budget lichte ondersteuning gebruikt voor huisvesting, ICT en algemene ondersteuning.
Ondersteuning individuele leerling door eigen organisatie & kleinere klassen	63%	57%	Alkmaar: - Inzet mentoren (2 uur/week) en bij meerdere klassen 2 mentoren/klas - Overleg ondersteuningsbehoefte met leerling/ouder(s)/ext. hulpverlening enz. - Huiswerkkamer (incl vakhulplessen)

			<p>- Weerbaarheidstraining (Rots & Water), faalangstreductietraining, examenvreestraining</p> <p>- Kleine klassen (BB) en praktijkgroepen, hiervan wordt een deel uit NPO-gelden bekostigd.</p> <p>Heerhugowaard:</p> <p>- ondersteuning vanuit de mentoren. Iedere klas heeft twee mentoren.</p> <p>- overleg ondersteuningsbehoefte met leerling, ouders, externe hulpverleners etc. Vakhulp op aanvraag. (Altijd kortdurend.)</p> <p>- kleine klassen en praktijkgroepen Hiervan wordt een deel uit NPO-gelden bekostigd.</p>
Ondersteuning individuele leerling door inhuur externen	n.v.t.	n.v.t.	
Ondersteuning van specifieke doelgroepen	n.v.t.	n.v.t.	
Coördinatie en organisatie	3% OCO/teamleider ondersteuning en passend onderwijs 2% leerlingbegeleiders 2% teamleiders	3% OCO 5 % leerlingbegeleiders 2% teamleiders	<p>Alkmaar: Ondersteuningscoördinator, teamleiders en leerlingbegeleiders in onder- en bovenbouw. Er zijn meer leerlingbegeleiders ingezet, deze worden deels bekostigd vanuit NPO-gelden.</p> <p>Heerhugowaard: Ondersteuningscoördinator, teamleiders en leerlingbegeleiders in onder- en bovenbouw en ISK.</p> <p>We hebben een medewerker voor het OOM-lokaal aangesteld voor 0,6 fte. Deze wordt bekostigd vanuit NPO-middelen.</p>
Professionalisering en training	5%	3%	<p>Alkmaar: Intern: door begeleider (coaching docenten, observaties van lessen, leerlingen, klassen) Extern: Scholingen individueel en op teamniveau.</p> <p>Heerhugowaard: Intern: door begeleider (coaching docenten, observaties van lessen, leerlingen, klassen)</p>
Meer handen in de klas	2%	2%	<p>Alkmaar: Onderwijsassistent in onderbouw</p> <p>Heerhugowaard: Onderwijsassistent is ingezet in een eerstejaarsklas met veel</p>

			leerlingen die kansrijk geplaatst waren. Dit is niet doorgezet in schooljaar 2022-2023
Versterkte leerroute nieuwkomers	n.v.t.	5%	Inzet leerlingbegeleider voor de ISK
Materieel	1%	1%	<p>Alkmaar: Hulpmiddelen die ingezet worden bij individuele leerlingen om beter mee te kunnen doen met de lessen, naslagwerk</p> <p>Heerhugowaard: Hulpmiddelen die ingezet worden bij individuele leerlingen om beter mee te kunnen doen met de lessen, naslagwerk</p>
Overig, namelijk:	2%	2%	<p>Alkmaar: Cito-VAS afname in leerjaar 1, 2 en 3 Aanvullend onderzoek vanuit OBD (WISK V afname) Drempelonderzoek</p> <p>Heerhugowaard: Cito-VAS afname in leerjaar 1, 2 en 3 Aanvullend onderzoek vanuit OBD (SON-R afname) en School & Onderwijsservice Drempelonderzoek</p>

Bereikte resultaten

Type middelen	Hoeveel jongeren hebben hierdoor passend onderwijs gekregen?		Welke resultaten zijn bereikt?	
	Alkmaar	Heerhugowaard	Alkmaar	Heerhugowaard
Middelen voor lichte ondersteuning	<p>In schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 hebben bijna alle leerlingen (totaal aantal lln. '21-'22: 486 en totaal aantal lln. '22-'23: 528) Passend Onderwijs gekregen.</p> <p>In schooljaar '21-'22: - Dyslexie: 113 - Dyscalculie: 2</p> <p>In schooljaar '22-'23:</p>	<p>In schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 hebben bijna alle leerlingen (totaal aantal lln. '21-'22: en totaal aantal lln. '22-'23: 309) Passend Onderwijs gekregen.</p> <p>In schooljaar '21-'22: - Dyslexie: 60 - Dyscalculie: 1</p> <p>In schooljaar '22-'23: -Dyslexie: 54 -Dyscalculie: 2</p>	<p>Vanuit de onderbouw wordt een doorstroom (met voldoende resultaat) naar de bovenbouw gerealiseerd. Leerlingen zijn in staat een diploma te halen en het sociaal emotioneel welbevinden van leerlingen is veelal goed.</p>	<p>Vanuit de onderbouw wordt een doorstroom (met voldoende resultaat) naar de bovenbouw gerealiseerd. Leerlingen zijn in staat een diploma te halen.</p> <p>Er zijn zorgen over een groep leerlingen in moeilijke omstandigheden. Zorgen rondom welbevinden, gender en grensoverschrijdend gedrag.</p>

	-Dyslexie: 119 -Dyscalculie: 2			
Middelen voor extra ondersteuning	In 2022 198 leerlingen (28 met een topdossier en 170 met een "start OPP") TLV: 5 TVIA (CLEO): 2 PRO: 1 Entree: 0		De intake van alle nieuwe leerlingen die een extra ondersteuningsbehoefte hebben, heeft voor de zomervakantie plaatsgevonden. Er is een eenvoudig "start OPP" ontwikkeld waarmee sinds dit schooljaar voor alle nieuwe leerlingen gewerkt wordt. Het cyclisch werken is verder doorgezet, per rapportperiode vindt er een evaluatie plaats, doelen worden bijgesteld of de extra ondersteuning wordt afgesloten. We hebben een Topdossier gemaakt voor de leerlingen waarvoor een TLV of TVIA (CLEO) is aangevraagd, overgestapt zijn naar Praktijkonderwijs of voor wie meer en langduriger extra ondersteuning nodig hadden.	De intake van alle nieuwe leerlingen die een extra ondersteuningsbehoefte hebben, heeft helaas niet in alle gevallen voor de zomervakantie plaatsgevonden. Er is een eenvoudig "start OPP" ontwikkeld waarmee sinds dit schooljaar voor alle nieuwe leerlingen gewerkt wordt. Het cyclisch werken is verder doorgezet, maar verdient nog meer aandacht. We hebben een Topdossier gemaakt voor de leerlingen waarvoor een TLV of TVIA (CLEO) is aangevraagd, overgestapt zijn naar Praktijkonderwijs of voor wie meer en langduriger extra ondersteuning nodig hadden. TVIA: 3 TLV: 5 PRO: 1 Entree: 2
Middelen ontwikkelagenda passend onderwijs	Deze middelen worden ingezet voor alle leerlingen op school, waarbij de nadruk is gelegd op de BB-leerlingen in de onderbouw. De ontwikkelagenda is gericht op ondersteuning	Deze middelen worden ingezet voor alle leerlingen op school, waarbij de nadruk is gelegd op de BB-leerlingen in de onderbouw. De ontwikkelagenda is gericht op ondersteuning en ontwikkeling van docenten en de	Afsluiten en borgen van de resultaten van de basisklas (zelfevaluatie is leidend hierin geweest). Mentoren zijn vaardiger/professioneler geworden in het bieden van de juiste ondersteuning van	Kennis wordt vanuit de OOM gedeeld met docenten en mentoren. Door een nieuwe structuur waarbij vaste leerlingbegeleiders zijn gekoppeld aan de klassen, signaleren we eerder en kunnen we de docenten en de

	<p>en ontwikkeling van docenten en de wisselwerking tussen OOM en docenten optimaliseren.</p>	<p>wisselwerking tussen OOM en docenten optimaliseren.</p>	<p>de leerlingen en het houden aan de oudergesprekken. Nieuwe mentoren worden hier steeds in meegenomen.</p> <p>Het organiseren van aanvullende toetsing bij leerlingen waarvan getwijfeld wordt of vmbo-BB haalbaar is. Dit waren onderzoeken die door School & Onderwijs Service (SOS) zijn uitgevoerd (WISC V) en door ons zelf (Drempelonderzoek).</p> <p>1x/2 maanden overleg met OCO, consulent po en J&G-coach om de thuiszitterslijst te bespreken.</p>	<p>leerlingen beter ondersteunen.</p> <p>De OCO heeft elke twee maanden contact over de schoolaanwezigheidslijst met de consulent po en de J&G-coach en de verbonden GGD-jeugdarts.</p>
<p>Middelen verzuimpreventie</p>	<p>Dagelijkse inzet van verzuimmedewerkers om te kunnen borgen dat de wettelijke taak (melden bij DUO) uitgevoerd kan worden. Uitvoeren verzuimbeleid, organiseren van preventieve verzuimgesprekken door de LPA, inzet JGZ-team/M@zl.</p> <p>Wat betreft de thuiszittende leerlingen; het op een juiste manier registreren/melden/uitvoeren van acties richting LPA, JGZ-team en samenwerkingsverband (monitor schoolaanwezig</p>	<p>Dagelijkse inzet van verzuimmedewerkers om te kunnen borgen dat de wettelijke taak (melden bij DUO) uitgevoerd kan worden. Uitvoeren verzuimbeleid, organiseren van preventieve verzuimgesprekken door de LPA, inzet JGZ-team/M@zl.</p> <p>Wat betreft de thuiszittende leerlingen; het op een juiste manier registreren/melden/uitvoeren van acties richting LPA, JGZ-team en samenwerkingsverband (monitor schoolaanwezigheid bijhouden en periodiek bespreken met de</p>	<p>De samenwerking met de verschillende externe partijen komt steeds meer van de grond, (interprofessioneel samenwerken).</p> <p>Eén verzuimmedewerker neemt deel aan de bijeenkomsten voor verzuimmedewerkers die worden georganiseerd bij het SWV-NKL.</p>	<p>Er wordt regelmatig samengewerkt met de betrokken leerplichtambtenaren. Het meest intensieve contact is met onze vaste leerplichtambtenaar van Dijk en Waard.</p> <p>De schoolaanwezigheidslijst wordt besproken tijdens een overleg met jeugdarts en leerplichtambtenaar en de verzuimcoördinator en ondersteuningscoördinator en J&G-coach.</p>

	heid bijhouden en periodiek bespreken met de consulent PO/J&G-coach)	consulent PO/J&G-coach)		
Overige middelen	n.v.t.		n.v.t.	Leerlingen van de ISK komen beter in beeld bij de leerlingbegeleiding. Dit blijft een punt van zorg en aandacht.

Ontwikkelingen, kansen en risico's

Weergave van de belangrijkste ontwikkelingen, kansen en risico's op het gebied van passend onderwijs in/voor de school.

Alkmaar:

Doorontwikkeling M@zl methodiek (JGZ). In schooljaar 2020-2021 is hiermee gestart. Training van alle mentoren in het voeren van verzuimgesprekken heeft plaatsgevonden en helpt bij het beter in beeld krijgen van achterliggende problematiek, de vermindering van het ziekteverzuim, sneller kunnen acteren op ziekmeldingen en de juiste vervolgstappen gaan maken. De jeugdarts heeft een grotere rol gekregen.

Aandacht houden dat nieuwe collega's/mentoren ook getraind blijven worden in de M@ZL methodiek en dat we regelmatig ook weer even de kennis oprissen.

J&G-coach (Groeimee) is voor het vmbo (J&G-coach) en het mbo (SMW) dezelfde persoon. Er heeft afstemming plaatsgevonden in de werkwijze vmbo en mbo (echter de taak van J&G-coach in het vmbo is anders als SMW in het mbo), overstappende leerlingen die in begeleiding zijn van de J&G coach kunnen binnen de mbo-vestiging door dezelfde persoon begeleid worden.

Thuiszittende leerlingen (6 lln. in 2022) goed in beeld houden, dit door regelmatig te bespreken in het IOT en met de consulent po en J&G-coach en plaatsen op de monitor schoolaanwezigheid (voorheen thuiszitterslijst).

Ontwikkelingen, knelpunten en positieve ontwikkelingen binnen po worden besproken in het Passend Onderwijs overleg met de vestigingen HHW en Alkmaar en medewerkers vanuit het SWV VO/VSO NKL.

Specifieke ontwikkelingen

- Van de thuiszittende leerlingen is de problematiek vaak complex, waardoor een schoolse setting niet aan de orde is. Deze leerlingen gaan of naar een zorgboerderij of naar een zorgsportschool. Een andere leerling verblijft in een afkickkliniek.
- VSO-scholen geven aan geen mogelijkheden meer te hebben voor plaatsing van nieuwe leerlingen. Zorgen zijn gedeeld met het SWV, zij herkennen de signalen. Toename van het totaal aantal leerlingen die langere tijd begeleiding krijgen vanuit de OOM. Cyclisch werken helpt om op tijd trajecten bij te stellen of af te sluiten. Toename van psychische problematiek en daardoor thuiszittende leerlingen.
- Doorontwikkeling Topdossier: het werken met topdossier verloopt steeds beter. Scholing vanuit het SWV wordt als helpend ervaren.
- Veel mdo's/mdo-t's waarbij de consulent po betrokken is geweest.

- Toename van het aantal leerlingen die een aangepast rooster hebben gekregen in combinatie met één of meerdere dagdelen werken in de OOM/begeleiding vanuit de OOM. Ook thuiszittende leerlingen.

De impact van corona op het welbevinden en veerkracht van al het personeel, de leerlingen en hun ouders. Dit vraagt veel en heeft tot gevolg dat er weinig ruimte is geweest voor het ontwikkelen van nieuwe initiatieven en heeft bijvoorbeeld professionalisering minder aandacht gekregen.

Heerhugowaard

Doorontwikkeling M@zl methodiek (JGZ). In schooljaar 2020-2021 is hiermee gestart. De training van de mentoren voor het voeren van verzuimgesprekken heeft nog niet plaatsgevonden. De jeugdarts heeft wel een grotere rol gekregen en de procedure van M@zl wordt steeds nadrukkelijker uitgevoerd. De GGD-jeugdarts treedt steeds meer op als partner.

Onze J&G-coach (Groeimee) ondersteunt leerlingen en ouders en kan een rol spelen bij doorverwijzing. Zij wordt goed gevonden en sluit aan bij ons interne en externe overleg over leerlingen.

Thuiszittende leerlingen goed in beeld houden, dit door regelmatig te bespreken in het IOT en met de consulent po en J&G-coach en plaatsen op de monitor schoolaanwezigheid (voorheen thuiszitterslijst).

We hebben een grote groep thuiszittende leerlingen. Deze vragen veel zorg en aandacht. Monitoren van het welbevinden, aanhaken bij jeugdhulpverlening en samen kijken naar eventuele vervolgplekken vraagt onze aandacht.

We hebben zo'n acht leerlingen die helemaal niet naar school komen en evenveel die met een aangepast rooster nog wel gedeeltelijk naar school komen of extern tijdelijk onderwijs volgen.

Ontwikkelingen, knelpunten en positieve ontwikkelingen binnen po worden besproken in het Passend Onderwijs overleg met de vestigingen HHW en Alkmaar en medewerkers vanuit het SWV VO/VSO NKL.

Specifieke ontwikkelingen

- Toename van het totaal aantal leerlingen die langere tijd begeleiding krijgen vanuit de OOM. Toename van psychische problematiek en daardoor thuiszittende leerlingen.
- Voorafgaand aan plaatsing van leerlingen met een wat grotere ondersteuningsbehoefte, wordt er door verschillende scholen al contact gezocht. Bij de SBAO school in Heerhugowaard zijn de OCO en teamleider al in oktober aangesloten op een ouderavond om daar te vertellen wat onze school leerlingen wel en niet kan bieden. Hier heeft ook een extra gesprek plaatsgevonden om het over het aan laten sluiten van het lesstofaanbod te hebben.
- Doorontwikkeling Topdossier: het werken met topdossier verloopt steeds beter. Extra scholingen, op verzoek van de vestiging Alkmaar en Heerhugowaard, die geboden zijn vanuit het SWV zijn daarin helpend geweest. In Heerhugowaard is er bij de huidige werknemers van het ondersteuningsteam nog onvoldoende kennis om hier goed mee uit de voeten te kunnen.
- Veel mdo's/mdo-t's waarbij de consulent po betrokken is geweest. De samenwerking met de consulent po wordt als zeer prettig ervaren. Er zijn wisselingen geweest van consulenten. Dit is goed opgepakt, maar werkt vertragend.
- Toename van het aantal leerlingen die een aangepast rooster hebben gekregen in combinatie met één of meerdere dagdelen werken in de OOM/begeleiding vanuit de OOM. Ook thuiszittende leerlingen.

Risico's:

- We maken ons zorgen om de leerlingen die op wachtlijsten staan voor de jeugdzorg of gezinnen die op de wachtlijst staan bij J&G-coaches van gemeentes.
- We maken ons ook zorgen om leerlingen in gezinnen waarvan de ouders (recent) uit elkaar zijn gegaan of willen en die aanlopen tegen problemen veroorzaakt door corona of woningnood.
- We maken ons ook zorgen om leerlingen die zich lijken te verliezen in andere realiteiten die zij via het internet en social media opzoeken.
- De leerlingenslop op de VSO Spinaker in Alkmaar werkt belemmerend voor de doorstroom van leerlingen voor wie dat een betere plek is. Nu wordt er gewerkt aan de leerlingenslop en is het vooral moeizaam om een goede plek te vinden voor leerlingen die bij ons al in de tweede zitten en voor wie wij toch niet de best passende plek zijn.
- Op Heliomare lijkt al vroeg in het jaar moeilijk aanspraak op gedaan te kunnen worden.

Klachten, geschillen passend onderwijs in 2022

Klachten en/of geschillen betreffende PO, aard en afhandeling van de klacht beknopt weergeven.

Alkmaar

Er zijn geen klachten en/of geschillen betreffende po geweest.

Heerhugowaard

Er is een klacht geweest van een ouder. Deze is besproken met ouders en naar tevredenheid afgehandeld.

Vonk Amsterdam – Samenwerkingsverband Amsterdam Diemen

Algemene introductie van passend onderwijs en ambitie

Ons passend onderwijs is verweven met het leerwegondersteunend onderwijs. Dit is bedoeld voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben voor het behalen van zijn of haar diploma. Hierbij wordt er rekening gehouden met didactische en pedagogische onderwijsbehoeften.

Wij bieden de volgende ondersteuning aan op alle leergebieden:

- klassen met een kleine groeps grootte (max. 19 leerlingen)
- verlengde instructie in de klas
- inzet van maatwerklessen
- trainingen/begeleiding op gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling
- inzet begeleider passend onderwijs: coach voor docenten en leerlingen binnen de klassensetting
- trajectvoorziening
- remedial teacher (rekenen en taal)

Overzicht van de ontvangen middelen

Type middelen	Budget in 2022
Middelen voor lichte ondersteuning	€ 1.020.623
Middelen voor extra ondersteuning	€ 123.760
Middelen ontwikkelagenda passend onderwijs	
Middelen verzuimpreventie	
Overige middelen	€ 21.450
Totaal	€ 1.165.833

Categorie	Geschat percentage van ondersteuningsmiddelen	Toelichting
Bovenschoolse uitgaven	0%	
Ondersteuning individuele leerling door eigen organisatie & kleinere klassen	55%	Maatwerkklas, huiswerkklas, interne leerlingbegeleiding, trajectklasvoorziening, inzet

		<p>leerwegondersteuning voor kleinere klassen.</p> <p>Leerlingbegeleiders, zorgcoördinator en pedagogisch conciërge besteden uren aan de samenwerking met de verschillende externe partners. Doel: meer en extra begeleiders voor laagdrempelige hulpvragen met als resultaat: minder uitval, meer rust in de klas en een ontwikkeling op sociaal-emotioneel gebied van de leerling.</p>
Ondersteuning individuele leerling door inhuur externen	15%	Inhuur pedagoog/psycholoog
Ondersteuning van specifieke doelgroepen	20%	Coaching leerlingen met gerdagsproblematiek
Coördinatie en organisatie		De zorgstructuur verbeteren
Professionalisering en training	5%	Training/kennisdeling/intervisie teambreed op gebied van passend onderwijs
Versterkte leerroute nieuwkomers	n.v.t.	n.v.t.
Materieel	5%	Middelen ter ondersteuning in de klas, PBS-middelen, timetimers, boeken en beloningsmiddelen.
Overig, namelijk:		

Bereikte resultaten

Type middelen	Hoeveel jongeren hebben hierdoor passend onderwijs gekregen?	Welke resultaten zijn bereikt?
Middelen voor lichte ondersteuning	365	<p>Achterstand taal en rekenen ingehaald door extra lessen en maatwerklessen.</p> <p>Individuele begeleiding van leerlingen waardoor leerlingen zich sociaal-emotioneel sterker voelen.</p> <p>Aparte huiswerkklas voor leerlingen: leerlingen die moeite hebben met maken van huiswerk worden ondersteund door de leerlingbegeleider.</p> <p>Door inzet van kleinere klassen hebben de leerlingen meer aandacht van de docenten. Leerlingen in kleinere klassen vertonen meer studiegedrag. Leerlingen in kleinere klassen worden door docenten beter</p>

		<p>gesignaleerd op sociaal-emotioneel welbevinden. Ook is een kleinere klas werkdruk verlagend voor docenten.</p> <p>Elke klas krijgt één uur extra mentoruur. Tijdens deze lessen is er meer tijd om vragen te stellen te werken aan klassenmanagement, groepsdynamiek en waar nodig inzet op bepaalde thema's (social media, pesten plannen&organiseren, leren leren, ect.) Leerlingen worden op deze manier gezien en gehoord door de mentor. Er is meer tijd om de leerlingen individueel te spreken waardoor inzet van extra ondersteuning sneller wordt gesignaleerd.</p>
Middelen voor extra ondersteuning	45	Inzet van remedial teacher voor leerlingen met een achterstand begrijpend lezen en rekenen.
Middelen ontwikkelagenda passend onderwijs	n.v.t.	n.v.t.
Middelen verzuimpreventie	59	<p>Pedagogisch conciërge coacht leerlingen die door gedragsproblemen uit de les worden gestuurd. De leerlingen hebben altijd een ruimte waar ze kunnen ventileren. Dit zorgt ervoor dat ze aan een andere les weer gemotiveerd kunnen deelnemen.</p> <p>De pedagogisch conciërge werkt daarnaast preventief om verzuim te verminderen en de oorzaak te achterhalen om de juiste ondersteuning in te zetten. De leerlingen leren omgaan met emotieregulatie wat hen in de toekomst zal helpen om hier mee om te gaan.</p>
Overige middelen	365	<p>Docenten en mentoren ondersteunen om de ondersteuningsstructuur draaiende te houden. De zorgcoördinator werkt 1,5 uur per week extra om docenten, mentoren en andere medewerkers te ondersteunen op het gebied van zorg. Dit heeft een werkdruk verlagend effect. De juiste leerlingen krijgen de juiste ondersteuning waardoor er vaak meer rust komt in de klas.</p>

Ontwikkelingen, kansen en risico's

Risico: didactische achterstanden van leerlingen door de nasleep van de pandemie.

Risico: leerlingen die als gevolg van de pandemie kampen met problemen op het gebied van sociaal-emotioneel vlak (depressie, eenzaamheid ect.).

Ontwikkeling: begin september is er een remedial teacher gestart, hebben we extra maatwerk aangeboden en zijn mentoren ondersteund om leerlingen een nog betere begeleiding te geven.

Ontwikkeling: thema's depressie en eenzaamheid onderdeel maken van de sociaal-emotionele leerlijn.

Klachten, geschillen passend onderwijs in 2022

Er zijn geen klachten en/of geschillen betreffende po bekend.

Vonk Castricum – Samenwerkingsverband Midden-Kennemerland

Algemene introductie van passend onderwijs en ambitie

We werken volgens het schoolondersteuningsprofiel 2020-2022 dat is afgestemd met ons samenwerkingsverband.

Overzicht van de ontvangen middelen

Type middelen	Budget in 2022
Middelen voor lichte ondersteuning	€ 2.368.501
Middelen voor zware ondersteuning	
Middelen ontwikkelagenda passend onderwijs	
Middelen verzuimpreventie	€ 16.200
Overige middelen	€ 189.800
Totaal	€ 2.574.501

Categorie	Geschat percentage van ondersteuningsmiddelen	Toelichting
Bovenschoolse uitgaven	20%	Ligt bij CvB voor huisvesting en andere voorzieningen. Deze 20% is al eerder ingehouden en valt dus niet onder bovenstaand bedrag.
Ondersteuning individuele leerling door eigen organisatie & kleinere klassen	55%	Kleinere klassen in zowel de standaard vakken als de praktijkvakken.
Ondersteuning individuele leerling door inhuur externen	2%	Socius maatschappelijk werk
Ondersteuning van specifieke doelgroepen	5%	Dyslexie en dyscalculie
Coördinatie en organisatie	5%	Verzuimcoördinator, Zorgcoördinator, team ITV, mentoren
Professionalisering en training	7,5%	Sova en FRT-training, leercoach en docentencoach
Meer handen in de klas	2,5%	Extra inzet basis en kaderzelfstandig
Versterkte leerroute nieuwkomers	n.v.t.	n.v.t.
Materieel	3%	Diverse materialen
Overig, namelijk:	n.v.t.	n.v.t.

Bereikte resultaten

Type middelen	Hoeveel jongeren hebben hierdoor passend onderwijs gekregen?	Welke resultaten zijn bereikt?
Middelen voor lichte ondersteuning	220	Leerlingen zijn in staat om diploma te halen met deze ondersteuning.
Middelen voor zware ondersteuning		.
Middelen ontwikkelagenda passend onderwijs		
Middelen verzuimpreventie		Alle collega's zijn dit jaar geschoold in 113 suïcidepreventie, gericht op het vroegtijdig signaleren en het in gesprek gaan met de leerling.
Overige middelen	93 leerlingen interne trajectvoorzieningen	Leerlingen maken gebruik van de interne trajectvoorziening i.v.m. behoefte aan duidelijkheid en structuur, een vast aanspreekpunt. Leerlingen die om verschillende redenen niet meer naar school komen of die in de klas gedrag laten zien die in die setting teveel invloed heeft op de klas of waardoor een leerling niet meer tot werken komt. We zien leerlingen met ASS, ADHD en angst.

Ontwikkelingen, kansen en risico's

Ontwikkelingen:

- Dit jaar is er een doorontwikkeling vanuit de basis zelfstandig. Naast deze voorziening, zijn we gestart met het aanbod op kader/TL zelfstandig. In deze klas komen leerlingen die vanuit een zorgtraject (o.a. ITV) komen. Met dit aanbod willen we zorgen dat uitstroom richting VSO voorkomen kan worden, o.a. door het aanbieden van meer structuur door vaste en minder docenten voor de groep. De boeken blijven op school en huiswerk wordt in principe onder schooltijd gedaan.
- We zijn dit jaar gestart met breakpoint, waarbij d.m.v. sportcoaching gewerkt wordt aan doelen. Dit is in samenwerking met het Bonhoeffer en JPT. De leerlingen van verschillende scholen leren van en met elkaar.
- Daarnaast zijn we gestart met de training handelingsgericht werken (met Topdossier), waarbij het ondersteuningsteam, de verzuimcoördinator en de mentoren van de BZ- en KTZ-klas geschoold worden. Het doel is om eerder te signaleren, bespreken met jeugdhulp in de school en gezamenlijk een plan te maken.
- Dit jaar is er een verzuimmedewerker gestart, die de eerste contacten onderhoud met de mentoren over verzuim en extern met de leerplichtambtenaren en de jeugdarts (GGD). Doel is vroegtijdige signalering en interventie op school, met de partners op school.
- Er is tussen de OCO's binnen het SWV goed overleg rondom de overstap van vo-vo leerlingen. Het is helpend als hierbij de consulent Passend onderwijs vo of boven schoolse trajectbegeleider betrokken is, zodat er een doorgaande lijn is in de ondersteuning. Signalering en interventie op school, met de partners op school
- Dit jaar zijn wij gestart met de pilot preventieve jeugdhulp op school. Onze ontwikkelvragen daarbij zijn:

- o hoe kunnen we eerder aansluiten bij de mentoren, leerlingen en ouders in het proces van handelingsgericht werken (waarnemen/signaleren)?
- o hoe kunnen we met preventieve inzet, via laagdrempelige en meer nabije ondersteuning, het doorzetten naar 2e lijn jeugdhulpverlening voorkomen?
- o hoe kunnen we als schoolteam handelingsgericht werken, zodat we preventiever en laagdrempeliger kunnen inzetten?

Er is intensieve samenwerking met jongerenwerk. Maandelijks is er overleg tussen jongerenwerk en ondersteuningscoördinator en jongerenwerk is in de school aanwezig. Zij zijn er in pauzes rondom de school en sluiten op aanvraag ook aan bij activiteiten in de school. Er wordt onderzocht hoe we deze samenwerking verder kunnen vormgeven. Daarnaast wordt nu de verbinding gezocht met de andere gemeentes rondom jongerenwerk.

Knelpunten:

- Er ontbreekt een aanbod voor leerlingen (onder de 16) die vastlopen op school en op een ander levensgebied waardoor ze op dat moment onvoldoende of niet tot leren kunnen komen. Deze leerlingen ontwikkelen een afstand tot het onderwijs. Op die momenten is een ander aanbod mogelijk passender. Een intensiever traject waarbij hulp en onderwijs hand in hand samen gaan, zodat de leerling (tijdelijk) krijgt wat hij nodig heeft in een andere setting.

Klachten, geschillen passend onderwijs in 2021

Er zijn geen klachten en/of geschillen betreffende passend onderwijs voorgekomen.

Vonk Grootebroek en Hoorn – Samenwerkingsverband West-Friesland

Grootebroek

Algemene introductie van passend onderwijs en ambitie

Binnen Vonk Grootebroek staat maatwerk hoog in het vaandel. Dit houdt in dat zodra een leerling ondersteuning nodig heeft in welke mate dan ook, dit vormgegeven wordt op een manier die passend is bij de leerling en haalbaar is binnen de kaders van een reguliere school. Binnen de ondersteuning die een leerling krijgt wordt de leerling gestimuleerd om zijn of haar zelfstandigheid te ontwikkelen door mee te denken in het ondersteuningsprofiel. Tevens worden leerlingen ingedeeld op een niveau welke aansluit op hun vaardigheden en mogelijkheden. Hierdoor kan differentiatie meer ingericht worden op de ondersteuningsbehoefte van de leerling.

Overzicht van de ontvangen middelen in 2021

Type middelen	Budget in 2022
Middelen voor lichte ondersteuning (lwoo)	€ 304.531
Middelen voor extra ondersteuning (progr.4)	€ 71.279
Totaal	€ 375.810

Categorie	Percentage van middelen	Toelichting
Bovenschoolse uitgaven	20%	Er wordt 20% van het budget lichte ondersteuning ingehouden en (centraal) gebruikt voor huisvesting, ICT, Vonkbrede scholing en de centrale ondersteunende diensten.
Ondersteuning individuele leerling door eigen organisatie & kleinere klassen	60%	- Inzet duo-mentoren - Trajectvoorziening OOM

		<ul style="list-style-type: none"> - Overleg ondersteuningsbehoefte met leerling, ouders, externe hulpverleners - Vakhulp op aanvraag - Kleinere klassen en praktijkgroepen - Inzet OCO - Inzet leerlingbegeleider - Inzet onderwijsassistent
Ondersteuning individuele leerling door inhuur externen	5%	<ul style="list-style-type: none"> - Inhuur SMW - Inhuur leerlingbegeleider
Ondersteuning specifieke doelgroepen	5%	<ul style="list-style-type: none"> - Inzet faalangstreductie - Lid ondersteuningsteam - Inzet mentoren/teamleiders
Coördinatie en organisatie	5%	<ul style="list-style-type: none"> -Ondersteuningscoördinator, teamleiders, leerlingbegeleiders. Tevens deels bekostigd uit NPO. - Inzet verzuimcoördinator
Professionalisering en training	2%	<ul style="list-style-type: none"> - Faalangstreductietraining - 113 training - Lesobservaties leerlingbegeleider/teamleider
Materieel	1%	
Overig, namelijk:	2%	- Cito-Vas in leerjaar 1+2

Bereikte resultaten

Categorie	Hoeveel jongeren hebben hierdoor passend onderwijs gekregen?	Welke resultaten zijn bereikt?
Bovenschoolse uitgaven	55 leerlingen	Jongeren hebben een uitval basis en de mogelijkheid tot het verkrijgen van ondersteuning gedurende het maken van toetsen tijdens de les.
Ondersteuning individuele leerling door eigen organisatie & kleinere klassen	26 leerlingen individueel	Deze leerlingen zijn niet uitgevallen, voelden zich veilig in de klas en zijn gehoord in hun (onderwijs)behoefte.
Ondersteuning individuele leerling door inhuur externen	7 leerlingen	Leerlingen hebben passende hulp verkregen of krijgen deze nog.
Ondersteuning van specifieke doelgroepen	7 leerlingen	Leerlingen ontvangen trainingen rondom faalangst. Zij worden hierdoor sterker in hun schoenen gezet en het zelfvertrouwen neemt toe.
Coördinatie en organisatie		
Professionalisering en training	Inzet leerlingbespreking.nl	Beoogt doel: leerlingen meer eigenaarschap van onderwijsproces bieden met een positieve insteek.
Versterkte leerroute nieuwkomers	n.v.t.	
Materieel	n.v.t.	Geen materieel aangeschaft ter ondersteuning van leerlingen.
Overig, namelijk:	n.v.t.	n.v.t.

Kengetalen 2022

	Aantal	Opmerkingen en aanpassing van aantallen
Aantal leerlingen		
Voor wie deze (categorieën) middelen zijn ingezet		
Coaching voor scholieren – start 22-23	0	
Transitiecoaching 2022	3	
Rebound 2022	1	
OZA 2022	2	Beide in aanvraag
Reizigers 2022	0	
Pre-entree 2022	0	
Transfercoach 2022	4	Allemaal goed gestart.
Naar vso 2022	0	
Naar pro 2022	2	1 reeds gestart, 1 in behandeling
Voortijdig schoolverlaters 21-22	0	
Leerlingen die langer dan 13 weken thuiszitten zonder een passend traject van onderwijs en/of zorg	0	
Symbiose vanuit vso	0	
Uit vso	0	

Bron ingevulde kengetallen: administratiesysteem Indigo van het samenwerkingsverband

Ontwikkelingen, kansen en risico's

Ontwikkelingen, knelpunten en kansen worden besproken tijdens EOWF-overleg in de regio.

Kansen:

- Verzuim goed in beeld houden

Sinds dit schooljaar is er binnen Vonk Grootebroek een verzuimcoördinator aangesteld. Vanwege het beschikbaar stellen van deze functie is er meer aandacht voor verzuim leerlingen. Leerlingen die dreigen uit te vallen, komen hierdoor sneller in beeld dan voorheen. Dit maakt dat acties eerder ingezet kunnen worden en de kans dat leerlingen thuis komen te zitten, verkleint.

- BKA/BKS

Sommige leerlingen vallen tussen wal en schip als het aankomt op speciaal of regulier onderwijs. Hun onderwijsbehoefte liggen niet specifiek bij een VSO-school, maar het reguliere onderwijs is daarentegen ook niet passend voor hen. De BKA-klas dient voor deze leerlingen een kansrijke onderwijsroute. Een klas binnen een reguliere school, maar met de aankleding van een gespecialiseerde setting door onder andere de kleinschaligheid van de klas, een vaste docent en voldoende structuur en duidelijkheid.

De BKS-klas is kansrijk voor leerlingen waarbij het in de overgang van po naar vo niet voldoende duidelijk is wat de juiste plek is voor deze leerlingen. Tevens biedt het een kans voor leerlingen om zich een jaar langer te ontwikkelen omdat in groep 8 blijkt dat deze leerlingen nog niet voldoende klaar zijn voor het voortgezet onderwijs. Door te schakelen kunnen zij zichzelf, onder begeleiding van vaste

gezichten en een kleine groep, verder ontwikkelen om uiteindelijk op een juiste plek binnen het voortgezet (speciaal) onderwijs in te stromen.

- **Zij-instromers**

In samenwerking met verschillende scholen wordt er gedurende een schooljaar regelmatig gewerkt met detacheringen. Leerlingen komen en gaan van en naar scholen uit de buurt om te kijken of zij zichzelf daar beter kunnen ontwikkelen. Deze mogelijkheden zijn kansrijk. Wanneer een leerling zich om wat voor reden dan ook, niet prettig voelt op een school, is het helpend wanneer zij het op een andere school kunnen en mogen proberen. Vonk Grootebroek beschikt over een vaste medewerker die de detachingsperiode van leerlingen coördineert. Zij is dan ook het vaste aanspreekpunt voor collega-scholen, de leerling in kwestie en ouders.

Tevens kunnen zij-instromers bestaan uit op- of afstroom leerlingen. Opstroom leerlingen komen bijvoorbeeld van de Praktijkschool. Het biedt hun een kans om zichzelf op een hoger niveau te ontwikkelen dat, door de groei die zij hebben ondergaan, beter passend is.

- **Samenwerking Brijder Stichting**

Middels de inzet van de Brijder Stichting vergroot Vonk Grootebroek de kans op het (vroegtijdig) in kaart brengen van problematieken onder de jongeren met betrekking tot game en/of alcohol-/drugsverslavingen. De inzet heeft een preventief karakter: ervoor zorgen dat de bovengenoemde problematieken niet toenemen en/of eerder aan het licht komen. Tevens heeft de inzet van Brijder een laagdrempelig karakter. Leerlingen kunnen aangemeld worden of zelf binnenlopen zonder dat dit met ouders wordt kortgesloten. Dit maakt het voor jongeren makkelijker om de problematieken waar zij mee te maken hebben, bespreekbaar te maken.

- **Samenwerking GGD**

Voor een deel van de jongeren is de inzet van GGD nodig. Zij zijn gebaat bij een intensievere vorm van hulp en ondersteuning wat op school niet altijd geboden kan worden. De samenwerking tussen GGD en school is helpend. Met toestemming van ouders kan school sparren met GGD en andersom. Daarbij zijn de lijntjes met de jeugdarts kort doordat er regelmatig een overleg plaatsvindt waar de jeugdarts bij aansluit. Dit is helpend voor ouders, maar ook voor de jongere. Op die manier kan er op eenzelfde manier met én voor de jongere gewerkt worden. Tevens is de jeugdarts snel betrokken indien nodig. Beide partijen weten elkaar snel te vinden.

- **Samenwerking Ons StedeBroec**

Sinds dit schooljaar heeft Vonk Grooteboek schoolmaatschappelijk werk vanuit Ons StedeBroec ingezet. Dit heeft een positieve werking op de ondersteuning voor leerlingen. De smw'er is zichtbaar in school in haar rol als schoolmaatschappelijk werkster, maar tevens ook als jongerenwerker gedurende twee pauzes in de week. Het contact met de smw'er is laagdrempelig en zij is goed bereikbaar voor leerlingen. Tevens heeft ze korte lijnen met jeugdcentrum Iventas waar verschillende jongeren vanuit Vonk Grootebroek regelmatig te vinden zijn en/of stagelopen. Door haar rol binnen de gemeente dient zij als schakel tussen school en Gemeente Stede Broec. Hierdoor kunnen bepaalde (ondersteuning) routes sneller worden ingezet en casussen van jongeren binnen de gemeente sneller opgepakt worden.

Risico's:

- **Zij-instromers**

Binnen zij-instromers vallen ook de afstroomleerlingen. Dit zijn onder andere leerlingen die met een dubbel advies op Vonk Grootebroek zijn gekomen zoals praktijk/basis. Het risico is aanwezig dat uiteindelijk blijkt dat deze leerlingen boven hun niveau presteren wat vervelende gevolgen met zich mee kan brengen. Dit valt voornamelijk op binnen de kader-/GL-leerlingen. Zij komen in grote(re) klassen dan de basisleerlingen wat meer risico's met zich meebrengt. De wens is altijd op stromen: dit

biedt succeservaringen en geeft leerlingen meer zelfvertrouwen dan wanneer zij erachter komen dat ze op hun huidige niveau onvoldoende presteren en moeten afstromen.

Tevens zijn de PRO-/basis-adviezen die vanuit de basisscholen worden afgegeven, risicovol. Beide niveaus worden niet op één school aangeboden. Afstromen naar PRO betekent wisselen van school en een faalervaring. Opstromen biedt succeservaringen. Een dubbeladvies PRO/basis neemt grote risico's met zich mee.

- **Leerlingkrimp in de regio**

De afgelopen jaren neemt het aantal jongeren in de regio Stede Broec (en daarbuiten) af. Dit heeft als risico dat het leerlingaantal op Vonk Grootebroek teruggedrongen wordt. Tot op heden is dit aantal de afgelopen jaren gegroeid en er is op Vonk Grootebroek (nog) geen sprake van een terugloop in het leerlingaantal. Door de groei van het leerlingaantal de afgelopen twee jaar komt er meer druk te staan op het pedagogische klimaat binnen de school. Het aantal leerlingen binnen de kleine school zorgt voor grote(re) klassen en drukte in de pauze (leerlingen komen hierdoor minder tot rust en voelen zich minder veilig in de school).

- **Wachlijsten**

Wachlijsten zijn op dit moment een (groot) risico voor de (mentale) gezondheid van jongeren. Wanneer er hulp vanuit bijvoorbeeld de GGZ nodig is, kan het zijn dat er maanden overheen gaan voordat een jongere de juiste hulpverlening ontvangt. Problematieken nemen toe en de schoolprestaties kunnen hieronder gaan lijden. Jongeren raken, naar mate de inzet van hulpverlening langer duurt, steeds minder gemotiveerd voor school wat de mentale gezondheid van jongeren ook niet ten goede komt.

Klachten, geschillen passend onderwijs in 2022

Er zijn geen klachten en/of geschillen betreffende passend onderwijs voorgekomen.

Hoorn

Algemene introductie van passend onderwijs en ambitie

Niet iedere leerling kan de opleiding zonder extra hulp en ondersteuning volgen. In het vmbo is de ondersteuning van leerlingen dan ook een belangrijke pijler van het onderwijs. Bij de aanmelding wordt daarom eerst gekeken welke (extra) ondersteuning voor een leerling nodig is om de opleiding met succes te kunnen doorlopen. Vervolgens wordt aan de hand van deze inventarisatie beoordeeld of het Clusius College in staat is aan de hulpvraag van de leerling te voldoen. Met andere woorden, of de school over voldoende mogelijkheden en expertise beschikt om de leerling met succes te kunnen begeleiden. Indien nodig zal bij die afweging gebruik gemaakt worden van de ondersteuning van bijvoorbeeld de mogelijkheden die het samenwerkingsverband West-Friesland biedt. Ondersteuning is niet alleen gericht op het aanpakken van aanwezige en optredende problemen, maar richt zich ook op het voorkomen ervan. Op deze manier geeft de school ook op preventieve wijze gestalte aan de ondersteuning.

Ambities ondersteuningsplan 2022-2026:

1. Professionalisering ten behoeve van kwalitatief goed onderwijs.
2. Soepele overgangen en een ononderbroken ontwikkelingsproces voor iedere leerling.
3. Iedere leerling heeft een passende onderwijsplek, zo thuisnabij mogelijk.
4. Alle betrokkenen (scholen en partners) werken effectief samen.

Overzicht van de ontvangen middelen

Type middelen	Budget in 2021
Middelen voor lichte ondersteuning	€ 787.912

Middelen voor extra ondersteuning	€ 108.706
Middelen ontwikkelagenda passend onderwijs	-
Middelen verzuimpreventie	-
Totaal	€ 896.618

Categorie	Geschat percentage van ondersteuningsmiddelen	Toelichting
Ondersteuning individuele leerling door eigen organisatie & kleinere klassen en specifieke doelgroep	± 52,5%	1B1 14 ln; 1B2 14ln; 1BK 16 ln; 2B1 13 ln; 2B2 16 ln; 2B3 14 ln; 3B1 13ln; 3B2 15ln; 3B3 15ln; 3B4 14 ln; 4B1 10 ln; 4B2 11ln; 4B3 15 ln. Van de 550 leerlingen hebben er 117 een OPP. Het gaat hier o.a. om leerlingen met ASS, ADHD, TOS, dyslexie, DCD. Ondersteuning in de vorm van: time-outvoorziening, hulp bij plannen, hulp bij opstarten, aangepast rooster, hulp bij dyslexie. Inzet OCO 2022 waren er 78 leerlingen waarbij een 1-gezin-1plan traject liep
Coördinatie en organisatie	± 45%	Ondersteuningscoördinatoren, Inzet BOL-werk en verzuimmedewerker
Professionalisering en training	± 0,003%	Rots en Watertraining. 3 collega's geschoold
Materieel	n.v.t.	
Overig, namelijk: Opvang van Oekraïense ln.	± 2,5%	NT2 les, boeken, reguliere lessen

Kengetallen 2022

Aantal leerlingen	Aantal	Opmerkingen en aanpassing van aantallen
Voor wie deze (categorieën) middelen zijn ingezet		
Coaching voor scholieren – start 22-23	-	
Transitiecoaching 2022	9	
Rebound 2022	2	
OZA 2022	-	
Reizigers 2022	1	
Pre-entree 2022	-	
Transfercoach 2022	-	
Naar vso 2022	3	
Naar pro 2022	-	
Voortijdig schoolverlaters 21-22	1	
Leerlingen die langer dan 13 weken thuiszitten zonder een passend traject van onderwijs en/of zorg	25	
Symbiose vanuit vso	-	
Uit vso	-	

Bron ingevulde kengetallen: administratiesysteem Indigo van het samenwerkingsverband

Ontwikkelingen, kansen en risico's

Alle leerlingen met een vmbo-advies zijn toelaatbaar. Wij hebben veel te maken met gestapelde problematiek. Denkend aan kinderen met een zorgelijke thuissituatie, multi-diagnostiek en gedragsproblematiek. Veel van die leerlingen stromen uiteindelijk af doordat de problematiek te zwaar

blijkt voor regulier onderwijs of doordat zij wegens lichamelijke beperking niet in staat zijn een diploma te halen.

Basisscholen sturen leerlingen met een zorgvraag (die ook passend kan zijn voor Pro of VSO) vaak richting Vonk i.v.m. onze reputatie. Dit is positief, maar geeft ook veel druk, omdat we in verhouding daardoor meer leerlingen met een zorgvraag binnen halen dan we aan kunnen. Dit kan leiden tot een strengere screening bij de poort.

Knelpunten Passend Onderwijs vmbo

- Alle leerlingen met een vmbo-advies zijn in principe toelaatbaar. Ook de leerlingen met heel grote ondersteuningsbehoeften.
- Handelingsverlegenheid bij (startende) docenten in de omgang met leerlingen met gestapelde problematiek.
- Lange wachtlijsten bij de hulpverlening.
- Financiën zijn een beperkende factor. Minder geld vanuit de overheid en vanuit het SWV zorgen voor een herstructurering van het huidige ondersteuningsteam.

Gevolgen corona, maar lijkt nu een tendens te worden: achterstanden voornamelijk op het gebied van sociaal emotionele-ontwikkeling van leerlingen.

Wat al een aantal jaren een zorg is, is dat we zien dat leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften een vmbo diploma halen maar niet in staat zijn, door hun beperkingen, een mbo opleiding niveau 2 (minimaal) te volgen. Deze leerlingen zijn echter, doordat ze een diploma hebben, verplicht om minimaal op niveau 2 in het mbo verder te gaan terwijl een niveau 1 vaak passender is. Sommige leerlingen halen een diploma maar zijn hierna aangewezen op een aangepaste zorg-/werkplek. Voor hun zelfbeeld is het fijn dat de leerlingen een vmbo-diploma hebben behaald, maar het staat hen vervolgens vaak in de weg. We hebben het dan over leerlingen met bijvoorbeeld autisme of selectief mutisme.

Klachten, geschillen passend onderwijs in 2022

Er zijn geen klachten en/of geschillen betreffende po voorgekomen.

Vonk Purmerend – Samenwerkingsverband Waterland

Algemene introductie van passend onderwijs en ambitie

Schoolvisie 21-22

- Betrokkenheid: We -leerlingen, studenten en medewerkers- hebben oog voor elkaar, werken samen en nemen verantwoordelijkheid voor ons werk en onze omgeving.
- Kwaliteit: We zijn gericht op de toekomst, leren voortdurend bij en zijn goed in ons werk. We leiden met eigentijds onderwijs op voor succes in vervolgopleiding, werk en maatschappij.
- Plezier: We zorgen samen voor een veilige, inspirerende en uitdagende leer- en werkomgeving.

Passend onderwijs is gericht op ondersteuning om een diploma te kunnen behalen of het zoeken naar een passende onderwijsplek aan de hand van bovenstaande visie. Belangrijk is dat de leerling zich ontwikkelt.

Op Vonk Purmerend hebben we schoolmaatschappelijk werk, begeleiders passend onderwijs, OOM begeleiders (huiswerkbegeleiding, RT, dyslexiebegeleiding), SOVA trainers, faalangstrainers en een ondersteuningscoördinator

De school heeft geen maximum aantal leerlingen. De groepsgrootte kent wel een maximum aantal leerlingen:

B max. 16
 K max. 26
 GL/TL max. 28

Overzicht van de ontvangen middelen

Type middelen	Budget in 2022
Middelen voor lichte ondersteuning	€ 69.268
Middelen voor extra ondersteuning	€ 20.800
Middelen verzuimpreventie	€ 13.375
Overige middelen	€ 109.227
Totaal	€ 212.671

Categorie	Geschat percentage van ondersteuningsmiddelen	Toelichting
Bovenschoolse uitgaven	0%	Worden bekostigd vanuit de reguliere begroting.
Ondersteuning individuele leerling door eigen organisatie & kleinere klassen	41%	BPO inzet zijinstromers. Kleinere klassen. BPO en OOM voor individuele leerlingen. Dubbelmentoraat, mentoruur op afspraak, onderzoeken.
Ondersteuning individuele leerling door inhuur externen	5%	Vanuit Individuele arrangementen Bijleswinkel, Jesri
Ondersteuning van specifieke doelgroepen	6%	Inzet verzuimcoördinator
Coördinatie en organisatie	5%	OCO
Professionalisering en training	18%	Korte lontjes, 113, formatief handelen, NUMO (RT) etc. vanuit basisondersteuning
Versterkte leerroute nieuwkomers	n.v.t.	
Materieel	2%	EF boeken, kaarten agenda's, computers OOM
Overig, namelijk:	23%	Pilot Altra, inzet docenten, materialen voor de praktijklessen.

Bereikte resultaten

Type middelen	Hoeveel jongeren hebben hierdoor passend onderwijs gekregen?	Welke resultaten zijn bereikt?
Middelen voor lichte ondersteuning, middelen extra ondersteuning, middelen verzuimpreventie en overige middelen	22 lln. met een OOM-traject 54 lln. met huiswerkbegeleiding 28 lln. met voorleessoftware 51 lln. met een TO-kaart en afspraken 12 lln. voor de ik leer leren training 21 lln. RT-begeleiding op dyslexie of achterstanden 43 lln. BPO	De meeste lln. hebben hun schoolloopbaan normaal kunnen vervolgen. Enkele lln. zijn verder gegaan op PRO niveau (5) en enkele lln. (3) zijn naar het VSO uitgestroomd.

	32 lln. Faalangstraining en SOVA-training	
--	---	--

Ontwikkelingen, kansen en risico's

Kansen:

We willen de hulp verschuiven van individuele lln. naar groepjes en naar de begeleiding van docenten. De begeleiding willen we zoveel mogelijk in de klas laten plaatsvinden. Docenten worden gecoacht door het ondersteuningsteam.

Minder afstroom VSO is het doel en meer lln. in het leslokaal (minder in de OOM)

Risico's:

Docenten nog niet voldoende kennis, dus moeten we scholen en coachen en overlegmomenten inbouwen.

Klachten, geschillen passend onderwijs in 2021

Vanwege corona veel ll kansrijk geadviseerd. In onze ogen was dit vaak niet kansrijk maar kansarm. Contact met een school opgenomen waarvan 5 ll zijn afgestroomd naar PRO. Goed contact gehad en dit jaar lijken het passendere adviezen.

Vonk Schagen - Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland

Algemene introductie van passend onderwijs en ambitie

Passend onderwijs is de nieuwe manier waarop onderwijs aan leerlingen, die extra ondersteuning nodig hebben, wordt georganiseerd. Het gaat om zowel lichte als zware vormen van ondersteuning. Bijvoorbeeld extra begeleiding op school, aangepast lesmateriaal, hulpmiddelen of onderwijs op een speciale school. Scholen brengen die ondersteuning in beeld in het 'schoolondersteuningsprofiel', een document waarin een beknopt overzicht wordt gegeven van alle vormen van ondersteuning die de school te bieden heeft en ondersteuning die zij op korte termijn nog denkt te gaan aanbieden, de ambities. Onderscheiden worden de basisondersteuning en extra ondersteuning. Basisondersteuning legt vast welke bekwaamheidseisen aan het personeel worden gesteld en wat de mogelijkheden van de school zijn om ondersteuning in te zetten. Het samenwerkingsverband geeft scholen ook de beschikking over ondersteuningsmiddelen waarmee zij extra ondersteuning op maat kunnen inzetten. Een school kan deze extra middelen gebruiken om de basisondersteuning verder te verbreden met expertise vanuit de school zelf of met expertise van buitenaf. De school kan er ook voor kiezen om de ondersteuningsmiddelen te gebruiken om een tijdelijke plaatsing op het speciaal onderwijs of het speciaal basisonderwijs in te kopen. Extra ondersteuning kan licht en kortdurend van aard zijn, maar ook zwaar en langdurig en plaatsvinden binnen of buiten de school.

Vonk Schagen leidt op voor leven en werken in een groene wereld, doet dit met eigentijds, aantrekkelijk en kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Het onderwijs onderscheidt zich door aandacht voor natuur, duurzaamheid, voeding en leefomgeving. Vonk biedt vanuit een professionele organisatie kwalitatief hoogwaardig onderwijs, waarin leerlingen en studenten worden uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen en doet dit door de (leer)omstandigheden zo optimaal mogelijk te maken. Vonk Schagen komt bij medewerkers, leerlingen, ouders en bedrijfsleven als eerste in gedachte wanneer het gaat om goed onderwijs omdat het:

- een veilige, stimulerende leeromgeving biedt;
- een ieder uitdaagt het beste uit zichzelf te halen;
- samenwerkt met ouders, bedrijfsleven en andere betrokkenen in de regio;
- een professionele organisatie is met modern personeelsbeleid, en
- zich kenmerkt door transparantie, verantwoordelijkheid en kwaliteitsbewustzijn.

De kernwaarden van het Vonk zijn Betrokkenheid, Kwaliteit en Plezier.

Het verhaal achter de waarden

De waarden Betrokkenheid, Kwaliteit en Plezier geven betekenis en herkenning aan onze organisatie, van rechtstreeks in de klas tot in het contact en de samenwerking met onze omgeving. De waarden geven weer wie en wat wij zijn en willen zijn. Deze gezamenlijke waarden bieden houvast en geven richting aan ons dagelijks werk, aan wat ons drijft en verbindt met elkaar en anderen; de waarden zijn daarmee kaderstellend. Binnen dit kader krijgen leerlingen, studenten en medewerkers het vertrouwen en de ruimte om te werken aan en te komen tot een goede basis voor de toekomst.

Onder kwalitatief hoogwaardig onderwijs verstaat Vonk onderwijs met een goed rendement en goede opbrengsten, onderwijs dat afgestemd is op de mogelijkheden en leerstijlen van leerlingen en studenten en dat voor leerlingen en studenten aantrekkelijk is. In dit onderwijs worden leerlingen en studenten goed begeleid. Zij en hun ouders zijn - evenals vervolgopleidingen en stagebedrijven - tevreden over het onderwijs en de faciliteiten. Het is ook onderwijs dat zich voortdurend ontwikkelt en waarbij de beheersbaarheid niet uit het oog verloren wordt. Daarbij dient de school voor ouders transparant en toegankelijk te zijn en de leerlingen een veilige leeromgeving te bieden.

De leerlingenzorg op de school heeft tot doel leerlingen optimaal te laten functioneren en een opleiding te bieden die recht doet aan hun intellectuele capaciteiten en fysieke mogelijkheden. Dit is volledig in lijn met het idee van passend onderwijs. Niet elke leerling kan de opleiding zonder extra hulp en ondersteuning volgen. In het vmbo is de ondersteuning van leerlingen dan ook een belangrijke pijler van het onderwijs. Bij de aanmelding wordt daarom eerst gekeken welke (extra) ondersteuning voor een leerling nodig is om de opleiding met succes te kunnen doorlopen. Vervolgens wordt aan de hand van deze inventarisatie beoordeeld of Vonk in staat is de hulpvraag van de leerling om te zetten in een handelingsplan en of de school over voldoende mogelijkheden en expertise beschikt om dit handelingsplan met succes uit te voeren. Indien nodig zal bij die afweging gebruik gemaakt worden van de ondersteuning van bijvoorbeeld de mogelijkheden die het samenwerkingsverband vo/vso biedt. Ondersteuning is niet alleen gericht op het aanpakken van optredende problemen, maar richt zich ook op het voorkomen ervan. Op deze manier geeft de school ook op preventieve wijze gestalte aan de ondersteuning. De school richt zich bij haar ondersteuning ook sterk op het voorkomen van vroegtijdige schoolverlating.

De klassengrootte ligt op Vonk Schagen vmbo tussen de 13 en 27 leerlingen met een gemiddelde van 18 à 19 leerlingen. Leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften worden in reguliere klassen geplaatst, maar krijgen wel extra aandacht. Remediale hulp wordt zoveel mogelijk tijdens de lessen aangeboden. De theorievakken worden zoveel mogelijk afgewisseld met praktijkvakken.

Schooljaar	Aantal leerlingen
2016-2017	560
2017-2018	530
2019-2020	514
2020-2021	547
2021-2022	576
2022-2023	578

Overzicht van de ontvangen middelen

Type middelen	Budget in 2021
Middelen voor lichte ondersteuning	€ 997.009
Middelen voor zware ondersteuning	€ 271.175
Ondersteuningsplan personeel	€ 165.760
Totaal	€ 1.433.944

Categorie	Geschat percentage van ondersteuningsmiddelen	Toelichting
Bovenschoolse uitgaven	20%	Bestuur en Ondersteunende afdelingen
Ondersteuning individuele leerling door eigen organisatie & kleinere klassen	40%	Kleine klassen Sterk mentoraat Vakhulp
Ondersteuning individuele leerling door inhuur externen	5%	Schoolpsycholoog SMW
Ondersteuning van specifieke doelgroepen	5%	Begeleiders ondersteuningspunt Huiswerkbegeleiding Remedial teaching
Coördinatie en organisatie	5%	Ondersteuningscoördinator Teamleider en directie Verzuimbeleid Dyslexie coördinatie
Professionalisering en training	5%	SOVA-trainingen Sikkerkuur
Meer handen in de klas	10%	Leerling ondersteuner
Versterkte leerroute nieuwkomers	0%	
Materieel	5%	Facilitaire voorzieningen
Overig, namelijk:	5%	Administratie Conciërge

Bereikte resultaten

Type middelen	Hoeveel jongeren hebben hierdoor passend onderwijs gekregen?	Welke resultaten zijn bereikt?
Middelen voor lichte ondersteuning	578	Kleine klassen Sterk mentoraat Ondersteuningscoördinator Arrangementen intern Verzuimbeleid & -registratie
Middelen voor extra ondersteuning	In 2022 hadden 107 leerlingen een groeidocument: Leerjaar 1: 32 Leerjaar 2: 30 Leerjaar 3: 28 Leerjaar 4: 17	Begeleiders ondersteuningspunt (ondersteuningspunt) Huiswerkbegeleiding Remedial teaching Schoolpsycholoog Arrangementen extern

Ondersteuning op het gebied van:

- Gedrag
- Lichamelijk
- Leer- en werkhouding (plannen en organiseren)
- Sociaal-emotioneel functioneren

*De meeste leerlingen hebben op diverse gebieden een ondersteuningsvraag.

Ontwikkelingen, kansen en risico's

Weergave van de belangrijkste ontwikkelingen, kansen en risico's op het gebied van passend onderwijs in/voor de school.

Veranderingen/ontwikkelingen van het afgelopen jaar

- De stevige inzet op kleine klassen hebben we voortgezet.

- Opnieuw twee mentoren per klas, sterk mentoraat.
- Eigenaarschap mentoren vergroten; mentoren stappen rechtstreeks naar ondersteuning, teamleider wordt wel geïnformeerd.
- Interne procesgang ondersteuning en het verzuimprotocol zijn geëvalueerd en opnieuw vastgesteld.
- Meldcode en handelen bij ernstige signalen is met Bureau & Ondersteunende afdelingen (B&O) opgepakt om te komen tot een Clusiusbreed (gezamenlijk) document.
- Nauw overleg met politie en gemeente.

Klachten en Knelpunten

- Handelingsverlegenheid in de basisondersteuning in het team m.b.t. aantal leerlingen neemt toe.
- Binnen het SWV is het aantal verwijzingen naar het VSO nog altijd te groot.
- Te weinig passende onderwijsvoorzieningen binnen ons SWV die leerlingen beter kunnen helpen, het aanbod binnen ons samenwerkingsverband voor VSO heeft te weinig capaciteit om leerlingen op te vangen.
- Onderwijs-zorg arrangementen staan goed op de agenda in het SWV sinds dit jaar, ontwikkeling wordt doorgezet in 2022-2023.

Klachten, geschillen passend onderwijs in 2022

Er zijn geen klachten of geschillen over passend onderwijs in 2022.

Vonk mbo

Algemene introductie van passend onderwijs en de ambitie

Passend onderwijs vindt zo veel mogelijk plaats in de klas, alleen indien noodzakelijk buiten de klas. Liefst in kortdurende trajecten.

Om passend onderwijs te bieden is het nodig dat docenten zich bekwaam voelen en bekwaam zijn of worden in het bieden van passend onderwijs aan alle studenten in de klas.

Docenten worden hierbij ondersteund vanuit verschillende hoeken, onder meer vanuit de ondersteuningscoördinatoren, de trajectvoorziening, de aspectverantwoordelijken studentenzorg⁷ en de schoolmaatschappelijk werker. Onze ambitie is dat ondersteuning en passend onderwijs een geheel vormen zodat de school een veilige basis is van waaruit studenten in staat zijn te leren en te ontwikkelen.

Vanuit dit wat meer holistisch perspectief is het juist zaak om onderwijs niet 'fragmentarisch' in te delen, maar vanuit een bredere basis en visie. De middelen worden ingezet in zowel de basisbehoeften als in meer specifieke begeleiding of (extra) ondersteuning. Dit gebeurt op het niveau van studenten, maar ook op niveau van docenten, begeleiders en teamleiders.

Uit bovenstaande wordt duidelijk dat verschillende categorieën elkaar versterken en het niet een-op-een te verdelen is in compartimenten. Hieronder schetsen we een beeld van de inzet van de middelen met een geschat percentage van de ondersteuningsmiddelen. Dit is dus een schatting en geen absoluut getal.

In ons mbo is 'ondersteuning' een belangrijke pijler van het onderwijs. Niet elke student kan de opleiding zonder extra hulp en ondersteuning volgen. In het mbo is de ondersteuning van studenten dan ook een belangrijk aspect binnen het onderwijs.

⁷ Vestiging Alkmaar

Bij de aanmelding/intake wordt gekeken welke (extra) ondersteuning een student nodig heeft om de opleiding met succes te kunnen doorlopen. Vervolgens wordt aan de hand van deze inventarisatie beoordeeld of de vestiging in staat is aan de ondersteuningsbehoeften van de student te voldoen. Met andere woorden: of de school over voldoende mogelijkheden en expertise beschikt om de student met succes te kunnen begeleiden richting het diploma. Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) is hierin leidend. In welke ondersteuningsbehoeften een vestiging kan voorzien, staat hierin omschreven. Dit profiel moet nog omgezet worden naar een Vonk-document en hierbij is afstemming nodig met alle mbo-vestigingen. Voor nu wordt het oude document van het Clusius College nog gebruikt.

Indien nodig zal bij die afweging gebruik gemaakt worden van de ondersteuning van externe hulpverleners die binnen de school een positie innemen zoals schoolmaatschappelijk werk, GGD (en GGZ- en Brijder-jeugd⁸). Ondersteuning is niet alleen gericht op het aanpakken van optredende problemen, maar richt zich ook op het voorkomen ervan.

Op deze manier geeft de school ook op preventieve wijze gestalte aan de ondersteuning. De school richt zich bij haar ondersteuning ook sterk op het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten, onder andere door een onderwijs op maatvoorziening (OOM) binnen de school, een heroriëntatietraject en door intensief betrokken te zijn bij de uitwerking en uitvoering van het vsv-programma binnen de drie regio's waarin de mbo-vestigingen zich bevinden.

Er zijn ook dit jaar NPO-middelen ingezet om de ondersteuning op verschillende vlakken te versterken. Denk hierbij aan het extra inzetten van onderwijsassistenten en het aanbieden van extra begeleiding van de studenten. De verantwoording hiervoor wordt niet in dit document gedaan.

Overzicht van de ontvangen middelen

Type middelen	Budget in 2022		
	Alkmaar	Hoorn	Schagen
Passend Onderwijs MBO	€ 133.204	€ 68.241	€ 8.028

Categorie	Geschat percentage van ondersteuningsmiddelen	Alkmaar	Hoorn	Schagen
Basis ondersteuning door eigen organisatie	Alkmaar 25% Hoorn 25% Schagen 60%	Ondersteuning verzorgd door de studieloopbaanbegeleiders, vakdocenten, intern ondersteuningsteam richting student en collega's. Overleg met student, ouders, interne en externe betrokkenen (individuele gesprekken, IOT, EOT, mdo's). Aspectverantwoord elijken studentenzorg in alle opleidingsteams.	Ondersteuning verzorgd door de studieloopbaanbegeleiders, vakdocenten, intern ondersteuningsteam richting student en collega's. Overleg met student, ouders, interne en externe betrokkenen (individuele gesprekken, IOT, EOT, mdo's). Aspectverantwoord elijken studentenzorg in de opleidingsteams TPL en Entree/GroenStart.	Ondersteuning verzorgd door de studieloopbaanbegeleiders, vakdocenten, intern ondersteuningsteam richting student en collega's. Overleg met student, ouders, interne en externe betrokkenen (individuele gesprekken) bpv-begeleiding.

⁸ Vestiging Alkmaar

Extra ondersteuning door eigen organisatie	50% Alkmaar 54% Hoorn 0% Schagen	Ondersteuning vanuit de OOM voor studenten en medewerkers. Ondersteuning van de bpv door de medewerkers OOM.	Ondersteuning vanuit het BOOMwerk voor studenten en medewerkers Ondersteuning van de bpv.	
Extra ondersteuning en interventies door externen	0% Alkmaar 0% Hoorn 0% Schagen			
Coördinatie, organisatie en overleg	20% Alkmaar 15% Hoorn 30% Schagen	Ondersteuningscoördinator, teamleider ondersteuningsteam, aspectverantwoordelijken studentenzorg, trajectbegeleiders, MT. Deelname aan diverse overleggen intern (IOT, EOT, mdo's) en extern (vsv, ECA, externe partijen)	Ondersteuningscoördinator ondersteuningsteam, teamleider ondersteuningsteam, aspectverantwoordelijken studentenzorg, trajectbegeleiders, MT. Deelname en voorzitterschap diverse overleggen intern (IOT, EOT, mdo's) en extern (vsv, AAT externe partijen)	Ondersteuningscoördinator, MT. Deelname aan diverse overleggen intern (mdo's) en extern (AAT, vsv, externe partijen).
Professionalisering en training	4% Alkmaar 5% Hoorn 1 % Schagen	Intern: verzorgd door trajectbegeleiders (coaching docenten/bpv-begeleiders, observatie van lessen, studenten en klassen) Extern: deelname aan scholingen/training en/webinars. Scholing individueel en op teamniveau.	Intern: verzorgd door trajectbegeleiders (coaching docenten/bpv-begeleiders, observatie van lessen, studenten en klassen) Extern: deelname aan scholingen/trainingen/webinars. Scholing individueel en op teamniveau.	Intern: verzorgd door OCO's (coaching docenten/bpv-begeleiders, observatie van lessen, studenten en klassen).
Materieel	1% Alkmaar 1% Hoorn 0% Schagen	Divers materiaal om professionaliteit te vergroten. Hulpmiddelen om bijv. groepsvorming te versterken.	Divers materiaal om professionaliteit te vergroten. Hulpmiddelen om bijv. groepsvorming te versterken.	

Inzet middelen Schoolmaatschappelijk werk				
Categorie	Geschat percentage van ondersteuningsmid-delen	Alkmaar	Hoorn	Schagen
Ondersteuning individuele student & groep	80% Alkmaar 78% Hoorn 80% Schagen	Individuele gesprekken met studenten incl. administratieve handelingen.	Individuele gesprekken met studenten incl. administratieve handelingen.	Individuele gesprekken met studenten incl.

		Overleg student, ouders, intern ondersteuningsteam, externe hulpverleners etc. Groepsinterventie ondersteuningsteam en externen (GGD, GGZ en Brijder-jeugd)	Overleg student, ouders, intern ondersteuningsteam, externe hulpverleners etc.	administratieve handelingen. Overleg student, ouders, intern ondersteuningsteam, externe hulpverleners etc.
Ondersteuning medewerkers/deelname aan overleggen	18% Alkmaar 20% Hoorn 18% Schagen	Deelnemen aan student- en/of oudergesprekken, casuïstiekbespreking/mdo's. Advisering en voorlichting richting medewerkers.	Deelnemen aan student- en/of oudergesprekken/casuïstiekbespreking/mdo's. Advisering en voorlichting richting medewerkers.	Deelname studentbespreking. Advisering en voorlichting/meedenk en richting medewerkers.
Coördinatie, organisatie en overleg	2% Alkmaar 2% Hoorn 2% Schagen	Ondersteuningscoördinator, MT. Overleg Groeimee	Ondersteuningscoördinator, MT. Overleg Groeimee	Ondersteuningscoördinator, MT. Overleg Parlan.

Bereikte resultaten per vestiging

Type middelen	Hoeveel studenten hebben hierdoor Passend Onderwijs gekregen?		
	Alkmaar	Hoorn	Schagen
Passend Onderwijs MBO (ondersteuning vanuit de trajectvoorziening)	Totaal 159 N1 - 35 N2 - 39 N3 - 46 N4 - 39	Totaal 126 N1 - 30 N2 - 36 N3 - 44 N4 - 16	Alle studenten entree en N2 krijgen passend onderwijs, maar niet via een trajectvoorziening. Passend onderwijs valt onder de basisondersteuning die in Schagen aan alle studenten wordt geboden.
Schoolmaatschappelijkwerk	26	17	9

Alkmaar

Extra ondersteuning van de entree-opleiding heeft in de klas plaatsgevonden. Er wordt veel inzet gepleegd op de extra ondersteuning van de entree-studenten. Een medewerker van de OOM participeert in gesprekken met entree-studenten en hun ouders, ook bij de (voorlopige) BSA-gesprekken.

De ondersteuning van studenten vanuit de OOM wordt op verschillende manieren uitgevoerd namelijk: monitoren, intensieve of minder intensieve ondersteuning in de OOM, ondersteuning in de klas.

Daarnaast de aansluiting vanuit de OOM bij onder andere teamoverleggen, studentenbesprekingen, mdo's en verlengde intakegesprekken. De redenen waarom de studenten extra ondersteuning vanuit de OOM nodig hebben zijn zeer divers. Ook is er bijna altijd sprake van gestapelde problematiek.

We zien dat het aantal studenten met een extra ondersteuningsbehoefte bij de N2-opleidingen intensiever is dan bij de N3- en N4-opleidingen. Bij N2 zien we dat de begeleiding meer in de klas is gaan plaatsvinden wat past bij de doelstelling om passend onderwijs in de klas te laten plaatsvinden in plaats van in een aparte trajectvoorziening. Per opleidingsteam is er één trajectbegeleider OOM als

contactpersoon voor het team aangewezen en deze werkt nauw samen met de aspectverantwoordelijke studentenzorg van dat team.

Schoolmaatschappelijk werk wordt geleverd door Groeimee. Alle aanmeldingen voor SMW zijn opgepakt.

Hoorn

Er wordt veel inzet gepleegd op de extra ondersteuning van de entree-studenten. De ondersteuning zit bij alle gesprekken met entree-studenten en hun ouders, ook bij de (voorlopige) BSA-gesprekken. De ondersteuning vanuit BOOMwerk wordt op verschillende manieren uitgevoerd namelijk: monitoren, intensieve of minder intensieve ondersteuning in het BOOMwerk, ondersteuning in de klas. Ook bij het ondersteunen van SLB'ers speelt de ondersteuning vanuit het BOOMwerk een grote rol. De redenen waarom de studenten extra ondersteuning vanuit het BOOMwerk nodig hebben zijn zeer divers. Ook is er bijna altijd sprake van gestapelde problematiek. Daarnaast zien wij dat het aantal hulpvragen van zowel studenten als docenten en mentoren nog steeds toeneemt. Er zijn meer studenten met depressieve klachten.

De stap naar passend onderwijs in de klas wordt gemaakt en krijgt steeds meer een vaste plek binnen het onderwijs.

Schoolmaatschappelijkwerk wordt geleverd door Groeimee. Alle aanmeldingen voor SMW zijn opgepakt.

Schagen

De mbo-afdeling in Schagen is relatief klein. Dit maakt ook dat er meer ruimte is voor individuele aandacht vanuit de studiebegeleider en bpv-begeleider naar de studenten toe. Deze aandacht wordt gericht op de studievoortgang, motivatie en het welzijn van de student. De studenten zijn goed in beeld waardoor er ook vroegtijdig ingegrepen kan worden bij bijvoorbeeld verzuim of wanneer er extra ondersteuning ingezet moet worden in het geval van psychosociale problematiek.

De ondersteuningscoördinator en schoolmaatschappelijk werker (niet gefinancierd vanuit de middelen passend onderwijs, maar uit de middelen KA, zie boven) schuiven regelmatig aan bij studentbesprekingen en ook daarbuiten is er sprake van een korte lijn naar het ondersteuningsteam toe.

Ontwikkelingen, kansen en risico's mbo-breed

- Effecten van de coronapandemie op de studenten. We constateren dat de psychische problematiek aanzienlijk is toegenomen.
- Door de veranderde intakeprocedure en het niet meer gebruik maken van het DDD, is niet altijd aan het begin van het schooljaar inzichtelijk welke studenten een (extra) ondersteuningsbehoefte hebben. De opleidingsteams streven naar een eenduidige intakeprocedure om zo goed mogelijk de ondersteuningsbehoeften in kaart te kunnen brengen.
- Alle leerlingen met een vmbo-diploma zijn toelaatbaar binnen het mbo. Een aantal van deze leerlingen hebben met heel veel ondersteuning op het vmbo een diploma gehaald maar gaan onderuit in het mbo. Ze zijn bijvoorbeeld niet zelfstandig genoeg en niet stagevaardig. Het gaat hier vaak om leerlingen met gestapelde problematiek en/of met een stoornis in het autismespectrum.
- Een risico is de doorstroom van entree naar N2. De aansluiting en de haalbaarheid van het N2-diploma door de aangepaste diploma-eisen (Nederlands en Rekenen) versterken dit.
- Handelingsverlegenheid bij (startende) docenten in de omgang met studenten met gestapelde problematiek en/of een extra ondersteuningsbehoefte. Op de vestiging Hoorn is een traject gestart om alle docenten te scholen voor didactisch coaching (beeld coaching) en het MT doet daar ook aan mee.

- Lange wachtlijsten bij de externe hulpverleningsinstanties en bij studenten die ouder zijn dan 18 jaar. Een groot aandachtspunt is de samenwerking met externe hulpverleningsinstanties.
- De AVG-wetgeving werkt belemmerend.
- De verzuimregistratie door de medewerkers dient te worden geoptimaliseerd. Het adequaat registreren van presentie vraagt aandacht.
- De aanwezigheidsregistratie binnen EduArte werkt niet optimaal en niet goed samen met het roostersysteem. Bpv kan niet geregistreerd worden. Individuele aanpassingen m.b.t. het rooster (maatwerktrajecten) kunnen niet goed verwerkt worden in het systeem en zijn erg arbeidsintensief.
- Toename van het aantal studenten dat niet in staat is om naar school te komen vanwege psychische problematiek, meer thuiszitters.
- Toename aantal studenten die een aangepast rooster op school en op de bpv hebben, veelal in samenwerking met de ondersteuning vanuit de trajectvoorzieningen.
- Veel mdo's waarbij ook externe hulpverleners aanwezig waren.
- Het vraagt veel tijd om bij ouder(s)/verzorger(s) voldoende draagvlak/acceptatie te creëren.

Ontwikkelingen, kansen en risico's mbo-breed

Alkmaar: Geen

Hoorn: Geen

Schagen: Geen

Bijlage 2: Kwaliteitsagenda mbo – Voortgang van de ambities Clusius College

Thema: Arbeidsmarkt voor de toekomst	Nulsituatie	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Verantwoording 2019	Verantwoording 2020	Verantwoording 2021	Verantwoording 2022	Verklaring afwijking
Thema: Arbeidsmarkt voor de toekomst. Speerpunt: Flexibel onderwijs								
Ambitie: Op weg naar maatwerk in het mbo.	Onderzoek naar mogelijkheid en met gepersonaliseerd leren.	Maatwerk bij drie opleidingen. Groei in opleidingen TPL en R&N	Scholing docenten, aanpassing curriculum TPL, R&N, onderzoek COM naar maatwerk gericht op doorstroom.	Onderwijsdeskundige en coaches binnen teams hebben leerdoelen opgesteld en komen bij elkaar voor intervisie. Eind 2019 werd een verkenning gericht op gepersonaliseerd leren, in samenwerking met Kunskapsskolan, afgebroken	Docentscholing en aanpassing curriculum zijn opgestart en succesvol. Onderwijskundige ondersteund ontwikkeldocenten bij TPL en R&N. Onderzoek naar maatwerk bij doorstroom voltooid. COM inzet van methode Leren voor Duurzame Ontwikkeling. Bij TPL is geen stijging van het aantal studenten bol tot stand gekomen. 2019-2020: 15 bol 2020-2021: 13 bol De ambitie om in 2022 een toename van 50% eerstejaars bol te realiseren wordt nog steeds onderschreven. R&N had in 2019 13 inschrijvingen tegen 11 in 2020. De opleiding blijft	Brede discussie over flexibilisering en modularisering. Projectleider modularisering R&N niveau 2 benoemd. Onderzoek team veehouderij in samenwerking met bedrijfsleven. De opleidingen TPL/GGI en MMW zijn een samenwerking gestart met zes participatiebedrijf en. Doel modulair onderwijs vorm geven. Aanpassing curriculum lopend proces. Inschrijvingen nieuwe studenten: TPL had in schooljaar 2021-2022 een stijging van instroom ten opzichte van het jaar daarvoor 2020-2021: 13 bol, 2021-2022: 20 bol.	In 2022 is de opleiding Medewerker Natuurbeheer N2 gemodulariseerd op aanvraag van en in samenwerking met het werkveld. Post-initiële studenten kunnen hierdoor aansluiten bij reguliere groepen. Dat dit vanuit onderwijslogistiek oogpunt een eenvoudige manier is om antwoord te geven op leervragen is gebleken. In 2022 zijn de eerste stappen gezet om het domein Groene Ruimte in zijn geheel te modulariseren. Bij deze onderwijsinnovaties zijn onderwijskundige en examencommissie betrokken. Maatwerk vraagt om meer dan alleen het kwalificatiedossier opdelen in functionele eenheden. In 2022 zijn er in totaal 79 studenten TPL en nog steeds 11 R&N studenten	2020: Beroepenoriëntatiemarkt voor het po kon door coronamaatregelen geen doorgang vinden. 2021: Beroepenmarkt kon wederom niet doorgaan.

					werken aan de ambitie om in 2022 20 extra studenten te laten deelnemen.	R&N heeft eenzelfde instroom van studenten als het jaar hiervoor.		
Ambitie: Clusius College heeft een gevarieerd aanbod aan keuzedelen.	2019: 12 generieke en 27 vakspecifieke keuzedelen. Aanbod bevroren voor 2019.	Clusius College heeft een gevarieerd aanbod aan keuzedelen.	Opnemen van vakspecifieke keuzedelen waar het afgelopen jaar door diverse teams aan is meegewerkt.	Diverse docenten werken (landelijk) mee aan de ontwikkeling van keuzedelen, ondersteunend lesmateriaal of examens. Binnen de aoc's worden examens en lesmateriaal gedeeld.	Keuzedeel aanbod meer vakspecifiek ingericht. Generiek: 23 Vakspecifiek: 31 Link met doorstroom hbo. MMW heeft vijf keuzedelen met het bedrijfsleven ontwikkeld. Werkgroep visie keuzedelen ingesteld.	Er zijn 19 extra keuzedelen in het aanbod opgenomen. Totaal: 12 generiek en 61 vakspecifiek.	Er zijn 27 extra keuzedelen in het aanbod opgenomen. Totaal 81 vakspecifiek en 19 generiek.	
Ambitie: Certificaten keuzedelen ontwikkelen via e-learning.	Geen e-learning met certificaten.	E-learning modules gereed voor Voeding en eventueel andere opleidingen.	Onderzoeken mogelijkheden e-learning voor Veehouderij, COM en Voeding.	Diervoorzorging: Vijf e-learning modules ontwikkeld i.s.m. andere instellingen (Aeres, Zone College).	COM en Veehouderij hebben voorlopig afgezien van het ontwikkelen van nieuwe e-learning, er loopt een onderzoek naar e-learning m.b.t. mbo-certificaten bij COM. Voeding heeft o.a. interesse in robotica en productietechniek in het kader van LLO. Scholing gestart voor het ontwikkelen van digitale didactische vaardigheden.	Ontwikkelde keuzedelen: 'Begeleider praktijkleren' 'Interne auditor' 'Beheer en aanreiken medicijnen' In samenwerking met consortium worden drie mbo-certificaten en een keuzedeel ontwikkeld. Groene academie van COM in ontwikkelfase. Scholing digitale vaardigheden doorlopend proces. Module MMW ontwikkeld.	Mbo-certificaat Voedselveiligheid in de productieketen en het verpakken van voedingsmiddelen zijn ontwikkeld en geschikt gemaakt als e-learning. Certificeerbaar Keuzedeel Ondersteuning en begeleiding bij Dagbesteding op de Zorgboerderij is klaar om vastgesteld te worden door SBB. Het ontwikkelen van de Groene Academie laat nog op zich wachten. De ambitie is niet weg, maar het initiële onderwijs heeft voorrang gekregen.	
Ambitie: Duurzame samenwerking	Ieder team heeft een relatiemanager; niet alle	Regioleren is volledig geïmplementeerd in iedere	Afstemmen van activiteiten van	Relatiemanagers leren van elkaar, activiteiten in kaart gebracht.	Elk team heeft de activiteiten geëvalueerd en ambities tot en	Het curriculum heeft een nauwe relatie met de ontwikkelingen in	In 2022 hebben de opleidingen Commercieel Ondernemen,	2020: Het lab is de komende jaren beperkt bruikbaar

met bedrijfsleven.	activiteiten zijn goed op elkaar afgestemd; Plan van Aanpak is vastgesteld.	opleiding. Masterclasses, gastlessen, floormeedings zijn onderdeel van reguliere programma van alle opleidingen.	opleidingen; verder uitbouwen aan programma per opleiding; mogelijke verbinding met alumni onderzoeken.		met 2022 geformuleerd zoals: verbinden met lopende projecten en andere teams, het opstellen van een uitvoeringsagenda met begroting en communicatieplan of draaiboek. Nauwere verbinding met curriculum vergt aandacht. Directeuren en teamleiders sturen op cyclus. Het uitbouwen van meer gastlessen, masterclasses en regio-opdrachten heeft last gehad van corona-beperkingen. Bij een aantal teams de positie van de Sector Advies Raad (SAR) versterkt. Lab ingezet om bijeenkomsten op 1,5 m afstand mogelijk te maken.	het bedrijfsleven. Inzet relatiemanagers succesvol. Doorlopende aandacht Sector Advies Raad (SAR). Regioleren in curriculum verankerd. Steeds meer hybride leeromgevingen. Gastlessen, masterclasses georganiseerd, maar minder dan beoogd i.v.m. corona. Verbinding met Alumni staat voor begin 2022 op de agenda.	Recreatie en Natuur, Grond Groen Infra, Plantenteelt, Tuin Park en Landschap, Paardenhouderij, Monteur Mobiele Werktuigen en Voeding floormeedings, masterclasses georganiseerd waar alumni ook bij aan konden sluiten. Studenten van de opleidingen Commercieel Ondernemen, recreatie en natuur, plantenteelt en Grond Groen Infra, voeding en paardenhouderij hebben regioleeropdrachten uitgevoerd. De opleidingen Commercieel Ondernemen, Grond Groen Infra, Plantenteelt, Paardenhouderij en Monteur Mobiele Werktuigen hebben een goede bezetting in de SAR. Bij de opleiding Tuin Park en Landschap loopt het proces rondom de juiste bezetting in de SAR nog.	i.v.m. nieuwbouw van de vestiging in Hoorn. 2021: Geplande activiteiten in groepen beperkt mogelijk. 2022: Verbinding met alumni nog niet goed tot stand gekomen.
--------------------	---	--	---	--	--	---	---	---

Thema: Arbeidsmarkt voor de toekomst Speerpunt Leven Lang Ontwikkelen

Ambitie: Leven Lang Ontwikkelen Zie voor e-learning					Visie Onderwijsgroep NWH aangepast. In samenwerking met SBB overzicht	Matrix aangepast en ingezet voor macrodoelmatigheid, Entree keuzedelen en het "goede" gesprek in	Praktijkleren is projectmatig opgepakt. Twee aspectverantwoord delijken	2020: Regionale samenwerking met collega-instellingen is enorm uitgebreid door herstellpakket regelingen.
---	--	--	--	--	---	--	---	---

'Flexibel onderwijs'					gemaakt van keuzedelen/certificaten richting kansberoepen (zie ook kwetsbare jongeren). Breed gedeeld. Op basis hiervan wordt keuze gemaakt voor ontwikkelen (e-learning) modules in samenwerking met partners. Nieuw plan van aanpak in ontwikkeling. Aangesloten bij meedenkpool STAP.	onderwijsteams. Klankbordgroep LLO in kader van fusie samengesteld. Samenwerking met NH Connect op gebied van modulair onderwijs.	praktijkleren en een begeleider praktijkleren hebben gezorgd voor 381 praktijkverklaringen in 2022. Veertien kandidaten hebben deelgenomen aan één van de Houders van modules via de STAP-regeling. Het kwalificatiedossier Medewerker Natuurbeheer N1 en N2 is gemodulariseerd, hierdoor kan antwoord gegeven worden op een individuele leervraag.	
Ambitie: natuurinclusief denken en werken	Geen cursussen.	Natuurinclusief denken en werken vanuit de instelling stimuleren.	Onderzoek deelname RIF	Projectleider is aangesloten bij landelijke kenniscentra: we leveren een bijdrage in de vorm van kennis en uren door projectleider. Onderzoek mogelijkheden RIF.	RIF Biodivers Perspectief is toegekend en in jan. 2021 van start gegaan. Aanvraag was een intensief traject.	Dit speerpunt gaat op in de RIF Biodivers perspectief.		2020: Nader onderzoek heeft uitgewezen dat Clusius College niet de juiste partner is voor het bedrijfsleven om deze cursussen aan te bieden. Via Biodivers Perspectief wel veel bedrijven aangesloten. 2021: De RIF biedt nieuwe mogelijkheden.
Ambitie: Alumni community	Geen alumni-community. Ad hoc initiatieven.	Instelling heeft alumnibeleid. Instelling heeft alumnisysteem. Alle clusters van opleidingen hebben een alumni-community.	Opstellen beleid. Keuze voor systeem. Organiseren eerste alumni activiteit.	Aangesloten bij landelijke initiatieven alumniverenigingen. Plantenteelt: Masterclasses voor studenten en alumni.	Deelname "het echte studiesucces". Regionaal overleg over mogelijkheden om alumnibeleid samen op te pakken. Focus op	Deelname "het echte studiesucces". Enquête uitgezet om te peilen waar alumni behoefte aan hebben. Onderzoek geïnitieerd binnen netwerk mbo-hbo Noord-Holland/Flevoland.	Het echte studiesucces is niet uitgevoerd. Alumni hebben dit jaar aan kunnen sluiten bij regionale masterclasses en floormeeting (zie	2020-2021: Het echte studiesucces' leverde geen representatieve informatie op. 'Keuzedeel cadeau' (nog) niet mogelijk i.v.m. logistieke beperkingen.

					pas afgestudeerden en hoe deze een sterkere arbeidsmarktpositie te geven in het kader van nazorg. Verbinding met speerpuntaanvoerder voor Gelijke kansen. Keuze voor CRM-systeem gemaakt, AVG-vraagstukken opgelost, plan gemaakt om gediplomeerden te vragen naar wensen alumni community.	Alumnibeleid gaan we samen met ROC Kop vormgeven.	duurzame samenwerking met het bedrijfsleven). Van een echte alumnicommunity is geen sprake, hiervoor is meer visie nodig wat we willen met en van de alumni. Een reünie in het kader van een 12,5-jarig bestaan van de opleiding maatschappelijke zorg is niet doorgegaan wegens langdurige ziekte van een van de organisatoren.	
--	--	--	--	--	---	---	--	--

Thema: Arbeidsmarkt voor de toekomst Speerpunt: Techniek en innovatie

Ambitie: Techniek en technologie verankert in het onderwijs.	Ad hoc initiatieven.	Aan de hand van het verkennende onderzoek heeft techniek en innovatie een plek gekregen in het onderwijs. Mbo is aangehaakt bij de ontwikkelingen in ons vmbo.	Verkennend onderzoek uitvoeren.	Vragenlijst gemaakt, zes teams in gesprek over richting en wat er nodig is binnen het curriculum.	Verkennend onderzoek opgeleverd. Op basis hiervan werken teams ambities nader uit. MMW heeft zich o.a. gericht op telematicasystemen en een onderzoek naar de vraag uit de branche opgezet. TPL werkt aan een Groene hotspot. Veehouderij werkt met een machine voor automatisch melken. Op zoek naar een aanjager om dit verder te begeleiden.	RIF smart Farming is in ontwikkeling. Hotspot gestart.	Aanjager voor de Groene Hotspot gestart.	2020: Aanjager niet langer nodig. Techniek en technologie wordt vanzelfsprekend meegenomen in het curriculum.
--	----------------------	--	---------------------------------	---	---	--	--	---

					Mogelijkheden om met collega-instellingen een RIF Smart Farming aan te vragen worden onderzocht. Teelt samenwerking met Horizon college opgezet.			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Thema: Arbeidsmarkt voor de toekomst Speerpunt Natuurinclusief denken en werken								
Ambitie: Inbedden van natuurinclusief denken en werken. Natuurinclusief denken en werken gericht op het bedrijfsleven maakt onderdeel uit van Leven Lang Ontwikkelen/RIF Biodivers perspectief	NI is niet verweven in het curriculum.	Inbedden natuurinclusief denken en werken in opleidingen.	Aanpassen curriculum bij Veehouderij, Plantenteelt, TPL, I&O, GGI	Diverse excursies voor docenten, scholing voor docenten, inzet projectleider en onderwijsdeskundige bij aanpassing curriculum.	Drie opleidingsteams verwerken NI in het curriculum. Eén opleiding richt zich op aparte NI-module. Studenten worden actief betrokken, docentscholing breed ingezet. Bij alle teams wordt samengewerkt met het bedrijfsleven.	Docentprofessionalisering op NIL. Verschillende lesmodules ontwikkeld, verschillende projecten met studenten en bedrijfsleven. I&O heeft NIL in het hele curriculum verweven. Lessenserie duurzaam bodembeheer gemaakt i.s.m. bodemcoaches. Groot project Hand&Land met drie opleidingen.	De opleiding Veehouderij heeft twee nieuwe lesmodules, agrarisch natuurbeheer en natuurinclusieve landbouw i.s.m. Wij.land ontwikkeld en geïmplementeerd. op het eiland Texel. Samen Leren Ondernemen dit keer uitgevoerd i.s.m. Hogeschool Van Hall Larenstein uit Leeuwarden en ondernemers van Texel. De opleidingen Groen, Grond & Infra en Plantenteelt hebben biodiversiteit structureel geïntegreerd bij teelt en bodemkunde-/bemestinglessen. De akkerbouw-studenten van het eerste en tweede leerjaar bezoeken het demoleerbedrijf Slagter (incl. bodemprofielkuil), plantenkwekerij Gitzels en Amsterdam Green Campus. Allen	2022: In verband met samenvoegen I&O en Bloem, Groen & Styling is Hand&Land komen te vervallen.

							vastgelegd in curriculum	
--	--	--	--	--	--	--	--------------------------	--

Thema: Arbeidsmarkt voor de toekomst Speerpunt: Excelleren en verdiepen								
Ambitie: Teams bieden een excellentie- en/of verdiepingsprogramma aan.	Deelname Skills van verschillende teams, talentontwikkeling op verschillende vlakken maar niet inzichtelijk met elkaar verbonden of in duidelijk programma.	Teams bieden een excellentie- en/of verdiepingsprogramma aan voor studenten.	Bestaand aanbod talentontwikkeling in kaart brengen, in gesprek met studenten over wensen op het gebied van talentontwikkeling. Deelname aan Skills.	Nieuw materieel voor oefenen Skills-vaardigheden, gastlessen ten bate van Skills-vaardigheden, deelname van drie studenten aan finale Skills Leeuwarden. Onderzoek naar talentontwikkelingsactiviteiten bij alle teams.	Twee opleidingen nemen deel aan nationale skills wedstrijden. Skills 2021 geannuleerd. Nulmeting bij zes onderwijsteams. Onderzoek naar wensen studenten naar talentontwikkeling gestart. Opbrengst o.a. samenwerken met andere opleidingen, toegankelijkheid voor iedereen, meer excursies richting het beroep, overleggen met studenten én meer verdieping in de klas gedeeld met teams op basis waarvan nadere plannen gemaakt kunnen worden. Speerpuntaanvoerder talentontwikkeling aangesteld.	Uitbreiding Skills deelnemers. Deelname aan vakwedstrijden en Groen Impact prijs. Extra-curriculaire masterclasses. Masterclasses ook open voor alumni.	Deelnemers aan skills door bloem, groen en styling en MMW. De deelnemers van de laatste opleiding behaalden de finale. Twee studenten van de opleiding Groen, Grond & Infra zijn tijdens de finale van World Skills Heroes, Nederlands kampioen Loonwerk geworden in Zeewolde. In 2022 zijn mbo-coaches, twee studenten uit Alkmaar, ingezet om de deelnemende studenten aan de Skills-wedstrijden te begeleiden en ondersteunen.	<p>2020: Door coronamaatregelen kon Skills geen doorgang vinden. Studiereizen en beursbezoek was niet mogelijk. Masterclasses, gastlessen en excursies konden beperkt doorgaan.</p> <p>2021: Talentontwikkeling is overgegaan in LOB-/SLB-programma en NPO activiteiten.</p>

Thema: Arbeidsmarkt voor de toekomst Speerpunt Internationalisering								
Ambitie: Internationalisering is een vanzelfsprekend onderdeel van het curriculum.	Studenten die deelnemen aan ibpv: Niveau 2: 0 Niveau 3 en 4: 150	Internationalisering is een vanzelfsprekend onderdeel van het curriculum.	Pilot deelname niveau-2-studenten aan internationalisering. Netwerk verder uitbouwen.	Ontwikkeling programma voor niveau-2-studenten, ontwikkeling van programma thuisblijvers. Samenwerking met instelling in	Internationalisering kreeg een nieuwe vorm alhoewel er toch studenten naar het buitenland zijn gegaan. Binnen Amoove werken Clusius-studenten digitaal samen aan opdrachten met	Internationale lesmodule voor Paraveterinair. Voorbereiding internationaliseringsproject in Portugal. Verschillende digitale samenwerkingen met scholen in het buitenland. Studenten TPL drieweekse lesmodule in	Er zijn 80 studenten en 10 docenten op een internationale excursie, bpv of job-shadowing (docenten) geweest. Veehouderij,	2020: Door coronamaatregelen zijn activiteiten uitgesteld en een aantal

				<p>Finland; ontwikkeling van modules Dierhouderij en Paardenhouderij. Netwerk verder uitgebouwd.</p>	<p>studenten uit Scandinavië. Groepsreizen niveau 2 georganiseerd (uitgesteld naar 2021). Internationaliseringsweek binnen de school georganiseerd. Via o.a. EUROPEA wordt gewerkt aan een verbreding van het netwerk. Verschillende opleidingen zijn actief en succesvol op zoek naar samenwerking met opleidingen in het buitenland, o.a. Duitsland en Tsjechië.</p>	<p>Denemarken. Veel interne Pr op internationalisering om alle opleidingen de mogelijkheid te bieden aan te sluiten. Professionalisering van docenten door samenwerking met collega's in het buitenland. Niveau 2 reis wederom uitgesteld.</p>	<p>Diervverzorging en Paardenhouderij zijn actief in het project Amooove21. Er zijn 9 buitenlandse studenten en 4 buitenlandse docenten Paardenhouderij naar Alkmaar gekomen om samen met onze eigen studenten en docenten een tweeweekse internationale lesmodule bij ons op school te volgen. Opleiding TPL heeft Ibpv opgenomen in curriculum. Samenwerking met scholen in Finland en Denemarken is tot bloei gekomen. De opleiding Paraveterinair is gestart met de pilot om internationalisering een vaste plek in het curriculum te geven. Onder de naam 'Hands On' maken studenten een tweeweekse studiereis naar een dierenopvang organisatie met een kliniek in Spanje of Portugal</p>	<p>activiteiten omgezet naar een digitale vorm.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---	---

Thema: Versterken van de kwaliteitscultuur	Nulsituatie	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Verantwoordin g 2019	Verantwoording 2020	Verantwoordin g 2021	Verantwoording 2022	Verklaring afwijking
Thema: Versterken van de kwaliteitscultuur Speerpunt: Kwaliteitsbewustzijn in de hele organisatie								
Ambitie: Binnen het kwaliteitsnetwerk mbo werken wij toe naar een instellingsbreed kwaliteitssysteem gevolgd door een integrale kwaliteitsbenadering.	Kwaliteitsnetwerk mbo uitgenodigd voor onderzoek.	Het Clusius College bereikt een instellingsbreed kwaliteitssysteem (profiel 3 kwalificatienetwerk) en een integrale kwaliteitsbenadering (profiel 4).	Ontwerp kwaliteitsbewust zijnstraject i.s.m. CINOP. Start traject augustus 2020 met 16 teams. Analyse en acties Kwaliteitsnetwerk onderdeel van CINOP-traject.	Audit van kwaliteitsnetwerk achter de rug. Rapport met analyse en concrete acties ontvangen en verwerkt tot concrete acties voor diverse teams/afdelingen.	CINOP-traject had een lastige opstart maar loopt nu. Nulmeting per team heeft plaatsgevonden. Bevindingen Kwaliteitsnetwerk opgenomen in traject en separaat aangeboden aan CvB en directeuren voor reflectie en vervolgacties. Kwaliteitszorg meer geborgd door aspectverantwoordelijken in de teams en aansturing door teamleider/directeur. Processen profiel 3 zijn beschreven en beleid aangepast. Handboek kwaliteitszorg opgesteld. Voor profiel 4 zijn we op koers, mede door handboek en CINOP-traject. Duidings-/interviewgesprekken met teamleiders georganiseerd.	CINOP traject succesvol. Evaluatie heeft concrete vervolgpunten opgeleverd voor 2022. Afronding najaar 2022. Duidingsgesprekken op alle niveaus geven inzicht. Op alle vestigingen aspectverantwoordelijke kwaliteitszorg.	De structuur van Infographic, acties en verbeterlijnen, duidingsgesprekken en kwartaalrapportages, die terug te vinden is in de leidraad kwaliteitszorg, wordt door alle teams gevolgd. Op kwaliteitsbewustzijn is ingezet middels CINOP-traject en wordt nu ingezet door koppeling van adviseur mbo aan elk mbo-team. Daarmee zijn grote en kleine cyclus nog meer met elkaar verbonden dan afgelopen jaar. Er zijn noemenswaardige stappen gezet richting profiel 4. Alle teams hebben echter een verschillende startpositie gehad, waardoor nog niet in alle teams sprake is van een optimale profiel 4 aanpak.	
Ambitie: Gerichte professionalisering met mogelijkheden	Geen volledig scholingsoverzicht van het mbo.	Scholingsaanbod met jaarlijkse toename van 15%	Volledig scholingsoverzicht mbo. Gerichte	Inventarisatie scholing gewenst en	Onder leiding van een directeur een professionalisering	Visie op professionalisering	Drie docenten zijn gestart als onderzoeksdocent	2020: Door uitval teamleider met

<p>voor alle medewerkers leidt tot een krachtige kwaliteitscultuur.</p>	<p>.</p>	<p>(2020-2022). Evaluatie scholing. Docenten tevreden over scholingsmogelijkheden. Studenten tevredenheid toegenomen Docenten bekwaam.</p>	<p>scholing vestigingsoverstijgend aanbieden. Evaluatie-instrument wordt gebruikt. Evaluatie expertgroep/delen van kennis.</p>	<p>gevolgd, ontwikkelen evaluatie-instrument. Expertgroep beroepsgerichte didaktiek is actief aan de slag.</p>	<p>gsgroep opgericht, samen met het vmbo. Voorstel voor Clusius academie geaccordeerd. Dit wordt in 2021 verder uitgewerkt. Contouren voor meerjarenplan geschetst. Dit wordt in 2021 nader uitgewerkt. Scholingsoverzicht nog niet compleet. Evaluatie-instrument nog niet gereed. Scholing in kader van passend onderwijs aangeboden en gevolgd, module 'communicatie' voor docenten ontwikkeld en getest in niveau-2-klassen. Agrozorgwijzer ingezet. Docentondersteuning e-learning en digitale lessen (didaktiek en technische ondersteuning) Uitgebreid cursusaanbod werk-privé balans, Leiderschapstraject Thomas More academie, werkdrukplan met OR opgesteld. Vitaliteitsweek georganiseerd.</p>	<p>aangescherpt, vormt nieuwe kapstok voor beleid en uitvoering. Vertaling naar beleid in 2022 oppakken met ROC Kop. Meerjarenplan opgesteld. Verbinding gemaakt met professionaliseringsvisie. Volledig scholingsoverzicht per vestiging beschikbaar. In grote trajecten zitten evaluaties verwerkt. Individuele reflecties worden meegenomen in nieuw instrument voor gesprekkencycli. Onderwijsteams nemen professionalisering standaard mee in TAP's. Scholing in kader van passend onderwijs voortgezet. Extra begeleiding voor specifieke problematiek. Pilot met JOB-coaches. Scholing voor e-</p>	<p>(docent C, LD). Zij hebben onderzoekstaken naast de lesgevende taken. Er is vanuit deze groep verbinding met de Expertgroep beroepsgerichte didaktiek (zie hieronder) tot stand gekomen nadat eind 2020 een werkgroep werd gestart met het formuleren van de visie van het Clusius College op onderzoek. In 2022 zijn deze docenten een onderzoek gestart naar de problemen die de studenten ervaren van niveau 1 naar niveau 2. Naast een literatuurstudie, hebben zij een vragenlijst gemaakt voor interne betrokkenen.</p>	<p>professionalisering in haar portefeuille lopen we vertraging op met het in kaart brengen van alle professionaliseringstrajecten en het evaluatie-instrument.</p>
---	----------	--	--	--	---	---	--	---

					Pilot met 3 onderzoeksdocent en (docent C, LD) gestart. Werkgroep voor visie op onderzoek gestart. Medewerkers beoordeelden tevredenheid op het gebied van professionalisering in 2020 met 7,2 tegen 6,9 het jaar daarvoor.	learning en digitale lessen ook voortgezet. Docent C visie uitgewerkt, verantwoordelijk heden uitgewerkt en diverse typen onderzoek in kaart gebracht. Docenten zijn aan de slag met onderzoeksprojecten.		
Ambitie: Bevoegd/bekwaam docenten	Geen helder overzicht bevoegd, niet-bevoegd en in opleiding.	Afhankelijk van uitkomst onderzoek een toename van benoembare docenten.	Onderzoek afgerond. Gerichte scholing inzetten daar waar nodig.	Onderzoek naar onderscheid en inventarisatie bevoegd, niet-bevoegd en in opleiding.	Stijging aantal docenten van 114 naar 121 waarvan 17 nog in opleiding en 14 niet bevoegd én niet in opleiding. Deze stijging i.v.m. tijdelijke aanstellingen (vervanging). Een aantal zij-instromers krijgt de kans om proef te draaien voordat geïnvesteerd wordt in opleiding. Producten expertgroep beroepsgerichte didactiek opgeleverd.	92 bevoegd, 25 onbevoegd, onbevoegd en niet in opleiding 6. Tijdelijke vervanging of meedraaien in aanloop naar opleiding. Expertgroep beroepsgerichte didactiek opzet en werkwijze geëvalueerd. Activiteiten afgerond en verduurzaamd.	In totaal zijn er 121 docenten waarvan er 6 onbevoegd en niet in opleiding zijn, er zijn vier zij-instromers die nog niet in opleiding zijn. Er zijn 14 docenten in opleiding tot een bevoegdheid of een PDG.	

Thema: Jongeren in kwetsbare posities	Nulsituatie	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Verantwoording 2019	Verantwoording 2020	Verantwoording 2021	Verantwoording 2022
Thema: Jongeren in kwetsbare posities Speerpunt: Jongeren in kwetsbare posities							
Ambitie: We hebben een helder	We hebben geen volledig inzicht	We hebben een helder beeld	Coaches volgen scholing op	Onderzoek naar en in kaart brengen van	Onderzoek bij team Voeding afgerond en	Heroriëntatie nog meer uitgebreid.	We hebben een duidelijk beeld waarom

beeld waarom studenten tussentijds de opleiding verlaten.	waarom de studenten de opleiding tussentijds verlaten.	waarom studenten tussentijds de instelling verlaten. vsv max 3,5% niveau 4.	gesprekstechnieken GGD. Hiaten in systeem of gedrag van registratie oppakken voor verbetering. Onderzoek naar verzuimapp.	waar de hiaten zitten in het registreren van redenen waarom studenten een opleiding verlaten.	acties op ondernomen, er wordt nauw samengewerkt in de regio om vsv te voorkomen. Heroriëntatie binnen de instelling verstevigd. Scholing coaches via GGZ afgerond. Module 'studentbespreking' in gebruik genomen om studenten beter te begeleiden. Zie ook hoofdstuk Kwaliteitsbewustzijn in de hele organisatie bij 'professionalisering'. Registratietermijn afwezigheid teruggebracht. Stevig ingezet op registratiegedrag bij verzuim. EduArte aangepast, communicatie naar DUO betrouwbaarder. Nog niet alle hiaten zijn opgelost. Vsv uitvalredenen bekend. Passende zorg en ondersteuning ingezet. Werkgroep vsv ingesteld. Betere voorlichting over opleiding en arbeidsmarktperspectief ingezet. Betere voorlichting met betrekking tot opleiding en het perspectief naar werk ingezet.	GGZ scholing voortgezet. Registratie verzuim nu nog te ruim en moet op de dag zelf gaan plaatsvinden. Werkgroep vsv actief. Betere voorlichting verduurzaamd. Met alle studenten wordt exit gesprek gevoerd. Begeleidingsstijlen aangepast. Alle studenten in beeld, niemand verdwijnt. vsv nog steeds te hoog. Samenwerking in de regio onder paraplu van samenwerkingsverbanden en RPA.	studenten de instelling verlaten. Bij Entree hebben van de instellingsverlaters de bbl ingeruild voor een derde leerweg traject omdat het taalniveau te hoog was. Van de 29 gestopte Entree-studenten hebben er 23 kandidaten een praktijkverklaring ontvangen. Trend naar instelling verlaten zonder diploma omdat de arbeidsmarkt ze eerder "wegkoopt" uit het onderwijs. Vsv te hoog. Verzuim registratie is fluctuerend en laat bij de bpv nog geen sluitend systeem zien.
Ambitie: Kansrijke beroepen zijn in beeld.	Data beschikbaar, maar niet inzichtelijk.	Kansrijke beroepen zijn in beeld, gelinkt aan KD's Entree.	Data nader geduid. Portretten aangepast met data 2019.	Data wordt met elkaar in verband gebracht. Portretten van alle opleidingen gemaakt.	Matrix keuzedelen/certificaten richting kansberoepen opgeleverd, inclusief prognose korte en lange termijn. Op basis hiervan	Matrix aangepast. Ingezet door speerpuntaanvoerder keuzedelen bij gesprek over keuzedeelaanbod.	Matrix kansrijke beroepen aangevuld met skills omdat niet alleen kennis, maar ook vaardigheden gewaardeerd worden

					worden keuzes gemaakt voor verdere ontwikkeling. Zie ook hoofdstuk Arbeidsmarkt van de toekomst onder 'Leven Lang Ontwikkelen.' Portretten niet aangevuld.	Ingezet bij macrodoelmatigheid discussies. Ingezet bij project keuzedelen Entree.	door de arbeidsmarkt. Matrix ook gemaakt voor de fusieorganisatie van Vonk. Matrix inzetten kan nog beter, bijvoorbeeld voor het in gesprek gaan met studenten over de keuze voor een keuzedeel.
Ambitie: Kwetsbare jongeren hebben uitzicht op startkwalificatie en werk.	Entree GroenStart Een aanzienlijk aantal jongeren in de regio zonder startkwalificatie of werk.	Kwetsbare jongeren hebben uitzicht op startkwalificatie en werk. Op zes locaties wordt thuisnabij Entree-onderwijs verzorgd.	Samenwerking met ROC Kop van NH en Horizon om zes startcentra te starten voor thuisnabij Entree-onderwijs. Aansluiting zoeken bij PrO/VSO/samenwerkingsverbanden.	Overeenkomst met ROC Kop van NH en Horizon geformaliseerd. Uitgangspunten samenwerking Entree vastgesteld (zie regionale paragraaf).	Projectleider aangesteld, eerste versie projectplan opgeleverd. Focus op verbinding met alle regionale ontwikkelingen en plannen. Concreet is verder uitgewerkt o.a. thuisnabij onderwijs, kansrijke beroepen in beeld, integrale aanpak tot verwijzing en toelating. Zie ook gezamenlijke tekst van de drie instellingen in bijlage bij verantwoording. Twee crebo's modulair vorm gegeven op papier. Ondersteuningscoördinator aangesteld. Vanuit Entree begeleiding naar (beschut) werk of dagbesteding wanneer niveau 2 niet haalbaar is.	Verbinding blijft uitdaging. Subsidieregeling begeleiding en nazorg, Aanpak jeugdwerkloosheid samengevoegd en verbonden aan ambities uit de kwaliteitsagenda. RIF Entree in beweging met oog op verbinding ingediend, afgewezen en opnieuw ingediend. Gezamenlijk project keuzedelen entree opgestart. Verwijzing naar dagbesteding of beschut werk verduurzaamd. Flexibilisering heeft meer aandacht gekregen. Twee teams gaan hiermee aan de slag. Doorstroom coach heeft alle niveau-2 studenten in het vizier. Er is minder behoefte aan ondersteuning dan gedacht. Succesvolle inzet TMA test waarmee	Rif Entree in beweging (EiB) toegekend, vier pijlers (samenwerken in de regio, praktijkleren, flexibiliseren en modulariseren) wordt in de komende vier jaar opgepakt. Project keuzedelen is nog niet afgerond en wordt verder uitgewerkt in de RiF. Eén opleiding gemodulariseerd (Medewerker Natuurbeheer) en start gemaakt met Groene Ruimte. Initieel bieden de modules de mogelijkheid te verbreden in de opleiding. Post-initieel kunnen we antwoord geven op individuele leervragen.

						talenten in kaart worden gebracht.	
Ambitie: Deelnemers hebben twee jaar de mogelijkheid voor begeleiding op het werk.	We begeleiden niet na school, uitval is zorgelijk.	Deelnemers aan de arrangementen hebben (na diplomering en het vinden van werk) twee jaar de mogelijkheid voor begeleiding op het werk.	Deelname bpv-begeleiders aan pilot Trigoon.	Bestudering landelijke pilot, onderzoek naar scholing voor bpv-begeleiders.	Landelijke pilot is opgeleverd en wordt binnen instelling geëvalueerd. Bpv-begeleiders met vertraging (corona) gestart aan pilot Trigoon. I.h.k.v. bestrijding jeugdwerkloosheid worden verschillende trajecten verkend. Dit wordt uitgewerkt in 2021.	Verbinding subsidie begeleiding en nazorg met Aanpak jeugdwerkloosheid en ambities kwaliteitsagenda. Studenten met kwetsbare positie vóór diplomering in kaart gebracht. Gerichte ondersteuning aangeboden. Beperkte behoefte aan intensieve begeleiding. Daar waar wel belangstelling of noodzaak kon begeleiding worden ingezet.	Vijftien bpv'ers zijn gestart met een Jobcoach traject, Gezocht wordt naar de juiste manier van begeleiding. Als alumnus de arbeidsbetrekking verliest, wordt deze aangemeld bij school om de begeleiding op te pakken. Dit systeem vraagt commitment van werkveld, dat moet groeien
Ambitie: Verduurzaming aanpak GroenStart.	GroenStart en Entree opereren naast elkaar. Entree regulier en GroenStart met subsidie bekostigd.	Methode GroenStart is verduurzaamd in Entree.	Methode GroenStart wordt in Entree geweven.	Verkenning hoe methode GroenStart op te nemen in de Entree paraplú.	Onderzoek naar flexibilisering Entree ten bate van methode GroenStart. Inzet op begeleiding van studenten op externe locaties. RIF GroenStart is met een half jaar verlengd om verduurzaming iets meer tijd te geven. Verkenning voor een RIF Entree onder penvoerderschap van het Horizon College.	Aanpak GroenStart is opgenomen in Entree GroenStart. Externe praktijk-leerlocaties zijn uitgebreid. RIF Entree aangevraagd, afgewezen, aangepast en opnieuw ingediend. Methode GroenStart is opgenomen voor het 'grijze' domein. Nauwe samenwerking met het RPA.	In 2022 zijn er 28 studenten van drie participatiebedrijven gestart in de derde leerweg met een gemodulariseerd bbl-opleiding. Uitgangspunt is het behalen van een startkwalificatie, maar mocht dat niet lukken, dan kunnen de kandidaten valideringen krijgen voor de modules die ze binnen de kwalificatie hebben gehaald. Onderdelen van de GroenStart aanpak zijn duurzaam verankerd in het onderwijs. Een groep studenten krijgt geen les op school, maar op

								praktijkleerlocaties zoals Hoenderdaell. We bieden studenten altijd de mogelijkheid aan om het opleidingstraject te verlengen, ook als dit extra kosten met zich meebrengt
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Thema: Doorstroom	Nulsituatie	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Verantwoording 2019	Verantwoording 2020	Verantwoording 2021	Verantwoording 2022	Verklaring afwijking
Thema: Doorstroom Speerpunt: Soepele overgang vmbo-mbo-hbo								
Ambitie: Samenwerken vmbo-mbo om eigen doorstroom te vergroten.	Te weinig instroom, instroom staat op 18%.	Doorstroom intern vmbo-mbo met 5% toegenomen, Samenwerken vmbo-mbo om eigen doorstroom te vergroten. Doorstroomdag tweejaarlijks herhalen.	Opbrengsten GreenStream verankert in LOB-programma. Mbo heeft uitvoeringsagenda om vmbo-leerlingen voor te lichten over Groen beroepsonderwijs.	Actief contact vmbo-mbo door middel van projectgroep. Doorstroomdag vmbo-mbo groot succes.	Doorstroomweek met veel uitwisseling georganiseerd en omgezet in digitale versie. Menukaart van 40 activiteiten. Dit werd verbonden aan de open dag en door digitale methode ook inzetbaar voor vmbo's in de regio. Zeer succesvol. Live inspiratieweek met studiemiddag vmbo docenten in het mbo, mbo-studenten op bezoek bij vmbo leerjaar 2 en vmbo leerjaar 3 op bezoek in het mbo in ontwikkeling voor 2021. Stijging doorstroom nog niet waarneembaar.	Greenstream uitgewerkt in actieplan Groene Sector Oriëntatie. Focus doorlopende leerlijn LOB/SLB. Doorstroom week live! 400 vmbo docenten op bezoek bij het mbo. 2000 derdejaars vmbo elk op bezoek bij twee mbo opleidingen. Stijging doorstroom nog niet waarneembaar. Data coalitie opbrengst: geringe doorstroom heeft te maken met geografische afstand, zorgleerlingen kiezen graag voor groen vmbo. Dat speelt niet in het mbo.	Vmbo 2 heeft een Carrousel spel gespeeld om inzicht te krijgen in de opleidingen van het eigen mbo. In november is er een inspiratieweek geweest waarbij alle vmbo-3-leerlingen op bezoek zijn geweest naar twee mbo-opleidingen. Op de vestiging Hoorn hebben er ook twee expeditie weken plaatsgevonden, waarbij er wordt toegewerkt naar persoonlijke interesse voor een branche (wereld van Clusius College), waar dan vervolgens de leerlingen van de onderbouw vmbo een hele week ondergedompeld worden in deze branche.	2020: Door corona-maatregelen kon de live doorstroomweek geen doorgang vinden. 2021: mbo studenten naar het vmbo verschuift naar 2022.
Ambitie: Soepele en succesvolle	Geen standaard programma	Studenten ervaren minder hindernissen	Curriculum bij Paardenhouderij, i.s.m.	Problematiek wordt in kaart gebracht.	Instrument ontwikkeld om hiaten in kennis zichtbaar te maken,	Instrument wordt ingezet. Hotspot is opgericht.	Aandeel opstroom bij Entree is duidelijk verlaagd. Veel	

opstroom binnen eigen mbo.	of procedures.	bij opstroom binnen eigen mbo.	onderwijsdeskundige, aanpassen om opstroom te versoepelen.		leerkaarten ontwikkeld die inzicht geven in aansluiting niveaus. Hotspot in oprichting voor in-, op- en doorstroom op alle niveaus. Instaptest TPL in ontwikkeling. Nauwere samenwerking docenten GGI van verschillende vestigingen waardoor betere afstemming opstroom niveau 2 naar niveau 3. Methode ontwikkeld om hiaten en dubbelingen inzichtelijk te maken bij Voeding. Opstroom van Entree naar niveau 2 blijft lastig door meer verantwoordelijkheden voor de student en deels 'terug naar school'.	Doorstroom GGI verloopt soepeler. Opstroom van Entree naar niveau 2 is ingewikkeld. Rekentoets helpt hierin niet mee.	ervaren de taal- en rekenis bij niveau 2 als drempel. Inmiddels hebben we ook meer mogelijkheden binnen niveau 2. Niet alleen het diploma is een kans om vaardig toe te treden op de arbeidsmarkt. Aandeel opstroom niveau 2 en 4 zijn toegenomen.	
Ambitie: Soepele en succesvolle doorstroom naar het hbo.	We hebben geen volledig inzicht in de uitvalredenen van studenten. Relatie met hbo's zijn goed.	Studenten ervaren minder hindernissen bij doorstroom naar het hbo. Doorlopende leerlijn COM met twee hbo-instellingen.	Keuzedeel voorbereiding hbo wordt bij iedere opleiding aangeboden, nauwe samenwerking met het hbo. Onderzoek COM naar mogelijkheden om doorstroom te versoepelen. Uitvalredenen zijn in kaart gebracht.	Keuzedeel wordt samen met hbo inhoud gegeven. Na vaststelling kan het in het aanbod voor 2020-2021.	Keuzedeel zit in aanbod. Actieve samenwerking met het hbo. 34 studenten zullen begin 2021 starten. Onderzoek naar uitvalredenen afgerond. LOB/SLB programma verrijkt met uitkomsten onderzoek. LOB-/SLB programma apart project van gemaakt. Samenwerking met speerpuntaanvoerder Passend onderwijs. Focus van betreffende team o.a. meer gericht op uitstroom naar werk	Nadere uitwerking SLB-/LOB-programma in volle gang. Verbinding gezocht met landelijk versnellingsteam LOB. Keuzedeel doorstroom ook in 2021 ingezet. COM heeft verdiepende modules verlaten ten bate van generieke module leren voor duurzame ontwikkeling. Greenstream verlengd, evaluatie	Aandeel opstroom naar hbo nauwelijks gewijzigd. Het succes percentage van 94% is een mooi resultaat. Aanpassing van het LOB-/SLB-programma wordt ondergebracht in een apart project waarbij de speerpuntaanvoerder voor Doorstroom samenwerkt met de speerpuntaanvoerder Passend onderwijs.	

					en niet perse naar hbo. Aan doorlopende leerlijn COM wordt gewerkt. Verdiepende modules waarmee eventueel het eerste jaar hbo kan worden overgeslagen zijn in ontwikkeling. Greenstream evaluatie volgt in najaar 2021.	uitgesteld. Binnen netwerk mbo-hbo Noord-Holland Flevoland onderzoek naar alumnibeleid.		
Ambitie: Passend onderwijs voor wie dat nodig heeft.	Docenten voelen zich niet voldoende toegerust om adequaat onderwijs te verzorgen.	Passend onderwijs voor wie dat nodig heeft.	Vestigingsoverstijgend plan van aanpak schrijven, scholing docenten vormgeven, aanpassen curriculum Dierhouderij (pilot), leren van elkaar.	Kick off meeting passend onderwijs met betrokkenen. Inventarisatie problematiek.	Plan van aanpak opgeleverd, activiteiten met elkaar verbonden, stevige regionale vertegenwoordiging, aangepast curriculum voor combiklas dier/vee/paard geschreven. Scholing voor docenten zie Hoofdstuk Kwaliteitsbewustzijn in de hele organisatie onder 'professionalisering'.	Plan van aanpak is opgepakt met nieuwe teamleider. Aangepast curriculum voor combiklas geïmplementeerd. Talentscan ingezet als begeleidingstool. Scholing docenten gecontinueerd. Paraplu bijeenkomsten georganiseerd voor docenten binnen SLB/LOB programma om met elkaar casuïstiek te bespreken.	SLB programma geïmplementeerd. Coachingsgesprekken is geïntensiveerd, waardoor er eerder eventuele persoonlijke problematiek aan de orde komt.	2020: Door uitval teamleider met portefeuille kon de inventarisatie nog dit onderwerp in haar niet compleet worden opgeleverd. Aangepast curriculum combiklas kon niet volledig worden ingezet en getest door beperkende maatregelen i.v.m. corona.

Thema: Examinering	Nulsituatie	Ambitie 2022	Ambitie 2020	Verantwoording 2019	Verantwoording 2020	Verantwoording 2021	Verantwoording 2022	Verklaring afwijking
Thema: Examinering Speerpunt: Examinering als betrouwbaar sluitstuk van de opleiding								
Ambitie: De bpv wordt formatief beoordeeld, waardoor het examen compact en uitvoerbaar is.	Landelijke werkgroep digitale bpv-tool heeft een digitale bpv-tool ontwikkeld.	De bpv wordt formatief beoordeeld, waardoor het examen compact en uitvoerbaar is.	In samenwerking met bedrijfsleven, branches en collega aoc's nadere inhoud voor bpv-tool ontwikkelen (vanaf aug 2020).	Externe projectleider is aangesteld, projectplan geschreven, Kick off bijeenkomst februari 2020.	Werkgroep digitale bpv-tool werkt voortvarend aan deze tool. Pilot heeft extra deelnemende instellingen aangetrokken wat draagvlak verbreed. Aansluiting praktijkopleiders is een uitdaging.	Gewerkt aan bpv tool door drie opleidingen. Bijdrage tijdelijk getemporeerd. We nemen dit mee naar de nieuwe organisatie Vonk.	Advies naar CvB om de bpv tool niet te gebruiken, er zitten nog teveel haken en ogen aan.	2021: Pas op de plaats gemaakt met de bpv-tool. Nader onderzoek naar wat er nodig is om het te laten werken.

<p>Ambitie: Er zijn voor alle opleidingen kwalitatief goede examens.</p>	<p>Er wordt gewerkt aan de uitvoering van het verbeterplan examinering.</p>	<p>Er zijn voor alle opleidingen kwalitatief goede examens.</p>	<p>Voortzetting uitvoering verbeterplan examinering, actief deelnemen aan werkgroepen voor examens Groene Norm, inzet onderwijsdeskundige bij keuzedeexamens voor vaststelling.</p>	<p>Er wordt gewerkt aan het uitvoeren van het verbeterplan examinering. Aspectverantwoordelijke examinering voor ieder team. Interne audit examinering. Deelname landelijk overleg examensecretarissen, deelname werkgroepen Groene Norm.</p>	<p>Met behulp van onderwijskundige speerpuntaanvoerder keuzedeexamens aangepast, opnieuw aangeboden en vastgesteld. Verbeterplan examinering lopend proces. Voor een aantal opleidingen was een noodplan examinering aan de orde.</p>	<p>Keuzedeexamens vragen om blijvende aandacht. Examen noodplannen opgesteld maar zijn niet gebruikt. Assessortrainingen gecontinueerd. Alle bedrijfsassessoren krijgen e-learning/training. We blijven een bijdrage leveren aan de examens van de Groene Norm.</p>	<p>Assessortraining gecontinueerd. Keuzedeexamens aanleveren voor vaststelling gebeurt onder leiding van een expert én teamleider met examinering in portefeuille.</p>	
--	---	---	---	---	---	---	--	--

Paragraaf financiële verantwoording

	Totaal begroot	Totaal 2019	Totaal 2020	Totaal 2021	Totaal 2022	Over/tekort van oorspronkelijke toedeling
Thema Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst						
Flexibel onderwijs						
Maatwerk	€ 300.000	€ 31.340	€ 239.779	€ 39.501	€ 57.170	€ -67.790
Keuzedelenaanbod	€ 200.000	€ 18.700	€ 21.799	€ 25.749	€ 61.350	€ 72.402
E-learning	€ 500.000	€ 76.040	€ 38.846	€ 100.439	€ 73.294	€ 211.381
Regioleren	€ 300.000	€ 205.449	€ 24.000	€ 175.882	€ 88.925	€ -194.256
Masterclasses, etc.	€ 40.000			€ 4.266		€ 35.734
Totaal	€ 1.340.000	€ 331.529	€ 324.424	€ 345.837	€ 280.739	€ 57.471
LLO						
Natuurinclusief	€ 100.000	€ 17.650	€ 41.475		9000	€ 31.875
Alumnicommunity	€ 40.000	€ 9.000	€ 12.000	€ 15.800	€ 18.000	€ -14.800
Alumni-keuzedelen	€ 100.000			€ 9.000	€ 18.000	€ 73.000
Totaal	€ 240.000	€ 26.650	€ 53.475	€ 24.800	€ 45.000	€ 90.075
Techniek-technologie						
Onderzoek	€ 15.000	€ 6.548	€ 72.381	€ 78.929	€ -	€ -142.858
Totaal	€ 15.000	€ 6.548	€ 72.381	€ 78.929	€ -	€ -142.858
Natuur-inclusief						
Projecten, etc.	€ 200.000	€ 49.975	€ 96.271	€ 146.246	€ 30.000	€ -122.492
Totaal	€ 200.000	€ 49.975	€ 96.271	€ 146.246	€ 30.000	€ -122.492
Excelleren						
Extra-curr. progr.	€ 100.000	€ 36.824	€ 25.730	€ 62.554	€ 25.000	€ -50.108
Totaal	€ 100.000	€ 36.824	€ 25.730	€ 62.554	€ 25.000	€ -50.108
Internationalisering						
Netwerk	€ 100.000	€ 20.600	€ 77.147	€ 20.600		€ -18.347
Intern. onderwijs	€ 150.000				€ 64.235	€ 85.765
Totaal	€ 250.000	€ 20.600	€ 77.147	€ 20.600	€ 64.235	€ 67.418
Thema Kwaliteitsbewustzijn						
Kwaliteitsnetwerk						
Eerste audit kwaliteitsnetwerk	€ 125.000	€ 56.930	€ 100.085			€ -32.015
Kwaliteitsstelsel - profiel 3	€ 100.000		€ 16.739	€ 357		€ 82.904
Profiel 4	€ 100.000				€ 27.000	€ 73.000
Totaal	€ 325.000	€ 56.930	€ 116.824	€ 357	€ 27.000	€ 123.889
Professionalisering	€ 1.400.000	€ 231.165	€ 377.639	€ 200.972	€ 182.047	€ 408.177
Totaal	€ 1.400.000	€ 231.165	€ 377.639	€ 200.972	€ 182.047	€ 408.177
Thema Jongeren in kwetsbare posities						
Kansberoepen	€ 25.000	€ 3.560	€ 34.200	€ 34.200		€ -46.960
Arrangementen/onderwijsk.	€ 800.000	€ 31.000	€ 34.200	€ 52.200		€ 682.600
Tegengaan verzuim	€ 100.000	€ 12.908	€ 79.736	€ 66.740	€ 12.000	€ -71.384
Begeleiding naar werk	€ 200.000		€ 42.919	€ 34.200	€ 9.768	€ 113.113
Verduurzaming Groenstart	€ 75.000	€ 55.460	€ 44.372	€ 44.372	€ 9.000	€ -78.204
Totaal	€ 1.200.000	€ 102.928	€ 235.427	€ 231.712	€ 30.768	€ 599.165
Thema Gelijke kansen						
Onderzoek hbo	€ 20.000	€ 8.000	€ 9.600	€ 19.980		€ -17.580
Vaksp. doorstroompr.	€ 100.000	€ 23.964	€ 9.600	€ 27.000		€ 39.436
Doorstroom vmbo-mbo	€ 250.000	€ 29.659	€ 123.241		€ 51.028	€ 46.072
Passend onderwijs	€ 200.000	€ 12.460	€ 72.610	€ 116.000	€ 9.000	€ -10.070
Totaal	€ 570.000	€ 74.083	€ 215.051	€ 162.980	€ 60.028	€ 57.858
Thema Examinering						
Bpv-handboek	€ 260.000	€ 27.040	€ 9.600	€ 7.000	€ 27.000	€ 189.360
Examens	€ 260.000	€ 75.460	€ 89.852	€ 49.879	€ 29.000	€ 15.809
Totaal	€ 520.000	€ 102.500	€ 99.452	€ 56.879	€ 56.000	€ 205.169
Totaal	€ 6.160.000	€ 1.039.732	€ 1.693.821	€ 1.331.866	€ 800.817	€ 1.293.764

Bijlage 3: Kwaliteitsagenda mbo – Voortgang van de ambities ROC Kop van Noord-Holland

PARAGRAAF 1 – VOORTGANG PER THEMA

In deze paragraaf brengen we voor elk thema in beeld hoe we ervoor staan op 1 januari 2023. Aan het einde dus van de looptijd van dit onderwijsplan (en van de kwaliteitsagenda). Daarvoor geven we per thema eerst de inleiding weer die de context weergeeft van het thema (waarom hebben we ervoor gekozen) en de doelstellingen die we willen bereiken met de uitvoering ervan. Ook zullen we daar aangeven met welk landelijk speerpunt het thema verbonden is.

Vervolgens brengen we in beeld hoe we geacteerd hebben en wat we gerealiseerd hebben. Daarbij richten we ons in deze paragraaf met name op dat wat gerealiseerd is en schenken we ook aandacht aan de 'merkbaarheid': Wat is er nu concreet anders geworden voor studenten of andere stakeholders door de acties die we uitvoeren. Daarin zijn we niet volledig; we geven elke keer een aantal voorbeelden.

Per thema schetsen we eerst samenvattend het beeld en vervolgens zoomen we in op elke activiteit.

Thema 1: Ontwikkeling van de student	
Inleiding	<p>Als ROC hebben we de kernwaarde Persoonlijk gekozen als een belangrijke en passende kernwaarde. Die kernwaarde heeft vorm gekregen in de persoonlijke aandacht die er voor studenten en personeel is en de kleinschaligheid en platheid van de organisatie. We kennen elkaar.</p> <p>In ons onderwijs liggen er echter nog veel kansen om de P van persoonlijk nog beter in te vullen. Het gaat er dan met name om dat we door een positieve benadering de studenten gericht laten zoeken naar hun mogelijkheden en talenten en hen die vervolgens laten ontwikkelen. Daarbij gaat het om persoonlijke groei van studenten op alle vlakken (als beroepsbeoefenaar, als burger en als mens) en het aanhaken bij wat studenten al kunnen.</p> <p>Onze onderwijsteams, individuele onderwijsgevend en andere bij de student betrokken medewerkers zullen dus moeten kunnen differentiëren en flexibiliseren. En aangezien de kans groot is dat we in de nabije toekomst nog meer verschillende groepjes moeten clusteren tot grotere groepen in verband met de demografische ontwikkelingen in de regio, neemt de noodzaak tot differentiëren en flexibilisering alleen maar toe.</p>
Doelstelling	Wij bedienen onze studenten zodanig dat als een student het ROC verlaat hij zijn talenten in beeld en ontwikkeld heeft en zo een goede persoonlijke basis heeft gelegd voor wat het leven in de 21 ^{ste} eeuw van hem vraagt – op alle fronten.
Link met landelijke speerpunten	Met dit thema werken we aan de speerpunten: <ul style="list-style-type: none">• jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie;• gelijke kansen in het onderwijs.
Resultaten van uitgevoerde acties	
We hebben op 6 lijnen geacteerd: <ul style="list-style-type: none">• Doorlopende leerlijnen vmbo-mbo• Pedagogisch-didactische aanpak• Studieloopbaanbegeleiding• Differentiatie• Excellentie• Zorgstructuur en kwetsbare jongeren	
Doorlopende leerlijnen vmbo - mbo	

<p>Samenvatting en merkbaarheid</p>	<p>Daar waar doorlopende leerlijnen onderwijskundig voor de hand liggen om te formuleren, is dat in de regio gebeurd. Bij een aantal richtingen is duidelijk geworden dat een andere vorm van samenwerking met vmbo-scholen beter werkt en/of passender is dan een expliciete doorlopende leerlijn. Insteeken op betere samenwerking in het kader van een goede opleidingskeuze in het vmbo heeft de voorkeur van zowel de vo-scholen als de opleidingsteams in ons ROC .</p> <p>In de periode 2018-2022 is de samenwerking tussen vo-scholen en het ROC/Vonk in Den Helder en Schagen geïntensiveerd. Met het Regius College, vmbo Vonk en mbo Vonk zijn de doorlopende leerlijnen voor specifieke opleidingen geoptimaliseerd (Autotechniek, Bouw en Horeca) en zijn afspraken gemaakt rondom de oriëntatie op beroepen. De samenwerking met Scholen aan Zee in Den Helder is vooral gericht geweest op het stimuleren van de instroom in techniekopleidingen en in zorgopleidingen. Voor deze laatste is ook een doorlopende leerlijn ontwikkeld.</p> <p><i>Voorbeelden van merkbaarheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>De doorlopende leerlijnen en samenwerking in Schagen tussen Regius College en Vonk (ROC) voor de branches Autotechniek, Bouw en Horeca bestaan nog steeds.</i> • <i>Voor de horeca is met alle vo-scholen een programmavergelijking gedaan en wordt elk jaar overleg gevoerd over de individuele studenten die doorstromen. Die instromende studenten krijgen een programma dat is afgestemd op de school waar ze vandaan komen en hun persoonlijke situatie.</i> • <i>De afdeling Economie biedt een breed basisjaar aan, studenten kunnen hiermee hun definitieve keuze (binnen de richting Economie) uitstellen.</i> • <i>ICT: Met het vmbo Regius College en vmbo Vonk is een keuzedeel 'drones' uitgevoerd, waarbij vmbo-leerlingen en mbo-studenten samenwerkten.</i> • <i>Het Nautisch College heeft een keuzevak Visserij ontwikkeld en uitgevoerd voor het vmbo.</i> • <i>De afdeling Techniek participeert in diverse samenwerkingen met vmbo- en hbo-scholen en het regionale bedrijfsleven om de doorstroom te optimaliseren en om meer jongeren te interesseren voor een toekomst in de techniek.</i> • <i>Met Scholen aan Zee is een doorlopende leerlijn ontwikkeld voor vmbo-leerlingen met het profiel Zorg en Welzijn.</i>
-------------------------------------	---

Per actie

Actie	Ambitie op 1-1-2023	Stand van zaken op 1-1-2023	Verklaring afwijking
1.1	In elke afdeling gaat één branche een doorlopende leerlijn vmbo-mbo gericht op verbreding of verdieping vormgeven en uitvoeren.	Gedurende de looptijd van dit onderwijsplan hebben alle branches de contacten met de aanleverende scholen geïntensiveerd. Inzet was steeds het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn, maar voortschrijdend inzicht tijdens de samenwerking heeft er bij een aantal branches toe geleid dat een andere vorm van samenwerking werd gekozen om de overstap van leerlingen vmbo naar het mbo soepel te laten verlopen.	Bij het opstellen van het plan is vooraf niet duidelijk uitgezocht of en waar doorlopende leerlijnen de beste manier is om de overstap tussen vmbo en mbo in de regio Kop van Noord-Holland te verbeteren. Tijdens de uitvoering bleek dat dit voor niet alle branches haalbaar. De insteek is voor andere branches vooral komen te liggen op een betere samenwerking met het vmbo in de regio om de doorstroom kwantitatief en kwalitatief te verbeteren.
1.2	Het brancheteam stelt een plan van aanpak op voor het ontwikkelen en uitvoeren van de doorlopende leerlijn.	De doorlopende leerlijnen zijn gerealiseerd voor de branches bouw, horeca en zorg. Voor zorg is dat ook in samenwerking gebeurd met alle zorgpartijen in de regio.	

			<p>De branches Maritiem, Techniek en ICT hebben vanuit de RIF Techniek vooral ingestoken op een samenwerking die de instroom in de opleidingen van de branches vergroot. Doorlopende leerlijnen zijn daarin voor Maritiem en ICT niet de voor-de-hand-liggende wijze gezien de manier waarop het technisch vmbo-onderwijs in de regio is vormgegeven. Wel zijn keuzedelen ontwikkeld die in het vo worden uitgevoerd zodat leerlingen een gefundeerdere keuze voor deze branches kunnen maken.</p> <p>Voor de technische opleidingen wordt in de regio (Vonk en de twee grote vo-scholen) momenteel in gezamenlijkheid gewerkt aan het vormgeven van een doorlopende leerlijn voor niveau 2.</p> <p>De afdeling Economie heeft gekozen voor een breed basisjaar in plaats van een doorlopende leerlijn met het vmbo. Studenten kunnen hiermee hun definitieve keuze (binnen de richting Economie) uitstellen. Door middel van projecten worden praktijk en theorie aan elkaar gekoppeld.</p>	
--	--	--	--	--

Pedagogisch didactische aanpak

Samenvatting en merkbaarheid

Elk team heeft een pedagogisch-didactische aanpak geformuleerd of inmiddels bijgesteld. Iedere pedagogisch-didactische aanpak sluit aan bij het motto 'alles uit de student halen'. Een aantal opleidingen is bezig over te gaan op projectmatig onderwijs en past de pedagogisch-didactische aanpak daarop aan.

Voorbeelden van merkbaarheid

- *Studenten bij vrijwel alle opleidingen merken dat er meer eenduidigheid zit in de wijze waarop ze benaderd en onderwezen worden door de docenten. Dit blijkt onder andere uit interne audits.*
- *Bij ICT zijn docenten bezig met didactisch coachen. Het projectmatig werken vraagt een meer coachende didactiek om studenten te stimuleren het beste uit zichzelf te halen. Docenten worden ondersteund door een onderwijskundige om zich het didactisch coachen goed eigen te maken.*
- *De branche Toezicht en Veiligheid heeft de pedagogisch-didactische aanpak in het geheel tegen het licht gehouden en veel veranderingen in de aanpak doorgevoerd. Het team is vernieuwd en er is flink ingezet op teamvorming en scholing.*
- *Bij Sport & Bewegen leren studenten zoveel mogelijk in een contextrijke omgeving. Ook hier is ingezet op coaching om studenten te stimuleren hun talenten te benutten.*
- *Bij Horeca en Administratie en Commercie worden studenten benaderd volgens Positive Behaviour Support.*
- *Bij Welzijn werkt het team met intervisie en flietsbezoeken om zo een aanhoudende dialoog over het pedagogisch-didactisch handelen te voeren. De studenten merken een eenduidiger benadering of juist differentiatie in de aanpak waar dat nodig is. Het team is in staat het handelen snel aan te passen op de behoeften van de student(en).*
- *Bij de afdeling Zorg wordt gewerkt aan het aanpassen van de bestaande pedagogisch-didactische aanpak op basis van voortschrijdend inzicht na een inspiratielezing, ervaringen gedurende de coronaperiode en de recent ontwikkelde onderwijsvisie van Vonk.*

Doordat teams inzetten op hun aanpak en zich bewust zijn van veranderingen bijvoorbeeld door de coronaperiode of door de overstap naar projectonderwijs, benaderen ze de student op een meer doordachte manier; een manier die beter past bij de kenmerken van de student en de doelen die hij wil behalen. De kans op een succesvolle loopbaan vergroot daarmee aanzienlijk.

Per actie

Actie	Ambitie: op 1-1-2023	Stand van zaken op 1-1-2023	Verklaring afwijking
1.3 Elk team formuleert de pedagogisch-didactische aanpak – of stelt waar nodig de al geformuleerde aanpak bij – zodat deze aansluit op het uitgangspunt 'alles uit de student halen'.	Alle teams hebben een pedagogisch-didactische aanpak geformuleerd.	Deze actie is gerealiseerd. Alleen bij Techniek is de implementatie van een pedagogisch-didactische aanpak nog niet klaar. Het team neemt dit mee in de overschakeling naar projectmatig onderwijs. Inmiddels zijn sommige teams bezig met bijstelling van de geformuleerde aanpak, bijvoorbeeld omdat zij merken dat de invoering van projectonderwijs invloed heeft op het pedagogisch-didactisch handelen.	Bij Techniek is het afgelopen schooljaar flink ingezet op scholing op pedagogisch-didactisch gebied in verband met de omschakeling naar projectmatig onderwijs.

Studieloopbaanbegeleiding

Samenvatting en merkbaarheid	<p>Er is een ROC-brede werkgroep studieloopbaanbegeleiding (slb) waarin elke onderwijsafdeling vertegenwoordigd is. Dit is het platform geworden waar nagedacht wordt over de verdere ontwikkeling en verbetering van het slb-programma en hoe dat te implementeren in het hele ROC. De werkgroep organiseert drie maal per jaar een kenniskring voor alle docenten die zich bezig houden met slb.</p> <p>In elk kwaliteitsonderzoek is de afgelopen drie jaar slb onderzocht en (voldoende) beoordeeld.</p> <p><i>Voorbeelden van merkbaarheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>De coaches in de afdeling ondervinden steun bij het neerzetten van het slb-programma en studenten krijgen een substantieel programma geboden dat ingaat op de vijf loopbaancompetenties.</i> • <i>De tevredenheid van de studenten op het onderdeel begeleiding & ontwikkeling is dan ook verder toegenomen.</i> <p>De vijf loopbaancompetenties binnen studieloopbaanbegeleiding vormen een goed instrument om studenten beter toe te rusten hun eigen proces uit te stippelen, te evalueren en bij te stellen. Daarmee worden de kansen van de student op een goede afronding van de opleiding en in het daaropvolgend traject (al dan niet in het onderwijs) vergroot.</p>
------------------------------	---

Per actie

Actie		Ambitie: gedaan op 1-1-2023	Stand van zaken op 1-1-2023	Verklaring afwijking
1.4	Tijdens de intake en introductieperiode wordt de beginsituatie van elke student in beeld gebracht door inzet van het plusdocument en door intensievere uitwisseling met vmbo.	De doorlopende lob-leerlijn vmbo-mbo is vormgegeven voor alle branches.	<p>De intensievere samenwerking met het vmbo is beschreven in het thema doorlopende leerlijnen vmbo-mbo (hierboven). De samenwerking richt zich ook op de voorlichtingsactiviteiten van het lob-programma in het vo, zodat vmbo-studenten een gefundeerdere keuze voor de vervolgopleiding maken.</p> <p>Het plusdocument speelt een beperkte rol in de overdracht van het vmbo naar het mbo. De insteek van Vonk is: Hoe breng je de beginsituatie van een student bij aanvang van de opleiding goed in beeld? We willen ons in die situatie vooral op het doel richten (beginsituatie in beeld) en niet op het middel (plusdocument). Bij het in beeld brengen van de beginsituatie zal de slb-lijn van belang zijn: daar staat de eerste periode het onderwerp 'wie ben ik?' geprogrammeerd.</p>	<p>Het plusdocument wordt niet in alle vmbo-scholen gebruikt en daar waar het wel gebruikt wordt, verschilt de wijze waarop per vo-school.</p> <p>Binnen ROC Kop van Noord-Holland is afgesproken dat als een student binnenkomt met een plusdocument, hieraan aandacht wordt besteed in de kennismakingsfase.</p>
1.5	Het slb-programma wordt verder geïmplementeerd en gaat de spil vormen van het onderwijsprogramma van alle opleidingen. Het stimuleren	De ROC-brede werkgroep slb is 'in bedrijf'. Het slb-programma is door deze groep geëvalueerd en actueel gehouden. De	De werkgroep slb heeft het programma geëvalueerd en vanaf schooljaar 2022-2023 bestaan er de volgende ROC Kop van Noord-Holland-brede afspraken: Slb bestaat in iedere opleiding uit regelmatige coachgesprekken en	

	van doorstroom naar hogere opleidingsniveaus is een belangrijk onderdeel van de studieloopbaanbegeleiding.	kenniskring is jaarlijks 3x bijeengewees. In alle kwaliteitsonderzoeken onderwijs is het slb-programma en de uitvoering daarvan onderzocht en beoordeeld.	het werken aan de vijf loopbaancompetenties. Opleidingen maken hierbij gebruik van de methode Focus of van een zelf ontwikkelde methode. In het examenplan van de opleiding staat de bewijslast voor slb vermeld m.b.t. de loopbaancompetenties en de coachgesprekken. Slb is altijd onderwerp van onderzoek tijdens de kwaliteitsonderzoeken onderwijs.	
Differentiëren (en flexibilisering)				
Samenvatting en merkbaarheid	<p>In 13 onderwijsteams is differentiatie opgepakt. De teams hebben inmiddels scholing gevolgd en bepaald hoe ze differentiatie vorm willen geven.</p> <p><i>Voorbeelden van merkbaarheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>De studenten in het team Bouw volgen allemaal een individuele leerroute die bepaald wordt door de beginsituatie van de student, zijn stageplaats en de snelheid waarmee hij zich de stof eigen maakt.</i> • <i>Voor de opleidingen Veiligheid en Vakmanschap uitstroom Maritiem zijn 'blauwe dagen' opgenomen in het programma waarbij niveau 2- en 3-studenten gezamenlijk opdrachten krijgen, toegespitst op hun niveau.</i> • <i>Bij Sport & Bewegen en Leisure stellen studenten hun eigen leerdoelen waarop het programma wordt aangepast Deze studenten ervaren dus een specificering en verrijking in het programma. Vooral op het gebied van motoriek is veel differentiatie mogelijk.</i> • <i>Bij de bbl-opleidingen binnen Zorg en Welzijn (praktijkgestuurd leren) bepaalt de praktijk op de werkvloer van elke student het onderwijs dat hij krijgt in die week (modulair leren).</i> • <i>Bij ICT is merkbaar dat de studenten d.m.v. de projecten meer zicht hebben op de inhoud van de opleiding en de verbinding met het bedrijfsleven en de ervaring die zij mogelijk gaan opdoen tijdens stages.</i> • <i>Bij Handhaver Toezicht en Veiligheid is er meer afwisseling gerealiseerd tussen theorie, activiteiten en samenwerkingsopdrachten. Hierdoor kan er beter gedifferentieerd worden.</i> • <i>Bij Maritiem wordt projectonderwijs ingevoerd in het kader van de nieuwe uitstroomprofielen.</i> • <i>De nieuwe bbl-opleidingen Pedagogisch Werk en Onderwijsassistent zijn vormgegeven met differentie op tempo en op leerstijl. Ook wordt differentiatie op leerstijl aangeboden in de bol-opleidingen.</i> • <i>Bij de opleiding Verpleegkunde bol leert de student werken vanuit kenmerkende beroepssituaties. De theorie wordt hieraan gekoppeld. Het onderwijs krijgt vorm vanuit differentiatie, kijken naar het leerproces en de behoefte van de student.</i> <p>Door te differentiëren kunnen teams beter aansluiten bij de ondersteunings- en ontwikkelvraag van hun studenten. Dat motiveert en stimuleert studenten. Voor docenten is deze verandering soms nog een uitdaging. Teams kunnen een beroep doen op ondersteuning door onderwijskundigen van het onderwijsbureau.</p>			
<i>Per actie</i>				
Actie	Ambitie: gedaan op 1-1-2023	Stand van zaken op 1-1-2023	Verklaring afwijking	

1.6	<p>Het onderwijs differentiëren we – met behulp van de doorlopende leerlijnen en de gegevens uit de intake - zodanig dat voor elke student het onderwijs aansluit op zijn beginsituatie (maatwerk en differentiatie zijn vanzelfsprekend). Differentiatie wordt in de onderwijsactiviteit zelf vormgegeven. Flexibilisering gaat over de organisatie van het onderwijs. Dat valt onder thema 2 – innovatie.</p>	<p>Maatwerk en differentiatie worden volgens de eigen formulering van het team (onderdeel van de pedagogisch-didactische aanpak) uitgevoerd en in de kwaliteitsonderzoeken onderwijs is dit onderdeel onderzocht en beoordeeld.</p>	<p>Vanaf 1-11-2019 zijn er onderwijskundigen in dienst bij Vonk (ROC) die teams ondersteunen bij de vormgeving van differentiatie, flexibilisering, studieloopbaanbegeleiding en 21e-eeuwse vaardigheden. Op basis van een plan van aanpak wordt ieder team naar behoefte ondersteund. Over het hele ROC Kop van Noord-Holland genomen is er een mooie mix van teams die zich vooral op differentiëren richten (13), op 21-eeuwse vaardigheden (6) en/of op flexibilisering (5).</p> <p>De coronaperiode heeft bij de meeste teams voor vertraging gezorgd aangezien er grotendeels overgeschakeld moest worden op online onderwijs. Na de coronaperiode zijn de plannen weer opgepakt. Uit de ROC-studentenenquête is gebleken dat studenten over het algemeen tevreden waren over het geboden online onderwijs en onderwijsgevendenden hebben zich, onder druk van de corona-omstandigheden, in hoog tempo vaardigheden eigen gemaakt om in te zetten voor kwalitatief goed online onderwijs. Teams hebben ervaren dat online leren of afstandsonderwijs een positieve rol kan spelen op differentiatie en flexibilisering en nemen de opgedane ervaring mee in de verdere ontwikkeling van hun onderwijs.</p> <p>Differentiatie richt zich met name op het bieden van maatwerk aan individuele studenten: extra ondersteuning voor studenten die dat nodig hebben en de mogelijkheid om te versnellen of te verdiepen voor studenten die dat aankunnen. In het praktijkgestuurd leren is datgene waarmee de student in de beroepspraktijk bezig is leidend voor het onderwijs op school.</p> <p>Teams nemen in hun teamplan op hoe zij differentiatie vormgeven. Voorbeelden hiervan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>De huiswerkklas per locatie voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben.</i> • <i>Integreren van een deel van de AVO-vakken in het beroepsgerichte deel van de opleiding</i> 	<p>Bij het opstellen van de kwaliteitsagenda was de bedoeling dat elk team met differentiatie bezig ging, naast andere manieren van onderwijsinnovatie: 21-eeuwse vaardigheden en flexibilisering (zie thema 2). Dat bleek in de praktijk te veel gevraagd van de onderwijsteams. Het sturingsprincipe is toen veranderd: elk team moest innovatie oppakken op minimaal één van de terreinen (differentiatie, 21-eeuwse vaardigheden of flexibilisering). Doordat teams zich kunnen focussen levert dit betere resultaten op: beter één ding goed dan drie half.</p>
-----	---	---	---	--

			<p><i>zodat er meer vanuit samenhang geleerd wordt.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Een breder aanbod van keuzedelen.</i> • <i>Opleidingen die bezig zijn met de omschakeling naar projectonderwijs, nemen differentiatie daarin mee. Binnen het projectonderwijs kan goed geschakeld worden van eenvoudig naar complex en van basis naar verdieping.</i> 	
--	--	--	---	--

Excellentie

<p>Samenvatting en merkbaarheid</p>	<p>We blijven de topklasarrangementen uitvoeren in samenwerking met de leerbedrijven die op zoek zijn naar studenten op niveau 4 die net wat meer in hun mars hebben. We hebben onze deelname aan de skillswedstrijden uitgebreid en zijn in 2023 host geweest voor de skills talentwedstrijden voor het vmbo. Op het gebied van internationalisering waren pilots gepland, helaas konden door corona studenten niet naar het buitenland voor een stage. Internationalisering krijgt opnieuw vorm, waarbij we gebruik maken van de expertise en ervaringen die door onze fusiepartner op dit gebied zijn opgedaan. Studenten die voldoen aan de daarvoor opgestelde eisen, kunnen een cumlaude-vermelding op hun diploma krijgen. Het opleidingsteam informeert studenten hierover en de regeling is vermeld in het examenreglement.</p> <p><i>Voorbeelden van merkbaarheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Kennis en deskundigheid rondom internationalisering zijn opgedaan door de medewerkers die hierin een trekkersrol hebben. Binnen de nieuwe fusieorganisatie is de samenwerking tussen de medewerkers die zich met dit onderwerp bezighouden tot stand gekomen en wordt er actief gewerkt aan een nieuwe visie op internationalisering.</i> • <i>In schooljaar 2022-2023 hebben studenten van Welzijn in het buitenland stage gelopen. Dit wordt door studenten en team positief ervaren.</i> • <i>Studenten die goed zijn in het uitvoeren van de vaardigheden die bij een beroep horen, krijgen bij ons de gelegenheid om dat verder te ontwikkelen en te tonen tijdens regionale en landelijke skills-wedstrijden.</i> • <i>De leerbedrijven in de zakelijke dienstverlening participeren vaak in de Finance Academy en zij bieden de goede studenten – naast de stof uit het kwalificatiedossier – extra onderdelen aan waarmee ze beter inzetbaar zijn in dit beroepenveld.</i> • <i>Studenten ICT kunnen bij Microsoft een certificaat behalen voor 'Excellentie Microsoft'.</i> • <i>Studenten van de afdeling Techniek en het Nautisch College kunnen bij Vavo wiskunde B volgen voor een havo-certificaat.</i> • <i>Studenten Maatschappelijke zorg zijn geschoold tot taalbuddy en worden ingezet als taalmaatje bij de inburgering.</i> • <i>Jaarlijks worden 25 tot 30 cum-laude-diploma's uitgegeven.</i> <p>Door op excellentie in te zetten stimuleren we studenten om meer uit zichzelf te halen. Studenten bieden we zo de kansen om zich optimaal te ontplooiën.</p>
-------------------------------------	---

Per actie

Actie	Ambitie: gedaan op 1-1-2023	Stand van zaken op 1-1-2023	Verklaring afwijking	
1.7	Voor studenten die meer talenten hebben blijven we een excellentieprogramma aanbieden:			
	a. Het onderzoeken van de mogelijkheden van internationalisering: Bij 2 verschillende afdelingen voeren we een experiment rondom internationalisering uit.	De 2 pilots internationalisering zijn in 2021 uitgevoerd en er is een voorstel geformuleerd over voortzetting, verbreding of stopzetten van internationalisering.	De pilots bij de afdelingen Economie en Techniek zijn in gang gezet maar vanwege corona zijn er geen studenten naar het buitenland gegaan. In de afgelopen twee jaar is door deelname aan landelijke kennisplatforms op dit gebied de kennis over internationalisering én het enthousiasme om het uit te voeren toegenomen. Na de fusie tot Vonk hebben de medewerkers van voorheen ROC Kop van Noord-Holland en voorheen Clusius College die zich bezighouden met internationalisering, gezamenlijk een notitie opgesteld voor de directie met de oproep een werkgroep internationalisering in te stellen die een gedragen visie op internationalisering kan formuleren inclusief een koersdocument.	De coronamaatregelen die vanaf maart 2020 door de overheid zijn ingesteld, waren de oorzaak voor het niet doorgaan van de uitzending naar het buitenland. Inmiddels is internationalisering een onderwerp dat Vonkbreed wordt opgepakt.
	b. Uitbreiden van het aantal branches dat meedoet met de skillswedstrijden.	Er nemen 10 opleidingen verdeeld over 8 branches deel aan de skillswedstrijden in 2023-2024.	In 2022 hebben 7 opleidingen vanuit 7 branches meegedaan aan de Skills Heroes-wedstrijden. De opleiding Sport en bewegen neemt deel aan andere excellentieprogramma's zoals mbo-uitblinken en NK mbo sportief talent. Naast deelname aan de Skills Heroes-wedstrijden wordt ook gewerkt aan het structureler inbedden van dit element in de opleidingen. Daarin trekken we Vonkbreed samen op. Maatregelen om dit doel te bereiken zijn in januari 2023 in gang gezet. Zowel Vonk-ROC als Vonk-Clusius hebben een coördinator skills-wedstrijden. Om het animo voor de Skills Heroes te vergroten, doet Vonk in februari/maart 2023 de hosting voor Skills Talent (vmbo).	De coronaperiode heeft de animo én de mogelijkheid voor deelname negatief beïnvloed. De animo na corona weer aanwakkeren vraagt wat langere tijd. Ook speelt een rol dat Skills Heroes geen dekkend wedstrijdaanbod heeft voor alle opleidingen. Daardoor konden drie opleidingen niet deelnemen. We wachten nog op het aanbod van de landelijke skillsorganisatie, maar de verwachting is dat deelname van 10 opleidingen gehaald gaat worden in schooljaar 2023-2024.
	c. Voortzetten van de topklasarrangementen.	De topklasarrangementen 'Finance Academy', juridisch medewerker en 'school of engineering' zijn in uitvoering.	We voeren de vier topklasarrangementen nog steeds uit, dat zijn: <ul style="list-style-type: none"> <i>Bij de afdeling Economie: Op de Finance Academy: Financieel-administratieve beroepen, financiële dienstverlening, juridisch-administratief dienstverlener</i> 	

			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bij de afdeling Techniek: School of Engineering: Technicus engineering bol/bbl.</i> <p>De wijze van uitvoering is niet gewijzigd, de inhoud van het 'plusdeel' wordt jaarlijks afgestemd met de betrokken bedrijven.</p>	
	d. Voortzetting van de verrijkende modules.	De verrijkende modules NIMA A en MSCA deel 1 zijn in de voorgaande jaren uitgevoerd.	De verrijkende module NIMA A (marketing) wordt in de branche Detailhandel niet meer aangeboden. De opleiding heeft zelf een programmaonderdeel ontwikkeld dat daar op lijkt en dat aan alle studenten wordt aangeboden. Bij de afdeling ICT worden nog steeds verrijkende modules aangeboden (voorheen MSCA). De externe aanbieder heeft deze modules hernoemd en anders ingedeeld.	Met de komst van de keuzedelen is de behoefte aan verrijkende modules duidelijk afgenomen bij de opleidingen omdat de keuzedelen de mogelijkheid tot verrijking bieden.
	e. havo-certificaten voor mbo-studenten aanbieden (o.a. ter voorbereiding op het hbo).	Mbo-studenten hebben de mogelijkheid om havo-certificaten te volgen en het is inzichtelijk hoeveel studenten hiervan gebruik hebben gemaakt.	<p>We bieden inmiddels havo-certificaten Wiskunde B aan voor studenten van Techniek en het Nautisch college. Zij volgen dit niet als keuzedeel, maar als een plus op het reguliere programma. Dit wordt in de avonden aangeboden.</p> <p>Het team Educatie biedt het keuzedeel Taalbuddy aan voor studenten Maatschappelijke zorg. Dit is een keuzedeel waarin studenten een training krijgen van Stichting Lezen en Schrijven, 'Taal voor het Leven'. Zij krijgen hier ook een certificaat voor waarmee ze als taalmaatje aan de slag kunnen bij maatschappelijke organisaties. In 2021-2022 meldden zich geen studenten aan voor dit keuzedeel. Vanwege het belang voor het werkveld waarvoor de student wordt opgeleid, heeft het onderwijsteam dit onderwerp in 2022-2023 opgenomen in het reguliere onderwijsaanbod. Studenten worden inmiddels ingezet als taalmaatje voor de inburgering.</p>	
	f. Invoeren cum-laude-diplomerings.	Cum-laude-diplomerings is opgenomen in het examenreglement en jaarlijks is in beeld gebracht hoeveel cum-laude-diploma's zijn uitgegeven.	Cum laude-diplomerings is in het examenreglement van schooljaar 2018-2019 voor het eerst opgenomen. In juni 2019 zijn de eerste Cum laude-diploma's uitgegeven. Jaarlijks gaat het om 25 tot 30 diploma's.	

<p>Zorgstructuur en kwetsbare jongeren</p>	<p>Voor de studenten in een kwetsbare positie zijn we erin geslaagd de zorgstructuur van het ROC te behouden en op een aantal onderdelen aan te scherpen. Ook is de regionale samenwerking op dit vlak met de gemeenten en de andere mbo-instellingen (in het RPA-gebied) versterkt.</p> <p><i>Voorbeelden van merkbaarheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>We werken gezamenlijk aan thuisnabij-onderwijs voor kwetsbare jongeren die geen regulier mbo-onderwijs kunnen volgen. Daarvoor is al een gezamenlijke productcatalogus ontwikkeld waar elementen in staan die bijdragen aan een (later te behalen) mbo-diploma. Deze ontwikkeling is nu opgenomen in de RIF Entree in beweging waarin de drie actielijnen vernieuwen, versterken en verduurzamen zijn uitgewerkt. In deze actielijnen komen de doelen uit de gezamenlijke position paper: aandacht voor het curriculum, deskundigheid van het personeel, nauwe samenwerking met het bedrijfsleven en flexibilisering en modularisering van het Entree-onderwijs terug. In 2022 hebben de regionale onderwijsinstellingen gezamenlijk met de projectleider 'Keuzedelen Entree' samen met het bedrijfsleven gewerkt aan 10 arbeidsmarktgerichte keuzedelen.</i> • <i>We voeren inburgeringstrajecten uit in de regio op diverse manieren om aan te sluiten bij de specifieke kenmerken van de inburgeraars. En we voeren de educatietrajecten uit voor alle gemeenten in de Kop van Noord-Holland, West-Friesland en Noord-Kennemerland.</i> • <i>Een ander sterk punt is dat we een nauwe samenwerking kennen via de bedrijfsopleidingen met arbeidsmarktpartijen (zoals UWV en werkgeversservicepunt) om trajecten uit te voeren voor kansarme jongeren. De opleidingen 'matroos binnenvaart' en 'logistiek medewerker' zijn daar goede voorbeelden van.</i> • <i>In de zorgstructuur is de verzuimaanpak verbeterd. Studenten kunnen nu digitaal verlof aanvragen en docenten kunnen in hun team te rade gaan bij een collega die verzuim als aandachtsgebied heeft.</i> • <i>Bovendien is de benaderingswijze bij verzuim veranderd. In het kader van de regionale aanpak van vsv en jikp wordt de M@zl-methode ingevoerd rondom de verzuimbegeleiding. De pilot is uitgevoerd en studenten merken dat ze op een activerender en ondersteunender manier worden benaderd wanneer zij verzuimen.</i> • <i>De samenwerking tussen de tweedelijnsbegeleiders en RMC/leerplicht in de Kop van Noord-Holland is geïntensiveerd en verbeterd. Begeleiders hebben daardoor makkelijker contact en het oppakken van studenten door RMC verloopt soepeler.</i> • <i>Studenten die in de laatste fase van hun opleiding niveau 1 of 2 zitten, kunnen extra begeleiding ontvangen voor de overstap naar werk of de overstap naar een andere opleiding. Zij worden hier actief voor benaderd. Bij de begeleiding naar werk werken we daarin intensief samen met de jobcoaches van de gemeenten.</i> • <i>Studenten die in een opleiding zitten die niet bij hen past kunnen een heroriëntatietraject volgen.</i> • <i>Studenten die achterstanden oplopen in het zich eigen maken van de leerstof kunnen ondersteuning krijgen in de huiswerkklas.</i> <p>Door in te zetten op de zorgstructuur houden we de ondersteuning in stand die studenten in een kwetsbare positie nodig hebben om toch de opleiding succesvol te doorlopen. En door in te zetten op regionale samenwerking kunnen we ook jongeren in een kwetsbare positie in de regio (die geen onderwijs volgen) gezamenlijk bedienen.</p>		
<p><i>Per actie</i></p>			
<p>Actie</p>	<p>Ambitie: gedaan op 1-1-2023</p>	<p>Stand van zaken op 1-1-2023</p>	<p>Verklaring afwijking</p>

1.8	Voor de studenten die extra ondersteuning nodig hebben, blijven we de activiteiten uitvoeren die nodig zijn en breiden we die uit waar nodig.			
	a. Het aanbieden van de huiswerkklas.	De afgelopen vier jaar is op elke locatie de huiswerkklas uitgevoerd.	De huiswerkklas is de afgelopen jaren op alle locaties uitgevoerd. Uit evaluaties over schooljaar 2021-2022 bleek wel dat aanscherping van de aanpak gewenst is. Dat is opgepakt door het hoofd van het loopbaancentrum. Er wordt gewerkt aan een beter passende aanpak per schooljaar 2023-2024.	
	b. Inzetten op verzuimbegeleiding.	Er is een aandachtspersoon verzuim op elke afdeling, de centrale verzuimmedewerker meldt ook het 18+-verzuim in het DUO-loket en de verlofaanvragen van studenten zijn gedigitaliseerd.	Per februari 2019 meldt de verzuimmedewerker van de centrale administratie ook het 18+-verzuim in het DUO-loket. Per augustus 2019 is op elke afdeling een aandachtspersoon verzuim aangesteld. In het schooljaar 2018-2019 is het proces voor verlofaanvragen gedigitaliseerd. Bovendien zijn we in schooljaar 2021-2022 aangehaakt bij het M@zI-project dat in het kader van het vsv-programma wordt uitgevoerd in samenwerking met de GGD. Scholing van coaches is hierbij een belangrijk onderdeel. In 2021-2022 is locatie Sportlaan aangehaakt bij dit project, de andere locaties zouden volgen in 2022-2023. In het voorjaar van 2022 bleek dat de GGD het M@zI-project niet in de volle breedte kon bedienen (in verband met personeelsgebrek). De verdere uitrol naar de andere locaties is dan ook opgeschoven naar start in schooljaar 2023-2024. De scholingen van de betrokken medewerkers van alle locaties ter voorbereiding op de uitvoering lopen al en de passende werkwijzen worden onder regie van het loopbaancentrum voorbereid. Een intensievere en methodischer samenwerking met leerplicht/RMC in dit kader hoort daar ook bij. De voorbereidingen op start per schooljaar 2023-2024 verlopen dus goed. De samenwerking met de jeugdarts van de GGD loopt al volgens afspraak.	
	c. Het aanbieden van interne begeleiding, pedagogische	Voor alle studenten was de afgelopen vier jaar de volgende begeleiding	De genoemde begeleiding was gedurende de looptijd van dit onderwijsplan beschikbaar voor onze studenten. Evaluatie van de begeleiding in	

	ondersteuning, jobcoaching en schoolmaatschappelijk werk.	beschikbaar: interne begeleiding, pedagogische ondersteuning, jobcoaching en schoolmaatschappelijk werk.	het kader van vsv laat zien dat studenten die deze begeleiding volgen, duidelijk minder vaak uitvallen. Het aanbod is vanaf 2022 zelfs uitgebreid met behulp van NPO-middelen en met behulp van de subsidie nazorg. Deze laatste subsidie is ook ingezet om voorbereidende activiteiten uit te voeren voor de komende wettelijke taak op het gebied van nazorg.	
	d. Het aanbieden van het overstaptraject en het opvangtraject.	In de afgelopen vier jaar was het opvang- en overstaptraject beschikbaar voor dreigende uitvallers.	Het overstap- en opvangtraject is gedurende de looptijd van dit onderwijsplan uitgevoerd. Evaluatie tijdens de uitvoering heeft wel gezorgd voor aanscherping van het traject en voor plannen voor nog verdere aanscherping. De nadruk voor het vervolg ligt nu veel meer op beroepenoriëntatie om een passende opleiding te vinden.	
	e. Monitoring en begeleiding van de overstap van niveau 1 naar niveau 2 of van niveau 1 naar werk.	De afgelopen vier jaar zijn Entreestudenten begeleid bij de overstap naar werk of naar niveau 2 door een specifiek aangewezen begeleider.	De Entreestudenten zijn de afgelopen 2 jaar begeleid bij hun overstap naar werk (jobcoach) of naar niveau 2 (coach). De jobcoach werkt in deze samen met de jobcoaches van de gemeente Den Helder. De begeleiding van nazorg bij overstap naar werk is ondertussen ook uitgebreid naar niveau 2 en wordt een vast onderdeel (wettelijk vastgelegd) van het werk van het mbo. – zie ook 1.8c.	De begeleiding is niet bij één persoon belegd omdat de overstap naar werk andere begeleidingsexpertise vraagt dan de overstap naar een niveau-2-opleiding.
1.9	De samenwerking met gemeenten en vo-scholen in de regio voor het behouden van kwetsbare jongeren in het onderwijs of het toeleiden van kwetsbare jongeren naar onderwijs, arbeid of leer-werktrajecten wordt waar mogelijk geïntensiveerd. Daarvoor werken we in ieder geval samen op de volgende onderwerpen:			
	a. Het vsv-programma in regio 23 Kop van Noord-Holland: 'regionaal vangnet kwetsbare jongeren', 'ondersteuningspunten op school' en 'regionale trajectteams (jobcoaching)'. In de voorgaande jaren is het regionale programma voor vsv uitgevoerd. Afhankelijk van landelijk beleid en regionale samenwerking vindt daarna voortzetting plaats.	In de voorgaande jaren is het regionale programma voor vsv uitgevoerd. Afhankelijk van landelijk beleid en regionale samenwerking vindt daarna voortzetting plaats.	Het vsv-programma wordt wat betreft de activiteiten die betaald worden vanuit de vsv-programmagelden uitgevoerd zoals vastgelegd in het regionale programma voor de periode 2020-2024. De rapportages over 2021-2022 zijn opgeleverd en in het voorjaar van 2023 zal bekeken worden of een andere inzet van de middelen nodig is. De overlegstructuur rondom vsv/jikp is opgenomen in een structureel overleg in de regio waar overleg rondom jongeren, onderwijs en zorg plaatsvindt. De vormgeving daarvan is in de tweede helft van 2022 afgerond. De nieuwe	De samenwerking op flankerend terrein tussen het vo (samenwerkingsverband) en het mbo (Vonk) verdient opnieuw aandacht; het heeft het afgelopen jaar door volle en drukke agenda's aan beide kanten (fusie bij mbo, inspectie bij svo) minder aandacht gehad.

			<p>vormgeving moet leiden tot een meer integrale aanpak van jongeren en hun problematiek. De samenwerking op flankerend terrein tussen het vo (samenwerkingsverband) en het mbo (Vonk) verdient opnieuw aandacht.</p>	
	<p>b. Preventieve jeugdhulp op school en samenwerking met wijkteams.</p>	<p>In de voorgaande vier jaar is (onder voorbehoud van gemeentelijke subsidie) jeugdhulp op de schoollocaties geboden en zijn studenten die professionele hulp nodig hadden, warm overgedragen aan de wijkteams.</p>	<p>De preventieve jeugdhulp is gedurende de looptijd van dit onderwijsplan op school uitgevoerd en er is een werkwijze ontwikkeld voor de samenwerking met en de overdracht naar de wijkteams in de regio. Deze werkwijze (waarbij twee medewerkers van het ROC die gedetacheerd zijn vanuit een hulpverleningsorganisatie de contacten met wijkteams onderhouden) is het voorbeeld waarop vo-scholen en wijkteams hun samenwerking gaan vormgeven. De subsidie voor preventieve jeugdhulp én voor de samenwerking met de wijkteams is in 2022 toegekend geweest. We bereiden ons echter voor op het wegvallen van die laatste subsidie en trekken daarin op met onze smw-partner Mee/de Wering.</p>	
	<p>c. Kwetsbare jongeren vanuit niveau 1 en 2 richting arbeidsmarkt leiden. <i>Verschil met actie 1.8 is dat het daar alleen om ROC-studenten op niveau 1 gaat. Hier gaat het om kwetsbare jongeren in de regio.</i></p>	<p>Er is een regionale werkwijze ontstaan waarbij kwetsbare jongeren vanuit niveau 1 en 2 naar de arbeidsmarkt worden geleid.</p>	<p>Er is nog geen regionale werkwijze ingevoerd om kwetsbare jongeren vanuit mbo 1 of 2 naar werk te leiden, maar er zijn goede stappen gezet. Er is al een langere samenwerking in de RPA-regio met de andere mbo-instellingen om thuisnabij onderwijs voor kwetsbare jongeren in de regio te verzorgen die geen regulier mbo-onderwijs kunnen volgen. Hiervoor is in 2021 een position paper geschreven en vervolgens de RIF Entree in beweging ontworpen (en toegekend in 2022). In de RIF wordt aan drie actielijnen gewerkt: vernieuwen, versterken en verduurzamen. In deze actielijnen komen de doelen uit de gezamenlijke position paper: aandacht voor het curriculum, deskundigheid van het personeel, nauwe samenwerking met het bedrijfsleven en flexibilisering en modularisering van het Entree-onderwijs terug. In 2022 hebben de regionale onderwijsinstellingen gezamenlijk met de projectleider 'Keuzedelen Entree' samen met het</p>	<p>Het ontwikkelen van een regionale werkwijze en samenwerking op dit punt kost veel tijd, omdat er veel verschillende partijen bij betrokken zijn.</p>

			<p>bedrijfsleven gewerkt aan 10 arbeidsmarktgerichte keuzedelen.</p> <p>Vanuit het RPA-overleg zijn de plannen van de diverse subregio's over het invullen van de extra begeleiding en nazorg voor kwetsbare jongeren uitgewisseld, zowel plannen vanuit gemeenten als vanuit mbo-instellingen. Ook zijn onder invloed van dit overleg subregionale overleggen tussen mbo-scholen en gemeenten (afdeling participatie) tot stand gekomen (tussen de 'jobcoaches' onderwijs en 'jobcoaches' gemeenten. De samenwerking op dit punt is in de regio verbeterd. Daarnaast zetten we nog steeds jobcoaches in om niveau 1-studenten naar werk te leiden en is er een uitstroombegeleider voor niveau 2-studenten die naar werk uitstromen en daar ondersteuning bij nodig hebben (vanuit extra-nazorg-subsidie). Zie ook 1.8^e.</p>	
	d. Ontwikkelen regionale preventieve aanpak verzuim door RMC's, roc's en aoc in het RPAnhn-gebied.	We hebben geparticipeerd in het ontwikkelen van een regionale werkwijze rondom (langdurig) verzuim. De daar afgesproken werkwijze hebben we doorgevoerd in ons ROC.	<p>Vanuit het ROC Kop van Noord-Holland heeft het hoofd Loopbaancentrum in deze groep geparticipeerd. Zij voert de afspraken vervolgens door in de werkwijze van het ROC Kop van Noord-Holland en in de samenwerking met het RMC.</p> <p>Vanaf schooljaar 2021-2022 hebben de bijeenkomsten niet meer plaatsgevonden. De samenwerking met leerplicht/RMC in de eigen regio is geïntensiveerd: vaker en methodischer.</p>	
1.10	Verkenning arrangementen voor kwetsbare jongeren (RPAnhn/Jeugd Werkt, Roc's, aoc).	Het is duidelijk geworden of er gezamenlijke arrangementen voor kwetsbare jongeren kunnen worden aangeboden in de RPA-regio Noord-Holland Noord en mogelijk zijn er ook al arrangementen uitgevoerd.	<p>Naast de trajecten thuisnabij onderwijs voor kwetsbare jongeren (zie 1.9c) participeren we als ROC Kop van Noord-Holland in de pilot 'praktijkleren met een praktijkverklaring' van de RPA-regio. De benodigde procedures en materialen zijn ontwikkeld en er wordt op geworven.</p> <p>Daarnaast werken we via onze afdeling bedrijfsopleidingen veel samen met arbeidsmarktpartijen (UWV, werkgeversservicepunt, aantal maatschappelijk betrokken werkgevers) en de gemeenten in de regio om opleidingstrajecten neer te zetten voor</p>	

			<p>kwetsbare jongeren (en volwassenen). Zie ook 4.1.c</p> <p>De RIF-Entree is toegekend. In een grote regio werken we dus samen om jongeren in een kwetsbare positie via passende trajecten naar een arbeidsplaats of een niveau-2-opleiding te leiden. Certificaatgericht opleiden is daarin een belangrijk speerpunt.</p> <p>Daarnaast worden nu in het startcentrum in Schagen ook bol-studenten opgeleid.</p> <p>Praktijkleren met een praktijkverklaring is nog niet goed van de grond gekomen in de regio Kop van Noord-Holland. Er zijn minder studenten bediend dan in de andere regio's van Vonk (Noord-Kennemerland en West-Friesland). In de samenwerking binnen Vonk kunnen we van deze ervaring gebruik maken.</p>	
1.11	Samen met de gemeenten in de regio Noord-Holland-Noord (verder) invulling geven aan:			
	a. Een aanbod voor inburgeringstrajecten	<p>We voeren reguliere inburgeringstrajecten uit en hebben dat de afgelopen vier jaar ook gedaan.</p> <p>Daarnaast voeren we een combinatietraject inburgering - Entree uit.</p>	<p>We voeren de reguliere inburgeringstrajecten uit en daarnaast ook specifieke trajecten. Eén daarvan is het combinatietraject Inburgering – Entree dat loopt vanaf augustus 2019.</p> <p>In de Z-route (voor inburgeraars waarvoor taalniveau B1 te hoog is) werken we samen met PRO-bedrijven (beschermde werkomgeving) en een re-integratiebedrijf. Wij verzorgen de taalcomponent, het re-integratiebedrijf de begeleiding en PRO-bedrijven de arbeidsmarkt-training.</p> <p>We hebben ook de onderwijsroute gegund gekregen in de aanbesteding in het kader van de nieuwe inburgeringswet. De start hiervan is februari 2023.</p>	
	b. Een aanbod voor trajecten laaggeletterdheid	<p>We voeren trajecten laaggeletterdheid uit en hebben dat de afgelopen vier jaar ook gedaan.</p>	<p>We voeren nog steeds de trajecten laaggeletterdheid uit voor alle gemeenten in de Kop van Noord-Holland, West-Friesland en Noord-Kennemerland. De aanbesteding hiervoor is ons in 2020 weer gegund waardoor we de trajecten in ieder geval tot 2024 zullen blijven aanbieden met een optie voor nog vier jaar.</p>	
Overkoepelend				

1.12	<p>We creëren in de personeelsplanning ruimte voor scholing om de kennis en vaardigheden van onderwijsgeevenden op het gebied van differentiëren te vergroten.</p> <ol style="list-style-type: none"> Teams formuleren welke ondersteuning ze nodig hebben op dit punt. Leidinggeevenden brengen de ondersteuningsbehoeften bij hun medewerkers op dit punt in beeld. HRM formuleert een doeltreffend ondersteuningsaanbod. Uitvoering van het ondersteuningsaanbod. 	<p>Er is een passend scholingsplan geformuleerd en in het afgelopen jaar is het voorgaande scholingsplan uitgevoerd.</p>	<p>Voor ieder jaar van dit onderwijsplan is er elke keer een scholingsplan opgesteld waarin de vragen van de teams via de opleidingsmanager zijn meegenomen.</p> <p>Gedurende de uitvoering passen we het plan aan als de omstandigheden daartoe aanleiding geven. Zo is er in het najaar van 2020 een extra scholing opgenomen gericht op het online lesgeven en digitale didactiek.</p> <p>De scholing op het onderwerp differentiatie wordt uitgevoerd door de onderwijskundigen die in het kader van het onderwijsplan werkzaam zijn bij het onderwijsbureau.</p> <p>In het kader van de fusie is er veel aandacht geweest voor visievorming in de verschillende geledingen van de nieuwe organisatie: bestuur, management, onderwijsteams en ondersteunende teams. Hiervoor zijn in 2022-2023 diverse studiedagen georganiseerd met bijdragen van externen en internen.</p>	
------	--	--	--	--

Samenvattend thema 1 Ontwikkeling van de student

Sinds de start van dit onderwijsplan in 2018 hadden we de doelstelling voor het thema Ontwikkeling van de student als volgt geformuleerd:

Wij bedienen onze studenten zodanig dat als een student het ROC verlaat hij zijn talenten in beeld en ontwikkeld heeft en zo een goede persoonlijke basis heeft gelegd voor wat het leven in de 21^{ste} eeuw van hem vraagt – op alle fronten.

Inmiddels is er veel gebeurd: We hebben een corona-crisis achter de rug en het ROC Kop van Noord-Holland is gefuseerd met het Clusius College. De corona-crisis heeft veel invloed gehad op de dagelijkse gang van zaken binnen het onderwijs en heeft de nodige inspanning gevraagd van de onderwijsteams om snel te schakelen en online onderwijs te organiseren. De good practices van het online onderwijs nemen we mee voor de toekomst. De fusie heeft kansen, nieuwe mogelijkheden en inzichten gebracht waarbij het elkaar leren kennen, het samenwerken aan een nieuwe visie op de organisatie en op het onderwijs van Vonk uiteraard de nodige tijd heeft gevraagd.

De aandacht voor de doelstellingen en subdoelstellingen in dit onderwijsplan is echter altijd op het vizier gebleven en heeft het tot bevredigende resultaten geleid zoals daar zijn:

- *De samenwerking met het voortgezet onderwijs in de regio is versterkt waardoor voor leerlingen de overstap naar het mbo minder groot is.*
- *Onze teams hebben een professionaliseringsslag gemaakt op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen, studieloopbaanbegeleiding en het differentiëren. Dit heeft geleid tot meer helderheid voor studenten met betrekking tot de aanpak van het team, tot wat van studenten verwacht wordt en tot het aanleren van vaardigheden zoals het nemen van verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces (eigenaarschap).*
- *Het projectonderwijs zoals dat in een aantal teams is gestart, vraagt meer eigenaarschap van studenten. Coaches zijn geschoold om studenten goed te begeleiden bij deze vorm van onderwijs. Studenten voelen zich gehoord, zij leren de juiste vragen te stellen en de juiste stappen te nemen en weten bij wie ze terecht kunnen voor ondersteuning.*

- Voor studenten die meer aankunnen bieden we een excellentieprogramma waardoor ze voor zichzelf de lat hoger kunnen leggen en voor die studenten die kwetsbaarder zijn bieden we een goede ondersteuning in onze zorgstructuur. Daarbij werken we nauw samen met de gemeenten in de regio en partners in de jeugdhulp.
- Naast onze eigen studenten acteren we in deze ook voor de kwetsbare jongere in de regio en werken we daarvoor intensief samen met de gemeenten, de arbeidsmarktpartijen en de andere mbo-scholen.
- Onze onderwijsgeevenden maken gebruik van een scholingsplan om zichzelf als individu en het onderwijsteam als geheel verder te professionaliseren op de thema's die belangrijk zijn voor de ontwikkeling van de student.

Thema 2: Innovatie van onderwijs

Inleiding	<p>Voor ons ROC speelt de noodzaak tot innoveren op drie gebieden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het eerste gebied gaat om meer activerende werkvormen waarbij de student meer wordt aangesproken op de eigen rol en verantwoordelijkheid binnen het onderwijs. Op het moment van schrijven van het onderwijsplan was de directe instructie de meest voorkomende werkvorm die ingezet wordt in het onderwijs binnen het ROC. Dit is op zich een goede en waardevolle manier van onderwijzen die ook zeker een plek moet houden in ons onderwijs, maar het is niet altijd de meest effectieve. • Het tweede gebied heeft betrekking op de 21^e-eeuwse vaardigheden, dit zijn tools waar onze studenten de sterk veranderende maatschappij mee tegemoet kunnen treden. Denk hierbij aan vaardigheden als samenwerken, kritisch denken, problemen oplossen en omgaan met informatie. • Het derde gebied is de (technische) innovatie op specifieke vakgebieden. Naast de beheersing van de traditionele vakvaardigheden die op de werkvloer op dit moment nog steeds van onze studenten gevraagd worden, moeten onze studenten ook de vaardigheden leren die nieuwe technologische ontwikkelingen met zich meebrengen. Deze nieuwe ontwikkelingen moeten door onze onderwijsgeevenden gesignaleerd en gekend worden, zodat wij ze op onze beurt de studenten bij kunnen brengen.
Doelstelling	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het onderwijs is zodanig vormgegeven dat door middel van meer activerende werkvormen er meer aanspraak wordt gedaan op de verantwoordelijkheid die de student heeft in het eigen leerproces. 2. De vaardigheden (21^e-eeuwse vaardigheden) die studenten aanleren zijn gericht op vakmanschap, kunnen functioneren als zelfstandig beroepsbeoefenaar en burger en het verkrijgen van inzicht in het eigen handelen. 3. Teams signaleren de (technologische) innovaties en ontwikkelingen in hun eigen vakgebied en passen hun onderwijs daarop aan.
Link met landelijke speerpunten	<p>Met dit thema werken we aan de speerpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gelijke kansen in het onderwijs; • onderwijs dat voorbereid op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Resultaten van uitgevoerde acties

Samenvatting en merkbaarheid	<p>De onderwijsteams hebben de innovatie van het onderwijs op verschillende manieren opgepakt. Er zijn teams die de 21^e-eeuwse vaardigheden als aangrijpingspunt hebben genomen. Andere teams hebben zich meer gericht op flexibilisering (de organisatie van het onderwijs veranderen zodat meer maatwerk ontstaat) of differentiëren (de didactiek hanteren die nodig is om maatwerk in de lessituatie te realiseren).</p> <p>Vanuit welk aangrijpingspunt ook, de veranderingen waren altijd gericht op het meer activeren van de studenten en op het beter aansluiten bij hun kenmerken, hun situatie en wat van hen gevraagd wordt in de opleiding, in het beroep en in de maatschappij.</p> <p>Daarmee verbeteren we de kansen van onze studenten in het onderwijs.</p>
------------------------------	--

Buiten de planning van dit onderwijsplan om zijn er door de coronamaatregelen versneld stappen gezet in de digitalisering van ons onderwijs. Zo heeft iedere afdeling inmiddels een I-coach die het digitale onderwijs ondersteunt en stimuleert en tijdens de coronacrisis hebben de meeste docenten door het volgen van een online scholing hun digitale didactiek versterkt.

Voorbeelden van merkbaarheid

- *Horecastudenten werken aan de 21^e-eeuwse vaardigheden in hun stageopdrachten en de coach zoomt hier tijdens de slb-lessen op in. De praktijkbegeleiders in de horeca begeleiden de studenten via hun stageopdrachten op de 21-eeuwse vaardigheden.*
- *Alle stageconsulenten werken met een nieuw beoordelingsformulier waarin 21^e-eeuwse vaardigheden zijn verwerkt.*
- *Alle studenten van de afdeling Economie krijgen het vak Nederlands op hetzelfde dagdeel. Daardoor kunnen de docenten beter aansluiten bij het niveau van de student en is er ruimte voor extra onderdelen (bijvoorbeeld literatuur).*
- *Door het keuzedeelplein (een gezamenlijk dagdeel waarop de keuzedelen aangeboden worden) is het in de afdeling Economie mogelijk om meer keuzedelen aan te bieden en beter aan te sluiten bij de interesses van studenten.*
- *De bbl-studenten van bouw, zorg en welzijn ontvangen het onderwijs dat aansluit op de praktijk die door de week wordt 'ervaren'.*
- *De bol-studenten veva-maritiem doorlopen regelmatig een 'blauwe dag'; niveau 2 en 3 ontvangen gezamenlijk in de beroepscontext onderwijs waarbij de opdrachten afgestemd zijn op niveau en persoonlijke kenmerken van de studenten. In de opdrachten zijn ook de 21^e-eeuwse vaardigheden opgenomen.*
- *De studenten van ICT ontvangen onderwijs in de vorm van projecten (praktijkgericht) waarbij zij zelf de projecten (in groepjes) uitvoeren en daarin vragend gecoacht worden door de onderwijsgeevenden.*
- *De studenten van de maritieme opleidingen kunnen met behulp van instructiefilmpjes en interactieve filmpjes delen van het curriculum in de gesimuleerde praktijkomgeving zelfstandig doorlopen aan de hand van opdrachten.*
- *Bij de maritieme opleidingen worden de uitstroomprofielen in projectvorm aangeboden met differentiatie gericht op het managementlevel.*
- *Voor werkgevers in de regio voeren de afdelingen Zorg en Welzijn specifiek verkorte bbl-trajecten uit.*
- *De afdeling Techniek biedt projectonderwijs aan waarin 21^e-eeuwse vaardigheden zoals samenwerken en evalueren van het eigen werk onderdeel vormen van het leerproces, bijvoorbeeld bij het bouwen van een sorteermachine.*
- *De cursisten van NT1- en alfabetiseringstrajecten volgen het onderwijs in de vorm van leerdoelgericht leren via leerlijnen, waarbij de leerlijnen individueel bepaald zijn.*
- *Alle teams worden in het vernieuwingsproces ondersteund door specifieke onderwijskundigen van het onderwijsbureau.*
-

Door ons onderwijs op deze manier te veranderen zijn de studenten actiever aan het leren en maken ze zich de vaardigheden eigen die ze nodig hebben om zichzelf te blijven ontwikkelen.

Er spelen - naast deze innovatie van het onderwijs – natuurlijk ook (technische) innovaties in het beroepenveld. Om daar zicht op te houden (en vervolgens te kunnen verwerken in het onderwijs) gaan docenten structureel het werkveld in. Het ROC heeft daarvoor een dag per jaar voor aangewezen in de jaarplanning. Daarnaast heeft elke branche zijn eigen nauwe contacten met belangrijke leerbedrijven via de Bedrijfsadviescommissie (BAC) of door reguliere samenwerking bij het uitvoeren van opleidingen.

Op deze wijze zorgen we er onder andere voor dat de studenten het vak leren met de actuele technieken en werkwijzen zodat ze voorbereid zijn op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Voorbeelden van merkbaarheid

- *Bij ICT is een datacentre academy gerealiseerd in samenwerking met Microsoft en een internet-of-things-lab in samenwerking met Google.*

- Bij het Nautisch College heeft de brugsimulator een upgrade gehad en is een high-voltage-simulator ingericht voor het trainen van studenten en werknemers van bedrijven in de regio.
- Bij Techniek wordt via de keuzedelen veel aandacht besteed aan duurzame technieken en wordt op dat vlak samengewerkt met Hogeschool Inholland in het project Huisduinen om duurzame technieken ook daadwerkelijk toe te passen.

Per actie

Actie	Ambitie: gedaan op 1-1-2023	Stand van zaken op 1-1-2023	Verklaring afwijking
2.1	Scholing van teams en OT in 21 ^e -eeuwse vaardigheden en visievorming binnen OT.	Het OT heeft de scholing rond 21 ^e -eeuwse vaardigheden gevolgd en de visievorming binnen het OT over 21 ^e -eeuwse vaardigheden is afgerond.	De visievorming in het OT (opleidingsmanagers, directie, hoofd stagebureau en hoofd onderwijsbureau) heeft opgeleverd dat de 21 ^e -eeuwse vaardigheden één manier is om onderwijs te innoveren, maar niet de enige manier. Ook differentiatie of flexibilisering kunnen een goede 'aanvliegroute' zijn om het onderwijs te innoveren.
2.2	Elk brancheteam wijst één onderdeel van elke opleiding aan dat zij vorm gaan geven op basis van de 21 ^e -eeuwse vaardigheden. Door de integrale verwerking van de 21 ^e -eeuwse vaardigheden in dat onderdeel van het onderwijs, doet het team ervaring op met het vernieuwen van het onderwijs. Het brancheteam maakt een plan van aanpak voor de realisatie van deze vernieuwing. In het plan van aanpak is ook de deskundigheidsbevordering die het team nodig heeft opgenomen. Dit plan van aanpak wordt opgenomen in het nieuwe teamplan.	Elk onderwijsteam is geschoold in de 21 ^e -eeuwse vaardigheden, heeft één opleidingsonderdeel vormgegeven op basis van deze 21 ^e -eeuwse vaardigheden en voert dat uit. Het opleidingsonderdeel dat is vormgegeven op basis van de 21 ^e -eeuwse vaardigheden is geëvalueerd en (mogelijk) bijgesteld en - indien het team daartoe besloten heeft - zijn meer opleidingsonderdelen op deze manier vormgegeven en worden op die wijze uitgevoerd	Bij het opstellen van de kwaliteitsagenda was de bedoeling dat elk team – naast differentiatie en sommige teams flexibilisering – met de 21 ^e -eeuwse vaardigheden aan de slag zou gaan om zo onderwijsinnovatie te bewerkstelligen en daarmee de doelstellingen van dit thema te 'halen'. Dat bleek in de praktijk te veel gevraagd van de onderwijsteams. Het sturingsprincipe is toen veranderd: elk team moest innovatie oppakken op minimaal één van de terreinen (differentiatie, 21 ^e -eeuwse vaardigheden of flexibilisering). Op het onderwerp online lesgeven en digitalisering is meer inzet gepleegd dan vooraf voorzien. Door de coronamaatregelen is dit onderwerp in een versnelling geraakt. In het kader van online lesgeven is in het najaar van 2020 aan alle onderwijsgeevenden een online scholing aangeboden 'online lesgeven en digitale didactiek' verzorgd door SBO.
2.3	De praktijkopleiders/-begeleiders meenemen zodat zij ook op 21 ^e -eeuwse vaardigheden manier kunnen begeleiden en stimuleren.	De praktijkopleiders/-begeleiders zijn - volgens plan - meegenomen in de wijze van werken met de 21-eeuwse vaardigheden.	Er zijn 11 teams die de 21 ^e -eeuwse vaardigheden expliciet hebben opgepakt. Van deze 11 teams zijn er 5 die de koppeling hebben gezocht met het slb-programma en 1 van die teams koppelt het ook aan het beroepsgerichte onderwijs (de bpv). De andere 6 teams koppelen de 21-eeuwse vaardigheden aan de beroepscontext.

			<p>Daar waar de 21^e-eeuwse vaardigheden aan de bpv gekoppeld zijn, zijn de begeleiders in de praktijk meegenomen.</p> <p>Voor de slb-lessen die alle studenten binnen Vonk (ROC) volgen, geldt dat de vijf loopbaancompetenties duidelijke raakvlakken hebben met de 21^e-eeuwse vaardigheden. Dus ook bij teams die de 21^e-eeuwse vaardigheden niet expliciet in hun onderwijsprogramma hebben opgenomen, krijgen deze aandacht.</p> <p>Differentiatie is inmiddels in 15 teams opgepakt. Flexibilisering van het onderwijs is in 11 teams opgepakt en krijgt juist meer aandacht dan voorzien bij het opstellen van het plan.</p> <p>Een nieuwe ontwikkeling – niet opgenomen in het onderwijsplan en ingegeven door de omstandigheden tijdens de coronapandemie - was online lesgeven en digitalisering van het onderwijs. Voor dit onderwerp is op elke afdeling een I-coach aangesteld en is een ROC-brede werkgroep ingesteld waarin deze I-coaches zitting hebben evenals de onderwijskundigen en medewerkers vanuit de afdeling automatisering. Deze groep richt zich op ICT als ondersteuning voor het realiseren van de onderwijsdoelstellingen. Ook online onderwijs staat daarbij op de agenda. De groep heeft een visiedocument opgesteld waarin de koppeling naar de 21^e-eeuwse vaardigheden nadrukkelijk is opgenomen.</p>	
2.4	In 4 afdelingen verkent een team de mogelijkheden die het ziet in het flexibiliseren van het onderwijsprogramma. Op basis van de uitkomsten van de verkenning stellen de teams een plan van aanpak op voor realisatie van de flexibilisering.	<p>In de teams zorg, welzijn, techniek en nautisch lopen pilots rondom het flexibiliseren van onderwijsprogramma's.</p> <p>De evaluatie van elke pilot met daarin opgenomen aanbevelingen is opgeleverd.</p>	<p>De PGL-trajecten waarin Zorg en Welzijn samenwerken verlopen voorspoedig. Steeds meer instellingen leveren studenten om deel te nemen aan deze vorm van onderwijs. De trajecten worden regelmatig geoptimaliseerd onder andere op het gebied van aansluiting op de beroepspraktijk. Momenteel wordt onderzocht of er naast de volledige opleiding ook deelopleidingen aangeboden kunnen worden die in aanmerking komen voor certificering. Hierdoor kunnen werknemers in de praktijk sneller ingezet worden.</p>	<p>Meer dan vooraf gedacht blijken teams behoefte te hebben aan het inzetten op flexibilisering om studenten beter te kunnen bedienen.</p> <p>Met het loslaten van de gedachte dat alle vernieuwing via de 21^e-eeuwse vaardigheden zou moeten gaan, kwam er veel energie en creativiteit los.</p>

Voor de opleiding verpleegkunde wordt vanaf cohort 2022 een driejarig traject aangeboden en er wordt onderzocht of het interessant is een gecombineerde leerweg bol-bbl te starten. Bij de opleidingen Kappen is de opleidingsduur verkort en bij de vormgeving van het programma zijn maatregelen genomen voor een soepele doorstroom van niveau 2 naar niveau 3.

Binnen het Nautisch College is in de opleiding veva maritiem de wekelijkse blauwe dag (beroepssituaties met betrokkenheid alle niveaus, leerjaren en beroepspraktijk) een vast onderdeel geworden van de opleiding. In de maritieme opleidingen is een start gemaakt met projectonderwijs voor de uitstroomprofielen waardoor meer keuze voor studenten gerealiseerd wordt.

Binnen het team Techniek is de start gemaakt met het vormgeven van projectonderwijs met behulp van het consortium voor techniekonderwijs. Dit moet zich nog verder uitkristalliseren. Op dit moment resulteert dit nog niet in een flexibeler programma voor studenten.

Hoewel geen pilot was gepland bij de afdeling Economie is daar de flexibilisering van het onderwijsprogramma flink opgepakt: Studenten krijgen een breed basisjaar aangeboden en het onderwijs wordt modulair vormgegeven. Studenten maken kennis met de verschillende uitstroommogelijkheden en leren in het brede basisjaar hun eigen interesses, kwaliteiten en mogelijkheden kennen om daarmee een weloverwogen keuze te maken voor het vervolg van de opleiding.

Ook is het NL-flex ingericht (alle studenten van de afdeling krijgen gelijktijdig Nederlands, ingedeeld op niveaubehersing) en het keuzedeelplein (alle keuzedelen worden gelijktijdig aangeboden zodat de keuzemogelijkheid van studenten groter is.

			Bij Educatie is het leerdoelgericht leren via leerlijnen ingericht en kan dit worden gerealiseerd door flexibel inzetbare modules.	
2.5	Docenten worden structureel in de gelegenheid gesteld om de nieuwste ontwikkelingen in het bedrijfsleven te volgen door middel van docentstages.	In de vier voorgaande jaren heeft 10% van de medewerkers per afdeling een docentstage doorlopen.	Met ingang van het schooljaar 2019-2020 is jaarlijks een dag aangewezen waarop alle medewerkers naar het bedrijfsleven gaan. In de eerste jaren gooide corona nog roet in het eten (2020 en eerste half jaar 2021). In november 2021 en oktober 2022 is de docentenstagedag uitgevoerd: individueel of in teamverband.	Uitvoering van de dag in 2020 is niet door gegaan door de coronamaatregelen.

Samenvattend

Alle teams zijn met ondersteuning van onderwijskundig medewerkers aan de slag gegaan met het thema innovatie. Daarbij is de weg die gevolgd wordt soms anders dan we vooraf hadden bedacht. In 2018 dachten we dat het belangrijkste aangrijpingspunt voor verandering de 21^e-eeuwse vaardigheden waren. Voor veel teams ligt het aangrijpingspunt echter meer in een andere onderwijsvorm vaak ook gepaard gaand met een andere manier van organiseren. In die andere vorm krijgen de 21^e-eeuwse vaardigheden vervolgens een 'natuurlijke' plek. Het opnieuw vormgeven van de slb-lessen met de vijf loopbaancompetenties zorgt ervoor dat 21^e-eeuwse vaardigheden in alle opleidingen aan bod komen. .

Projectonderwijs, didactisch coachen, het directe instructiemodel en praktijkgericht leren zijn vormen die veel gehanteerd worden bij het vernieuwen van het onderwijs. Ondersteuning en deskundigheidsbevordering op dat vlak wordt door onderwijskundigen verzorgd.

Er is goed zicht op de benodigde technische innovaties die nodig zijn om de studenten aan te laten sluiten op de actuele situatie in het werkveld en we werken veel samen met de bedrijven in de regio om die innovaties ook op school te realiseren. De bedrijfsadviescommissies zijn de platformen waar beroepspraktijk en school samenkomen om informatie en kennis met elkaar te delen.

Thema 3: vergroten eigenaarschap

Inleiding	Als ROC willen we het 'eigenaarschap' in de hele organisatie vergroten. We zijn er namelijk van overtuigd dat door het vergroten van eigenaarschap bij studenten en bij teams (in alle geledingen van de organisatie) we beter onderwijs kunnen leveren. De teams zullen dan beter in staat zijn het onderwijs zodanig te verzorgen dat de studenten nog beter voorbereid op het leven (qua beroepsbeoefenaar, qua burger en qua individu dat zijn eigen leven stuurt) ons ROC verlaat. Een bijkomend effect zal zijn dat het plezier in het uitvoeren van het werk zal toenemen, bij zowel medewerkers als studenten. Wat precies nodig is voor het vergroten van het eigenaarschap zal per team verschillend zijn. Teams zitten in verschillende fasen van ontwikkeling.
Doelstelling	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studenten staan in hun kracht zodat ze leren (in brede zin van het woord) en beter voorbereid op beroep en samenleving van school komen. 2. De onderwijsteams staan in hun kracht en verwezenlijken als team de vijf kerntaken van het kwalificatiedossier mbo-docent en zijn daardoor beter toegerust om goed onderwijs te verzorgen. 3. De leidinggevenden staan in hun kracht zodat ze goed leiding geven. 4. Ondersteunende diensten staan in hun kracht zodat ze de juiste ondersteuning geven.
Link met landelijke speerpunten	Met dit thema werken we niet aan een specifiek speerpunt uit de kwaliteitsafspraken. Met het thema pakken we wel de voorwaarden op die nodig zijn om de speerpunten uit het bestuursakkoord te realiseren.

Resultaten van uitgevoerde acties

Samenvatting en merkbaarheid

We hebben onze eigen visie op eigenaarschap (of taakvolwassenheid zoals we het ook zijn gaan noemen) geformuleerd. Die visie is gebaseerd op de ideeën van Marzano: De docent voor de klas is dé bepalende factor in de kwaliteit van het onderwijs dat wordt geleverd. Om die kwaliteit te vergroten heeft het team vertrouwen en ruimte nodig. De mate van ruimte hangt wel af van de fase van ontwikkeling.

De taakvolwassenheid is de afgelopen jaren flink toegenomen: in het OT (opleidingsmanagers en directie) is aspectverantwoordelijkheid ingevoerd en alle onderwijsteams verdelen zelf – zonder tussenkomst van de opleidingsmanager – de uit te voeren taken en voeren die vervolgens ook uit.

En in alle teams is de taakvolwassenheid van studenten onderwerp van gesprek met de studenten; in het kader van een nieuwe onderwijsvorm en/of in het kader van het bepalen van de (gedrags)regels.

Kenmerkend in dit proces is de situationele aanpak die we daarbij hanteren: afhankelijk van de fase van ontwikkeling van het team en de eigenschappen van de student vragen we meer of minder taakverantwoordelijkheid.

Bij het vergroten van eigenaarschap hoort ook een goede kennis- en ervaringsdeling in onze organisatie. Dit hebben we vormgegeven door te werken met ROC-brede werkgroepen en kenniskringen op onderwerpen waar elk team mee te maken heeft (de avo-vakken, studieloopbaanbegeleiding, digitalisering en marketing & pr). De inzet van specifieke onderwijskundigen vanuit de 'centrale' dienst die de innovatieprocessen in de onderwijsteams ondersteunen, zorgt ervoor dat ook tussen de branches sprake is van kruisbestuiving. En we hebben ROC-brede studiedagen rondom een specifiek thema geïntroduceerd waarin goede voorbeelden van het thema uit het eigen ROC voor het voetlicht worden gebracht.

Vanaf januari 2022 (fusie met het Clusius College) werken we op basis van 'het kompas' en onder het motto 'samen koersen op verbinding' aan de nieuwe organisatie. In de sturingsfilosofie staan de volgende merkwaarden centraal: verbinding, autonomie, vertrouwen, ondernemend en innovatief. Deze merkwaarden passen goed bij de weg die we als ROC al waren ingeslagen, namelijk de weg van eigenaarschap van onze onderwijsteams. Daarnaast vraagt de sturingsfilosofie om nog verdere groei door middel van het versterken van het persoonlijk en professionele leiderschap.

Naast 'het kompas' is ook de onderwijsvisie voor Vonk geformuleerd in 2022. In deze visie is de persoonsvorming van studenten zodat ze de regie kunnen voeren over hun eigen leven, een belangrijk element.

Het vormgeven van de fusieorganisatie doorlopen we in een passend tempo; zowel waar het gaat om het verzorgen van het onderwijs als het aanpassen van de ondersteuning van het primaire proces vanuit de merkwaarden en de onderwijsvisie.

Voorbeelden van merkbaarheid

- *Waar voorheen de onderwijsdirectie de link was tussen de ondersteunende diensten en de opleidingsmanager is nu elke opleidingsmanager aspectverantwoordelijk voor een of meerdere onderwerpen en is voor dat onderwerp degene die dit onderdeel namens alle opleidingsmanagers oppakt en afstemt met de betrokken diensten.*
- *De opleidingsmanager is niet meer degene die de taken verdeelt; alle opleidingsteams – op één na – verdelen zelf hun taken voor een schooljaar.*
- *Teams stellen hun eigen pedagogisch-didactische aanpak op en hun eigen teamplan.*
- *Docenten ervaren dat er in het team systematisch aandacht is voor verbetering van de onderdelen die ze zelf belangrijk vinden (doorlopen dus de PDCA-cyclus). De studenten plukken daar de vruchten van.*
- *Medewerkers met een specifieke taak uit de verschillende onderwijsafdelingen komen bij elkaar in werkgroepen waarin ze van elkaar leren en het specifieke taakgebied verder ontwikkelen en verbeteren.*

- De onderdelen 'kwaliteitszorg(systeem)' en 'dialogoog en verantwoording' zijn met een goed beoordeeld door de inspectie tijdens het vierjaarlijks toezicht in 2020.
- De inspraak van studenten wordt op passende wijze georganiseerd in de diverse teams waarbij in veel teams ook de link met de studieloopbaanlessen wordt gelegd.
- Uit de nieuwe onderwijsvisie spreekt duidelijk het streven de student te leiden naar regievoerder over het eigen leven.
- Diverse werkgroepen op gebied van onderwijs en ondersteuning van het onderwijs komen regelmatig bij elkaar om vorm en invulling te geven aan het takenpakket binnen Vonk. De sturingsfilosofie en onderwijsvisie zijn hierbij steeds leidraad.

Per actie

Actie	Ambitie: gedaan op 1-1-2023	Stand van zaken op 1-1-2023	Verklaring afwijking Ambitie: gedaan op 1-1-2023
3.1 Bepalen kaders voor vergroten eigenaarschap: waarover en tot hoever kunnen teams gaan.	De kaders voor eigenaarschap zijn door het OT geformuleerd.	<p>Het OT heeft in 2018 het document 'de bedoeling' opgeleverd waarin de verwachtingen rondom eigenaarschap zijn geformuleerd.</p> <p>Vervolgens is een document opgesteld waar als basis voor het streven naar grotere taakvolwassenheid van teams de theorieën van Marzano worden benoemd die we als ROC volgen: de docent voor de klas is de bepalende factor in de kwaliteit van onderwijs die geleverd wordt. Daar hoort bij dat docenten ruimte en vertrouwen krijgen om dit waar te maken. De hoeveelheid ruimte hangt vervolgens af van de fase van ontwikkeling naar taakvolwassenheid waarin het team zich bevindt.</p> <p>Beide documenten samen vormen het kader van waaruit het OT handelt als het gaat om eigenaarschap en taakvolwassenheid.</p> <p>Daarnaast is in het waarderingskader van het ROC onder het aspect 'kwaliteitscultuur' beschreven wat van elk team verwacht wordt op dit punt.</p> <p>Vanaf 2022 hanteert het bestuur van Vonk 'het kompas' bij het vormgeven van de nieuwe fusieorganisatie. De sturingsfilosofie die daarin verwoord staat en door het bestuur gehanteerd wordt is gebaseerd op autonomie, vertrouwen en verbinding.</p> <p>In 2022 is de nieuwe – breed gedragen - onderwijsvisie voor Vonk geformuleerd. Deze visie is leidend bij de vormgeving van het onderwijs. In deze onderwijsvisie wordt nadrukkelijk ook de persoonsvorming van studenten genoemd naast de</p>	

			<p>beroepsvorming en de vorming als burger. De persoonsvorming vinden we zo belangrijk omdat het de basis is voor de verdere ontwikkeling van de student en hem in staat zal stellen regie te voeren over zijn leven.</p>	
3.2	<p>Teams formuleren – in samenspraak met studenten – welk gedrag ze van studenten verwachten als het gaat om eigenaarschap – dit wordt een onderdeel van de pedagogisch-didactische aanpak.</p>	<p>De pedagogisch-didactische aanpak met daarin opgenomen het verwachte eigenaarschap van studenten is door alle teams geformuleerd.</p>	<p>Alle teams, met uitzondering van het team Techniek, hebben hun pedagogisch-didactische aanpak geformuleerd en sommige teams hebben deze, op basis van opgedane ervaringen en voortschrijdend inzicht, inmiddels bijgesteld.</p> <p>De teams bespreken de verwachtingen ten aanzien van eigenaarschap met de studenten. De wijze waarop teams dit doen verschilt; er zijn teams die aan het begin van de opleiding deze zaken bespreken in alle groepen en er zijn teams die dit oppakken in de studentenraden die er in elke branche zijn (samengesteld uit de klassenvertegenwoordigers). De uitkomsten worden vastgelegd, niet altijd in de pedagogisch-didactische aanpak. Vaak gebeurt dat in vastgestelde regels waaraan studenten en docenten zich houden.</p> <p>Een andere wijze waarop binnen meerdere teams gewerkt wordt aan het vergroten van eigenaarschap is het activeren van de inspraak van studenten en daar passende vormen voor te vinden.</p>	<p>De pedagogisch-didactische aanpak is niet altijd het beste document om deze zaken in vast te leggen. De aanpak is namelijk vaak een document dat voor de branche (per niveau) geldt. Groepen studenten hebben soms behoefte aan aanvullingen die niet voor de hele branche gelden maar specifiek voor de groep. Dit soort zaken is onderwerp van gesprek in de slb-lessen.</p> <p>De afdeling Techniek is bezig projectonderwijs in te richten en zal de pedagogisch-didactische aanpak daar vervolgens op afstemmen.</p>
3.3	<p>Teams formuleren in samenspraak met de opleidingsmanager wat het verwachte eigenaarschap bij studenten betekent voor het eigenaarschap van het team zelf. Op welke manier willen zij eigenaar zijn en wat heeft het team nodig om dat te bereiken. Daarbij neemt het team in ieder geval mee wat het nodig heeft om de studenten adequaat naar het gewenste</p>	<p>80% van de teams heeft de formulering op dit punt rond: welk gedrag is gewenst en wat heeft het team nodig om daar te komen.</p>	<p>Het aangrijpingspunt om de taakvolwassenheid (eigenaarschap) van teams te stimuleren is het proces van taaktoedeling geweest dat elk jaar wordt doorlopen, gekoppeld aan een stijl van leidinggeven waarin ruimte en vertrouwen gegeven werd en verantwoordelijkheid gevraagd. De fase van ontwikkeling waarin een team zich bevond was daarbij steeds het uitgangspunt.</p> <p>Dit heeft het volgende opgeleverd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle teams m.u.v. team Techniek verdelen zelfstandig de taken. • 14 teams een grote mate van taakvolwassenheid laten zien waardoor de opleidingsmanagers meer coachend en minder sturend hoeven op te treden. 6 teams hebben nog meer sturing nodig van de opleidingsmanager. 	<p>De gekozen werkwijze bij de opstelling van het onderwijsplan is geen handige gebleken. In alle teams is aan eigenaarschap gewerkt, alleen niet door het op te schrijven.</p>

	eigenaarschap te begeleiden.		De sturingsfilosofie van de nieuwe organisatie brengt met zich mee dat op dit onderdeel duidelijk nog meer stappen nodig zijn. Autonomie, vertrouwen en verbinding vraagt een grotere professionaliteit van de onderwijsteams en het management. De focus zal de komende jaren liggen op het ontwikkelen van het persoonlijk en professioneel leiderschap op dit punt.	
3.4	De uitgevoerde pilot rondom docentevaluaties rollen we verder uit in het ROC. Daartoe stelt het OT een plan van aanpak op.	Een plan van aanpak voor de verdere uitrol van docentevaluaties is geformuleerd en het plan is - volgens plan - uitgevoerd.	Er is een plan van aanpak opgesteld. In dit plan speelde een digitaal enquête-instrument een belangrijke rol. Met dit instrument zijn vervolgens pilots uitgevoerd in twee afdelingen in de tweede helft van 2021. Na de pilotfase is de vragenlijst bijgesteld en kwam het instrument breed beschikbaar. Het gebruik van het instrument bleek na de pilotfase teleurstellend. Dat heeft ertoe geleid dat het instrument vereenvoudigd is en de focus is komen te liggen bij docenten in opleiding.	
3.5	Om kennis- en ervaringsdeling op dit onderwerp te stimuleren, vormen we groepen met daarin functionarissen op verschillende niveaus (en richtingen). In die groepen delen we ervaringen, ideeën, leuke en goede voorbeelden en initiatieven. De ervaringen worden gedeeld op de MT-/OT-dagen.	Een plan om kennis- en ervaringsdelen te organiseren is opgesteld en de uitvoering heeft volgens plan plaatsgevonden.	De kennis- en ervaringsdeling is op twee manieren opgepakt en wordt nog steeds uitgevoerd. <ul style="list-style-type: none"> • Er zijn ROC-brede werkgroepen ingesteld waarin medewerkers met hetzelfde taakgebied van elkaar kunnen leren. Het gaat om de werkgroepen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Studieloopbaanbegeleiding ○ Burgerschap ○ Aandachtspersonen verzuim ○ I-coaches ○ Nederlands ○ Engels ○ Rekenen ○ Medewerkers marketing & pr • Jaarlijks een ROC-brede studiedag rondom een gezamenlijk thema. Op die studiedag worden ook de goede voorbeelden uit het ROC op dat thema gepresenteerd. 	
3.6	Scholingselementen vanuit MD-traject die kunnen ondersteunen bij het vergroten van het eigenaarschap van OT	Het scholingsaanbod voor het OT is geformuleerd en de uitvoering ervan is gestart.	Het eigenaarschap van het OT is opgepakt door een gezamenlijk visietraject te doorlopen (onderdeel van het scholingsaanbod in 2018-2019 en 2019-2020): Wat houdt eigenaarschap voor het OT in. De	Het scholingsaanbod voor het OT wordt structureel aangeboden en uitgevoerd.

	<p>en de individuele leden van het OT, vertalen we naar een aanbod voor OT-leden.</p>		<p>uitkomsten daarvan zijn geformuleerd in het document 'de bedoeling'.</p> <p>Een volgende stap is geweest dat binnen het OT aspect-verantwoordelijkheden zijn belegd. Elke opleidingsmanager heeft één of meer taakgebieden op zich genomen en is daarin in eerste instantie de 'sparringpartner' voor de directie of (ondersteunende) diensten in het ROC.</p> <p>Daarnaast volgen opleidingsmanagers en directie individueel scholing naar behoefte. Die scholing is onderdeel van het ROC-scholingsplan. Coaching is daarbij een regelmatig terugkerende ondersteuning.</p> <p>In verband met de fusie hebben er in 2022 op regelmatige basis bijeenkomsten plaatsgevonden met het gehele MT en andere teams.</p> <p>In de bijeenkomsten stond het interpreteren van de nieuwe sturingsfilosofie (autonomie, vertrouwen en verbinding en de kernwaarden ondernemend en innovatief) voor het eigen handelen en het handelen van het team centraal. Daarnaast is in de eerste helft van 2022 ook gewerkt aan het formuleren van een breed gedragen onderwijsvisie.</p> <p>Vanaf augustus 2022 staan de bijeenkomsten van de (onderwijs)managers vooral in het teken van vertalen van de onderwijsvisie naar de concrete wereld van alle dag.</p>	
--	---	--	---	--

Samenvattend

Het eigenaarschap en de taakvolwassenheid zijn in de afgelopen jaar duidelijk gegroeid bij leidinggevenden en teams. Deze onderwerpen zijn ook nadrukkelijk in beeld gebleven na de fusie en in de sturingsfilosofie en onderwijsvisie van Vonk wordt dit onderdeel naar een hoger plan getild. Ook de studenten worden in dit proces meegenomen, waarbij de studieloopbaanbegeleiding een goede insteek biedt.

Thema 4: Binding met de regio

<p>Inleiding</p>	<p>Als ROC zijn we verankerd in de regio. Ook in de toekomst willen we onze regio goed blijven bedienen en het onderwijs aanbieden waar vraag naar is. We bevinden ons in een omgeving waarin het aandeel jongeren de komende jaren afneemt. Om in de regio goed mbo-onderwijs te kunnen blijven verzorgen is het voor ons van belang om tenminste het (markt)aandeel studenten in het onderwijs te behouden.</p> <p>Om dit te bereiken kunnen we gebruikmaken van de volgende kansen.</p>
------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Ons opleidingsaanbod afgestemd houden op de wensen en behoeften in de regio. • Een gerichte benadering van doelgroepen die tot nu toe minder in beeld waren. Daarbij gaat het ook om de groep potentiële studenten die we kunnen bedienen van het concept 'leven lang ontwikkelen'. • Het realiseren en actueel houden van onze website om zichtbaar te maken wie en wat wij zijn en krachtige inzet van sociale media. <p>Bij dat laatste punt hoort ook dat we onze successen en waar we trots op zijn beter uitventen. Ook intern geldt dat we onszelf te weinig in beeld brengen. Afdelingen weten vaak niet van elkaar wat er speelt en zo missen we mogelijkheden om van elkaar te leren en door elkaar geïnspireerd te raken.</p> <p>Op dit onderwerp zullen we dus een tweesporenbeleid volgen: één spoor voor de externe marketing en pr en één spoor voor de interne.</p>
Doelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Ons opleidingsaanbod voorziet in de wensen en behoeften van de regio. • ROC Kop van Noord-Holland is in beeld bij de verschillende externe doelgroepen. Zij kunnen niet om ons heen. • Afdelingen (onderwijs en ondersteuning) inspireren elkaar doordat we elkaar op de hoogte houden van de nieuwe en goede activiteiten die we ondernemen. <p>Uiteindelijk resulteert het in een ROC-brede aanpak voor Marketing.</p>
Link met landelijke speerpunten	<p>Met dit thema werken we aan het speerpunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst. <p>Ook sluiten we met dit thema aan op de ontwikkelingen rondom Leven Lang Ontwikkelen.</p>

Resultaten van uitgevoerde acties

We hebben voor dit thema op 2 lijnen geacteerd.

- Opleiden voor de regio
- Versterken marketing & pr

Opleiden voor de regio

Samenvatting en merkbaarheid

Op basis van de regioanalyse die we gemaakt hebben bij het opstellen van het onderwijsplan, hebben we ons opleidingsaanbod aangepast. We zijn gestopt met niveau-2-opleidingen waar geen vraag naar was op de arbeidsmarkt en zijn opleidingen gestart waar juist wel werkgelegenheid in is. Ook zijn opleidingen aangepast om de kans op de arbeidsmarkt groter te maken.

Verder zijn we actief geweest in het zoeken naar mogelijkheden om voor (jong)volwassenen uit de regio opleidingen neer te zetten waarmee ze kunnen doorgroeien op de arbeidsmarkt. In dat kader voeren we samen met bedrijven ruim 40 mbo-trajecten uit. Een deel daarvan is specifiek voor jongeren in een kwetsbare positie.

Op RPA-niveau werken we samen met arbeidspartijen en onderwijsinstellingen om te komen tot een passend scholingsaanbod (en uitvoering daarvan) in het kader van LLO en van jongeren in een kwetsbare positie.

Door de intensieve samenwerking in de regio met het bedrijfsleven, arbeidspartijen en maatschappelijke organisaties die zich op kwetsbaren richten, slagen we erin de opleidingen te kunnen bieden waar behoefte aan is – op de arbeidsmarkt (de bedrijven) én bij de inwoners van de regio. Zo leveren we de arbeidskrachten die nodig zijn, voor nu en in de toekomst.

Voorbeelden van merkbaarheid

- Ons opleidingsaanbod past bij de arbeidsmarkt in de regio. Uit de CBS-monitor blijkt dat 87% van onze studenten die in 2020-2021 het ROC verlieten direct aansluitend een baan hadden. Van de 62 mbo-instellingen haalden er 14 een hogere score. Van de studenten die in 2019-2020 het ROC verlieten had 89% een jaar na het verlaten een baan. Van de 62 mbo-instellingen hadden 8 een hoger percentage.
- Bedrijven vinden in ons een partner die altijd meedenkt in het vormgeven en uitvoeren van opleidingen die bij hen passen: we voeren 44 van dit soort specifieke opleidingen uit. Enkele voorbeelden zijn:
 - de bbl-opleidingen die we voor de meeste kinderopvangorganisaties in het RPA-gebied verzorgen
 - de bbl-opleidingen die we voor meerder zorgpartijen uitvoeren op locatie van de zorginstellingen volgens het praktijk-gestuurd-onderwijs-principe.
 - de financiële opleidingen op niveau 4 die we samen met de financiële instellingen in de regio uitvoeren en van een plusdeel voorzien
 - de technische opleidingen die we in samenwerking met de Koninklijke Marine uitvoeren en waarin we samenwerken met de technische bedrijfsscholen.
 - taaltrajecten (educatie) op de werkvloer.
- Arbeidsmarktpartijen als het UWV en het Werkgeversservicepunt en organisaties die zicht richten op (re-)integratie kunnen bij ons terecht om jongeren of volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt op te leiden. Enkele voorbeelden hiervan zijn:
 - de trajecten 'logistiek assistent' en 'logistiek medewerker' in samenwerking met UWV en de Koninklijke Marine.
 - het traject matroos binnenvaart in samenwerking met UWV; een eenmalig traject voor 18 studenten met afstand tot de arbeidsmarkt. De helft van de studenten heeft het diploma behaald.
 - de Texel Academy voor opleidingen in de horeca waar opleiden, wonen en werken worden gecombineerd.
 - inburgeringstrajecten in samenwerking met Zeestadstaal en PRO-bedrijven.

<i>Per actie</i>					
Actie		Ambitie: gedaan op 1-1-2023	Stand van zaken op 1-1-2023	Verklaring afwijking	
4.1	Ons opleidingsaanbod beter afstemmen op de wensen en mogelijkheden van de regio.				
4.1.a	De aanbevelingen uit de regioanalyse uitvoeren				
	i. Technische opleidingen: uitvoeren van 'TL-netwerken' (RIF)	Gehele periode: volgens projectplan RIF	De RIF 'TL-netwerken' is afgerond en de eindrapportage is opgeleverd. Er wordt op dit moment gewerkt aan een nieuwe RIF-aanvraag 'Smart Future'. Een andere ontwikkeling is de intensievere samenwerking in de regio Noord-Holland (-Noord) om in gezamenlijkheid met de andere mbo-instellingen tot een passend aanbod van techniekopleidingen te komen en daarin af te stemmen wie wat doet.		
	ii. Opleiding Kok: starten van een maatwerktraject op Texel i.s.m. de leerbedrijven	Het maatwerktraject voor koks op Texel is in ieder geval 1 keer uitgevoerd en duidelijk is of herhaling van uitvoering aan de orde is.	De opleiding Kok wordt vanaf 2018 in een maatwerkvariant uitgevoerd op Texel. Vanaf 2022 worden ook de opleidingen zelfstandig werkend kok, gastheer/gastvrouw en zelfstandig werkend gastheer/gastvrouw op Texel aangeboden.		

	iii. Opleiding Secretarieel medewerker vervangen door de cross-over-opleiding 'Service medewerker' en bij de invulling aansluiten op de groeimarkt toerisme en recreatie	De opleiding Servicemedewerker wordt aangeboden door het ROC.	Vanaf augustus 2019 is de opleiding Servicemedewerker een onderdeel in ons opleidingsportfolio. De administratieve opleidingen op niveau 2 worden niet meer aangeboden.	
	iv. Opleiding in schoonmaak neerzetten voor in ieder geval volwassenen met afstand tot de arbeidsmarkt	Het schoonmaaktraject is ontwikkeld en in ieder geval één keer uitgevoerd. Ook is duidelijk of herhaling van het traject aan de orde is.	Samen met een grote werkgever wordt de bbl-opleiding van de Entree in de context van schoonmaken aangeboden, specifiek voor volwassenen met afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt de opleiding ambulante objectleider samen met de grote werkgever uitgevoerd.	
	v. Onderzoeken hoe we de opleiding Kapper naar de toekomst toe beter kunnen positioneren	Het is duidelijk hoe we de opleiding kappen positioneren in ons opleidingsaanbod en mogelijke veranderingen daarin zijn gerealiseerd.	Vanuit strategische overwegingen is besloten de opleiding Kappen te blijven aanbieden. Het team heeft een plan opgesteld om de contacten met de leerbedrijven in de regio te verbeteren en om de voorlichting te verbeteren, met als doel het aantal studenten te vergroten. Op 1-10-2022 stonden 24 studenten ingeschreven in haarverzorging, waarvan 15 bol en 9 bbl. Op 1-10-2020 waren dit er 18 waarvan 16 bol en 2 bbl.	
	vi. Verbeteren doorstroommogelijkheden opleiding Facilitair medewerker richting opleiding Leisure & hospitality niveau 3	De doorstroomlijn van facilitair medewerker naar Leisure & hospitality wordt uitgevoerd en er is in beeld gebracht hoeveel studenten van de lijn gebruik gemaakt hebben.	De opleiding Facilitair medewerker wordt niet meer aangeboden. De weinige studenten die in deze opleiding geïnteresseerd zijn worden geplaatst in de opleiding Servicemedewerker. Vanuit deze opleiding kunnen ze doorstromen naar Leisure & hospitality.	
Zorg & Welzijn				
	i. De invulling van de opleiding Helpende Zorg & Welzijn beter laten aansluiten op arbeidsmarkt volgens ideeën ZWplus.	De opleiding Helpende Zorg & Welzijn wordt aangeboden volgens de ideeën van ZW-plus.	In de regio blijkt het certificeerbare keuzedeel Helpende plus positief bij te dragen aan het vinden van een baan na de opleiding. Dit keuzedeel maakt nu onderdeel uit van de reguliere opleiding en wordt door alle studenten gevolgd. Het keuzedeel bieden we ook als aparte module aan in ons aanbod van bedrijfsopleidingen.	
	ii. RIF aanvraag voor Zorg & Welzijn om discrepantie tussen de	Het is duidelijk of de RIF-aanvraag voor Zorg & Welzijn is gehonoreerd.	De RIF-aanvraag is niet toegekend. De toenmalige bestuurder van het ROC heeft besloten de RIF-aanvraag in afgeslankte vorm toch toe te passen en	

	mate van instroom op niveau 3 en 4 en de behoefte aan vakkrachten in de regio te verkleinen		<p>zelf te financieren. De betreffende opleidingen worden samen met de aangesloten zorgorganisaties praktijk gestuurd uitgevoerd en op 31-12-2022 stonden er ruim 500 studenten ingeschreven.</p> <p>Met zorgorganisatie Omring wordt momenteel het practoraat Zorgtechnologie uitgevoerd onder leiding van een practor die aangesteld is bij Vonk.</p> <p>De RIF 'Ontzorg de zorg' die samen met het Horizon College is ingediend, is afgewezen. Belangrijke elementen hieruit worden in afgeslankte vorm opgepakt in de Taskforce leren-werken/werken-leren voor de ouderenzorg (Samenwerking Vonk-Horizon College-Regio College). Het doel blijft: realiseren van voldoende medewerkers in de ouderenzorg en deskundigheidsbevordering van werkenden in de ouderenzorg.</p>	
	iii. Neerzetten van de opleidingen Leisure & hospitality op niveau 3 en 4. Vervolgens de doorstroommogelijkheden naar deze opleiding vanuit de niveau 2-opleidingen met weinig arbeidsmarktperspectief stimuleren.	De opleiding Leisure & Hospitality op niveau 3 en 4 wordt uitgevoerd en er zijn doorstroomlijnen vanuit de niveau 2 opleidingen Facilitair medewerker, Administratief medewerker, Servicemedewerker en Logistiek medewerker vormgegeven.	<p>De opleiding Leisure & Hospitality wordt sinds augustus 2018 aangeboden.</p> <p>Het vormgeven van de doorlopende leerlijn vanuit niveau-2-opleidingen van andere branches is inmiddels achterhaald: de opleidingen Facilitair medewerker en Administratief medewerker worden niet meer uitgevoerd en de opleiding Logistiek medewerker is een specifiek traject in samenwerking met UWV en DMI, gericht op kwetsbare jongeren waarbij het diploma van Logistiek medewerker het einddoel is.</p> <p>De doorstroom vanuit Servicemedewerker was nog niet opgepakt (mede vanwege corona) maar deze opdracht is minder relevant geworden, aangezien deze cross-over-opleiding in 2024 niet meer kan worden aangeboden.</p>	De teams van Leisure & Hospitality en Servicemedewerker waren in eerste instantie druk met het neerzetten van de eigen nieuwe opleiding. De niveau-2-opleidingen die bij de doorstroom betrokken waren worden niet meer aangeboden of, als het om Logistiek gaat, bedienen een doelgroep waarbij doorstroom geen doel is.
4.1.b	Onderzoeken waar we kunnen aansluiten bij de ontwikkelingen rondom certificaatgericht mbo	We bieden certificaatgerichte trajecten aan indien landelijke regelgeving dit toelaat.	In het kader van LLO werken we samen met onze fusiepartner om de mogelijkheden voor certificaatgerichte (digitale) opleidingen via de Onderwijsgroep Noordwest Holland in beeld te brengen. Er is een werkgroep gestart en er is een overzicht opgesteld van certificaten die kansrijk zijn op de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord. De	

			<p>volgende stap is het ontwikkelen van digitaal onderwijsmateriaal.</p> <p>Daarnaast is er ondertussen een beperkt aantal certificaten waarin we via de derde leerweg kandidaten opleiden. Een voorbeeld daarvan is het certificaat Helpende plus of de certificeerbare eenheid 'basiszorg verlenen'.</p> <p>Verder zijn we in de nieuwe fusieorganisatie aan het onderzoeken hoe we het beste LLO een plek kunnen geven in de organisatie en dan zodanig dat vanuit het onderwijs – ondersteund door een specifiek team vanuit 'bedrijfsopleidingen' – de regio snel en adequaat bediend kan worden. Voor deze opdracht is een kwartiermaker aangesteld.</p>	
4.1.c	<p>Verder onderzoeken waar we nog meer kunnen aansluiten bij de ontwikkeling van (kansarme) volwassenen (op de arbeidsmarkt)</p>	<p>We hebben in beeld gebracht hoeveel trajecten we voor volwassenen hebben uitgevoerd in de afgelopen 4 jaar.</p>	<p>We werken in de regio nauw samen met andere mbo-instellingen en het RPA en arbeidspartijen (UWV, werkgeversservicepunt), (leer)bedrijven en gemeenten om een goed aanbod neer te zetten voor de (kansarme) volwassenen in de regio.</p> <p>We voeren in samenwerking met het bedrijfsleven ruim 40 mbo-trajecten uit voor (kansarme) volwassenen.</p> <p>Trajecten die we vanuit de samenwerking de laatste jaren uitvoeren zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thuisnabij onderwijs voor kwetsbare jongeren (zie 1.9.c en 1.10) • Praktijkleren met een praktijkverklaring (zie 1.10) • Logistiek assistent en logistiek medewerker samen met DMI en UWV • Texel Academy voor zorg (Verpleegkundige, Verzorgende-ig en Helpende) • Horeca-opleidingen op Texel • Entree in de context van schoonmaak • Schoonmaakopleiding ambulante objectleider • Opleiding binnenvaart samen met UWV • Educatie; taalhuizen en taalprojecten op de werkvloer • Combitrajecten inburgering (Z-route en Entree-route) 	

			<ul style="list-style-type: none"> • Opleiden voor Integraal Kindcentra samen met de instelling voor kinderopvang uit de kop van Noord-Holland, West Friesland en Noord Kennemerland • De bbl-trajecten in de zorg (gepersonaliseerd leren) en in de maatschappelijke zorg (praktijk-gestuurd leren) • De financiële opleidingen op niveau 4 in samenwerking met leerbedrijven – de opleidingen worden aangeboden in een topklasarrangement • Opleiding toezicht & veiligheid met de regionale politie en politie Amsterdam • De veva-opleidingen met Defensie • Technische opleidingen met de bedrijfsscholen Espeq, Tetric en Installatiewerk en vaak in opdracht van en in samenwerking met de Koninklijke Marine. <p>Daarnaast werken we in de grotere regio (RPA) samen met de andere onderwijsinstellingen in het kader van LLO (zie 4.1.d.v)</p> <p>Bovendien is de RIF Entree in beweging toegekend. Certificaatgericht opleiden is daarin een speerpunt, met name gericht op kwetsbare volwassenen of jongeren die moeilijk schoolbaar zijn. De voorbereidingen voor het neerzetten van deze trajecten loopt nu (zie ook 1.9c).</p>	
4.1.d	Participeren in de activiteiten – geïnitieerd door RPAhn – die gericht zijn op het in beeld krijgen en houden van de opleidingsbehoeften in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord en op een goede samenwerking daarin.			
	i. Bestuurlijke afspraken vastleggen in convenant en uitwerken van de regionale agenda arbeidsmarkt (RPAhn en gemeenten, UWW, beroepsonderwijs, werkgevers- en	Het convenant is ondertekend.	De bestuurlijke afspraken zijn voor de zomer van 2019 in een convenant vastgelegd en ondertekend door alle partners. Op basis van dit convenant worden onder andere de hier onderstaande activiteiten 4.1.d.ii t/m 4.1.d.v (gezamenlijk) uitgevoerd.	

	werknemersorganisaties).			
	ii. Opzetten van een data-lab arbeidsmarkt (RPA-nhn, Ontwikkelingsbedrijf nhn, UWV, roc's en aoc).	We hebben in de voorgaande periode gebruikgemaakt van de gegevens uit het data-lab.	Het data-lab is 'getransformeerd' naar het online dashboard 'ArbeidsmarktInZicht'. Dit is neergezet en openbaar en voor iedereen toegankelijk. We maken er gebruik van bij het bepalen van het opleidingsaanbod.	
	iii. Opzetten interpretatiegroep data (RPA-nhn, Ontwikkelingsbedrijf nhn, UWV, roc's/aoc).	We hebben in de voorgaande jaren geparticipeerd in de interpretatiegroep data.	Vanuit de drie onderwijsinstellingen in de RPA-regio (Clusius College, Horizon College en ROC Kop van Noord-Holland) is meegedacht in het datavraagstuk 'naar een integrale aanpak van jongeren in een kwetsbare positie'. Dit heeft nog niet tot een bruikbaar instrument geleid.	
	iv. Verkenning Personal Employability Centre (RPA-nhn/Leerwerkloket -nhn, roc's, aoc, UWV) en mogelijk starten pilot.	Het is duidelijk of een pilot uitgevoerd kon worden en indien de pilot uitgevoerd is, hebben we de uitvoering van de pilot ondersteund.	De verkenning is gedaan en in 2019 is besloten geen pilot te starten en het oprichten van zo'n centrum niet door te zetten. Inmiddels zijn er wel bewegingen, vooral het onderdeel Mobiliteitscentrum past bij dit punt: Snel bewegen op de arbeidsmarkt door korte gerichte scholing aan te bieden. Ook het inzetten op certificering van onderdelen van mbo-opleidingen en de stap naar digitaal aanbieden van onderwijsactiviteiten (e-learning) past hierin.	
	v. Opstarten kennisnetwerk Leven Lang Ontwikkelen (RPA-nhn/Leerwerkloket -nhn, roc's en aoc, WerkgeversServicepunt -nhn).	We participeren in het kennisnetwerk Leven Lang Ontwikkelen.	We participeren in overleggen op RPA-niveau en trekken daarin samen op met de andere mbo-instellingen in de regio; het Horizon college en (voorheen) het Clusius College. De onderwerpen die op de agenda staan zijn: <ul style="list-style-type: none"> • Passend scholingsaanbod praktijkonderwijs in het kader van Regionaal Mobiliteitsteams • Scholingsaanbod voor LLO platform RPA • Scholingsaanbod in het kader van regelingen Bestrijding jeugdwerkeloosheid <ul style="list-style-type: none"> ○ Convenant Horizon, Clusius, Kop voor thuisnabij onderwijs kwetsbare jongeren ○ Extra begeleiding en nazorg laatstejaars en recente alumni • Scholingsaanbod voor STAP (stimulans arbeidsmarktpositie) 	

Versterken marketing en pr

Samenvatting en merkbaarheid	<p>In de afgelopen vier jaar hebben we onze pr-activiteiten gemoderniseerd en geactualiseerd. Bovendien hebben we bij dit onderdeel meer medewerkers uit de onderwijsafdelingen betrokken die de inhoudelijke input hiervoor kunnen leveren én die elkaar inspireren om de pareltjes in een afdeling met behulp van social media voor het voetlicht te brengen: intern en extern. Vanuit het team marketing en communicatie hebben adviseurs bepaalde opleidingen in hun portefeuille. Op deze manier is de afstand tussen team marketing en communicatie en de opleidingen kleiner geworden en wordt er in gezamenlijkheid gewerkt om het proces van werving tot aanmelding beter in te vullen.</p> <p><i>Voorbeelden van merkbaarheid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De bezoeker van onze website treft een aantrekkelijker en dynamischer omgeving. Inmiddels is dit de nieuwe website van Vonk. • Gebruikers van Facebook, LinkedIn, Instagram en twitter ontvangen vaker berichten over ROC Kop van Noord-Holland, nu Vonk. • We presenteren ons vanaf augustus 2022 nadrukkelijk als Vonk en zijn zichtbaar in de regio, zowel in de reële omgeving als in de online omgeving.
------------------------------	---

Per actie

Actie		Ambitie: gedaan op 1-1-2023	Stand van zaken op 1-1-2023	Verklaring afwijking Ambitie: gedaan op 1-1-2023
4.2	In elke afdeling functionarissen aanwijzen die met marketing van de afdeling bezig zijn en daarvoor contacten onderhouden met de afdeling communicatie.	Op elke afdeling is minimaal één functionaris die zich bezig houdt met marketing.	Met ingang van augustus 2019 is op elke afdeling een functionaris aangewezen die de contacten met de afdeling communicatie (inmiddels team marketing en communicatie) onderhoudt en meewerkt aan de verbetering van de pr en marketing. De invulling en behoefte verschilt per onderwijsafdeling. Vanuit team marketing en communicatie hebben de adviseurs bepaalde opleidingen in hun portefeuille. Er wordt in gezamenlijkheid gewerkt om het proces van werving tot aanmelding beter in te vullen.	
4.3	Input leveren voor een actuele website waarin verschillende doelgroepen zich herkennen en wij ons laten zien als een goede school en een goede werkgever.	De nieuwe website is operationeel.	Inmiddels is de Vonk-website in de lucht. Het online team binnen marketing en communicatie is continu bezig met het doorontwikkelen van deze website. De communicatieadviseurs met als aandachtsgebied mbo zijn bezig met een verdiepingsslag van de opleidingsinformatie. Deze wordt volgens een bepaalde redactieformule opgehaald bij de verschillende opleidingen.	
4.4	Input leveren voor een plan om sociale media krachtig in te zetten en uitvoering van het plan.	De inzet van sociale media is aangepast.	Marketing en communicatie kent per augustus 2022 een online team. Dit team zet het strategisch social media plan van Vonk op en zorgt voor de online zichtbaarheid. De mbo-communicatieadviseurs zijn de schakel met de opleidingsteams om hen te stimuleren en bewust te maken van mogelijke input vanuit het mbo t.a.v. social media.	

4.5	Onderzoeken of branche-indelingen of clustering moet worden herbezien vanuit logische doelgroepbenadering.	Het onderzoek is uitgevoerd en eventueel daaruit voortvloeiende veranderingen zijn doorgevoerd.	In het voorjaar van 2023 wordt met opleidingsmanagers/teamleiders besproken hoe in gezamenlijkheid binnen Vonk het proces van werving tot aanmelding in te richten. In februari worden de beheerders van de social media kanalen van de opleidingen door het online team uitgenodigd om hen mee te nemen in de ontwikkeling van het social media beleid van Vonk. Ook wordt begin 2023 het brandbook van Vonk gepubliceerd waarmee er handvatten worden geboden aan de organisatie over o.a. uitingen van Vonk.	In de eerste twee jaar van de looptijd van dit plan, is heroverwering van de branche-indeling aan de orde geweest, maar besloten dat dit niet nodig was. In het kader van het fusieproces en de uitbreiding van het totaal aantal mbo-opleidingen, wordt de organisatorische indeling opnieuw besproken en zal in het voorjaar van 2023 hierover een besluit worden genomen. Dit loopt parallel aan de doelgroepbenadering vanuit communicatie-oogpunt.
4.6	ROC-breed en per afdeling scholing met betrekking tot pr en marketing en de inzet van sociale media daarbij.	De scholing is uitgevoerd.	De scholing heeft plaatsgevonden (en vindt nog steeds plaats) in de structurele bijeenkomsten van de functionarissen die aangesteld zijn in de afdelingen voor de samenwerking met communicatie. Op de agenda van de bijeenkomsten wordt structureel tijd ingeruimd voor kennis vergroten en kennisdeling op de verschillende aspecten.	
4.7	Opzetten van kennisdeling op het gebied van pr en marketing.	De kennisdeling op gebied van pr en marketing is vormgegeven en wordt uitgevoerd.	Inmiddels wordt kennisdeling Vonkbreed opgepakt.	
4.8	Voorlichtings- en pr-activiteiten moderniseren en verbeteren.	De voorlichtings- en pr-activiteiten zijn gemoderniseerd.	In 2018 is op grote schaal onderhoud gepleegd om het voorlichtings- en pr-materiaal te moderniseren en te verbeteren. Inmiddels zijn de pr- en voorlichtingsactiviteiten op Vonk-leest geschoeid. In aanloop naar de open dagen wordt er steeds meer gebruik gemaakt van data. Bijvoorbeeld door registratie op de open dagen waardoor we meer inzicht hebben in de herkomst van onze klanten en waarmee we ook onze follow up van voorlichtings- en pr-activiteiten beter kunnen organiseren. Denk aan mogelijkheden als proefstuderen. Als Vonk zijn we met ons mbo-aanbod op veel meer voorlichtingsmarkten van scholen aanwezig.	
4.9	Marketingwijsheid vergroten (door deskundigheidsbevorderende activiteiten)	Duidelijk is hoe en wanneer de	Tijdens MT-vergaderingen zijn opleidingsmanagers meegenomen in de klantenreis van de student voor de fase van werving tot aanmelding. Deze informatie	

	<p>onder functionarissen die regelmatig externe contacten hebben.</p> <ol style="list-style-type: none"> Stageconsulenten Docenten die in het werkveld komen OT en coördinatoren Accountmanagers BO 	<p>deskundigheidsbevordering wordt uitgevoerd.</p>	<p>helpt om met elkaar, onderwijs en communicatie, te komen tot een uitvoeringslijn. Met accountmanagers BO hebben er sessies plaatsgevonden om te komen tot een content-planning.</p>	
--	---	--	--	--

Samenvattend

We zijn als ROC en inmiddels als Vonk nauw verbonden met de regio en we gebruiken ons netwerk om – samen met alle partners- die opleidingen te ontwikkelen en uit te voeren waar behoefte aan is.

We werken aan onze naamsbekendheid en zorgen ervoor dat onze partners, potentiële partners en studenten weten wie we zijn, wat we doen en hoe we te bereiken zijn.

Potentiële studenten én werkgevers bereiken we beter door een modernere en sterkere inzet van wervings- en voorlichtingsinstrumenten waaronder social media.

Thema 5: Ontwikkeling van de medewerker

<p>Inleiding</p>	<p>Als ROC hebben we twee belangrijke uitdagingen als het om onze medewerkers gaat: Het aantrekken van medewerkers in een krapper wordende arbeidsmarkt en het behouden en zo mogelijk verhogen van de kwaliteit van onze medewerkers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dat vraagt om het optimaliseren van onze huidige aanpak op dit vlak, waarbij de volgende aspecten van belang zijn. Een werkwijze die voorziet in de vervangingsvraag van personeel met elementen als positionering van ons ROC, werving van verschillende doelgroepen, samenwerking met bedrijven en gebruik van digitale wervingsmogelijkheden. • Het zorgdragen voor de groei en ontwikkeling (als vakkrachten en als mens) van elke medewerker. Daarbij is het van belang dat medewerkers op dit gebied verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen ontwikkeling. Je blijven ontwikkelen is zowel een recht als een plicht voor de individuele medewerker en daarbij moet hij gebruik kunnen maken van een passend ondersteuningsaanbod. Een instrument voor het uitvoeren van docentevaluaties is één van de elementen in het ondersteuningsaanbod. • Naast ontwikkeling van de individuele medewerkers ook aandacht voor de ontwikkeling van teams en daarvoor passende facilitering organiseren. • Organiseren van het leren van elkaar in het ROC. We pakken een aantal zaken op om onze studenten beter voor te bereiden op hun leven in de 21^{ste} eeuw. Dat zal efficiënter gaan als we onze kennis en ervaring delen. • Het binden van personeel aan onze organisatie door in brede zin medewerkers (en teams) te vragen wat ze nodig hebben. Ook differentiëren en het bieden van verschillende keuzemogelijkheden is daarbij van belang. <p>Elementen die in de herformulering van de aanpak een plek moeten krijgen, zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bij het aannemen van nieuw personeel wordt gerefereerd aan de uitgangspunten die in de bedoeling zijn beschreven. • Wervingsstrategieën <ul style="list-style-type: none"> ○ ROC als aantrekkelijke werkgever (verankerd in het HR-beleid) ○ De netwerken met het bedrijfsleven gebruiken ○ ROC als opleidingsschool ○ Alumni als bron voor potentiële medewerkers
------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Recruitment ● Inwerktraject (inclusief hulpmiddelen) voor nieuwe medewerkers gericht op wat nodig is om goed te functioneren en om daaraan te kunnen voldoen. ● Ondersteunen en faciliteren van teamontwikkeling. ● Organiseren, ondersteunen en faciliteren van kennisdeling, het leren van elkaar. ● Stuurinformatie beschikbaar maken (en stellen), bijvoorbeeld ziekteverzuim.
Doelstelling	<p>Uitvoeren van personeelsbeleid dat de volgende kenmerken heeft:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Het is gerelateerd aan een visie die voortkomt uit het strategisch beleidsplan en het document 'de bedoeling' ● Het is gericht op permanente ontwikkeling van individuen en teams. ● Het kent een grote mate van eigen verantwoordelijkheid (rechten én plichten). ● Het vormt de basis voor binding van medewerkers aan het ROC (er wordt goed voor medewerkers gezorgd).
Link met landelijke speerpunten	Er is geen link met de landelijke speerpunten.

Resultaten van uitgevoerde acties

Samenvatting en merkbaarheid	<p>De geformuleerde acties in het onderwijsplan richten zich met name op de inzet van een arbeidsmarktcommunicatieplan om de werving van nieuw personeel te verbeteren en op het vormen van een structurele dialoog tussen de opleidingsmanagers en de afdeling HRM zodat vanuit het onderwijs input kon worden gegeven om bij te dragen aan het realiseren van een beleid (en uitvoering ervan) dat beschreven is in de doelstelling.</p> <p>De acties zijn gerealiseerd en dat levert de volgende voorbeelden van merkbaarheid op.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Het HR-beleid is gebaseerd op de visie uit het strategisch beleid.</i> ● <i>Medewerkers hebben een grote mate van eigen verantwoordelijkheid gekregen op het gebied van de eigen ontwikkeling waarin het ROC als werkgever faciliterend is. In deze verwachten we ondernemend gedrag van elkaar.</i> ● <i>We besteden veel aandacht aan professionalisering van individuen en van teams. Daarvoor is er een centraal aanbod van trainingen en modules beschikbaar met daarnaast specifieke maatwerktrajecten voor individuen en teams.</i> ● <i>In de arbeidsmarktcommunicatie is de digitale kant van de communicatie verbeterd. Zo maken we meer gebruik van LinkedIn en worden vacatures uitgezet bij digitale vacaturebanken.</i> ● <i>Ook aan verzuim is aandacht besteed. Alle leidinggevenden zijn geschoold in het omgaan met verzuim met daarin ook aandacht voor de verantwoordelijkheid van de verzuimende medewerker.</i> <p>In het kader van de fusie worden op dit moment veel HR-beleidsaspecten opnieuw uitgelijnd.</p>
------------------------------	---

Per actie

Actie	Ambitie: gedaan op 1-1-2023	Stand van zaken op 1-1-2023	Verklaring afwijking
5.1 Het realiseren en uitvoeren van een gericht arbeidsmarktcommunicatieplan om tenminste aan de vervangingsvraag van personeel te kunnen voldoen. Elementen	Het arbeidsmarktcommunicatieplan is geëvalueerd en actualisatie van de uitvoering van de aanbevelingen heeft plaatsgevonden.	De stand van 1 januari 2021 was als volgt. <i>Door studenten van de Hogeschool van Amsterdam is een onderzoek gedaan naar arbeidsmarktcommunicatie en is een plan met aanbevelingen opgesteld. De aanbevelingen van het plan zijn beoordeeld en zijn waar mogelijk overgenomen.</i>	Met de fusie van ROC Kop van Noord-Holland en Clusius College naar Vonk, waren er wettelijke HR-zaken die eerst opgepakt moesten worden.

	<p>van dit plan zijn tenminste:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de positionering van onze organisatie ten opzichte van de markt; • de werving van verschillende doelgroepen (zij-instromers, leraren in opleiding, talentvolle mbo'ers); • samenwerking met bedrijven ten behoeve van de hybride docent; • het gebruik van digitale wervingsmogelijkheden. 		<p><i>Ze richten zich met name op werving (doelgroepen en digitale mogelijkheden).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>De tekst van de vacatures is opnieuw uitgelijnd.</i> • <i>Het LinkedIn ROC-account wordt optimaal ingezet.</i> • <i>Er is een abonnement genomen bij Meesterbaan.</i> • <i>We leiden veel docenten in opleiding op en worden door de samenwerking met ROWF (Regionale academische opleidingsschool West-Friesland) als opleidingsschool beschouwd.</i> <p>Als doelstelling voor 1 januari 2023 stond gesteld dat evaluatie en actualisatie zou hebben plaatsgevonden van de inhoud en uitvoering van het arbeidsmarktcommunicatieplan. Dat is niet gebeurd. In het kader van de fusie zijn andere dringende activiteiten uitgevoerd door de afdeling HRM, zoals het ontwikkelen van een nieuw functiehuis en het harmoniseren van HR-beleid.</p>	
5.2	Een projectgroep formeren om HR-elementen te versterken. In de projectgroep hebben in ieder geval hoofd HR en leden van het onderwijsteam zitting.	De projectgroep is geïnstalleerd en functioneert volgens een afgesproken werkwijze.	De opleidingsmanager Leisure, Sport, Toezicht en Veiligheid en de opleidingsmanager Zorg voeren structureel overleg met de afdeling HR. Zij zijn vanuit het onderwijs de aspectverantwoordelijken voor het gebied HR. De samenwerking met de afdeling HR is daardoor verbeterd: belangrijke dossiers – zoals functioneren en beoordelen – worden afgestemd en geoptimaliseerd.	
Samenvattend				
<p>We streven er naar om een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn voor onze medewerkers met ruimte voor eigen verantwoordelijkheid (eigenaarschap) en ontwikkeling van de professionaliteit. Dat was bij ROC Kop van Noord-Holland zo en dat is binnen Vonk nog steeds zo. Eén van de elementen die in het kader van de fusie is opgepakt is het vormgeven van een nieuw generiek functiehuis. In het Vonk functiehuis zijn alle verschillende functies van onze nieuwe organisatie samengebracht. De BOR heeft hierover een positief advies uitgebracht en het college van bestuur is akkoord. Het functiehuis is met ingang van 1 januari 2023 in werking gesteld.</p>				

Paragraaf 2 stand van zaken resultaten (ambities)

Bij het opstellen van het onderwijsplan hebben we indicatoren benoemd waaraan we afmeten of we de doelstellingen die we nastreven ook daadwerkelijk realiseren. We hebben indicatoren geformuleerd in de volgende categorieën.

1. Opleiden voor de regio en de toekomst
2. Resultaat
3. Tevredenheid stakeholders
4. Kwaliteitsoordelen
5. Uitgevoerde activiteiten

Per categorie hebben we indicatoren en het resultaat dat we willen realiseren geformuleerd. In deze paragraaf geven we per categorie, per indicator weer of we het resultaat behaald hebben of niet en we geven een toelichting wanneer we het resultaat niet behaald hebben.

Voor categorie 5 'uitgevoerde activiteiten' is die verantwoording opgenomen in de vorige paragraaf (paragraaf 1 – voortgang per thema).

1. Opleiden voor de regio en de toekomst

In deze categorie hebben we indicatoren opgenomen waaraan we kunnen afmeten of we genoeg studenten blijven aantrekken in de verschillende onderdelen van onze instelling. Daarmee tonen we indirect aan dat we voorzien in de vraag van de regio, omdat wij ons aanbod van opleidingen afstemmen met de verschillende spelers in de regio: de regionale overheden, de arbeidsmarkt én de (potentiële) deelnemers.

1	Indicator	Nulmeting	Behaald resultaat			1-10-2022 (= 1-1-23)	Beoogd resultaat
			1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-01-2023	
a	Het (landelijk) marktaandeel (%) reguliere studenten (blijft gelijk aan 1 oktober 2017).	0,6587%	0,6202%	0,5966%	0,589%	niet te bepalen	0,6587%
b	Minimaal behoud van het aantal reguliere bbl-deelnemers op 1 oktober 2017.	971	1195	1349	1264	1366	971
c	Het percentage havisten in het mbo is vanaf 1 oktober 2017 jaarlijks hoger.	4,47%	5,58%	5,25%	5,12%	4,48%	> % dan in 2021
d	De interne doorstroom groeit jaarlijks vanaf 1 oktober 2017.	21,58%	20,0%	20,08%	26,31%	23,09%	> % dan in 2021
e	De instroom in technische opleidingen is toegenomen ten opzichte van 1 oktober 2017.	144	153	142	106	89	194
f	Het aantal deelnemers in certificaatgerichte	nog niet bekend	Als ROC participeren we niet in	Als ROC participeren we niet in	2	13	> aantal dan 1-10-2021

trajecten (niet zijnde keuzedelen in het kader van een mbo-opleiding) neemt jaarlijks toe vanaf 1 oktober 2018.		de pilots. Het aantal is dus (nog) 0	de pilots. Het aantal is dus (nog) 0				
---	--	--	--	--	--	--	--

Toelichting op de behaalde resultaten

Op 1 januari 2023 voldoen we op 2 onderdelen aan het beoogde resultaat, 3 onderdelen voldoen daar niet aan en 1 onderdeel is niet meer te vergelijken met de vorige keren in verband met de fusie. De twee onderdelen die wel aan de gestelde ambitie voldoen zijn het aantal bbl-studenten en het aantal deelnemers in certificaatgerichte trajecten. Het aantal bbl-studenten is na een afname in 2021 weer duidelijk gegroeid. In vergelijking met de nulmeting is er zelfs sprake van een toename van 40%. Deze toename kan echter de terugloop van het aantal bol-studenten in bekostiging niet compenseren. De interne doorstroom is wel hoger dan in de nulmeting, maar kent in vergelijking met 2021 weer een terugloop. Hier speelt waarschijnlijk het einde van de beperkende coronamaatregelen een rol (studenten kunnen er weer op uit trekken) en ook de krapte op de arbeidsmarkt trekt studenten naar werk waar ze voorheen mogelijk zouden doorstuderen. Vanuit die optiek bezien is de groei ten opzichte van de nulmeting positief te noemen. Daarin zien we een duidelijke link met de inzet op een betere studieloopbaanbegeleiding.

De toename van het aantal havisten in het mbo is na een aantal jaren waarin de instroom hoger lag dan tijdens de nulmeting, waar terug naar het beginniveau. Daar kan een rol in spelen dat in 2021 de diplomeringseisen in het vo minder streng waren (leerlingen konden 1 vak wegstrepen) en er dus meer havisten gediplomeerd konden doorstromen naar het hbo.

De instroom in technische opleidingen is zelfs een kleine 40% lager dan tijdens de nulmeting ondanks de uitgevoerde rif. De verdere daling van de instroom in technische beroepen heeft – naast een algemene landelijke daling in de technische opleidingen – ook te maken met het proces dat het team Techniek doormaakt. Afgelopen jaren is daar een duidelijke onderbezetting geweest van het management en het aanwezige management ontbrak het nog aan mbo-deskundigheid en kennis van het werkveld Techniek. Ook ontbrak het nog aan een duidelijke toekomstvisie op techniekonderwijs. Ondertussen wordt gewerkt aan een masterplan Techniek waarin het gezamenlijk optrekken in de grotere regio met andere opleiders en met alle leerbedrijven centraal staat.

Een positieve ontwikkeling is – ook al is het getalsmatig nog niet veel – de toename van het aantal certificaatgerichte deelnemers. Daarvan staan er op 1 oktober 2022 13 ingeschreven en in het voorjaar van 2022 zijn er 23 studenten ingeschreven geweest die al gecertificeerd zijn vertrokken. Deze trendbreuk komt wellicht laat, maar biedt wel de mogelijkheden die nodig zijn om onze partners in de regio passend te bedienen in het bij- en nascholen van hun personeel.

Het eerste onderdeel (marktaandeel reguliere studenten blijft gelijk aan 2017) kunnen we niet meer in beeld brengen in verband met de fusie met het Clusius College tot Vonk. Maar zonder dat we dit kunnen duiden, wijzen de andere cijfers erop dat we deze doelstelling niet zouden hebben gehaald. Daarin spelen alle hierboven genoemde elementen een rol: we blijken niet aantrekkelijk genoeg voor een deel van onze stakeholders. Het onderzoek waaruit blijkt dat het aantal studenten uit de kop van Noord-Holland dat kiest voor het Horizon College toeneemt, laat dat duidelijk zien.

2. Resultaat: mbo, entree en vavo

Met de uitvoering van het onderwijsplan willen we onze studenten beter bedienen en hen meer uit zichzelf laten halen. Het effect moet dus zijn dat er minder voortijdig schoolverlaters zijn, meer studenten hun diploma halen en meer studenten een hoger diploma halen dan voorheen.

Ook willen we ons verbeteren ten opzichte van het landelijk gemiddelde mbo, zodat studenten die bij ons onderwijs volgen grotere kans hebben op een succesvolle schoolloopbaan.

Resultaten mbo

2	Indicator	Nulmeting	Behaald resultaat					Beoogd resultaat 1 januari 2023
			1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	
a	Jaarresultaat - driejaarsgemiddelde	74,7%	74,1%	73,9%	74,2%	75,4%	76,2%	76%
b	Diplomaresultaat – driejaarsgemiddelde	75,7%	76,3%	76,8%	76,5%	77,2%	77,5%	77%
c	Startersresultaat - driejaarsgemiddelde	85,7%	85,8%	84,9%	84,4%	84,9%	85,1%	86,5%
d	Aantal onvoldoende opleidingen (bc-code x niveau) volgens inspectienorm (driejaarsgemiddelde)	14	17	16	15	10	10	10
e	Aantal onvoldoende branches (branche x niveau) volgens inspectienorm (driejaarsgemiddelde)	9	13	11	11	9	10	6
f	Passende plaatsing, Opstroom en Passende diplomering	Bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda hebben we aangegeven dat we werken aan het betrouwbaar krijgen van deze rapportages. Ondertussen zijn al deze gegevens ook opgenomen in de Benchmark mbo. We zullen deze bron gebruiken om onze resultaten op dat vlak in beeld te brengen (zie hieronder). Daarbij gelden de scores in de benchmark van 2018 als nulmeting voor passend diploma en opstroom.						
g	Benchmark mbo	BM 2016 (nulmeting)	BM 2017	BM 2018	BM 2019	BM 2020	BM 2021	
	Passende plaatsing	79,8%	82,5%	84,0%	82,7%	85,5%	84,0%	83%
	Passend diploma		n.v.t.	59,2% (nulmeting)	58,1%	63,3%	63,7%	60,5%
	Opstroom		n.v.t.	17,3% (nulmeting)	15,8%	12,8%	19,1%	18%
	Kwalificatiewinst	78%	80,5%	81,7%	78,9%	82,3%	78,0%	81%
	Doorstroom hbo	24,4%	33,9%	28,4%	24,3%	24,5%	19,8%	28%
	Aantal domeinniveaus dat op resultaat lager scoort dan landelijk gemiddeld volgens gegeven Internet Schooldossier (inspectie)	ISD 2017 (nulmeting) 12	ISD 2018 7	ISD 2019 15	ISD 2020 11	ISD 2021 8	ISD 2022 5	10

2	Indicator	Nulmeting	Behaald resultaat					Beoogd resultaat
			1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	1 januari 2023
h	Voortijdig schoolverlaten (mbo)	2016-2017 voorlopig	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022 (voorlopig)	
	Niveau 1	35,9%	33,33%	34,29 %	18,52 %	28,77 %	23,08%	25%
	Niveau 2	6,73%	9,54%	7,82%	4,99%	8,11%	12,14%	6,7%
	Niveau 3	2,30%	4,20%	4,29%	2,77%	3,04%	3,11%	2,3%
	Niveau 4	3,18%	3,62%	3,01%	3,51%	3,59%	4,64%	2,55%
	ROC totaal	4,22%	5,75%	5,36%	4,07%	5,22%	6,33%	4,0%

Toelichting op de behaalde resultaten mbo

Voor dit onderdeel hebben we op 16 onderdelen beoogde resultaten geformuleerd. Op 1 januari 2023 hebben we op 9 onderdelen de gestelde ambitie behaald. Het jaar- en diplomaresultaat is gestegen, er zijn minder onvoldoende opleidingen en de onderdelen passende plaatsing, passend diploma en opstroom laten een stijging zien.

Opvallend is dat met name het onderdeel vsv de ambities – met uitzondering van niveau 1 – niet behaald worden. Dit beeld is congruent met de daling van het startersresultaat: de uitval in het eerste leerjaar is gestegen.

In het jaar van de nulmeting voor vsv (2016-2017) kende vsv het laagste percentage dat we als instelling ooit behaald hebben. In 2017-2018 was er sprake van een flinke stijging. Daarna was er weer een gestage afname tot en met het jaar 2019-2020 waarin we als instelling totaal zelfs een wat lagere score hadden dan de nulmeting. Daarna is vsv met meer dan 50% toegenomen. De stijging is congruent met het landelijke beeld.

De redenen voor deze uitval liggen met name in het onvoldoende kunnen inspelen op de toegenomen problematiek onder jongeren en op het weer neerzetten van een goed leerklimaat in de klas na de online-lesperiodes. Docenten geven aan dat zowel zij als studenten weer moeten wennen aan het tonen van het gedrag dat nodig is voor een effectieve fysieke leeractiviteit.

Andere aspecten waar we als instelling nog niet adequaat konden acteren en die tot meer uitval geleid hebben zijn:

- vmbo-leerlingen hebben zich slechter kunnen voorbereiden op de vervolgstudie.
- de diploma-eisen voor vmbo-studenten waren de afgelopen jaren lager, waardoor studenten ingestroomd zijn die daarvoor niet zouden zijn toegelaten op basis van vooropleidingseisen.

Daarnaast speelt ook dat in de coronajaren studenten minder bewegingsvrijheid hadden en minder vaak kozen voor 'even iets anders doen'.

resultaten vavo

2	Indicator	Nulmeting	Behaald resultaat					Beoogd resultaat
			1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1 januari 2023	1 januari 2023
	In 2020 is in verband met corona geen centraal examen afgenomen. Daarmee is er geen driejaarlijks gemiddelde door de inspectie berekend over de periode 2018-2020. Dat zal tot het jaar waarin 2020 uit de driejaar-berekeningen valt (2021-2023) pas weer kunnen. Om toch zicht te hebben op de ontwikkeling van de resultaten vavo zullen we in het eindverslag de jaarlijkse cijfers en de trend daarin weergeven. In 2023 krijgen we de beschikking over de cijfers van 2023. Nu kunnen we deze nog niet presenteren.							
i	vmbo-tl							
	Vershil CE-SE per jaar	0,3	= nulmeting	0,55	n.v.t.	0,04	0,78	< 0,5

2	Indicator	Nulmeting	Behaald resultaat					Beoogd resultaat
	Resultaten vavo		1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1 januari 2023	1 januari 2023
	In 2020 is in verband met corona geen centraal examen afgenomen. Daarmee is er geen driejaarlijks gemiddelde door de inspectie berekend over de periode 2018-2020. Dat zal tot het jaar waarin 2020 uit de driejaar-berekeningen valt (2021-2023) pas weer kunnen. Om toch zicht te hebben op de ontwikkeling van de resultaten vavo zullen we in het eindverslag de jaarlijkse cijfers en de trend daarin weergeven. In 2023 krijgen we de beschikking over de cijfers van 2023. Nu kunnen we deze nog niet presenteren.							
	Gemiddeld CE per jaar	5,65	= nulmeting	5,46	n.v.t.	6,5	5,97	≥ 6
	Percentage voldoende CE per jaar	56%	= nulmeting	43,75%	n.v.t.	81,82%	60,87%	≥ 65%
	Gemiddeld SE-cijfer per jaar	5,95	= nulmeting	6,02	6,40	6,47	6,75	≥ 6
j	havo							
	Verschil CE-SE per jaar	0,04	= nulmeting	0,02	n.v.t.	-0,03	-0,08	< 0,5
	Gemiddeld CE per jaar	6,35	= nulmeting	5,79	n.v.t.	6,39	6,4	≥ 6
	Percentage voldoende CE per jaar	83,57%	= nulmeting	72,3%	n.v.t.	79,22%	72,16%	≥ 65%
	Gemiddeld SE-cijfer per jaar	6,31	= nulmeting	5,78	6,18	6,36	6,33	≥ 6
k	vwo							
	Verschil CE-SE per jaar	0,76	= nulmeting	0,47	n.v.t.	0,8	0,63	< 0,5
	Gemiddeld CE per jaar	6,03	= nulmeting	5,88	n.v.t.	5,15	5,71	≥ 6
	Percentage voldoende CE per jaar	70,45%	= nulmeting	63,11%	n.v.t.	50%	59,26%	≥ 65%
	Gemiddeld SE-cijfer per jaar	6,79	= nulmeting	6,35	6,48	5,96	6,34	≥ 6

Toelichting op de behaalde resultaten vavo

Voor vavo is het niet mogelijk om de resultaten voor de driejaarsgemiddelden weer te geven, omdat in 2020 geen centraal examen is afgenomen en alle 'formele' resultaten aan dit centraal examen zijn gekoppeld. We hebben er daarom voor gekozen om de cijfers per jaar in beeld te brengen en om ook het gemiddelde SE-cijfer in beeld te brengen.

Door de cijfers per jaar in beeld te brengen, zie je wel grote verschillen tussen de jaren.

Kijken we naar de opleidingen dan zien we dat alleen de havo op alle onderdelen de gestelde ambitie haalt. Vmbo-tl en vwo halen alleen de ambitie op het onderdeel gemiddeld schoolexamencijfer. En over het algemeen zijn de behaalde resultaten ook lager dan tijdens de nulmeting.

De reden hiervoor ligt in het gegeven dat de laatste jaren er meer vo-leerlingen hun diploma gehaald hebben omdat de gestelde eisen lager waren. De instroom binnen het vavo is daardoor niet alleen meer

dan gehalveerd, de slagingskansen van de instromers was bij voorbaat lager dan in de voorgaande jaren. De vavo-deelnemers die door het ophalen van één of twee examencijfers alsnog hun diploma konden halen, waren al geslaagd in het vo. Daarmee was (en is) in het vavo geen sprake meer van zogenaamd 'laaghangend fruit'.

De groep vavo-deelnemers die over bleven hadden bij voorbaat minder kans om te slagen. Veelal speelt in deze groep studenten ook een forse persoonlijke problematiek.

Resultaten Entree

2	Indicator	Nulmeting	Behaald resultaat				Beoogd resultaat	
			1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1 januari 2023	1 januari 2023
	Het percentage entree-studenten dat doorstroomt naar vervolgonderwijs of arbeid, neemt toe.	64,1%	66,67%	65,71%	81,48%	71,23	76,92%	75%

Toelichting op de behaalde resultaten Entree

De gestelde ambitie voor de Entree is behaald. Vanaf de nulmeting is er een gestaag stijgende lijn, met een uitzonderlijke uitschieter op 1 januari 2021.

3. Tevredenheid stakeholders

Om meer uit de student te halen is het van belang dat we een goed georganiseerde organisatie zijn waar medewerkers met plezier aantrekkelijk onderwijs bieden. Met behulp van enquêteresultaten kunnen we dat in beeld brengen. We streven ernaar die resultaten te verbeteren of te behouden als ze al goed zijn.

Naast de algemene scores hebben we ook specifieke onderdelen benoemd waarop we willen verbeteren: de onderdelen die gaan over de kwaliteit van het programma en het didactisch handelen en de onderdelen die gericht zijn op de begeleiding van onze studenten. Dat zijn de onderdelen die van belang zijn voor het aantrekkelijker maken van ons onderwijs en waarop we veel activiteiten hebben geformuleerd in het onderwijsplan.

3	Indicator	Nulmeting	Behaald resultaat				Beoogd resultaat
			1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	Tot jan. 2023
a	JOB-monitor (5-puntschaal)	Afname 2020	n.v.t.	n.v.t.	Geen nieuwe afname	Afname 2022	Afname 2022
	Gemiddelde score	3,2				3,2	3,3
	Gemiddeld opleidingscijfer	6,6				6,7	6,7
	Gemiddelde score thema's:						
	onderwijs en begeleiding	3,3				3,3	3,4
b	ROC-studentenenquête (5-puntschaal)	Afname 2017	Afname 2019	Afname 2019	Afname 2021	Afname 2021	Afname 2021
	Gemiddelde score	3,5	3,5	3,5	3,6	3,6	3,6
	Gemiddeld opleidingscijfer	6,6	6,7	6,7	6,9	6,9	6,8
	Gemiddelde score thema's:						

3	Indicator	Nulmeting	Behaald resultaat				Beoogd resultaat
			1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	Tot jan. 2023
	programma	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5
	begeleiding & ontwikkeling	3,4	3,5	3,5	3,6	3,6	3,6
	didactisch handelen	3,5	3,6	3,6	3,6	3,6	3,7
c	Vavo-studentenenquête (5-puntschaal)	Afname 2018	Afname 2019	Afname 2020	Afname 2021	Afname 2022	Afname 2022
	Gemiddelde score	3,8	3,9	3,8	3,9	4,0	3,8
	Gemiddeld rapportcijfer	7,1	7,2	7,2	7,5	7,6	7,3
	Gemiddelde score thema's:						
	programma	3,8	3,8	3,8	3,8	3,9	3,9
	begeleiding & ontwikkeling	3,5	3,7	3,7	3,7	3,8	3,7
	didactisch handelen	3,8	3,8	3,7	3,9	3,9	3,9
	Tevredenheid leerbedrijven						
d	Leerbedrijvenenquête (4-puntschaal)	Afname 2017 4 pt schaal	Afname 2019 5-pt schaal	Geen nieuwe afname	Geen nieuwe afname	Afname 2022	Afname 2022
	Gemiddelde score	3,2	3,9			3,7	4,1
	Gemiddeld opleidingscijfer	7,4	7,3			7,2	7,5

Toelichting op de behaalde resultaten

Opmerking vooraf

We hebben verhoging van bepaalde onderdelen van de JOB-monitor opgenomen als te bereiken resultaat. De JOB-monitor van 2020 is echter sterk gewijzigd ten opzichte van eerdere afnamejaren. Veel vragen komen helemaal niet terug en ook is de clustering naar thema's sterk gewijzigd. Dat maakt dat de JOB-resultaten niet vergeleken kunnen worden met de voorgaande afnames. Ook niet – zoals de JOB zelf ook aangeeft – voor vragen die wel identiek zijn (zoals het opleidingscijfer).

We hebben ervoor gekozen om het thema uit de JOB-monitor van 2020 dat een link heeft met de onderwerpen waarop wij willen verbeteren (onderwijs en begeleiding) op te nemen en de score uit 2020 als 0-meting te presenteren. In 2022 vindt de afname van de JOB-monitor weer plaats, die resultaten kunnen we dan vergelijken met de 0-meting uit 2020.

Of de JOB-monitor over 2 jaar zich dan wel laat vergelijken met de versie van 2020 moeten we afwachten.

Daarnaast loopt ook de vergelijking van de huidige leerbedrijven-enquête met degene die gebruikt is voor de nulmeting mank. De enquête die in 2019 is afgenomen liet zich wat betreft vragen nog goed vergelijken met de enquête uit de nulmeting, alleen was de schaal waarop gewaardeerd werd veranderd van een 4-puntschaal in een 5-punt schaal.

De enquête die in 2022 is afgenomen kende wel een 5-puntschaal, maar de vragen die gesteld werden, zijn wezenlijk anders. Dat maakt de uitkomsten van de eerdere enquêtes eigenlijk niet vergelijkbaar. Als instelling hebben we toch voor de nieuwe wijze van bevragen gekozen omdat er ten behoeve van de verdere ontwikkeling van het bpv-proces andere input nodig was van de leerbedrijven dan gevraagd werd in de bestaande enquête.

Er zijn 12 indicatoren op het gebied van studententevredenheid die zich laten vergelijken met de gestelde nulmeting. Het gaat dan om de indicatoren van de JOB-monitor, van de eigen mbo-studentenenquête en van de vavo-studentenenquête.

Bij 8 van deze indicatoren zijn de gestelde ambities gehaald, bij 3 indicatoren niet. Voor de mbo-studenten gaat het dan met name om het didactisch handelen. Dit onderdeel laat ten opzichte van de nulmeting wel een stijging zien, maar minder groot dan geambieerd.

Wij zoeken de verklaring hiervoor in het feit dat er in de looptijd van het onderwijsplan vacatures zijn ontstaan bij de dienst die het verbeteren van het didactisch handelen ondersteunde. Daarnaast onderbrak de coronaperiode het proces dat hierop was ingezet en zorgde voor vertraging.

Al met al is er wel vooruitgang geboekt, is de ondersteuning weer op volle sterkte en hebben teams hun activiteiten op dit vlak (versterken van het pedagogisch-didactisch handelen) weer opgepakt.

Dan zijn er ook nog twee indicatoren die zich niet meer laten vergelijken met de nulmeting en waarin we niet kunnen bepalen of we de ambitie wel of niet behaald hebben. Het gaat daarbij om de onderdelen die gekoppeld zijn aan de leerbedrijvenenquête.

Al laten de resultaten geen één op één vergelijking mogelijk, het lijkt er wel op dat het verbeteren van de tevredenheid niet gelukt is. Daarbij geldt overigens wel dat over het algemeen de leerbedrijven wel tevreden zijn over de instelling, maar die nog verder laten groeien lijkt/is niet gelukt de afgelopen jaren.

4. **Kwaliteitsoordelen**

Naast het oordeel van stakeholders in enquêtes zijn ook de kwaliteitsoordelen die uitgesproken worden door onderzoekscommissies en inspectie een belangrijk indicator voor de kwaliteit die we als ROC leveren. Ook hier hebben we naast de algemene scores, specifieke standaarden benoemd waarop we willen verbeteren: ontwikkeling & begeleiding en didactisch handelen. De onderdelen waarop we in het onderwijsplan activiteiten hebben geformuleerd.

4	Indicator	Nulmeting	Behaald resultaat					Beoogd resultaat 1 januari 2023
			1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	
a	onderwijsproces							
	aantal onvoldoendes voor het gebied	0	0	0	0	0	0	0
	% oordelen 'goed' standaarden:							
	ontwikkeling & begeleiding	0%	0%	0%	0%	20%	29%	25%
	didactisch handelen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%
b	schoolklimaat							
	aantal onvoldoendes voor het gebied	0	0	0	1*	0	0	0
c	kwaliteitszorg & ambitie							
	Aantal onvoldoendes voor het gebied	1	0	1	0	0	1	0
	% oordeel 'goed' standaard 'kwaliteitscultuur'	18%	0%	0%	0%	60%	57%	20%

* oordeel inspectie bij medewerker ICT voor leerklimaat was in 2020 onvoldoende – in 2021 is na herstelonderzoek het oordeel 'voldoende'.

Toelichting op de behaalde resultaten

Voor het beoogd resultaat op 1-1-2023 hebben we de onderzoeken uitgevoerd in 2020 (vanaf augustus), 2021 en 2022 meegenomen.

Van de 6 gestelde ambities, hebben we er 4 gerealiseerd en 2 niet.

Wat betreft het kwaliteitsgebied 'onderwijsproces' voldoen we aan de gestelde ambitie dat we voor het gebied onderwijsproces bij geen van de onderzochte teams een onvoldoende realiseren. Ook zijn we er in geslaagd om bij 29% van de onderzochte teams een goed te realiseren op de standaard ontwikkeling en begeleiding. De ambitie om bij 20% van de onderzocht opleidingen op de standaard didactisch handelen een goed te realiseren is niet gelukt. Hieraan liggen dezelfde oorzaken aan ten grondslag die we zagen bij het achterblijven van de tevredenheid van studenten op dit onderwerp: een tekort van ondersteuning door specialisten door vacatures bij de ondersteunende dienst én de onderbreking van dit verbeterproces door de coronaperiode.

Het schoolklimaat was bij alle onderzochte teams voldoende en voldoet daarmee aan de ambitie.

Voor het gebied 'kwaliteitszorg & ambitie' is bij één team de afgelopen periode een onvoldoende oordeel uitgesproken terwijl de ambitie was dat alle teams een voldoende zouden halen. Daar staat tegenover dat de kwaliteitscultuur bij 57% van de onderzochte teams met een goed beoordeeld is, terwijl de ambitie 20% was. De verbetering ten opzichte van de nulmeting wijten we aan de inzet op het vergroten van eigenaarschap in het onderwijsplan waardoor teams proactiever werken aan het verbeteren van hun onderwijs én aan de consequente ondersteuning van onderwijskundigen op dit punt.

Paragraaf 3 financiële verantwoording

In 2022 zijn de middelen van de kwaliteitsagenda besteed conform de begroting. De vooraf begrootte inzet van fte is volgens plan uitgevoerd. Het niet doorgaan van sommige specifieke activiteiten (onderdelen in thema 4 in de regionale samenwerking met het RPA) heeft geen invloed gehad op de begroting omdat de inzet daarop niet gefinancierd werd vanuit de kwaliteitsagenda-middelen.

<i>Thema</i>	Fte	Begroot	Totaal 2022
1. ontwikkeling van de student	10,9	€ 1.312.256	€ 1.551.726
2. innovatie van onderwijs	5,53	€ 665.793	€ 787.252
3. vergroten van eigenaarschap	1,77	€ 212.711	€ 251.978
4. binding met de regio	0,97	€ 116.405	€ 138.089
5. ontwikkeling van de medewerker	0,11	€ 13.009	€ 15.660
Overstijgend	2,82	€ 339.825	€ 401.456
Scholing	-	€ 40.000	€ 40.000
Totaal	22,1	€ 2.700.000	€ 3.186.161

Bijlage 4: Afkortingenlijst

aoc	Agrarisch opleidingscentrum
AO/IB	Administratieve organisatie en interne beheersing
Bapo	Bevordering arbeidsparticipatie ouderen
bbl	Beroepsbegeleidende leerweg
BL	Basisberoepsgerichte Leerweg
B&O	Bestuur & Ondersteunende afdelingen
bol	Beroepsopleidende leerweg
BPO	Begeleider Passend Onderwijs
bpv	Beroepspraktijkvorming
BVE	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
BWWW	Bovenwettelijke Werkloosheidswet
cec	Centrale examencommissie
CIV	Centra voor Innovatief Vakmanschap
COR	Centrale ouderraad
CSR	Centrale studentenraad
cvb	College van bestuur
DDD	Digitaal Doorstroom Dossier
ec vmbo	Examencommissie vmbo
EZ	Economische Zaken (ministerie van)
FG	Functioneris gegevensbescherming
Fte	Fulltime-equivalent
GL	Gemengde Leerweg
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
KL	Kaderberoepsgerichte Leerweg
kpi	Kritieke prestatie-indicator
LAKS	Landelijk Actie Komitee Scholieren
LvDO	Leren voor duurzame ontwikkeling
LWOO	Leerwegondersteunend onderwijs
mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
mdo	Multidisciplinair overleg
MT	Managementteam
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
NRO	Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek
OBP	Onderwijsondersteunend en Beheerspersoneel
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ministerie van)
OdC	Onderdelencommissies
ODT	Derde leerweg: ODT wordt vermeld bij studenten met wie de instelling heeft afgesproken dat het gaat om een deel van de opleiding (zonder diplomadoel)
OKF	Omkering Kapitaal Financieringsoperatie
OOM	Onderwijs op maat
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
OP	Onderwijzend personeel
OR	Ondernemingsraad
PPS	Publiek-private samenwerking
pta	Programma van toetsing en afsluiting
RIF	Regionaal Investeringsfonds
ROC	Regionaal opleidingscentrum
RMC	Regionale Meld- en Coördinatiefunctie
RT	Remedial teaching
RvT	Raad van toezicht
SAR	Sectoradviesraden
SOP	Schoolondersteuningsprofiel
SUSP	Stichting Uitwisseling en Studiereizen voor het Platteland
TOR	Tijdelijke ondernemingsraad
vec	Vestigingsexamencommissie
vet	Vestigingsexamenteam
vmbo	Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
VO	Voortgezet onderwijs

Vonk-C	Voormalig Clusius College
Vonk-R	Voormalig ROC Kop van Noord-Holland
vsv	Voortijdig schoolverlater
vvo	Vonkbrede vakontwikkeling
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte
WVO	Wet op het voortgezet onderwijs
WW	Werkloosheidswet