

Titel : **Strategisch beleidsplan 2018-2022**  
Datum : 13 oktober 2017  
Aard notitie : Beleid  
Status : Definitief

---

## 1. Inleiding

Het nieuwe strategisch beleidsplan is, net als de vorige keer, breed gedragen tot stand gekomen. Dit betekent dat we met een brede schakering van intern en extern betrokkenen gesprekken hebben gevoerd over de essentie van de richting. In willekeurige volgorde zijn dat de volgende groepen.

- a. Personeelsleden via afdelingsbijeenkomsten
- b. Vertegenwoordigers van het bedrijfsleven via de bedrijfsadviescommissies
- c. Raad van toezicht
- d. Ondernemingsraad
- e. Deelnemersraad
- f. Opleidingsmanagers
- g. Stafafdelingen
- h. Managementteam

Door met deze brede schakering van betrokkenen het gesprek aan te gaan, organiseren we betrokkenheid en draagvlak voor de richting die we inslaan. Dit is cruciaal omdat de uitvoering gedragen en gerealiseerd moet worden door alle betrokkenen. Uiteindelijk zal het strategisch beleidsplan het kader vormen voor de uitwerking van deelplannen voor de verschillende afdelingen in onze organisatie. Dat gaat als volgt.

- Het *strategisch beleidsplan* geeft de koers en het kader aan voor een periode van vijf jaar;
- Elke tweeënhalf jaar wordt op basis van het strategisch beleidsplan een *onderwijsplan* gemaakt dat weer richtinggevend is voor teamplannen;
- Elk jaar wordt op basis van het onderwijsplan per team een *teamplan* gemaakt voor dat jaar. Dit teamplan geeft richting aan het handelen voor dat jaar.
- Elke stafafdeling incorporeert de activiteiten in haar *jaarplanning*.

Eén ding is wel duidelijk geworden in alle gesprekken: we vormen een gemeenschap. Een gemeenschap van leerlingen en van medewerkers, een gemeenschap van mensen die er toe doen. Maar niet alleen intern vormen wij een gemeenschap. Ook met de wereld om ons heen, in de regio, met al onze partners vormen wij een gemeenschap. Dit gezichtspunt laat zich nauwelijks in een actiepoint vatten maar het is wel een gegeven. We leven met en dankzij elkaar. Dat maakt ons sterk: intern en extern.

## 2. Belangrijke trends

In een gesprek over de strategie van onze organisatie is het in de eerste plaats belangrijk stil te staan bij de vaststelling van belangrijke trends waarmee wij de komende jaren te maken hebben. De volgende trends kunnen worden onderscheiden. We geven kort de impact op onze organisatie aan.

### a. *Demografische verandering*

De Nederlandse bevolking groeit de komende jaren nog steeds met naar schatting 1 miljoen mensen. Het CBS stelt dat 75% van die groei in de grote steden plaats zal vinden. Middelgrote

tot grote steden verjongen en plattelandsgemeenten vergrijzen. Er is dus sprake van urbanisatie. We krijgen minder kinderen: Nederland heeft in 2035 één oudere op twee werkenden ten opzichte van één oudere op drie werkenden nu. Ook arbeidsmigranten zullen in toenemende mate een impact hebben. Veranderingen in demografie kennen echter ook een grote onzekerheid. Vestiging en vertrek worden bepaald door meerdere factoren: de economische ontwikkelingen, de bestaande demografische opbouw, beschikbare voorzieningen, culturele factoren en de beschikbaarheid van goede woningen.

Wat de uitkomst ook wordt, scholen krijgen te maken met minder leerlingen en zullen zich dus meer moeten onderscheiden om die leerlingen aan zich te binden. Ook zullen scholen scherper aan de wind moeten varen en hun kostenstructuur moeten aanpassen.

Het belang van een goede school in een regio is echter ook onmiskenbaar. In deze zal de samenwerking tussen scholen in de regio aan importantie winnen. De samenwerking met de scholen van voortgezet onderwijs (vo) zal dan niet alleen onderwijsinhoudelijk van aard zijn. Het zal ook gaan om personele samenwerking en het delen van elkaars faciliteiten teneinde kosten te besparen en hoogwaardig praktijkonderwijs mogelijk te blijven maken in de regio.

b. *Technologische ontwikkeling en digitalisering*

Technologische ontwikkelingen krijgen steeds meer impact op bedrijven en instellingen. Digitalisering in het onderwijs versnelt in een rap tempo. Voor het onderwijs biedt het de mogelijkheid om nauwer aan te sluiten op de individuele behoeften van leerlingen. De nieuwe digitale onderwijsmethoden maken persoonlijke benadering mogelijk en stellen ons voor de opgave de rol van de docent te herdefiniëren. Virtual-reality doet zijn intrede, ook in het onderwijs. Dit betekent gedeeltelijk een heroriëntatie op het onderwijs en op de processen en activiteiten die daar ondersteunend aan zijn.

De digitalisering stelt ook eisen aan het netwerk en de veiligheid hiervan. Technologie kan bedrijfsprocessen tenslotte effectiever en efficiënter maken.

c. *Kleinschalig en persoonlijk*

Leerlingen vragen om structuur, duidelijkheid en houvast en zien de school, ook in de toekomst, als een veilige thuishaven en een gemeenschap waar het goed toeven is. Naast het gemak van digitalisering hebben mensen ook behoefte aan interpersoonlijk contact, aan kleinschaligheid en aanraakbaarheid. Dicht bij de leerlingen blijven staan, blijft dan ook een belangrijk devies. Ook de relatie met de ouders en/of verzorgers blijft in deze belangrijk.

d. *Krapper wordende arbeidsmarkt*

Als gevolg van de demografische veranderingen zullen vrouwen en oudere werknemers een steeds groter deel gaan uitmaken van een krapper wordende arbeidsmarkt. Jongeren worden 'schaarser'.

Bedrijven en instellingen zullen steeds meer moeite hebben om jong talent aan zich te binden en staan voor de opgave in hun personeelsplanning rekening te houden met de verscheidenheid aan medewerkers en deze mensen naar vermogen in te zetten. Het boeien en binden van (nieuwe) medewerkers is dus cruciaal. Ook hier speelt de vraag hoe wij ons kunnen onderscheiden van anderen.

e. *Vakmanschap en soft skills*

Overheid, bedrijven en instellingen stellen vakmanschap in de opleiding steeds meer centraal. Ze hebben steeds vaker dringend vakmensen nodig en eisen die ook van de scholen. Deze trend is al enige tijd gaande maar zal door de krapper wordende arbeidsmarkt krachtig doorzetten. Naast het belang van vakmanschap zien bedrijven en instellingen ook steeds meer de noodzaak van soft skills voor hun toekomstige medewerkers. Aandacht voor basale elementaire vaardigheden is van belang maar ook vaardigheden als samenwerken, kritisch denken, problemen oplossen en omgang met informatie worden steeds crucialer.

- f. *Resultaten die tellen*  
Scholen zullen steeds meer openbaar verantwoording af leggen over hun resultaten en moeten laten zien dat zij goede kwaliteit leveren. Ouders en leerlingen baseren ook steeds meer hun keuze op goede resultaten en eisen dit ook van ons. Onderscheidende kwaliteit is dus ook hier aan de orde.  
De druk op 'meer en hoger' mag niet ten koste gaan van de zorg voor kwetsbare leerlingen. Veel meer leerlingen hebben meer aandacht nodig dan voorheen het geval was. Passend onderwijs en passende begeleiding door ons loopbaancentrum blijft dan ook vereist.
- g. *Ondernemerschap wordt gewoon*  
Ondernemerschap wordt steeds meer een van de drijvende krachten in onze economische ontwikkeling. Dit betekent dat ondernemerschap maar vooral ook een ondernemende houding een belangrijke rol in ons curriculum gaan spelen, maar ook in keuzedelen en bij projecten e.d.
- h. *Duurzaamheid*  
Van een hype voor idealisten wordt duurzaamheid een fundamentele trend.  
Dit heeft gevolgen voor onze gebouwen, het gebruik van materialen en voor de plaats die dit onderwerp krijgt in onze curricula, ook bijvoorbeeld in keuzedelen en bij projecten.
- i. *Leerlingen worden mobieler en maken gerichtere keuzes*  
Door de invoering van de ov-jaarkaart voor mbo-leerlingen worden leerlingen mobieler. De reiskosten spelen bij de keuze van de opleiding immers geen rol meer.  
Hoewel de meeste leerlingen in deze leeftijdscategorie zullen blijven kiezen voor thuisnabij onderwijs, zal een deel een meer bewuste keuze maken voor een school: het belang van goede opleidingen en een goede leeromgeving en begeleiding zal dus nog groter worden. Ook hier geldt weer dat we onderscheidend moeten zijn.
- j. *Een leven lang leren*  
De toenemende schaarste op en de toenemende flexibiliteit van de arbeidsmarkt en langer werken zullen de noodzaak tot voortdurende scholing en bijscholing doen toenemen.  
Bedrijven zullen meer de noodzaak zien van scholing van hun eigen werknemers. Werknemers zullen de noodzaak voelen om zich bij te scholen.  
Het betekent dat wij met maatwerk en flexibiliteit onze positie met bedrijfsopleidingen kunnen en moeten versterken. Een belangrijk deel van deze opleidingen zal door ons uitgevoerd kunnen worden. Dit compenseert ten dele de demografische teruggang.  
Een bijzondere plaats in dit kader hebben de cursisten die wij hebben in onze inburgerings- en educatieve trajecten. Wij zouden hen, naast deze trajecten, ook beroepsspecifieke kennis en vaardigheden kunnen aanbieden.  
Ook de beroepsgerichte certificeringsmarkt (APK keurmeester, BOA e.d.) biedt mogelijkheden.
- k. *Samenwerking*  
Samenwerking met bedrijven, instellingen, gemeenten en ketenpartners (doorlopende leerlijnen met vmbo en hbo en ook samenwerking met andere roc's) wordt belangrijker. Dit hoeft niet perse door fusie en schaalvergroting.  
Het betekent dat je meer en meer een speler bent in relevante netwerken maar ook dat initiatieven mogen worden verwacht van een belangrijke onderwijsorganisatie in onze regio. In deze laat het ROC zich als een verantwoordelijke speler zien. Denk aan aansluiting bij initiatieven die voor de regionale ontwikkeling van belang zijn, bijvoorbeeld door bedrijven

met elkaar te verbinden bij hun vragen naar opleidingen. Een proactieve houding en partnership is in deze aan de orde.

Bronnen:

- Megatrends PWC, 2016
- NL next level, VMP-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, 2016
- Trendrapport, Technologiekompas voor het onderwijs, Kennisnet, 2016
- Bevolking trends, CBS, 2016

### 3. Kernwaarden

Een aantal jaar geleden hebben wij kernwaarden geformuleerd waar wij ons door laten leiden in ons dagelijks handelen met elkaar, met leerlingen en met partners uit onze omgeving. Deze kernwaarden blijven ook de komende jaren ons handelen bepalen. Dit zijn ze.

- Professioneel
- Betrouwbaar
- Persoonlijk
- Respect

### 4. Missie

Onze missie is om onderwijs van hoge kwaliteit te verzorgen dat leidt tot

- a. vakmanschap,
- b. optimale persoonlijke ontplooiing en
- c. deelname aan de samenleving.

### 5. Visie

We hebben onze visie geformuleerd in de volgende uitgangspunten.

1. Professioneel aanbieden van kwaliteitsonderwijs voor 16- tot 80-jarigen
2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de regio en voor goede onderwijsvoorzieningen in de regio Noord-Holland Noord met de Kop van Noord-Holland als basis
3. De klant (leerlingen, bedrijven en instellingen) centraal
4. Duurzame relaties met leerlingen, medewerkers, bedrijven en instellingen
5. Afstemming en integratie met ketenpartners in het onderwijs

### 6. Strategische uitgangspunten

Op basis van de missie en visie zijn de volgende strategische uitgangspunten geformuleerd.

1. Het ROC Kop van Noord-Holland behaalt een hoog rendement en scoort hoog bij leerlingen, bedrijven en medewerkers.
2. Het ROC is regionaal verankerd en doet dit in nauwe afstemming met regionale stakeholders (bedrijven, overheden, vo en hbo) met een proactieve rol voor het ROC.
3. Het ROC heeft een herkenbare uitstraling en dit wordt gezien door de afnemers: goed onderwijs en een persoonlijke benadering waar mogelijk afgestemd op vragen uit de omgeving.
4. Het ROC is een gemeenschap van medewerkers en leerlingen die er toe doen.
5. Het ROC is financieel gezond.
6. Het ROC behoudt tenminste zijn marktaandeel door nieuwe product-marktcombinaties mede op basis van zinvolle allianties met bedrijven en onderwijsinstellingen in Noord-Holland Noord.
7. Het ROC sluit schaalvergroting niet uit mits dit bijdraagt aan de regionale verankering en de kracht en de specifieke kenmerken van het ROC gewaarborgd blijven ('sterker worden en compact blijven').

## 7. Succesfactoren

Op basis van deze visie, missie en strategische uitgangspunten zijn een aantal succesfactoren en acties gedefinieerd die garant staan voor een goede school met maximale opbrengsten. We zullen daarbij de trends vertalen naar opgaven en de risicoanalyse van ons onderwijsplan verwerken.

De succesfactoren geven in feite het antwoord op de vraag waarom je juist voor het ROC Kop van Noord-Holland zou moeten kiezen.

### I. **Vakbekwame medewerkers**

- a. Wij ondersteunen de vereiste vakbekwaamheid door systematische onderwijskundige scholing (programmatisch, pedagogisch-didactisch, principes van het effectieve les- en klassenmanagement) en functionele scholing. Nieuwe medewerkers worden in de beginfase extra ondersteund.
- b. Medewerkers ondersteunen elkaar bij pedagogisch-didactische vraagstukken en er wordt gezorgd voor professionele coaching als uit de gesprekscyclus blijkt dat ontwikkeling aan de orde is.
- c. Het is niet alleen belangrijk om jonge medewerkers aan te trekken voor een evenwichtige samenstelling van teams maar ook om nieuw personeel te werven uit bedrijven en instellingen die opgeleid kunnen worden tot bekwame beroepsbeoefenaren voor het onderwijs.

### II. **Teams die ruimte krijgen en nemen voor goed onderwijs**

- a. Wij dragen zorg voor teams die een herkenbare onderwijskundige visie hebben die consequent wordt uitgedragen.
- b. Wij dragen zorg voor teams die bij het leren en begeleiden een duidelijk kader en houvast bieden aan leerlingen (gedegen programma met uitdagende doelen).
- c. De teams hebben ruimte om goed onderwijs te organiseren.

### III. **Een leeromgeving met duidelijke doelen en structuur**

- a. Wij zorgen voor een overzichtelijke leeromgeving (duidelijkheid en structuur).
- b. Wij stellen stimulerende doelen (hoge verwachtingen) en geven directe feedback op de realisatie van doelen, kennis en vaardigheden.
- c. Wij zorgen voor een positief leerklimaat.

### IV. **Persoonlijke begeleiding van de leerlingen op basis van een plan, van intake tot diploma**

- a. De studieloopbaanbegeleiding is zodanig ingericht dat de leerling systematisch gevolgd, ondersteund en aangesproken wordt.
- b. Wij besteden systematisch aandacht aan het vergroten van zelfdiscipline en verantwoordelijkheid bij leerlingen.
- c. Ouders worden betrokken bij de voortgang en resultaten van de leerlingen.

### V. **Resultaten die tellen**

- a. De basiskwaliteit is in alle opzichten op orde.
- b. Het rendement is bovengemiddeld ten opzichte van de mbo-benchmark.
- c. Het oordeel van de leerlingen en bedrijven is bovengemiddeld.

- VI. *Praktijkgerichte opleidingen in samenwerking met het bedrijfsleven, partnership***
- Er zijn duurzame relaties met bedrijven bij de vormgeving van opleidingen en er wordt maatwerk aangeboden, zoals topklasarrangementen in samenwerking met bedrijven. Er is een verbinding met strategische projecten in de regio zoals De Kop Werkt.
  - Er zijn duurzame relaties met bedrijven bij het delen van middelen.
  - Er zijn duurzame relaties met bedrijven bij het uitwisselen van kennis en personeel, al dan niet in de vorm van stages van docenten bij bedrijven en andersom.
- VII. *Goede praktijkfaciliteiten***
- De praktijkfaciliteiten voldoen aan de benodigde eisen.
  - We gebruiken externe faciliteiten voor ons onderwijs van bedrijven en (andere) scholen.
  - Wij hebben betekenisvolle stages en buitenschoolse activiteiten, zoals excursies.
- VIII. *Een afgewogen digitale aanpak***
- Digitale middelen dragen bij aan de optimalisering van het onderwijsleerproces.
  - Digitale middelen worden effectief ingezet bij de werving van leerlingen en personeel.
  - Digitale middelen worden effectief ingezet bij de informatievoorziening naar en communicatie met leerlingen, medewerkers, ouders en bedrijven.
- IX. *Een betrouwbare organisatie met duidelijke informatie, leefregels en communicatie***
- Er wordt duidelijk en tijdig informatie verstrekt en hier wordt naar geleefd.
  - De leefregels worden nageleefd en we zijn consequent bij overtreding.
  - Wij handelen vanuit het belang van de leerling en communiceren effectief.
- X. *Een veilige en prettige leer- en werkomgeving***
- In en om het gebouw is het veilig.
  - In en om het gebouw is het schoon.
  - In en om het gebouw heerst een goede sfeer.
- XI. *Een gezonde bedrijfsvoering***
- De tevredenheid van het personeel is bovengemiddeld.
  - De instelling is financieel gezond.
  - Er is sprake van duurzame inzetbaarheid van mensen.

De succesfactoren hebben we vervolgens voorzien van acties. Deze acties zullen we nauwgezet uitvoeren en volgen. Twee keer per jaar wordt de voortgang beoordeeld en leggen we verantwoording af over de voortgang. Jaarlijks doen we dit in ons jaarverslag.

## **8. Acties**

### **I. *Vakbekwame medewerkers***

- Het jaarlijks uitvoeren van een programma voor permanente educatie voor onderwijsgevendenden op basis van een modulair aanbod. Alle modules zijn erkend voor het lerarenregister.*

Norm:

- a. Ieder team volgt jaarlijks tenminste één module pedagogisch-didactische educatie.
- b. De modules zijn erkend voor het lerarenregister.

- 2) *Het jaarlijks aanbieden en uitvoeren van een scholingsprogramma voor niet-onderwijsgevend.*

Norm:

- a. Er wordt jaarlijks een gevarieerd aanbod gedaan.

- 3) *De functionerings- en beoordelingscyclus wordt herzien en professioneel aangeboden en uitgevoerd.*

Norm:

- a. Gesprekken en lesbezoeken worden op een professionele wijze (uit)gevoerd. Dit blijkt uit een jaarlijkse score van minimaal 90%.
- b. Gesprekken en lesbezoeken worden op een professionele wijze (uit)gevoerd. Dit blijkt uit een score van tenminste 7.5 in het medewerkerstevredenheids-onderzoek.

- 4) *Het realiseren en uitvoeren van een gericht arbeidsmarktcommunicatieplan om tenminste aan de vervangingsvraag van personeel te kunnen voldoen. Elementen van dit plan zijn tenminste: de positionering van onze organisatie ten opzicht 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 en het gebruik van digitale wervingsmogelijkheden.*

Norm:

- a. Een arbeidsmarktcommunicatieplan om tenminste aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen
- b. De uitvoering van dit plan.

- 5) *Wij zijn een opleidingsschool.*

Norm:

- a. Elke onderwijsafdeling heeft een eerste-, tweede- en derdejaars stagiair en/of een leraar in opleiding (vierdejaars)

## **II. Teams die ruimte krijgen en nemen voor goed onderwijs**

- 6) *Onderwijsteams laten zien dat zij kwaliteitsbewust zijn door: een eigen teamplan, een gedegen sterkte/zwakteanalyse en het goed doorlopen van de jaarlijkse kwaliteitszorgcyclus waarbij actiepunten worden geformuleerd en uitgevoerd.*

Norm:

- a. Bij in- of externe audits een voldoende beoordeling voor het aspect kwaliteitszorg

- 7) *Onderwijsteams ontwikkelen en implementeren binnen kaders een herkenbare eigen onderwijskundige visie ('professionele ruimte')*

Norm:

- a. Uit in- of externe audits blijkt dat teams de ruimte krijgen om binnen kaders invulling te geven aan hun visie op onderwijs uitmondend in een voldoende op kwaliteitscultuur
- b. Uit in- of externe audits blijkt dat teams in de praktijk een herkenbare onderwijskundige visie laten zien en dat de geformuleerde pedagogisch-didactische aanpak van het team herkenbaar is in de praktijk

### **III. Een leeromgeving met duidelijke doelen en structuur**

- 8) *Docenten worden, waar dit wenselijk is, door het loopbaancentrum geholpen om nog meer duidelijkheid en structuur in de lessen aan te brengen door lesobservaties en workshops.*

Norm:

- a. Uit audits blijkt dat teams een voldoende krijgen voor didactisch handelen.
- b. In de leerlingenquête wordt op het thema didactisch handelen een 3,6 gescoord
- c. Een gericht aanbod van lesobservaties en workshops.

### **IV. Persoonlijke begeleiding van leerlingen op basis van een plan, van intake tot (na) diploma**

- 9) *Het implementeren van integrale studieloopbaanbegeleiding, in-, door- en uitstroom.*

Norm:

- a. JOB-monitor:
  - Studiebegeleiding: 3.6
  - Studieloopbaanbegeleiding: 3.6
- b. ROC-leerlingenquête:
  - Intake & plaatsing: 3.6
  - Studieloopbaanbegeleiding: 3.6

- 10) *De procedure van aanmelding t/m plaatsing wordt geëvalueerd en geoptimaliseerd.*

Norm:

- a. Evaluatie en plan van aanpak.
- b. Het adequaat uitvoeren van de aangepaste procedure.
- c. In de ROC-leerlingenquête voor intake en plaatsing: 3.6

- 11) *Het vormgeven van alumnibeleid om oud-leerlingen als ambassadeurs te blijven betrekken bij onze school, als potentiële afnemers van bedrijfsopleidingen, begeleiders van stagiaires en als bron waaruit we ook kunnen putten voor nieuwe medewerkers.*

Norm:

- a. Het ontwikkelen van alumnibeleid
- b. Het uitvoeren van alumnibeleid

- 12) *Een onderzoek naar maatwerk voor cursisten vavo en basiseducatie met als doel het mbo adequaat te kunnen volgen.*

Norm:



- a. Een onderzoek naar de voorwaarden waaronder een cursist vavo tegelijkertijd het mbo kan volgen
- b. Een onderzoek naar de voorwaarden waaronder een cursist met NT-2 staatsexamen het mbo kan volgen

## V. Resultaten die tellen

### 13) De examinering voldoet aan het toetsingskader

Norm:

- a. Uit audits blijkt dat examinering en diplomering voldoende is op het kwaliteitsgebied Examinering en diplomering

### 14) De kwaliteit van het onderwijs voldoet aan het toetsingskader.

Norm:

- a. Gemiddeld jaarresultaat: 75%
  - Niveau 2 > 66,9%
  - Niveau 3 > 67,9%
  - Niveau 4 > 67,9%
- b. Gemiddeld diplomaresultaat: 74%
  - Niveau 2 > 61,1%
  - Niveau 3 > 69,6%
  - Niveau 4 > 69,6%
- c. Startersresultaat:
  - Niveau 2 > 79,0%
  - Niveau 3 > 81,8%
  - Niveau 4 > 81,8%
- d. Entrée-opleiding:
  - Onderwijsresultaat minimaal gelijk aan landelijk gemiddelde
  - Uitstroom naar werk minimaal gelijk aan landelijk gemiddelde
- e. Aantal onvoldoende opleidingen op basis van rendement: minder dan 10
- f. Percentage vsv
  - Niveau 1: 27,50%
  - Niveau 2: 9,4%
  - Niveau 3: 3,5%
  - Niveau 4: 2,75%
- g. Gemiddelde score opleidingscijfer JOB-enquete en/of ROC-leerlingenquête: 7.1
- h. Tevredenheid bpv-bedrijven 7.4
- i. Onderwijsproces: alle onderzochte opleidingen voldoende
- j. Schoolklimaat: alle onderzochte opleidingen voldoende
- k. Examinering: alle onderzochte opleidingen voldoende
- l. Kwaliteitsborging: alle onderzochte opleidingen voldoende

## VI. Praktijkgerichte opleidingen in samenwerking met het bedrijfsleven, partnership

15) *Uitvoering geven aan de projecten ingegeven door het samenwerkingsverband De Kop Werkt, waaronder Tech@Connect.*

Norm:

- a. Succesvolle uitrol van de RIF-aanvraag voor techniekpleinen vo-mbo-hbo
- b. Uitvoering van de opleiding Leisure & Hospitality

16) *In het kader van deskundigheidsbevordering worden docentenstages gestimuleerd.*

Norm:

- a. 10% van de medewerkers per afdeling volgt een docentenstage

17) *Het ontwikkelen van nieuwe surplus- en excellentieprogramma's in samenwerking met bedrijven.*

Norm:

- a. Elke afdeling heeft vanaf niveau 2 tenminste één surplus- of excellentieprogramma

18) *Een actueel opleidingsaanbod dat onderwijskundig verantwoord is en tevens betaalbaar blijft.*

Norm:

- a. Zinnvolle crossovers tussen opleidingen en basisjaren waar wenselijk en mogelijk.

19) *Het creëren van een perspectiefvoorziening om leerlingen die niet voldoen aan niveau 1 perspectief op dat niveau te bieden.*

Norm:

- a. De uitvoering van minimaal één perspectiefvoorziening per jaar in samenwerking met bedrijven

20) *De verbetering van de stagevoorbereiding, stage-opdrachten en de afstemming van de communicatie tussen stageconsulent, coach en bedrijf.*

Norm:

- a. Het succesvol uitvoeren van het stageplan
- b. Een plan ter verbetering van de communicatie tussen stageconsulent, coach en bedrijf
- c. JOB-monitor:
  - Gemiddeld score op het onderdeel stage bol en bbl: 3.7
  - Subonderdeel voorbereiding op stage door school: 3.5
  - Subonderdeel contact school en stagebegeleider: 3.4
- d. ROC-leerlingenquête:
  - Gemiddeld score op het onderdeel stage bol en bbl: 3.7
  - Subonderdeel voorafgaand voldoende informatie over stage: 3.7
  - Subonderdeel voorbereiding stageopdrachten: 3.4
  - Subonderdeel passende opdrachten bij stage: 3.5

## **VII. Goede (praktijk)faciliteiten**

21) *De organisatie blijft jaarlijks maximaal investeren om de praktijkfaciliteiten op goed niveau te houden en innovatief te blijven.*

Norm:

- a. Voldoen aan de vraag naar moderne praktijkfaciliteiten

22) *De realisatie van een open en gastvrij studiecentrum per locatie*

Norm:

- a. Plan van aanpak
- b. Realisatie van het plan van aanpak

23) *De kantines krijgen een facelift door herinrichting en aanpassing van het meubilair.*

Norm:

- a. Het oordeel in de JOB-monitor en de leerlingenquête is 3.1 in 2018 en 3.3 in 2020 op de volgende thema's.

JOB-monitor:

- Ben je tevreden over de kantine?

ROC-leerlingenquête:

- De uitrusting van de kantine is goed

### **VIII. Een afgewogen digitale aanpak**

24) *Het realiseren en implementeren van een onderwijskundige visie op digitale vormen van onderwijs.*

Norm:

- a. Een geïntegreerd visiedocument op digitaal onderwijs en de digitale leeromgeving
- b. Een plan voor implementatie
- c. Uitvoer van het plan

25) *Het realiseren van een pilot maatwerk voor het vak rekenen.*

Norm:

- a. Een pilot voor het vak rekenen waarbij leerlingen met behulp van de digitale methode op maat onderwijs kunnen volgen. Maatwerk naar inhoud, tempo en niveau.

26) *Een gevarieerd scholingsaanbod op het terrein van digitale vaardigheden voor personeel*

Norm:

- a. Een jaarlijks aanbod van diverse IT-trainingen

27) *Goede onderwijsondersteunende IT-infrastructuur*

Norm:

- a. JOB-monitor: 4,1
  - Onderdeel: kun je gebruik maken van een computer als dat nodig is?
  - Onderdeel: kun je gebruik maken van het internet als dit nodig is voor school?
- b. ROC-leerlingenquête: 3,5
  - Onderdeel: de elektronische leeromgeving wordt voldoende gebruikt in de opleiding
  - Onderdeel de uitrusting van het computerlokaal is goed

28) *Doordachte vormen van digitalisering van onderwijs- en bedrijfsmatige processen*

Norm:

- a. Digitale systemen zijn simpel en gebruiksvriendelijk
- b. Digitale systemen en procedures voldoen aan de wettelijke eisen met betrekking tot informatiebeveiliging en privacy
- c. Digitaal aanmelden is mogelijk

29) *Het realiseren en actueel houden van onze website om zichtbaar te maken wie en wat wij zijn en krachtige inzet van sociale media.*

Norm:

- a. Een actuele site waarin verschillende doelgroepen zich herkennen en wij ons laten zien als een goede school en een goede werkgever.
- b. Een plan en de uitvoering ervan om sociale media krachtig in te zetten.

**IX. Een betrouwbare organisatie met duidelijke informatie, leefregels en communicatie**

30) Er wordt tijdig actuele, relevante en persoonlijke informatie verstrekt aan leerlingen, ouders, bedrijven en instellingen over intake, structuur van de opleiding, studievoortgang, rooster(-wijzigingen), presentie, begeleiding en diplomering. Deze informatie wordt maximaal digitaal beschikbaar gesteld. Ook de rol van social media wordt hierin meegenomen.

Norm:

- a. Een 3.5 voor de JOB-monitor en de leerlingenquête op de volgende thema's.  
JOB-monitor:  
Informatie  
ROC-leerlingenquête:
  - De informatie die ik vooraf had, klopt met het beeld dat ik nu van de opleiding heb
  - Ik krijg voldoende informatie over de opleiding via verschillende bronnen
  - Ik heb regelmatig een gesprek met mijn coach over de voortgang
  - Ik heb goed zicht op mijn behaalde resultaten
- b. De correspondentie met leerlingen en ouders gebeurt maximaal digitaal.

31) *De vormen van deelnemersinspraak wordt geoptimaliseerd (van klassevertegenwoordiger en leerlingenraad tot deelnemersraad) waardoor leerlingen zich beter geïnformeerd en gehoord voelen.*

Norm:

- a. Een plan in overleg met de deelnemersraad
- b. De uitvoering van het plan
- c. Een 3.0 voor de JOB-monitor en de leerlingenquête op het thema inspraak

32) *De leefregels worden gehandhaafd. Het toezicht hierop wordt aangescherpt en blijft voor iedereen een aandachtspunt. De school en de teams laten zich hier zien als een betrouwbare partner.*

Norm:

- a. Het oordeel in de JOB-monitor en de leerlingenquête op de volgende thema's.  
JOB-monitor:
  - Houdt de school zich aan de eigen regels: 3,5
 ROC-leerlingenquête:
  - De docenten controleren of ik aanwezig ben: 4,2
  - Als ik lessen mis of te laat kom, spreekt de docent mij daarop aan: 3,6
  - De lessen beginnen en eindigen over het algemeen op tijd: 3,7

33) *De sturingsinformatie wordt beschikbaar gesteld door adequate, digitale, tijdige en gebruiksvriendelijke rapportages.*

Norm:

- a. De top 10 van de meest gebruikte rapportages is in samenspraak met gebruikers herzien en digitaal beschikbaar gesteld.

34) *Iedere leidinggevende communiceert tijdig en zorgvuldig over relevante zaken op Sharepoint of via andere kanalen.*

Norm:

- a. 7.0 in het medewerkerstevredenheidsonderzoek op het thema Tijdige informatie over voor mij relevante zaken

## **X. Een veilige en prettige leer- en werkomgeving**

35) *In en om het gebouw is het schoon.*

Norm:

- a. Het oordeel in de JOB-monitor, de leerlingenquête en het medewerkerstevredenheidsonderzoek is 3.5  
JOB-monitor:
  - In en om het schoolgebouw is het schoon
 ROC-leerlingenquête:
  - In en om het schoolgebouw is het schoon
 Medewerkersenquête:
  - In en om het gebouw is het schoon.

## **XI. Een gezonde bedrijfsvoering**

36) *De professionaliteit van de bedrijfsvoering wordt verhoogd door actief beleid op het terrein van risicomangement, wettelijke vereisten en interne audits. De financiële situatie is gezond.*

Norm:

- a. Jaarlijks worden risico's systematisch geëvalueerd en opnieuw gedefinieerd. Het gaat dan niet alleen om financiële risico's maar ook om andere risico's, zoals bijvoorbeeld risico's met betrekking tot de beveiliging van data en persoonsgegevens.
- b. Aan de hand van een auditkalender worden jaarlijks systematisch audits uitgevoerd in het kader van naleving van wet- en regelgeving.
- c. Rentabiliteit > 1.0
- d. Liquiditeit > 1.0
- e. Solvabiliteit > 35%

37) *De bedrijfsvoering wordt duurzamer*

Norm:

- a. Het realiseren van energiebesparende maatregelen met een gemiddelde jaarlijkse energiebesparing van 5%
- b. Een kantine volgens het concept De gezonde school

38) *Het tenminste behouden van het (markt)aandeel leerlingen in het regulier onderwijs. Er vindt gerichte benadering van die doelgroepen plaats die tot nu toe minder in beeld waren.*

Norm:

- a. Het marktaandeel blijft tenminste op het niveau van 1 oktober 2017
- b. Het aandeel (in percentages) havisten in onze populatie is jaarlijks hoger
- c. Een doordacht plan van spreiding en situering van praktijkfaciliteiten tussen onze school en de vo-scholen in de regio
- d. Onderzoek naar de mogelijkheden van gastgezinnen om leerlingen van ver aan ons te kunnen binden
- e. Een plan van aanpak om de interne doorstroom binnen het ROC te vergroten

39) *Groei van het aandeel cursisten bij contractonderwijs.*

Norm:

- a. Jaarlijkse groei bedrijfsopleidingen van 1,2% (excl. CBS-index) met als referentiejaar 2016: 4.042.280
- b. Een klantbeoordeling van minimaal: 7,9
- c. Een groei van de omzet buiten de Kop van Noord-Holland van minimaal 10% per jaar
- d. Uitbreiding van het pakket met beroepsgerichte certificeringstrajecten in tenminste twee branches
- e. Vergroting traffic naar de website van de Onderwijsgroep Noordwest-Holland van minimaal 25% per jaar
- f. Het vergroten van het marktaandeel voor bbl-trajecten voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

40) *Tevredenheid personeel*

Norm:

- a. Gemiddeld een 7,5 voor de thema's Betrokkenheid, Tevredenheid en Bevlogenheid in het medewerkerstevredenheidsonderzoek
- b. Zichtbaar maken welke vormen van maatwerk in werk mogelijk zijn voor personeel teneinde werknemers vitaal te houden.

## 9. Slot

Met de inbreng van iedereen, medewerkers, leerlingen en bedrijven, is het strategisch beleidsplan opgesteld. Hierdoor wordt het gedragen door de gehele organisatie en belangrijke afnemers. De koers is bepaald en we zullen ook de komende jaren weer met hart en ziel werken aan de verwezenlijking van onze missie. Hartelijk dank voor het meedenken en het mede vormgeven aan het nieuwe strategisch beleidsplan van ons ROC.

Aad de Wit  
Voorzitter college van bestuur