



KWALITEITSAGENDA 2019 - 2022

Missie

Het succes van de student is de reden van ons bestaan

Visie

Gewoon een goede school

Kernwaarden

Het Koning Willem I College hanteert de volgende kernwaarden:

- Wij zijn een community college
- Wij spreken alle talenten aan
- Wij voeden creatief denken
- Wij verleggen grenzen
- Wij gaan voor een betere wereld

Merkwaarden

Het Koning Willem I College hanteert de volgende merkwaarden:

- Gedreven door kwaliteit
- Visionair
- Betrouwbaar
- Ambitieuus

Koning Willem I College

Postbus 122

5201 AC 's-Hertogenbosch

T: 073 624 9 624

E: info@kw1c.nl

W: www.kw1c.nl

's-Hertogenbosch, april 2019

INHOUD

Managementsamenvatting	4
Inleiding	6
Leeswijzer	7
1. Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst	8
Maatregel 1.1: Innovatie van het onderwijs	18
Maatregel 1.2: Intensivering van de bbl binnen de techniek	21
Maatregel 1.3: Alumnibeleid	23
2. Jongeren in een kwetsbare positie	25
Maatregel 2.1: Innovatief onderwijs en intensieve persoonlijke begeleiding	32
Maatregel 2.2: Onderwijs als gelijke kans voor statushouders	35
3. Gelijke kansen in het onderwijs	37
Maatregel 3.1: Voortzetting activiteiten om taalvaardigheid van studenten te verbeteren	42
Maatregel 3.2: Opvangvoorzieningen	45
4. Samenwerking binnen Kennispact MBO Brabant	47
Maatregel 4.1: Macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod in Brabant	51
Maatregel 4.2: Leven lang ontwikkelen	55
5. Verantwoording	59
6. Begroting	60
Bijlagen	
A. Meerjarenplan 2018-2021 'Ambitie, Aandacht en Ambiance'	61
B. Bureaulegger 'Acties en resultaten' behorende bij het Meerjarenplan 2018-2021 'Ambitie, Aandacht en Ambiance'	62

- Een klik op een onderwerp hierboven brengt u naar de betreffende pagina.
- Een klik op de tekst linksonder brengt u terug naar deze inhoudsopgave.

MANAGEMENTSAMENVATTING

Het meerjarenbeleidsplan 'Ambitie, Aandacht en Ambiance' geldt als onderlegger van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 van het Koning Willem I College en maakt er integraal onderdeel van uit. In de kwaliteitsagenda is, aanvullend op dat meerjarenbeleidsplan, een drietal landelijke speerpunten uitgewerkt: (1) Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst, (2) Jongeren in een kwetsbare positie en (3) Gelijke kansen in het onderwijs. Onderstaand worden de drie landelijke speerpunten, en de thema's binnen Kennispact MBO Brabant, nader toegelicht en wordt per speerpunt aangegeven welke maatregelen het college de komende vier jaar neemt om de kwaliteit van het onderwijs (verder) te verbeteren.

1. *Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst*

De beschrijving van de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt in de regio Noordoost-Brabant maakt duidelijk dat (binnen alle beroepsdomeinen) scheidslijnen tussen branches geleidelijk vervagen, de samenwerking tussen verschillende disciplines toeneemt, bestaande beroepen veranderen en nieuwe beroepen ontstaan, en dat het beroepenveld behoefte heeft aan specialisten met een voldoende brede basis. Binnen de sector Techniek geldt daarnaast dat het, gezien de groeiende behoefte aan gekwalificeerd personeel, wenselijk is om het aantal bbl-trajecten te intensiveren. In hoeverre het college haar studenten goed toeleidt naar de arbeidsmarkt (en het vervolgonderwijs) vraagt om nader onderzoek. Het bestaande netwerk met alumni vanuit de A-Academy vraagt om verbreding en versterking. Het Koning Willem I College treft daarom in de komende vier jaar de volgende maatregelen: (1.1) innovatie van het onderwijs door het versterken van het lerend vermogen van het onderwijs en het beroepenveld om zo te komen tot een betere aansluiting van het onderwijs op de toekomstige arbeidsmarkt, (1.2) intensivering van de bbl binnen de sector Techniek door zittende medewerkers bij te scholen in het kader van leven lang ontwikkelen en de kansen van zij-instromers in kansrijke beroepen te vergroten en (1.3) het alumni-beleid te versterken, enerzijds door het netwerk met oud-studenten te vergroten en te versterken en anderzijds door in te zetten op samenhangend onderzoek op basis van kwantitatieve en kwalitatieve informatie.

2. *Jongeren in een kwetsbare positie*

Het Koning Willem I College haalt al goede resultaten met onderwijs aan kwetsbare jongeren, maar ziet zeker kansen ter verbetering. De toenemende instroom van statushouders in de opleidingen op niveau 1 vraagt om specifieke aandacht om ook deze studenten succesvol te kunnen laten zijn. In de kwaliteitsagenda legt het college daartoe de focus op innovatie van het onderwijs op de niveaus 1 en 2 met als doel om uitval te voorkomen, de doorstroom naar een hoger niveau te bevorderen en de toeleiding richting de arbeidsmarkt te verbeteren. Dat leidt tot de volgende maatregelen: (2.1) innovatief onderwijs en intensieve persoonlijke begeleiding door het inzetten van nieuwe onderwijsvormen, het versterken van het mentoraat, het versterken van de interne doorlopende leerlijnen en het toeleiden van studenten naar de arbeidsmarkt en die daarna te volgen in samenwerking met de jobcoaches van de gemeenten en (1.2) extra coördinatie, begeleiding en taal- en rekenondersteuning voor statushouders die instromen in mbo niveau 1.

3. *Gelijke kansen in het onderwijs*

Binnen het Koning Willem I College is er al veel aandacht voor de doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo. Vanuit het Studenten Succes Centrum worden verschillende activiteiten georganiseerd om de aansluiting tussen het vmbo en het mbo te verbeteren: werken aan het profielwerkstuk binnen het college, meeloopdagen, speeddaten, et cetera. Onderzoek door ResearchNed heeft duidelijk gemaakt dat de opvangvoorzieningen voor studenten die een verkeerde keuze hebben gemaakt, kunnen worden verbeterd. De interne doorstroom van studenten naar de niveaus 2, 3 en 4 is de afgelopen jaren toegenomen; daar waar die doorstroom een overstap naar een andere onderwijsafdeling betreft, liggen mogelijkheden ter verbetering (dit wordt opgepakt binnen het speerpunt 'Jongeren in een kwetsbare positie'). Daarnaast blijkt versterking van de taalvaardigheid een belangrijke succesfactor voor de doorstroom. Een groot gedeelte van de studenten met een diploma op niveau 4 stroomt door naar het hbo. De implementatie van het keuzedeel 'voorbereiding hbo', de ontwikkeling van Associate Degree-programma's met Avans en het project 'StudentLabs', waarin studenten worden voorbereid op

een succesvolle overstap naar het hbo, zijn toereikend om de doorstroom naar het hbo verder te versterken waardoor extra maatregelen in de kwaliteitsagenda niet nodig zijn. In de kwaliteitsagenda wordt ingezet op de volgende maatregelen: (3.1) versterking van de taalvaardigheid door, middels de implementatie van de 'schoolbieb', studenten aan te zetten tot het lezen van boeken (ingebed in het curriculum) en (3.2) verbetering van de opvangvoorzieningen voor de niveaus 3 en 4 door de implementatie van het 'erbijhaalmodel' (start van het begeleidingstraject in de klas met betrokkenheid van interne en externe deskundigen) en De Tussenstap (voor studenten met een keuzeproblematiek).

4. Samenwerking binnen Kennispact MBO Brabant

Binnen Kennispact MBO Brabant werken de Brabantse mbo-scholen en de provincie Noord-Brabant samen aan de thema's macrodoelmatigheid, curriculumvernieuwing, leven lang ontwikkelen, doorlopende leerlijn, deskundigheidsbevordering en experimenteerruimte. De bestuurders van de deelnemende mbo-scholen hebben afgesproken om voor de thema's macrodoelmatigheid en leven lang ontwikkelen een gezamenlijke maatregel op te nemen in de kwaliteitsagenda. In de maatregel (4.1) macrodoelmatigheid wordt ingezet op een proces dat moet leiden tot het maken van afspraken over het starten en stoppen van opleidingen om optimaal te kunnen aansluiten op de behoefte van de arbeidsmarkt. In de maatregel (4.2) leven lang ontwikkelen wordt aangestuurd op de ontwikkeling van een 'White label' (voor ontwikkelde onderwijsproducten) waarvan elke individuele mbo-school gebruik kan maken bij het aanbod van (contract)activiteiten, en op het maken van procesafspraken over vraag (vanuit de arbeidsmarkt) en aanbod (vanuit de scholen) van onderwijsactiviteiten in het teken van leven lang ontwikkelen.

INLEIDING

De kwaliteitsagenda van het Koning Willem I College bouwt voort op het meerjarenplan 2018-2021 'Ambitie, Aandacht en Ambiance' van het college. Het meerjarenplan vormt de basis voor deze kwaliteitsagenda en maakt er integraal onderdeel van uit. De geformuleerde ambities gelden ook voor 2022; tijdens de midterm review in 2020 gaat het college na in hoeverre bijstelling van beleid en ambities nodig/wenselijk is. Het college dient beide documenten in om in aanmerking te komen voor het investeringsbudget dat conform de 'Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022' in aanvulling op de reguliere bekostiging beschikbaar komt. In de kwaliteitsagenda richten we ons primair op samenwerking binnen de regio Noord-Brabant, wetende dat we uit een veel breder gebied studenten trekken. Via de brancheregiocommissies van de onderwijsafdelingen stemmen we af met het beroepenveld. In AgriFood Capital Werkt! werken we samen met ondernemers, overheden, andere kennisinstellingen en sociale partners aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Binnen het Kennispact MBO Brabant, een samenwerkingsverband tussen de Brabantse mbo-instellingen en de provincie Noord-Brabant, pakken we Brabantbrede vraagstukken op.

De specifieke maatregelen die in dit document aan bod komen, sluiten een-op-een aan op landelijke speerpunten die door OCW zijn geformuleerd:

- Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst,
- Jongeren in een kwetsbare positie,
- Gelijke kansen in het onderwijs.

Per speerpunt beschrijven we kort de beginsituatie (waar staan we kwantitatief en kwalitatief?) om vervolgens ambities voor de komende vier jaar te formuleren. Per speerpunt geven we aan hoe we die doelen denken te bereiken, op welke doelgroepen de maatregelen vooral zijn gericht, welke planning we grofweg hanteren, met wie we daartoe samenwerken en welk (duurzaam) effect we hopen te bereiken. Voor het speerpunt 'Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst' is binnen het Kennispact MBO Brabant een tweetal maatregelen in gezamenlijkheid uitgewerkt: macrodoelmatigheid en leven lang ontwikkelen. Deze maatregelen zijn integraal in deze kwaliteitsagenda opgenomen. Voor het totaal aan speerpunten leveren we tot slot een indicatieve begroting aan, waarbij we aangeven hoe we de aanvulling op de bekostiging willen besteden. Daarbij zijn we ervan

uitgegaan dat minimaal 1/3 van het investeringsbudget moet worden besteed aan de landelijke speerpunten.

Kern van deze kwaliteitsagenda is dat we binnen het Koning Willem I College vooral prioriteit wensen te leggen bij:

- versterking van de zwaksten in de samenleving, zijnde studenten van de entreeopleidingen en de niveau 2-opleidingen (waaronder instromende kinderen van statushouders);
- verbetering van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt;
- versterking van de techniekopleidingen en de bbl;
- een beter en daadkrachtiger alumnibeleid.

De kwaliteitsagenda is tot stand gekomen vanuit de bestaande organisatiestructuur waarbinnen expertisegroepen en sectorgroepen (bestaande uit leidinggevenden en medewerkers van het college) functioneren. Bij de ontwikkeling van de agenda is daar waar mogelijk aangesloten bij de regionale ontwikkelingen die vanuit de overlegtafels met de externe stakeholders bekend zijn.

Een onderwijsinstelling als het Koning Willem I College is een informatie-intensieve organisatie. In de maatregelen nemen we daarom de consequenties voor de informatievoorziening expliciet mee. Daarbij geldt de Strategische Agenda van saMBO-ICT, die een uitwerking is van het bestuursakkoord, als een belangrijk richtinggevend document.

Het Koning Willem I College werkt met één systeem voor kwaliteitszorg op basis van een transparante planning- & controlcyclus met de belangrijkste activiteiten op opleidings-, afdelings- en instellingsniveau. De (meer)jaarplannen en jaarplangesprekken zijn verankerd in die planning- & controlcyclus waardoor het college van bestuur sturing kan geven aan het maken, monitoren en verantwoorden van resultaatafspraken voor de belangrijkste speerpunten. Binnen de projectorganisatie wordt gewerkt volgens de Prince2 methodiek; de Stuurgroepen Strategisch Portfoliomanagement voor IT-gerelateerde en onderwijsgerelateerde projecten (respectievelijk SSP en SSOP) zijn verantwoordelijk voor de samenstelling en monitoring van de projectenportfolio. Het werken volgens deze structuren draagt

enerzijds bij aan de uitvoerbaarheid en haalbaarheid van de maatregelen en zorgt anderzijds voor een duurzame inbedding van bereikte resultaten in de organisatie. Het mag duidelijk zijn dat dit een belangrijk appèl doet op de professionaliteit van de medewerkers, zowel in het primaire als in het secundaire proces.

Duurzame kwaliteitsontwikkeling

De aanwezigheid van een kwaliteitssysteem bevordert het werken aan onderwijskwaliteit. Binnen het Koning Willem I College werken we op basis van de PDCA-cyclus:

- PLAN: formuleren of bijstellen van de beoogde doelen/resultaten.
- DO: uitvoeren van activiteiten om de beoogde doelen/resultaten te realiseren.
- CHECK: meten, analyseren en evalueren of de beoogde doelen/resultaten bereikt zijn en in beeld brengen van mogelijke verklaringen daarvoor.
- ACT: vaststellen welke acties nodig zijn om de behaalde resultaten te borgen of te verbeteren aan de hand van de gevonden resultaten bij CHECK.

Duurzame kwaliteitsontwikkeling vraagt echter niet alleen om een kwaliteitssysteem, maar ook om kwaliteitsgericht handelen, kwaliteitsbewustzijn en een kwaliteitscultuur.

Sinds 2015 maakt een analyse onderdeel uit van het jaarplan. De analyse bevat een terugblik (wat waren de doelstellingen, wat is er gerealiseerd, zijn alle resultaatafspraken behaald) en een vooruitblik (wat wil de afdeling in het aankomende jaar bereiken, wat gaat goed, wat kan beter en wat moet beter). Hiervoor wordt gebruik gemaakt van collegebrede onderzoeken (JOB-monitor, bpv-plaatsenonderzoek, medewerkerstevredenheidsonderzoek, thema-onderzoek rendementen etc.) en eigen onderzoek en evaluaties (studentenlunches, lerarenevaluatie, evaluatie examencommissie etc.). De teams van de afdelingen, diensten en projectbureaus gebruiken de bevindingen van de analyse voor het opstellen van de actieplannen. Door deze manier van werken wordt gestimuleerd dat de onderwijsteams en de medewerkers van de diensten/projectbureaus nauw betrokken worden bij het opstellen en de uitvoering van de actieplannen en het behalen van de resultaten, met als doel het bevorderen van kwaliteitsgericht handelen enerzijds en het vergroten van de kwaliteit van het onderwijs anderzijds.

Een substantiële vervolgstap is gezet om kwaliteit iets te laten zijn van de teams zelf en een duurzame kwaliteitscultuur te creëren binnen het Koning Willem I College

gebaseerd op samenwerken, feedback geven en meepraten over het hoe en wat. Werken aan kwaliteit zou niet iets moeten zijn 'omdat het moet' (cao/Professioneel Statuut), maar omdat het tot onze eigen professionele standaard behoort. Om dit doel te bereiken, wordt onder andere ingezet op kennisdeling tussen afdelingen en het versterken van de zeggenschap binnen teams.

De professionalisering van de projectorganisatie die de afgelopen jaren heeft plaatsgevonden, draagt bij aan het zorgvuldig prioriteren van projecten op basis van de strategische speerpunten van het college en het monitoren van de voortgang van projecten teneinde de beoogde projectresultaten te realiseren en te laten indalen in de staande organisatie passend bij het belegde eigenaarschap in de ingerichte, integrale procesarchitectuur.

Met de geborgde resultaten en de efficiëncyslag die het Koning Willem I College gedurende de periode van deze kwaliteitsagenda verwacht te maken, streven wij ernaar om ook na 2022 duurzaam te werken aan kwaliteitsontwikkeling op basis van een helder verwachtingenmanagement naar interne en externe stakeholders.

LEESWIJZER

In de hoofdstukken 1, 2 en 3 worden de landelijke speerpunten belicht. Hoofdstuk 4 beschrijft welke maatregelen vanuit het Kennispact MBO Brabant in gezamenlijkheid worden opgepakt. In hoofdstuk 5 ten slotte geven we aan hoe het college de aanvullingen op de bekostiging gaat besteden ten aanzien van het bereiken van de doelstellingen.

Als bijlagen zijn opgenomen: het meerjarenplan 2018-2021 'Ambitie, Aandacht en Ambiance' en de daarvan afgeleide bureaulegger 'Acties en resultaten'.

Een klik op de regel onderin brengt u naar de inhoudsopgave.

1. ONDERWIJS DAT VOORBEREIDT OP DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

1.1 INLEIDING

Het landelijk speerpunt 'Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst' is gericht op verbetering van het arbeidsmarktperspectief van mbo-studenten door aanpassingen in het onderwijsaanbod, beïnvloeding van de studiekeuze, inhoudelijke vernieuwing van opleidingen en versterking van de verbinding met de beroepspraktijk¹. Op basis van de beschrijving van de beginsituatie in paragraaf 1.2 en een reflectie daarop in paragraaf 1.3.1 geven we in paragraaf 1.3.2 aan welke maatregelen het Koning Willem I College gedurende de looptijd van deze kwaliteitsagenda ten behoeve van dit speerpunt gaat treffen.

1.2 BESCHRIJVING VAN DE BEGINSITUATIE

Het Koning Willem I College biedt 168 opleidingen aan op uiteenlopende niveaus in de domeinen Economie (N=20), Techniek (N=86), Zorg, welzijn en sport (N=24), Creatief (N=8), Horeca & Toerisme (N=8), Orde & Veiligheid (N=8), Educatie (N=9) en Vavo (N=3) en BBO de Schalm, een school voor doven en slechthorenden (N=2). Dit document relateert het opleidingsportfolio van ons college aan de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt in de regio Noordoost-Brabant op basis van beschikbare statistieken en prognoses.

Deze paragraaf is als volgt opgebouwd. Eerst presenteren we het algemene economische beeld voor de regio Noordoost-Brabant. Daarna volgt een korte beschrijving van de ontwikkelingen van enkele van onze opleidingsdomeinen. Daarbij is gebruikgemaakt van interviews met afdelingsdirecteuren, aangezien de beschikbare statistische gegevens het niet mogelijk maken om per opleiding en per opleidingsniveau exact de verwachte arbeidsmarktontwikkelingen aan te geven. Aan het einde van deze paragraaf geven we een korte prognose voor de toekomst en een verantwoording van de tekst.

¹ Bron: Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022

1.2.1 Het algemene economische beeld

Noord-Brabant is naar vele dimensies gemeten een van de sterkste economische regio's van ons land. Dit zijn enkele kenmerken van de regionale arbeidsmarkt²:

- i. In de regio Noordoost-Brabant is sprake van een relatieve oververtegenwoordiging van de sectoren bouw, industrie, groothandel, horeca en detailhandel. Al deze sectoren groeien de laatste jaren sterker dan het nationale gemiddelde, behalve de sector industrie die een gemiddelde groeisnelheid kent (Bron: UWV, 2017). In de sectoren openbaar bestuur, onderwijs en vervoer en opslag, is sprake van sterke vergrijzing van het personeelsbestand. Daar ontstaan de komende periode veel vacatures om uitstromend personeel te vervangen door nieuwe medewerkers. In andere sectoren zoals zorg en welzijn, bouw, en industrie is het aantal 60-plussers naar verhouding geringer in omvang, maar gezien de omvang van de sectoren is hier ook sprake van een substantiële vervangingsvraag. De sector financiële dienstverlening krimpt in omvang, maar daar is toch vraag naar gespecialiseerde functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde banen. Een lager dan gemiddelde vertegenwoordiging in de regio hebben sectoren als vervoer, ICT en zakelijke dienstverlening.
- ii. Sinds 2014 is de economie geleidelijk aangetrokken. Het eerste in de bouw, later in de techniek en nu ook in de zorg. De groeicijfers zijn zowel in 2015, 2016 als 2017 duidelijk hoger dan het Nederlandse gemiddelde. De groei is met name sterk in de regio Eindhoven, maar volgens de statistieken loopt 's-Hertogenbosch als belangrijkste gemeente van Noordoost-Brabant niet zoveel achter. De werkgelegenheid in Noordoost-Brabant is de laatste periode dus sterk aangetrokken. Er ontstaan in Noordoost-Brabant zo'n 3.000 - 4.000 vacatures per maand (Bron: UWV, 2017).
- iii. Tegelijkertijd is de werkloosheid nog niet verdwenen. Vooral ouderen, laaggeschoolden en etnische minderheden zijn naar verhouding vaker werkloos. In heel Noord-Brabant waren er eind april 2018 47.400 lopende WW-uitkeringen, een daling van 23% in vergelijking met een jaar eerder. Het WW-percentage in april 2018 bedroeg in Noord-Brabant 3,5% en is daarmee gelijk aan het landelijke WW-percentage (Bron: UWV, 2018). Er is met andere woorden sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is niet in balans: er is veel vraag naar vakmensen, maar niet alle langdurig werklozen vinden vanzelf een baan. De grootste knelpunten in de personeelsvoorziening bestaan in

² Voor afbakening en verantwoording van de regio zie paragraaf 1.2.7

- ICT- en technische beroepen, pedagogische functies en managementfuncties. Vacatures worden om die reden vaak ingevuld door mensen van buiten de regio.
- iv. Dankzij de technologische ontwikkelingen verandert de vraag naar arbeid. Sommige functies verdwijnen, maar door de technologie komen er ook banen bij. In bijna alle sectoren is de digitalisering van groot belang. Typische beroepen die onder druk staan zijn: administratief werkers, boekhouders en assemblagemedewerkers. Ook voor taxichauffeurs, vrachtwagenbestuurders en buschauffeurs zijn de kansen naar verhouding geringer. Tegelijkertijd komen er nieuwe banen bij, zoals voor app-bouwers, 3D-printing en dronebestuurders (Bron: UWV, 2017).
- v. De flexibilisering van de arbeid is de laatste jaren sterk gegroeid. Pas in het voorjaar van 2018 heeft het CBS voor de eerste keer gemeld dat het aandeel van de flexibele banen niet verder is gestegen, maar dat juist het aantal mensen in vaste dienst naar verhouding weer sterker groeit. De flexibiliteit concentreert zich zeer sterk bij jongeren aan het begin van hun loopbaan, en bij mensen die werken als zelfstandige zonder personeel. Veel alumni van ons college komen eerst in de flexibele schil van de arbeidsmarkt terecht, al zijn daarover geen exacte gegevens beschikbaar. Het lijkt er niet op dat het aandeel zelfstandigen heel groot is, maar in sommige sectoren (IT & creatieve industrie) is het waarschijnlijk groter dan gemiddeld.

1.2.2 Korte beschrijving van enkele opleidingsdomeinen

1.2.2.1 Domein Economie

Dankzij de voortschrijdende automatisering en digitalisering vinden binnen het domein van de economische opleidingen convergerende verschuivingen plaats. Werkzaamheden in voorheen verschillende sectoren beginnen steeds meer op elkaar te lijken. In de financiële sector verdwijnt veel werk, maar is ook vraag naar specialistische functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde banen. Commerciële beroepen, de B2B (tussen producenten) en B2C (verkoop aan consumenten), winnen aan gewicht. In sommige administratieve sectoren is een groei waarneembaar van bbl-opleidingen (bij secretariële opleidingen bijvoorbeeld).

Opleidingsdirecteur **Economie:**

“De verschillende werkprocessen in de verzekeringswereld, administratie en boekhouden worden door technologische ontwikkelingen meer gelijksoortig van aard. Het belangrijkste verschil in de toekomst is het onderscheid tussen het commerciële proces in de frontoffice, en het niet-commerciële-proces backoffice”.

Marketing en communicatie

De ontwikkelingen laten zien dat er veel producten online verkocht worden. In de sectoren marketing en communicatie zijn er veel kleine bedrijven en startups, met veel affiniteit met studenten. Er zijn meer stageplaatsen dan studenten, de vraag is groter dan het aanbod. De ontwikkelingen laten ook zien dat er meer sprake is van betaald adverteren en gebruik van big data in marketing en communicatie met gebruik van wiskundige algoritmen. Het gevolg is dat de opleidingen aandacht besteden aan het meer betekenis geven aan de inhoud van gebeurtenissen, alternatieve feiten checken en ethische dilemma's oplossen. Onze studenten zijn hier goed in: zij kunnen goed feiten analyseren, omgaan met computers en met zaken als verloning. Vanuit deze opleidingen binnen ons college stroomt 70% door naar het hbo, in diverse richtingen zoals hrm, vormgeving en communicatie. Daarvan haalt maar 30% de eindstreep (anders dan bij ICT waar 70% de eindstreep haalt). Dit is een belangrijk vraagstuk dat vraagt om nader onderzoek, passend binnen het te versterken alumnibeleid.

Administratieve technieken/ boekhouden/ verzekeringen

In dit domein verandert de definitie van het beroep dankzij relatief gelijksoortige ontwikkelingen: online werken, automatisering, webshops. Dat geldt over de hele linie van de verzekeringsbranche tot boekhouden. Er ontstaat in het werkveld een ander beeld. Mbo'ers worden traditioneel opgeleid voor backoffice werk; zij zijn accuraat, punctueel, kunnen beheersmatig werken, zij kunnen ordenen en omgaan met automatiseringssystemen. Nu ontstaat er een breuk tussen backoffice en frontoffice functies. Er is wel doorstroom van administratie 2 naar administratie 3, bijvoorbeeld overgang van archiveren naar boekhouden, al sluit dat lang niet altijd aan. De overgang van mbo-2 naar mbo-3 is moeilijk. Een combinatie van mbo 2, 3, 4 is niet zomaar mogelijk, want dat vraagt taalvaardigheden, correspondentie en woordenschat. Studenten met een migratieachtergrond hebben daar vaak meer moeite mee.

1.2.2.2 Domein Techniek

In het domein van de technische opleidingen is de verandering van de conjunctuur sterk merkbaar. Waar eerst hbo'ers werden gevraagd, is er nu werk beschikbaar voor alle mbo-niveaus. Tevens is de bbl nu weer sterk groeiende. Typische beroepen waar veel vraag naar is: onderhoudsmonteur, CNC-verspaner, elektricien, loodgieter, ontwerper-constructeur en werkvoorbereider-calculator (Bron: UWV 2017). Volgens onze opleidingsdirecteuren is er veel vraag naar werk in elektro- en installatie-functies, vaak in combinatie met ICT (op de niveaus 2, 3 en 4) en veel vraag naar 'engineering'-richtingen (werktuigbouw, elektro, besturing en ICT) op bol-4 niveau. Belangrijk is dat het domein waarin studenten te werk worden gesteld breder wordt en van inhoud verandert.

Opleidingsdirecteur **MTS**:

“Voortgedreven door nieuwe technologie, digitalisering en planning krijgen de verschillende technische sectoren steeds meer met elkaar te maken. De oude separate disciplines zijn steeds meer van elkaar afhankelijk geworden. In de toekomst worden die in toenemende mate ingezet voor de energietransitie”.

ICT

In de opleidingen voor ICT en creatieve industrie is hetzelfde patroon merkbaar. Er is veel meer werk en er zijn uitstekende arbeidsmarktkansen en goede salarissen. Het aanbod van studenten blijft daarbij achter.

Opleidingsdirecteur **ICT**:

“De voortschrijdende technologie manifesteert zich in alle beroepen en functies, op een steeds hoger niveau van complexiteit. Er is daarom upgrading van kennis en vaardigheden nodig”.

De ICT-opleidingen bij het Koning Willem I College zijn in vergelijking met andere mbo-opleidingen breed van karakter, met aandacht voor meerdere functie- en toepassingsgebieden. Omdat computerkunde geen aandachtsgebied is in het vo, start men in het mbo op een beginnersniveau. In de ICT-sectoren stroomt 70% door naar een vervolgopleiding in het hbo. Ook daar start men weer bij aanvang, toch zijn mbo-studenten daar vrij succesvol. De komende periode is er vraag naar programmeurs voor specifieke talen (dot.net en java), systeemanalisten en systeemontwikkelaars (Bron: UWV, 2017).

Bouwnijverheid

In de bouw is sprake van sterke veranderingen in de organisatie van het bouwproces, dat wordt bepaald door planning en logistieke afwegingen, met gebruik van prefabricage en van zelfstandige gespecialiseerde arbeid. Na de sterke economische recessie is er de laatste periode weer veel vraag naar timmerlieden, metselaars en installateurs, als ook naar planners. In algemene zin is de verwachting dat al deze vakgebieden in de toekomst meer ICT-geleid zullen zijn, en mogelijk ook dat ze minder gespecialiseerd zullen zijn dan voorheen het geval was. In de bouw en techniek is er ook voor mensen op niveau 1 weer werkgelegenheid. In de bouw ligt een grote uitdaging door de transitie naar een circulaire economie met het belang van warmtepompen en energieneutraal bouwen. Dat vraagt om nieuwe vaardigheden en combinaties van deskundigheid in de wereld van bouwnijverheid, installatietechniek, ICT en metaal.

1.2.2.3 Domein Creatief

In het domein van de creatieve opleidingen krijgt de communicatie met beelden en concepten en de persoonlijke ontwikkeling van studenten relatief veel aandacht in het onderwijs. Er is sprake van een snel veranderende arbeidsmarkt, hetgeen zich ook manifesteert bij de studenten, die gepersonaliseerd, flexibel en wendbaar onderwijs verlangen. Dat geldt zowel voor studenten in de richting toneel en theater als in media-opleidingen. Er is in de opleidingen veel aandacht voor loopbaan-oriëntatie en doorstroming naar het hbo. Het belang van 21e eeuwse vaardigheden wordt door de opleiding erkend.

Onze opleidingsteams hebben de afgelopen jaren hard gewerkt om de nieuwe trends en ontwikkelingen te vertalen in het curriculum. Dit is gebeurd door drie nieuwe leerlijnen in het onderwijs te implementeren. Deze stimuleren aan de ene kant persoonlijke ontwikkeling en aan de andere kant het conceptuele en creatieve denken en het samenwerken in maatschappelijk georiënteerde projecten. Daarbij wordt gebruikgemaakt van individuele begeleiding en wisselende gemengde groepen, alsmede van keuzedelen, het zogenoemde 'productiehuis', het impresariaat en lezingen.

Opleidingsdirecteur **Creatief:**

"In de beeldcultuur van de creatieve opleidingen leren studenten omgaan met hun persoonlijke identiteit. Dit is hun waarde op de arbeidsmarkt, en als ze die goed ontwikkelen, zijn ze op veel plaatsen inzetbaar".

In de mediaberoepen zijn de veranderingen groot. Jaren geleden wist niemand nog wat een 'app' was en nu is deze vorm van digitale communicatie niet meer weg te denken. We werken samen met andere mbo-instellingen, zoals bijvoorbeeld St. Lucas in Boxtel, het Zoomvliet in Bergen op Zoom en het Friesland College. Ook hebben we internationale contacten in Arizona en Kaapstad waar samenwerkingsprojecten mee zijn.

1.2.2.4 Domein Horeca & Toerisme

In de horeca werken veel jonge mensen; meer dan de helft van de werkenden is jonger dan 35 jaar. Door vergrijzing groeit de categorie boven 55 jaar. Er is

traditioneel sprake van sterke flexibiliteit van de arbeid, die weer verschilt voor de verschillende subdomeinen (seizoens- en studentenarbeid, hotelketens, restaurants met een meer vaste bezetting). Door de grote in- en uitstroom van personeel, moet jaarlijks bijna 40% van het personeel ingewerkt worden, waarbij het merendeel nog over geen enkele werkervaring beschikt.

Opleidingsdirecteur **Horeca:**

"De arbeidsmarkt vraagt veel van onze studenten in termen van inzet en toegevoegde waarde, maar bedrijven zetten er nauwelijks ontwikkelingsgerichte begeleiding tegenover".

De meest voorkomende functiegroep in de horeca is de bediening (ruim een derde van de medewerkers in de horeca). De koks-functie is met 15% ook omvangrijk, niet alleen in restaurants, maar ook 9% van de medewerkers in de cafés is kok. De toename van het aantal banen in de horeca zorgt ook voor een groei van het aantal vacatures in die sector. In 2017 ontstonden er 7.500 vacatures in de horeca in Noord-Brabant. Koks, medewerkers bediening en keukenhulpen zijn veelgevraagd, en werkzoekenden die in de horeca werk zoeken, kunnen snel aan de slag (Bron: UWV, april 2018).

Onze horeca-opleiding kent een nauwgezette samenwerking met het werkveld. In het onderwijsprogramma zit een duidelijk opbouw: eerst in de hybride leeromgeving op school, en pas daarna naar de BPV. In de opleiding geven we veel aandacht aan de persoonlijke vorming van de studenten, die geïnteresseerd zijn in de duurzaamheid van de werkwijzen in de bedrijfstak. Bij de leiding van de opleiding is tevens veel aandacht voor het feit dat de maatschappelijke positie van studenten en jongeren in de horeca steeds verder onder druk staat. Er is verdringing van arbeid door hbo'ers, maar ook de werkgevers (en hun organisaties) reduceren de opleidingskosten.

1.2.2.5 Domein Zorg, Welzijn en Sport

De opleidingen voor zorg, welzijn en sport op ons college kenmerken zich door probleemgestuurd en gepersonaliseerd leren met nadruk op het zelfstandig laten functioneren van cliënten in de beroepspraktijk. Deze uitgangspunten sluiten aan bij de ontwikkelingen in het werkveld, dat in verandering is vanwege de nieuwe

technologische mogelijkheden, de vergrijzing van de samenleving en de noodzaak de kosten van de zorg beheersbaar te houden.

De afgelopen periode zijn op landelijk niveau inhoudelijke toekomstverkenningen opgesteld gericht op het uitgangspunt 'positieve gezondheid' (het begrip dat door Machteld Huber is gemunt), waarbij burgers meer zelfredzaam moeten worden en minder afhankelijk van zorgverleners. Ons college wil het onderwijs zo inrichten dat er verbinding wordt gemaakt met de praktijk. Onderwijsinhoudelijke vernieuwingen, zoals probleemgestuurd leren passen hierbij. We werken aan een meer gezamenlijk beroepsprofiel in de voorheen meer gescheiden disciplines van zorg en welzijn.

Opleidingsdirecteur **Zorg, welzijn en sport**

“De opleiding van de toekomst is gericht op bredere zorgfuncties op alle niveaus, gericht op het activeren van mensen en positieve gezondheidszorg”.

De opleidingen proberen zo goed mogelijk in te spelen op de arbeidsmarkt in de zorg die op zichzelf een sterk fluctuerend beeld vertoont. Volgens gegevens van het Brabantse samenwerkingsverband Transvorm is de zorg en welzijn over de hele linie in 2014 (-3,6%) en 2015 (-3,3%) sterk gedaald in omvang. In 2016 (+1,4%) en 2017 (+2,0%) is de groei weer aangetrokken. Door de stijgende vraag zijn er momenteel veel vacatures, ook voor niveau 1/2. Volgens Transvorm is momenteel sprake van 'code rood' op de arbeidsmarkt (gegevens november 2017).

Bovendien vergrijzen de zorgsectoren. Volgens Transvorm is de gemiddelde leeftijd van medewerkers relatief hoog in de branches Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Verpleging, Verzorging en Thuiszorg en Geestelijke Gezondheidszorg. In vergelijking met 2012 is het aantal medewerkers jonger dan 25 jaar behoorlijk afgenomen. Het percentage 55-plussers is in 2016 groter dan het aantal 30-minners; de vergrijzing zet dus door.

Conform het regionale beeld is het aantal deelnemers aan zowel zorg- als welzijnsopleidingen op niveau 1, 2 en 3 de afgelopen jaren teruggelopen. Het aantal deelnemers aan diverse opleidingen op niveau 4 is juist gegroeid ten opzichte van 2012. Het aandeel deelnemers aan bol-opleidingen is de laatste jaren gestegen, terwijl het aandeel deelnemers aan bbl-opleidingen is gedaald. Overigens is de groei in het

aantal deelnemers aan hbo-opleidingen in Noord-Brabant het afgelopen jaar volledig toe te schrijven aan de opleidingen Verpleegkunde en Toegepaste Psychologie.

Volgens Transvorm zijn sommige uitdagingen voor de arbeidsmarkt in de zorg actueel. 'Er zijn nog steeds grote verschillen in de vraag naar en het aanbod van werknemers met verschillende kwalificaties. Het aanbod op de arbeidsmarkt sluit nog onvoldoende aan op deze vraag. Ook sluiten de competenties en houdingsaspecten van personen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt nog steeds onvoldoende aan op wensen van werkgevers.' Ons college is zich bewust van deze ontwikkelingen en werkt in nauwe afstemming met het werkveld aan oplossingen.

Kinderopvang

In de kinderopvang trekt de arbeidsmarkt weer aan. Er is duidelijk sprake van 'upgrading' van beroepen, waar eerst mbo-3 werd gevraagd gaat het nu om mbo-4, met name door verandering in de regelgeving en taalvaardigheid op niveau 3F. De branche Kinderopvang beschikt over relatief veel jongere arbeidskrachten (in de leeftijd tot 30 jaar).

Opleidingsdirecteur **Kinderopvang:**

“Na de landelijke neergang in de kinderopvang is nu de weg naar boven weer gevonden, waarbij meer eisen worden gesteld aan medewerkers”.

Onderwijsassistent

Het aantal onderwijsassistenten is de laatste jaren gedaald. De ontwikkelingskansen voor deze studenten zijn echter niet gering, al is dit afhankelijk van de landelijke regelgeving. Ten eerste ligt het voor de hand dat gezien de vergrijzing van het docentenkorps een groter beroep zal worden gedaan op onderwijsassistenten. Bovendien komen op veel plaatsen Integrale Kindcentra tot stand, waar veel

Opleidingsdirecteur **Onderwijsassistent:**

“Dit beroep is erg afhankelijk van de landelijke regelgeving. Het ligt voor de hand dat, gezien de vergrijzing van het docentenkorps, een groter beroep zal worden gedaan op onderwijsassistenten”.

werkgelegenheid ontstaat voor onderwijsassistenten die de functie van pedagogisch medewerker vervangen.

Sport

In het opleidingsdomein sport zijn de arbeidsmarktkansen goed. Iedereen vindt een baan bij verenigingen, buurthuizen en instellingen. Het merendeel van de studenten (65-85%) stroomt door naar het hbo, waaronder de lerarenopleiding Lichamelijke Opvoeding (ALO). De opleiding maakt gebruik van 6-8 stagiaires uit het derde en vierde leerjaar van de ALO (en dat zijn vaak alumni), die de mbo-studenten instrueren over stages en de overgang naar het hbo.

Er zijn twee hoofdrichtingen. Beide opleidingen zijn breed van insteek en worden aangeboden op niveau 4. Bij Buurt, Onderwijs en Sport (BOS) met 40 studenten gaat het primair om activeren van mensen. Bij Sport, Bewegen en Gezondheid (SBG) met 50 studenten gaat het om personal training, aspirant personal trainer, sport als middel, sport als levensstijl en voeding.

Sport is bij het Koning Willem I College geen doel, maar een middel; studenten worden voorbereid op het activeren, ondersteunen en contact maken met mensen. In het curriculum geven we probleemgestuurd en thematisch onderwijs rondom drie hoofdthema's: gezondheid, organiseren, en les en leidinggeven. Alle andere onderdelen zitten in deze drie themagebieden verwerkt, de vakkenstructuur is verdwenen. Bijvoorbeeld het thema voeding. Dit wordt gepresenteerd als onderdeel van gezondheid en van activeringstrategieën.

Afstemming met het werkveld vindt plaats in netwerken met het basisonderwijs, kinderopvang en sportverenigingen in gemeenten als 's-Hertogenbosch, Boxtel, Rosmalen, Vught, Vlijmen, et cetera.

1.2.2.6 Domein Orde & Veiligheid

De veiligheidsopleidingen bij het Koning Willem I College zijn heel praktisch van karakter, met een koppeling van theorie en praktijk met verschillende vormen van binnen- en buitenschoolse training. Er zijn ongeveer 450 studenten. Ongeveer de helft zit in een voortraject richting defensie, zo'n 20% bij beveiliging in de private sector en zo'n 30% bij het publieke domein van de handhaving. De werkgelegenheid ontwikkelt zich in alle veiligheidsdomeinen gunstig. Er is grote behoefte aan personeel, waarbij

ieder subdomein zijn eigen wervingskanalen en principes van inzetbaarheid hanteert. Bij defensie heeft men de laatste jaren bezuinigd op het binden en boeien van studenten, onder andere door een beperking van de begeleiding van studenten. Een andere uitdaging is dat de particuliere sector, vanwege de aantrekkelijke economie, jongens wegkoopt, als ze een aantal uren stage moeten lopen in de garage, bouw, ICT of metaal. Nu poogt defensie de vacatures in te vullen met een bbl-programma voor de Genie, wat aantrekkelijk is voor jongens van 17 jaar die relatief goed betaald krijgen. Dat haalt echter weer studenten weg uit de bol.

Opleidingsdirecteur **Orde & Veiligheid:**

“Er is vraag naar personeel op alle niveaus. De verschillende werkgebieden, defensie, handhaving, politie en particuliere beveiliging, kunnen hun personeel-sinzet onderling beter optimaliseren”.

De tekorten bij de politie komen ook voort uit de werving van de politie zelf. De politie legt de nadruk op de selectie van een dertigtal van de beste studenten, die moeten voldoen aan taal en theoretische eisen. Mede door deze strenge eisen wordt de beoogde diversiteit van de instroom niet bereikt. Voor zowel de politie als het onderwijs is het een uitdaging om tot een betere afspiegeling van de bevolkings-samenstelling te komen.

De buitengewoon opsporingsambtenaren (BOA's) kennen een breed toepassings-gebied, variërend van het groene domein, waterschap, omgevingsdienst, bosbouw, stadstoezicht, openbaar vervoer en douane. Ook hier is het voor jongeren vaak aantrekkelijk om te werken met interessante opsporingsvraagstukken. Vanuit de vele verschillende werkvelden van de BOA investeert men onvoldoende in de school. Daar zou men meer kunnen doen aan de ontwikkeling van stages et cetera.

De particuliere veiligheids-/beveiligingsbedrijven zijn vaak onderdeel van nationale en internationale ondernemingen (Trigion, Securitas, G4S). Zij kenmerken zich onder andere door de nadruk op kostenbeheersing en flexibilisering. De prijs is een allesbepalende factor in dit marktsegment. Rondom de grote bedrijven zitten veel mkb-bedrijven die in een ware vechtmart om de contracten strijden: musea, winkelcentra, gevangeniswezen, evenementen. In het werkveld is sprake van vergaande technologische verschuivingen. Bij

ons college investeren we in nieuwe medewerkers die vaardig zijn met nieuwe technologie, bijvoorbeeld cybercrime, maar de kwalificatiedossiers lopen daarbij nog achter. Hetzelfde gebeurt bij de politieopleiding waar meer aandacht is voor fenomenen als gezichtsherkenning en technische criminaliteit.

De trend in het private domein is de nadruk op hospitality. Er wordt meer dan voorheen aandacht besteed aan de bejegening van mensen, netheid en orde, mensen zijn het visitekaartje van bedrijven en multi-inzetbaarheid is de norm. Er is ook maatschappelijke weerstand tegen camera's, die in steeds meer opstellingen worden geplaatst. Op dit moment geldt nog wel: camera's zijn goedkoop en mensen zijn duur.

De verwachting is dat we in de toekomst gaan werken met een bredere basisopleiding en meer specifieke kopmodules en specialisatieprogramma's. Er zijn nu te veel verschillen tussen veiligheidsdomeinen aangebracht waarvan men zich kan afvragen hoe functioneel die zijn. Bijvoorbeeld het onderdeel 'veerkracht' bij defensie is inhoudelijk niet anders dan 'mentale weerbaarheid' bij HTV. In elk van de subdomeinen bestaan op landelijk en op lokaal niveau vormen van overleg en afstemming tussen het beroepsonderwijs en het werkveld, met betrekking tot trends en ontwikkelingen, het uitdragen van het beroepsbeeld, en de kwaliteit van BPV en de ontwikkeling van de stagemarkt.

1.2.3 Toekomst van de arbeidsmarkt

De toekomst van de arbeidsmarkt laat zich niet eenvoudig tekenen: er zijn immers technologische en conjuncturele verschillen in arbeidsmarktkansen per opleidingsdomein en per opleidingsniveau. Volgens de voorspellingen zal er vanwege de vergrijzing van de beroepsbevolking de komende jaren veel vraag zijn naar arbeidskrachten. Bovendien vertoont de economie in Noord-Brabant een bovengemiddelde groei (Bron: ROA, 2018). De toekomst van het vakmanschap veronderstelt bovendien dat alumni tenminste een behoorlijke mate van vakmanschap ontwikkelen om aan het werk te komen en zich vervolgens on the job verder ontwikkelen (Bron: Buisman en van der Velden, 2017). In de metaaldomeinen brengt de energietransitie de overgang naar wind- en zonne-energie met zich mee. Er komen nieuwe opleidingen voor Energiespecialist en Human Technology. In de motorvoertuigenbranche vindt een overgang plaats naar elektrocellen, brandstofcellen en ICT-technologie. In de bouw gaan verschillende disciplines in elkaar overlopen. De logistiek van het bouwproces wordt

belangrijker en daarmee de planning. Dat zal ook leiden tot meer gecombineerde trajecten, bijvoorbeeld tussen ICT en installatietechniek. In de richting economie is de verwachting dat er twee varianten gaan ontstaan in de kwalificatiestructuur: wel/niet commerciële functies (backoffice of frontoffice). In de zorg wordt meer samengewerkt tussen verschillende specialisaties gericht op het realiseren van een positieve gezondheidszorg.

In zorg- en welzijnsfuncties verdwijnen de specifieke scheidslijnen tussen de branches. In de toekomst zal vaker sprake zijn van gecombineerde opleidingen (bijvoorbeeld MZ-3 en VG-IZ). Ook zullen we vaker onderwijs verzorgen in afstemming met geselecteerde instellingen, waarbij de vraag uit de beroepspraktijk leidend is.

1.2.4 Toekomst van het leerplan / de kwalificatiestructuur

Het Koning Willem I College focust zich op de toekomst. We realiseren ons dat een kwalitatieve verandering van de opleidingen nodig is. De toekomst is onzeker en dat vraagt dat studenten zowel een inhoudelijk vak leren als persoonlijke vaardigheden opdoen, waarmee ze zich kunnen redden als de omstandigheden in werksituaties veranderen. We werken binnen ons college met het model van de T-shaped professional, waarbij we studenten én bredere vaardigheden én specialistisch vakmanschap aanreiken.

Door samen te werken met studenten van andere opleidingen en open te staan voor elkaars ideeën en manieren van denken en te werken aan levensechte opdrachten krijgen studenten de mogelijkheid meer betekenis aan de werkelijkheid te geven. Door andere inzichten binnen te laten in je normale referentiekader of manier van denken ontstaat innovatie. Samenwerken met andere disciplines, kennismaken en gebruikmaken van elkaars talenten, empathisch vermogen ontwikkelen, nieuwsgierigheid opwekken en over grenzen heen leren kijken, om zo voorbereid te zijn op een meer diverse, complexe en constant veranderende wereld.

Verskillende opleidingen passen het curriculumontwerp de komende jaren verder aan. Er is behoefte aan meer ruimte voor een brede basisopleiding die uitmondt in kopprogramma's of specialisatieprogramma's. De generieke component van programma's zal worden vergroot, al moeten studenten wel de context van het werkveld leren begrijpen en leren kennen.

Onze verwachting is dat de landelijke kwalificatiedossiers op een algemener niveau omschreven zullen gaan worden om meer ruimte te geven aan diverse toepassingsmogelijkheden. Sommigen vinden het kwalificatiedossier niet voldoende actueel, en zij maken zich zorgen over het (te langzame) tijdspad van ontwikkelingen. De door OCW geboden experimenteerterruimte zal in onze ogen gaan leiden tot dossiers die recht doen aan een veranderende samenleving.

De positie van studenten is een belangrijk aandachtspunt. Voor sommige van onze leraren is de huidige generatie studenten een challenge. Een generatie die veel bezig is met gaming, een wisselende inzet toont en om uiteenlopende vormen van bejegening vraagt. Het gaat naar hun mening om een moeilijke doelgroep, de werkhouding varieert sterk, lang niet iedereen komt altijd op tijd. Maar studenten verwachten wel dat zij serieus worden behandeld en duurzaamheid is voor hen een belangrijke waarde. In de horecaopleidingen is dit een expliciet punt van aandacht: de bedrijven denken in termen van producten, de opleiding in termen van samenwerkings- en ontwikkelingsprocessen. Ook in de creatieve opleidingen en bij zorg, welzijn en sport is veel aandacht voor de persoonlijke kenmerken van de studenten, die hen een unieke waarde geven op de arbeidsmarkt.

We plaatsen enkele kanttekeningen bij de stoplichtmethodiek ('kans op werk' en 'kans op stage') die SBB hanteert. Voor ICT-functies is er ook op lagere niveaus voldoende werk. Ook in de horeca is bijvoorbeeld de kans op werk voor Manager Ondernemer Horeca positief; die kunnen overal aan de slag.

1.2.5 Toekomst van een leven lang ontwikkelen

Het college bereidt zich voor op de mogelijkheid om afzonderlijke modules aan te gaan bieden op de onderwijsmarkt. De mogelijkheden daartoe variëren per opleidingsdomein en per opleidingsniveau.

In de metaalrichtingen geloven we in de ontwikkeling van gecertificeerde opleidings-trajecten, zodat studenten van niveau 2 kunnen doorstromen naar 3 en 4.

In het domein van de creatieve opleidingen is het werk sterk ontwikkelingsgericht. Er is daarom minder behoefte aan systematische om- en bijscholingsprogramma's. Wel zijn er bijeenkomsten met alumni om de uitwisseling met het werkveld te verbeteren.

In de horeca-opleidingen is het onderwijsprogramma stapsgewijze opgebouwd. Deze indeling leent zich heel goed voor het vertalen van onderdelen van het programma naar de externe markt. Deze kunnen via contractactiviteiten worden aangeboden.

In de ICT-richting is om- en bijscholing een concurrentievoorwaarde. Hier bestaan internationale certificaateisen, die bovenop het landelijke diploma worden verstrekt. Ook de keuzedelen zijn gecertificeerd. Het ligt voor de hand dat de opleidingen zich in deze richting verder gaan ontwikkelen.

1.2.6 Toekomst overleg met werkveld

Er bestaan verschillende vormen van overleg van de opleidingen met het werkveld. In de meeste gevallen is dit overleg structureel van aard, maar er zijn ook jaarlijkse evenementen en 'meet en greet'-dagen. De aard en vorm van deze overleggen wisselt per opleidingsdomein. We zoeken overal naar de beste vormen van afstemming, zonder te hoge coördinatiekosten. De verschillende opleidingen kunnen van elkaars ervaringen ook leren. Bij marketing en communicatie kennen de samenwerkingsverbanden met de provincie Noord-Brabant en gemeente 's-Hertogenbosch een specifieke afspraak: de gewenste competenties van stagiaires vertalen we naar het curriculum zodat onderwijs en examinering actueel blijven.

Bij alle opleidingen is sprake van internationalisering. Voor de opleidingen binnen de afdeling International Business Studies geldt een specifieke situatie; deze afdeling participeert in het landelijk netwerk voor tweetalig onderwijs van Nuffic en in de Duitse EBBD E.v., een stichting die het netwerk vormt voor alle onderwijsinstellingen die het European Business Baccalaureate Diploma aanbieden.

1.2.7 Verantwoording van de tekst

Deze tekst is in mei 2018 geschreven met behulp van de laatste gegevens over de arbeidsmarkt in de regio Noordoost-Brabant, aangevuld met prognoses en voorspellingen. In aanvulling op de regionale statistieken zijn diepte-interviews gehouden met leidinggevenden en directieleden van opleidingsdomeinen van het college over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Deze interviews geven meer detail en kleur aan het regionale beeld dat voortkomt uit de regionale arbeidsmarktstatistieken. Deze inzet heeft tevens als voordeel dat leidinggevenden binnen het college beter op de hoogte zijn van de trends en ontwikkelingen die collega's waarnemen en dat er meer systematiek ontstaat in de vastlegging van de gegevens.

Het is van belang daarbij onderstaande overwegingen in aanmerking te nemen.

Ten eerste zijn de regionale beschrijvingen van het UWV niet exact dekkend met het toeleveringsgebied van ons college. Het gaat om een administratieve indeling die deels overlapt met ontwikkelingen in gemeentes die formeel vallen onder de regio Midden-Brabant (Tilburg en Waalwijk), Zuidoost-Brabant (Eindhoven) en Helmond-De Peel, en het Rivierenland richting Tiel. Bovendien is in de regio Noordoost-Brabant ook ROC De Leijgraaf gevestigd. Uit de regiobeschrijvingen van de economische ontwikkelingen in aangrenzende gebieden in de provincie blijkt grosso modo eenzelfde economisch beeld. Dit beeld wordt bevestigd door de publicaties van CBS, CPB en ING.

Ten tweede zijn er voor sommige domeinen in de regio meer precieze gegevens beschikbaar, maar dat geldt niet voor alle domeinen. In het domein zorg en welzijn bijvoorbeeld biedt het samenwerkingsverband Transvorm meer diepgaande gegevens over sectoren als Verpleging en Verzorging en Ouderenzorg. Voor andere domeinen, zoals de horeca, de metaal en de bouw zijn landelijke monitors beschikbaar, die weer niet ingaan op regionale verschillen.

Ten derde geeft de 'Regio in beeld'-publicatie van UWV wel de economische ontwikkelingen exact weer, in termen van aantallen werkenden, vacatures en werkzoekenden, maar deze cijfers hebben nog een vertaling nodig voordat ze goed bruikbaar zijn voor het mbo, met zijn dubbele leerweg (bol en bbl) op verschillende niveaus van opleiding (entree en mbo 2, 3, 4) en de steeds wisselende vraag hoe studenten een geschikte stageplaats kunnen vinden. De arbeidsmarktverkenning van de verschillende leerroutes in het mbo vraagt met andere woorden om veel verfijndere gegevens dan de verschillende regionale verkenningen momenteel bieden.

Anders geformuleerd: dé arbeidsmarkt of hét afnemend werkveld bestaan niet. De algemeen beschikbare cijfers zijn incompleet, vaak te laat beschikbaar om de trends voor succesvolle leerroutes van studenten in ieder van onze 168 opleidingen adequaat te kunnen voorspellen. Er worden wel pogingen gedaan om te komen tot een regionaal arbeidsmarktdashboard (BRAM), maar dat is nog niet voldoende operationeel. Tevens kunnen we vaststellen dat de opleidingen hun alumni na afloop van hun studie nog niet systematisch volgen.

1.3 DE AGENDA VOOR 2019-2022

1.3.1 Reflectie op de beginsituatie

Innovatie van het onderwijs

De beschrijving van de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant maakt duidelijk dat, ondanks het gegeven dat elk domein zijn eigen dynamiek kent, er ook een rode draad te destilleren is. Het gaat hierbij om de gewenste inrichting van het onderwijs om ook in de toekomst de aansluiting te behouden op de arbeidsmarkt. Scheidslijnen tussen branches vervagen geleidelijk, de samenwerking tussen verschillende disciplines neemt toe, bestaande beroepen veranderen en nieuwe beroepen ontstaan (in een snel tempo) en het beroepenveld heeft behoefte aan specialisten met een voldoende brede basis die zich op het werk verder kunnen ontwikkelen. Dat vraagt om een veranderende inrichting van het onderwijs, waarin zowel aandacht is voor de ontwikkeling van generieke (beroeps-) vaardigheden (voor de toekomst) als ook voor de ontwikkeling van specialistisch vakmanschap. Dat vraagt om een verbreding van de basis bij de instroom (met voldoende beroepscontext) uitmondend in een specialisatie bij de uitstroom. Wat dat betekent voor de precieze rollen van de studenten, de onderwijsinstelling en het beroepenveld in elk van de opleidingsdomeinen moet de komende periode verder verkend worden.

Binnen het Koning Willem I College is de afgelopen jaren in dit kader al gestart met de implementatie van interdisciplinaire projecten om studenten ook nu al in aanraking te laten komen met andere disciplines. Daarnaast zijn een kenniskring Leren voor de Toekomst en een onderzoeksteam technologische innovaties (KIT: KW1C Innovation & Technology for Tomorrow) opgericht. In het meerjarenplan 'Ambitie, Aandacht en Ambiance' wordt ingezet op het opleiden van studenten als T-shaped professionals. Binnen deze kwaliteitsagenda formuleren we een maatregel waarin de onderwijsafdelingen samen met het beroepenveld nader verkennen hoe het onderwijs ingericht kan worden. Het college zal daarbij 'in de voorhoede' in het experiment 'Geregionaliseerde beroepsopleidingen en kwalificaties mbo' bijdragen aan de ontwikkeling van de kwalificatiedossiers om dit mogelijk te maken.

Sinds 2015 is het aandeel van de bbl in de studentenpopulatie van het gehele college met zo'n 4% toegenomen (van 22,6% in 2015 naar 26,4% in 2018³), met name in de Techniek en in de Zorg. Vanwege de groeiende behoefte aan personeel in de Zorg zal deze trend zich naar alle waarschijnlijkheid in de komende jaren doorzetten. In de Techniek zal, in afstemming met de samenwerkingsverbanden, worden ingezet op het 'terugzetten' van de bol-trajecten die in tijden van economische crisis zijn opgestart naar de oorspronkelijke bbl-trajecten. Daarnaast zal, vanuit het thema Leven Lang Ontwikkelen voor zittende medewerkers en het bevorderen van zij-instroom in kansrijke beroepen, in een aparte maatregel worden ingezet op het vergroten van het aantal bbl-trajecten.

Ten derde zet het college in op het versterken van het alumnibeleid, zodat studenten na het voltooien van hun opleiding beter gevolgd kunnen worden. Niet alleen ten aanzien van de toeleiding naar de arbeidsmarkt, maar ook ten aanzien van de aansluiting op het vervolgonderwijs. De alumnivereniging van het college, de A-Academy, zal daarin mede het voortouw nemen. Het doel is de belangrijkste ontwikkelingen inzichtelijk te maken.

Macrodoelmatigheid

Uit onderzoek van Arbeidsmarktkansen.nl en Intelligence Group in het voorjaar 2018 blijkt dat studenten in het middelbaar beroepsonderwijs uitstekende kansen op de arbeidsmarkt hebben. Door de groeiende economie en de grote aantallen vacatures is hun positie op de arbeidsmarkt sterk verbeterd. De onderzoekers constateren voor de verschillende roc's grote verschillen tussen toekomstige kansen op de arbeidsmarkt. In de top 10 van roc's met gemiddeld voor alle studenten zeer goede kansen op de arbeidsmarkt neemt het Koning Willem I College de zesde positie in.

Binnen het Kennispact MBO Brabant, waarbinnen tien onderwijsinstellingen voor middelbaar beroepsonderwijs en de provincie Noord-Brabant participeren, is de afgelopen jaren ook inzicht verkregen in het aanbod van opleidingen en de aansluiting daarvan op de arbeidsmarkt. Binnen dit Brabantse samenwerkingsverband is de doelstelling van macrodoelmatigheid geformuleerd. Dit is het realiseren van een betere aansluiting van het opleidingsaanbod op de arbeidsmarkt en een doelmatigere spreiding van het opleidingsaanbod, waarbij als uitgangspunt geldt dat de verantwoordelijkheid voor het vaststellen van het opleidingsaanbod

³ Bron: Dashboard Koning Willem I College.

bij de onderwijsinstellingen ligt, maar steeds in nauw overleg en afstemming met het (regionale) bedrijfsleven en nabijgelegen onderwijsinstellingen. Binnen het Kennispact MBO Brabant hebben de bestuurders afgesproken om gezamenlijk een maatregel te treffen ter verbetering van de macrodoelmatigheid van de opleidingsportefeuilles van de Brabantse mbo-instellingen. Passend binnen het landelijk speerpunt 'Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst' hebben de bestuurders binnen Kennispact MBO Brabant tevens afgesproken om een maatregel te treffen ten behoeve van het leven lang ontwikkelen in Brabant. Beide maatregelen komen aan bod in hoofdstuk 4 van deze kwaliteitsagenda.

In deze reflectieparagraaf is al kort ingegaan op de samenwerking tussen het onderwijs en het beroepenveld. In onderstaande SWOT-analyse is, in termen van sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen, vanuit een breder perspectief naar de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven gekeken, hetgeen van toegevoegde waarde kan zijn bij het proces dat gericht is op het versterken van de dialoog tussen het onderwijs en het beroepenveld.

	Positieve factoren	Negatieve factoren
Externe herkomst	<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none"> Praktijkgestuurd onderwijs Experiment regionale invulling kwalificatiedossier Verbreding inzet stageconsulenten Kennispact MBO Brabant Leven Lang Ontwikkelen 	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none"> Detail kwalificatiedossiers versus dynamische markt Conjunctuurgevoeligheid arbeidsmarkt Onvoldoende aanbod praktijkopdrachten Moeilijke werving leraren (uit de praktijk)
Interne herkomst	<p>Sterktes</p> <ul style="list-style-type: none"> Interdisciplinaire projecten Reële opdrachten vanuit de praktijk Centraal bedrijvencontactpunt Relatiebeheer Bedrijven & Relaties De Kroon, een BPV-bedrijf in de school Alumnivereniging A-Academy 	<p>Zwaktes</p> <ul style="list-style-type: none"> Bedrijfsstages docenten Representativiteit dialoog beroepenveld Beleidsvorming Leven Lang Ontwikkelen Alumni onderzoek

1.3.2 De maatregelen voor 2019-2022

Samenvattend betekent dit dat de nadere verkenning van het landelijke thema 'Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst' tot drie maatregelen in de kwaliteitsagenda 2019-2022 leidt:

- Maatregel 1.1: Innovatie van het onderwijs
- Maatregel 1.2: Intensivering van de bbl
- Maatregel 1.3: Alumnibeleid.

MAATREGEL 1.1: INNOVATIE VAN HET ONDERWIJS

<p>Belofte</p>	<p>De (regionale) arbeidsmarkt verandert. Scheidslijnen tussen branches vervagen geleidelijk. Samenwerking tussen verschillende disciplines wordt steeds belangrijker. Daarmee veranderen de eisen die aan een (beginnend) beroepsbeoefenaar worden gesteld. Het belang van een stevige basis met generieke (beroeps)vaardigheden uitmondend in specialistische vaardigheden waar het (regionale) beroepenveld om vraagt wordt steeds groter. Dat vraagt om een verdere innovatie van het onderwijs, die de opleidingen samen met het beroepenveld en studenten moeten vormgeven. Het is wenselijk om het model Leren voor de Toekomst daarbij te betrekken. Door onder andere de implementatie van interdisciplinaire projecten bij de invoering van de herziene kwalificatiestructuur is een belangrijke eerste stap gezet in dit proces. Het is de overtuiging van het college dat voor een volgende stap een verdere herziening van de kwalificatiestructuur nodig is. Dat</p>	<p>is ook de reden dat het college met een beperkt aantal kwalificaties binnen de domeinen Economie en Zorg & Welzijn participeert in het experiment 'Geregionaliseerde beroepsopleidingen en kwalificaties mbo'. Parallel daaraan zullen opleidingsteams voor andere kwalificaties in dialoog met het beroepenveld verkennen op welke wijze het onderwijs (ook binnen de huidige kwalificatiestructuur) beter kan aansluiten op de arbeidsmarkt. De ambitie van het Koning Willem I College laat zich vertalen naar de volgende doelen, die ook binnen het experiment van toepassing zijn: (1) verbetering van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt (van de toekomst), (2) het vergroten van het eigenaarschap van het onderwijs bij docenten en (regionale) werkgevers en (3) het versterken van de kwaliteit en innovatiekracht van het onderwijs⁴.</p>
<p>Samenwerken</p>	<p>Binnen het experiment 'Geregionaliseerde beroepsopleidingen en kwalificaties mbo' werken we samen met het Friesland College, het ROC van Twente en met het regionale beroepenveld om te komen tot de invulling van het landelijke en regionale deel voor een beperkt aantal kwalificaties binnen de clusters 'Zorg & Welzijn', 'Media en vormgeving' en 'Financiële diensten en Juridisch'. Deze samenwerking wordt vormgegeven binnen de vastgestelde Algemene maatregel van bestuur (AMvB). Verantwoording zal separaat plaatsvinden aan de verantwoording van de kwaliteitsagenda, eveneens volgens de richtlijnen in de AMvB.</p> <p>Parallel aan het experiment 'Geregionaliseerde beroepsopleidingen en kwalificaties mbo' zal door opleidingsteams (via de brancheregio-commissies van de onderwijsafdelingen) worden samengewerkt met het regionale beroepenveld aan het formuleren en implementeren van ontwerpregels voor de inrichting van opleidingen teneinde de aansluiting met de (toekomstige) arbeidsmarkt beter te kunnen realiseren. Dit proces zal in twee fasen plaatsvinden. Fase 1 (2019</p>	<p>en 2020) is gericht op het versterken van het lerend vermogen van opleidingsteams en regionaal beroepenveld en moet (per sector) leiden tot een startmeting van de huidige aansluiting op de arbeidsmarkt en een set ontwerpregels om die aansluiting te versterken. In fase 2 (2021 en 2022) starten we met de implementatie van de geformuleerde ontwerpregels in de opleidingen die starten in het schooljaar 2020-2021. In een eindmeting wordt nagegaan in welke mate de opleidingen die gestart zijn in 2020-2021 zijn ingericht conform de afgesproken ontwerpregels en in hoeverre het lerend vermogen en eigenaarschap van opleidingsteams en het (regionale) beroepenveld is versterkt.</p> <p>Binnen Kennispact MBO Brabant wordt in werkateliers en ontwikkelateliers met de Brabantse mbo-instellingen samengewerkt aan de innovatie van het onderwijs. Er zijn uitgangspunten geformuleerd waarop de onderwijsvisie en dus de curricula zijn gebaseerd. Samen met het pedagogisch/didactische kader van de participerende scholen vormen deze het fundament waarop curricula gebouwd worden.</p>

⁴ Binnen deze maatregel wordt, ten behoeve van de samenhang, aangesloten bij de doelen die nagestreefd worden binnen het experiment 'Geregionaliseerde beroepsopleidingen en kwalificaties mbo'.

Doelgroepen	<p>Versterking van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt van de toekomst is primair bedoeld voor startende studenten (zodat zij later beter zijn toegerust als beginnend beroepsbeoefenaar) en het beroepenveld (beter toegeruste beginnend beroepsbeoefenaren die aan hun branche een kwalitatieve en innovatieve toevoeging zijn). Onderzoek onder alumni (zie relatie met de maatregel 'Alumnibeleid')</p>	<p>en onderzoek op de (regionale) arbeidsmarkt moeten duidelijk maken in hoeverre dat gerealiseerd is. Dat zal na fase 2 mogelijk zijn, waardoor deze metingen buiten de periode van deze kwaliteitsagenda vallen. Secundair is deze maatregel bedoeld voor de versterking van de horizontale dialoog tussen het onderwijs en het beroepenveld. De eindmeting in fase 2 geeft inzicht in de realisatie daarvan.</p>
Effect	<p>Binnen het Koning Willem I College hebben de onderwijsafdelingen, ten behoeve van de afstemming met het beroepenveld, een horizontale dialoog ingericht (in een aantal onderwijsafdelingen middels brancheregiocommissies). Deze maatregel beoogt een tweetal effecten: (1) ten behoeve van het proces versterking van de horizontale dialoog tussen onderwijs en beroepenveld met in de uitwerking aandacht voor structuur, betrokkenheid, inhoud en lerend vermogen, leidend tot (2) onderwijsprogramma's die beter aansluiten op de arbeidsmarkt van de toekomst. Op (de langere) termijn zal het effect zijn dat studenten beter zijn toegerust om te kunnen functioneren in een (snel) veranderend beroepenveld.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In 2020: per sector een versterkte horizontale dialoog over de innovatie van het curriculum gerelateerd aan de innovatie binnen het werkveld. Bij de versterking van de horizontale dialoog wordt minimaal ingezet op een (per sector overeengekomen en beschreven) systematische aanpak, een representatieve betrokkenheid, trends in het beroep en het onderwijs, het lerend vermogen en de kwaliteitsontwikkeling van het curriculum. 	<ul style="list-style-type: none"> • In 2020: per sector een set met ontwerpregels voor de inrichting van opleidingen (minimaal gerelateerd aan T-shaped professional, mate van verbreden en verdiepen, relatie met drievoudige kwalificatie, relatie met Leren voor de Toekomst) als resultaat van de horizontale dialoog om de aansluiting met de toekomstige arbeidsmarkt te versterken. • In 2022: per sector een overeengekomen en beschreven duurzaam ingerichte horizontale dialoog tussen opleidingsteams en het (regionale) beroepenveld. • In 2022: per sector een set met geactualiseerde ontwerpregels voor de inrichting van opleidingen als resultaat van de horizontale dialoog om de aansluiting met de toekomstige arbeidsmarkt te versterken. • In 2022: per sector voor minimaal 50% van de opleidingen (grote) leerplannen die voldoen aan de afgesproken set met ontwerpregels. • Daarnaast zal het effect van deze maatregel zijn dat het eigenaarschap en het lerend vermogen van docenten en (regionale) werkgevers voor de inrichting van het onderwijs versterkt is, gemeten aan de hand van de criteria in de beschrijving van de startsituatie in fase 1 (gericht op de juiste betrokkenheid, de juiste doelstellingen en kwaliteitsverbetering).

Budget	<p>Fase 1: gemiddeld 1 fte per afdeling per jaar, in totaal 17 fte (€ 1.190.000)</p> <p>Fase 2: gemiddeld 1 fte per afdeling per jaar, in totaal 17 fte (€ 1.190.000)</p>	<p>Ondersteuning vanuit het secundaire proces ten aanzien van het verbeteren van de horizontale dialoog met het beroepenveld en innovatie van onderwijs: jaarlijks 4 fte (€ 280.000).</p> <p>Totaal: $2 \times € 1.190.000 + 2 \times € 1.190.000 + 4 \times € 280.000 = € 5.880.000$</p>
Verantwoording	<p>Zoals eerder aangegeven vindt de verantwoording voor het experiment 'Geregionaliseerde beroepsopleidingen en kwalificaties mbo' (binnen de richtlijnen in de AMvB) separaat aan de verantwoording van deze kwaliteitsagenda plaats.</p>	<p>De verantwoording voor de maatregel 'Innovatie van het onderwijs' vindt jaarlijks plaats in de brancheregiocommissies van de onderwijs-afdelingen volgens de met het beroepenveld afgesproken planning. Een samenvatting van de verantwoordingen per sector wordt jaarlijks opgenomen in het geïntegreerde jaardocument.</p>
Opmerkingen/ aanvullingen	<p>Een onderwijsinstelling als het Koning Willem I College is een informatie-intensieve organisatie. Bij de implementatie van deze maatregel worden mogelijke consequenties voor de informatie-</p>	<p>voorziening tijdig in beeld gebracht in afstemming met de dienst Informatiemanagement.</p>

MAATREGEL 1.2: INTENSIVERING VAN DE BBL BINNEN DE TECHNIEK

<p>Belofte</p>	<p>Aantal bbl-trajecten binnen de sector Techniek verhogen van zittende medewerkers in het kader van een leven lang ontwikkelen en zij-instroom kansrijke beroepen.</p> <p>Binnen de bedrijven worden er steeds meer of andere competenties vereist binnen bestaande functies op mbo 2-3-4. Het Koning Willem I College probeert door actief met het bedrijfsleven samen te werken hierop te anticiperen. Zij-instroom is gebaseerd op de vraag vanuit de branche.</p>	<p>De regionale samenwerking krijgt vorm middels convenanten, waarin de bedrijven actief bijdragen aan de inhoud van de opleidingen; passend binnen de vereisten in het kwalificatiedossier. Het verbeteren van het carrièreperspectief voor de medewerkers (leren, werken en leven) is een belangrijk doel dat wordt nagestreefd.</p> <p>Er wordt op basis van een nulmeting en arbeidsmarktanalyse een propositie opgesteld. Een acquisitieplan is daarvan een onderdeel.</p>
<p>Samenwerken</p>	<p>Binnen de regio worden afspraken gemaakt met partners, scholen, samenwerkingsverbanden en SBB. Met de samenwerkingsverbanden wordt nauw samengewerkt om de instroom te bevorderen en de kansen te verhogen.</p> <p>Wat betreft het opschalen van zittende medewerkers is er binnen de techniekafdeling MTS een flexibel, op maat gericht onderwijsaanbod. Medewerkers binnen het MKB techniek kunnen daardoor flexibel in- en uitstromen. Op basis van de vraag vanuit het bedrijfsleven is een uitbreiding van het concept mogelijk (direct met bedrijven uit de regio, in sommige trajecten overstijgt het de regio). De regionale agenda wordt binnen Kennispact MBO Brabant meegenomen alsmede de onderlinge samenwerking.</p> <p>Middels een brancheregiocommissie (BRC)/bedrijfsadviesraad wordt, in samenwerking met de SBB, besproken welke aandachtspunten</p>	<p>er liggen binnen de opleidingen en hoe deze te organiseren zodat deze medewerkers ook flexibel kunnen instromen en gediplomeerd uitstromen (mbo 2-3-4).</p> <p>Flexibel organiseren van opleidingen is voorwaarde om de ambitie waar te maken en duurzaam weg te zetten binnen de organisatie; haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar en organiseerbaar (HUBO). Binnen de sector Techniek is een viertal werkgroepen geformeerd die met de volgende onderwerpen, onder aansturing vanuit het projectbureau Bedrijven & Relaties, vanaf het schooljaar 2018-2019 aan de slag gaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicatie in- en extern (BPV platform en corporate identity) • Relatiemanagement / klantcontact / key- accountmanagement / B3Net • Flexibilisering bbl • Afstandsleren in de bbl

Doelgroepen	Met name doorstroom binnen de eigen organisatie (leven lang leren) maar ook voor zij-instroom, dit vaak in samenwerking met samenwerkingsverbanden binnen de bedrijfstak.	
Effect	Binnen de sector Techniek zijn er vanaf 2006 initiatieven genomen die hebben geleid tot een verhoogde instroom van medewerkers die door de werkgever worden gefaciliteerd om een mbo-diploma te behalen. Na een afname van de instroom van 131 (in 2014) naar 109 (in 2015) is de instroom van 200 (in 2016) toegenomen tot 287 (2018); daarbij moet worden aangetekend dat in de jaren 2014 en 2015 sprake was van een recessie. Het is de ambitie van het Koning Willem I College om in 2020 de instroom te verhogen naar 300 studenten en in 2022 naar 335 studenten.	Bij het bepalen van de ambitie is uitgegaan van diplomagerichte trajecten die in overleg met bedrijven tot stand komen. Het Koning Willem I College is overtuigd van de meerwaarde van het diploma in plaats van een certificaat, maar realiseert zich dat er, in het kader van Leven Lang Ontwikkelen, een groeiende behoefte is voor certificaatgerichte maatwerktrajecten. Deze ontwikkeling is bij de bepaling van de ambitie betrokken.
Budget	Budget voor de vier aangegeven werkgroepen: jaarlijks 170 klokuren per werkgroep (0,4 fte).	
Verantwoording	De interne verantwoording vindt plaats binnen de expertisegroep en als afgeleide daarvan naar het college van bestuur. Jaarlijks	wordt de voortgang van deze maatregel tevens verantwoord in het geïntegreerde jaardocument.
Opmerkingen/aanvullingen	Een onderwijsinstelling als het Koning Willem I College is een informatie-intensieve organisatie. Bij de implementatie van deze maatregel worden mogelijke consequenties voor de informatie-	voorziening tijdig in beeld gebracht in afstemming met de dienst Informatiemanagement.

MAATREGEL 1.3: ALUMNIBELEID

<p>Belofte</p>	<p>Het Koning Willem I College zet in op het versterken van het alumnibeleid. Dit doen we enerzijds door oud-studenten te binden aan het college via de alumnivereniging en anderzijds door onderzoek te doen naar de beleving van studenten ten aanzien van de aansluiting van het gevolgde onderwijs op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs.</p> <p><i>De A-Academy</i> De A-Academy is dé alumnivereniging van het Koning Willem I College. Een innovatief platform van oud-studenten van alle afdelingen. Zij zijn een centraal contactpunt voor hun leden, studenten, het college en het bedrijfsleven. De A-Academy bestaat inmiddels zeven jaar en heeft in schooljaar 2017- 2018 voor een nieuwe koers gekozen gericht op het (weer) vergroten van het aantal leden en de deelname aan netwerkbijeenkomsten.</p> <p>Het college hecht grote waarde aan de alumnivereniging in het kader van binding met oud-studenten, volgen van oud-studenten nadat zij</p>	<p>het college hebben verlaten en het inzetten van oud-studenten ter ondersteuning van het onderwijs. Het college ondersteunt de nieuwe koers.</p> <p><i>Onderzoek</i> Landelijk en regionaal is (harde) informatie beschikbaar over toeleiding van studenten naar de arbeidsmarkt en over doorstroom naar het hbo. Het Koning Willem I College wil deze informatie verrijken met (zachte) informatie over de beleving van studenten over de aansluiting tussen het aangeboden onderwijs en de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs.</p> <p>We willen daarom een onderzoeksmethodiek ontwikkelen waarbij de harde en zachte informatie over de aansluiting op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs met elkaar worden verbonden. Daarbij zal worden nagegaan of gebruik kan worden gemaakt van de alumnitool die momenteel binnen de MBO Raad wordt ontwikkeld.</p>
<p>Samenwerken</p>	<p>Het bestuur van de A-Academy zet in afstemming met het Studenten Succes Centrum in op het vergroten van het aantal leden van de alumnivereniging en het vergroten van de deelname aan netwerkactiviteiten.</p> <p>Als verdiepende activiteit zal de A-Academy, samen met de onderwijsafdelingen, inzetten op het vergroten van het aantal alumniverenigingen dat gerelateerd is aan een onderwijsafdeling.</p>	<p>De dienst Governance & Control zal in afstemming met het Studenten Succes Centrum onderzoek verrichten naar de aansluiting van het aangeboden onderwijs op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs, zowel vanuit een kwantitatieve invalshoek als vanuit een kwalitatieve invalshoek.</p>
<p>Doelgroepen</p>	<p>Deze maatregel is gericht op oud-studenten, maar ook met het doel om het onderwijs voor nieuwe en zittende studenten te verbeteren.</p>	

Effect	<p><i>A-Academy</i></p> <p>1. Groei aantal leden waardoor de A-Academy kan groeien naar een breed gedragen netwerk. Huidige aantal leden: 353 leden Ambitie 2020: 400 leden Ambitie 2022: 500 leden</p> <p>2. Groei van onderwijsafdeling gerelateerde alumniverenigingen waarbij de A-Academy overkoepelend is. Hierdoor krijgt de A-Academy meer draagkracht breed door het college heen en versterkt dit de doelen van de A-Academy, zoals in de inleiding weergegeven. Huidig aantal onderwijsafdeling gerelateerde alumniverenigingen: 3 Ambitie 2020: 4 onderwijsafdelingen Ambitie 2022: 6 onderwijsafdelingen</p> <p>3. Introductie van aspirant-leden. Dit is nieuw. Door studenten eerder bekend te laten maken met de A-Academy zien zij de waarde in van een netwerk en wordt de binding sterker om na diplomering officieel lid te worden. Huidig aantal aspirant leden: 0 Ambitie 2020: 50 leden Ambitie 2022: 150 leden</p>	<p>4. Introductie van ambassadeurs. Dit is nieuw. Medewerkers van het Koning Willem I College kennen de A-Academy en dragen dit uit in de vorm van ambassadeurschap. De ambassadeurs zijn nauw betrokken bij de bijeenkomsten van de A-Academy door bijvoorbeeld het geven van gastlessen en workshops met het uiteindelijke doel meer leden te krijgen. Huidig aantal: 0 Ambitie 2020: 5 medewerkers Ambitie 2022: 15 medewerkers</p> <p><i>Onderzoek</i></p> <p>5. Inzicht in aansluiting gevolgde opleiding op arbeidsmarkt en vervolgonderwijs. Huidig: kwantitatieve (harde) gegevens over aansluiting op arbeidsmarkt en vervolgonderwijs Ambitie 2020: Methodiek waarin kwalitatieve (harde) gegevens verbonden kunnen worden met kwalitatieve (zachte) gegevens. Ambitie 2022: Eerste meting en analyse van de aansluiting van het aangeboden onderwijs op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs.</p>
Budget	<p>Jaarlijkse inzet vanuit het SSC ter ondersteuning van de A-Academie: 0,7 fte (€ 49.000) Jaarlijkse inzet vanuit de dienst Governance & Control voor de</p>	<p>ontwikkeling van de onderzoeksmethodiek en het uitvoeren van onderzoek: 0,1 fte (€ 7.000). Jaarlijks budget A-Academy: € 10.500 Totaal: 4 x € 49.000 + 4 x € 7.000 + 4 x € 10.500 = € 266.000.</p>
Verantwoording	<p>Jaarlijks verantwoordt het bestuur van de A-Academy zich naar de aangesloten leden en het Koning Willem I College (via het Studenten Succes Centrum). De dienst Governance & Control rapporteert jaarlijks de voortgang van de ontwikkeling van de onderzoeksmethodiek (naar</p>	<p>het college van bestuur) en de uitkomsten van verricht onderzoek (naar het college van bestuur, het Studenten Succes Centrum en de onderwijsafdelingen). In het geïntegreerde jaardocument wordt deze verantwoording jaarlijks (samengevat) opgenomen.</p>
Opmerkingen/ aanvullingen	<p>Een onderwijsinstelling als het Koning Willem I College is een informatie-intensieve organisatie. Bij de implementatie van deze maatregel worden mogelijke consequenties voor de informatievoorziening tijdig in beeld gebracht in afstemming met de dienst</p>	<p>Informatiemanagement.</p> <p>Licentie- en uitvoeringskosten voor een eventueel aan te schaffen onderzoekstool zijn niet meegenomen in het budget.</p>

2. JONGEREN IN EEN KWETSBARE POSITIE

2.1 INLEIDING

Het landelijk speerpunt 'Jongeren in een kwetsbare positie' is gericht op maximale ondersteuning van kwetsbare jongeren door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding met als doel om uitval te voorkomen, door te stromen naar een hoger niveau of een goede start te maken op de arbeidsmarkt.⁵ Op basis van de beschrijving van de beginsituatie in paragraaf 2.2 en een reflectie daarop in paragraaf 2.3.1 geven we in paragraaf 2.3.2 aan welke maatregelen het Koning Willem I College gedurende de looptijd van deze kwaliteitsagenda ten behoeve van dit speerpunt gaat treffen.

2.2 BESCHRIJVING VAN DE BEGINSITUATIE

2.2.1 Kwantitatief

2.2.1.1 De populatie kwetsbare jongeren

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap definieert de groep jongeren in een kwetsbare positie als volgt:

- Jongeren uit het praktijkonderwijs (pro) en het voortgezet speciaal onderwijs (vso, profiel arbeidsmarktgericht) die niet startkwalificatieplichtig zijn. Zij stromen uit naar de arbeidsmarkt of naar de entreeopleiding, maar hebben hier een verhoogd risico om uit te vallen en veelal extra zorg, tijd of begeleiding nodig. Een startkwalificatie is voor een deel van hen niet haalbaar.
- Jongeren uit de basisberoepsgerichte (bb) leerweg en leerwerktrajecten (lwt) in het vmbo. Zij kunnen doorstromen naar mbo 2, maar hebben vaak extra zorg, tijd of begeleiding nodig. Een startkwalificatie is voor een deel van hen niet haalbaar.
- Jongeren uit de entreeopleiding (voormalig mbo 1). Ze vallen uit of halen een diploma, maar hebben dan nog geen startkwalificatie. Zij stromen vervolgens uit naar de arbeidsmarkt of naar een opleiding op mbo 2-niveau als ze een diploma hebben gehaald. Een startkwalificatie is dan in principe haalbaar, maar extra tijd, begeleiding en flexibiliteit zijn nodig.
- Jongeren uit de entreeopleiding en mbo 2-opleidingen die cognitief wel in staat zijn tot het halen van een startkwalificatie, maar door omstandigheden (tijdelijk

⁵ Bron: Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022.

extra ondersteuning nodig hebben om binnenboord te blijven, nog bovenop de bestaande aanpak gericht op voortijdig schoolverlaters.

Binnen het Koning Willem I College hanteren we een bredere definitie voor jongeren in een kwetsbare positie: alle jongeren die een verhoogd risico lopen om de school voortijdig te verlaten en daarmee geen (start)kwalificatie behalen of een duurzame plek op de arbeidsmarkt vinden.

Op basis van de jaarlijks door DUO gepubliceerde 'MBO Factsheet Jongeren in een kwetsbare positie' is in tabel 1 de ontwikkeling van de instroom van kwetsbare jongeren weergegeven.

	2015-2016		2016-2017		2017-2018	
	KW1C n=167	LAND n=9743	KW1C n=181	LAND n=9931	KW1C n=204	LAND n=10668
Instroom in mbo 1						
Kwetsbare instroom	63%	60%	62%	59%	59%	58%
<i>mbo 1</i>	5%	17%	3%	15%	3%	15%
<i>pro</i>	17%	15%	22%	17%	19%	16%
<i>vmbo-bbl</i>	26%	16%	17%	16%	21%	16%
<i>vso-arbeidsmarkt</i>	6%	6%	8%	6%	5%	6%
<i>vso-vervolgonderwijs</i>	8%	6%	13%	5%	11%	5%
Overige directe instroom	20%	21%	24%	23%	30%	28%
Overige indirecte instroom⁶	16%	19%	14%	18%	11%	14%
Instroom in mbo 2						
	KW1C n=896	LAND n=40103	KW1C n=879	LAND n=37571	KW1C n=960	LAND n=37327
Kwetsbare instroom	56%	62%	62%	65%	65%	67%
<i>mbo 1</i>	7%	10%	10%	11%	12%	12%
<i>pro</i>	2%	3%	2%	3%	3%	3%
<i>vmbo-bbl</i>	46%	46%	49%	49%	49%	49%
<i>vso-arbeidsmarkt</i>	0%	1%	0%	1%	0%	1%
<i>vso-vervolgonderwijs</i>	2%	2%	1%	2%	1%	3%
Overige directe instroom	35%	25%	30%	22%	29%	21%
Overige indirecte instroom	9%	13%	8%	12%	6%	12%

Tabel 1. De ontwikkeling van de instroom van kwetsbare jongeren in mbo 1 en mbo 2 vanaf het schooljaar 2015-2016

⁶ Indirecte instroom betreft de instroom van buiten het onderwijs. Deze leerlingen stonden op 1 oktober in het kalenderjaar voorafgaand aan het schooljaar van instroom niet ingeschreven in het onderwijs.

Tabel 1 maakt duidelijk dat het aandeel van de kwetsbare instroom in mbo 1 en mbo 2 (ruim 60%) binnen het Koning Willem I College vergelijkbaar is met het landelijk beeld. Voor de overige instroom geldt dat er, sterker dan in het landelijke beeld, sprake is van een (directe) instroom vanuit het (toeleverende) onderwijs. De samenstelling van de kwetsbare instroom in niveau 2 van het college is vergelijkbaar met het landelijk beeld. Voor de samenstelling van de kwetsbare instroom in niveau 1 valt met name op dat er relatief minder studenten instromen vanuit mbo 1 en relatief meer studenten instromen vanuit het vso (vervolgonderwijs). Dit is verklaarbaar vanuit de regionale afspraak dat studenten voor entreeopleidingen bij voorkeur geschoold worden in de nabijheid en de goede samenwerking met het vso. Binnen het college nemen we een toenemend aantal aanmeldingen voor de entreeopleidingen waar als gevolg van een groeiend aantal statushouders, nieuwkomers en leerlingen binnen de Internationale Schakelklas (ISK). Daarnaast vermoeden we dat er sprake is van een groeiend aantal studenten dat instroomt vanuit de bovenschoolse voorziening en de tendens dat leerlingen eerder dan verwacht instromen vanuit het voortgezet onderwijs. Voor het schooljaar 2018-2019 geldt dat het aantal aanmeldingen groter was dan het aantal studenten dat geplaatst kan worden. De entreeopleiding was daarmee al in een vroegtijdig stadium vol.

2.2.1.2 Voortijdig schoolverlaten

In het Kwaliteitsplan 2015-2018 zijn de volgende concrete (kwantitatieve) resultaten voor 2018 geformuleerd: een gemiddeld vsv-percentages van 4%, voldoen aan de convenantsnormen voor niveau 2 en niveau 3/4 en behoud van een plaats in de top 10 van mbo-instellingen met landelijk de laagste vsv-percentages. Voor de entreeopleidingen werd in het plan het voldoen aan de convenantsnorm 22,5% niet haalbaar geacht; er werd gestreefd naar een percentage van 30% of lager.

De meest recente (voorlopige) resultaten voor 2016-2017 maken duidelijk dat het Koning Willem I College er goed in slaagt de ambitie waar te maken. Met een gemiddeld vsv-percentages van 3,67% neemt het college de vierde plaats in in het overzicht met mbo-instellingen met landelijk de laagste vsv-percentages. Alleen voor niveau 4 voldoen we net niet aan de landelijke vsv-norm. Dit wordt duidelijk uit tabel 2 waarin, op basis van de jaarlijks door DUO gepubliceerde 'MBO Factsheet Voortijdig schoolverlaten', de ontwikkeling van het voortijdig schoolverlaten voor de jaren 2014-2015 tot en met 2016-2017 is weergegeven.

	2014-2015			2015-2016			2016-2017 ⁷		
	vsv% KW1C	vsv% LAND	vsv% NORM	vsv% KW1C	vsv% LAND	vsv% NORM	vsv% KW1C	vsv% LAND	vsv% NORM
Niveau 1	42,67%	31,80%	22,50%	26,58%	29,06%	22,50%	21,39%	26,51%	27,50%
Niveau 2	7,35%	9,25%	10,00%	8,08%	8,68%	10,00%	6,09%	8,82%	9,50%
Niveau 3	2,45%	3,33%	2,75%	2,26%	3,28%	3,28%	2,64%	3,40%	3,60%
Niveau 4	2,92%	2,81%	2,75%	2,31%	2,75%	2,75%	2,90%	2,91%	2,75%

Tabel 2. De ontwikkeling van het voortijdig schoolverlaten vanaf het schooljaar 2014-2015

Tabel 2 maakt verder duidelijk dat in het meest recente teljaar (2016-2017) voor nagenoeg alle niveaus het vsv% binnen de landelijke vsv-norm ligt. Binnen de entreeopleidingen is het voortijdig schoolverlaten sinds 2014-2015 sterk teruggedrongen (zelfs gehalveerd); het vsv% voor niveau 4 blijft rond de landelijke vsv-norm schommelen, maar ligt in 2016-2017 nog wel net onder het landelijk gemiddelde. Het is de ambitie van het college om ook voor niveau 4 blijvend aan de landelijke vsv-norm te voldoen. Onder andere de uitkomsten van recent onderzoek naar de opvangvoorzieningen voor de niveaus 3 en 4, als vervolg op het onderzoek van ResearchNed in het najaar van 2016, moeten richting geven aan in te zetten verbeteractiviteiten (zie ook de kwalitatieve analyse betreffende de opvangvoorzieningen in paragraaf 2.2.2.6).

2.2.1.3 Arbeidsmarktperspectief

Zoals in hoofdstuk 1 is aangegeven neemt het Koning Willem I College de zesde positie in in de top 10 van roc's met gemiddeld voor alle studenten zeer goede kansen op de arbeidsmarkt. In tabel 3 is, op basis van informatie van het CBS, nader ingezoomd op het arbeidsmarkttrendement⁸ van clusters van opleidingen die vanuit het college worden verzorgd. In de tabel is aangegeven in welke mate clusters van opleidingen een arbeidsmarkttrendement hebben onder of boven de signaalwaarde 70%.

⁷ De vsv-cijfers voor het teljaar 2016-2017 zijn nog voorlopig.

⁸ Aandeel werkende schoolverlaters die meer dan 12 uur per week werken in 2016 na het verlaten van het onderwijs in 2015-2016. Opleidingenclusters met minder dan 5 schoolverlaters zijn buiten beschouwing gelaten.

	Aantal clusters met opleidingen ⁹	Arbeidsmarktrendement \geq signaalwaarde 70%	Arbeidsmarktrendement $<$ signaalwaarde 70%
Niveau 1	1	0%	100%
Niveau 2	21	76%	24%
Niveau 3	28	96%	4%
Niveau 4	35	80%	20%
Totaal	85	84%	16%

Tabel 3. Het arbeidsmarktrendement van de opleidingenclusters van het Koning Willem I College in 2016 voor de schoolverlaters in 2015-2016.

Vanuit het perspectief van de jongere in een kwetsbare positie is het interessant om nader in te zoomen op de (clusters van) opleidingen op de niveaus 1 en 2. Het is een bekend gegeven dat het arbeidsmarktperspectief voor studenten met een afgeronde entreeopleiding gering is. Daarom wordt enerzijds ingezet op doorstroom naar een hoger niveau (voor de populatie die in 2018 is uitgestroomd vanuit de entreeopleiding zo'n 57%¹⁰) en anderzijds, in samenwerking met de gemeenten, op begeleiding van studenten die toetreden tot de arbeidsmarkt door een jobcoach¹¹. Van de 21 (clusters van) opleidingen op niveau 2 geldt voor vijf (clusters van) opleidingen dat het arbeidsmarktrendement beneden de signaalwaarde 70% ligt. Het betreft de opleidingenclusters Keuken, Ondersteunende administratieve beroepen, Dienstverlening, Elektrotechnische installaties en Logistiek. Voor deze vijf clusters van opleidingen geldt een (gewogen) gemiddelde arbeidsmarktrendement van 51%. Het college handhaaft deze opleidingenclusters in het aanbod om studenten, binnen een krappe arbeidsmarkt op niveau 2, toch in de gelegenheid te stellen om binnen de branche waar de voorkeur van deze studenten naar uitgaat een startkwalificatie

⁹ Clusters met opleidingen met minder dan 5 studenten zijn buiten beschouwing gelaten. Het betreft 14 clusters op niveau 2, 8 clusters op niveau 3 en 9 clusters op niveau 4.

¹⁰ Bron: Dashboard Koning Willem I College.

¹¹ In de beschrijving van de beginsituatie is gekozen voor de term jobcoach; in verschillende situaties kunnen verschillende termen gehanteerd worden, bijvoorbeeld ook werkconsulent. De jobcoach wordt hier gedefinieerd als iemand die namens de gemeente ophaalt wat een student nodig heeft en de regie voert dat dit wordt ingezet.

¹² Bron: Dashboard Koning Willem I College.

te behalen. Om de kans op de arbeidsmarkt te vergroten stimuleert het college voor deze studenten de interne doorstroom naar een opleiding op niveau 3/4 en heeft daar de opleidingenportefeuille op ingericht. Binnen de onderwijsafdelingen die de aangegeven opleidingenclusters op niveau 2 aanbieden, stroomt zo'n 43% van de populatie die in 2018 de opleiding op niveau 2 heeft afgerond, door naar een hoger niveau. Daar waar er sprake is van doorstroom naar een andere onderwijsafdeling blijft de doorstroom met 39% iets achter bij het gemiddelde op collegeniveau¹².

Voor acht van de 63 (clusters van) opleidingen op niveau 3/4 geldt een arbeidsmarktrendement beneden de signaalwaarde (gemiddeld 50%): Mediavormgeving, AV-productie, Fashion design & productmanagement, Creatief vakmanschap, Schilderen, Werkvoorbereiden/uitvoeren, Procestechiek en Applicatieontwikkeling. Voor deze (clusters van) opleidingen geldt veelal een grote doorstroom naar het hbo. Er wordt vanuit een sterke relatie met het beroepenveld ingezet op het (verder) beperken van de instroom waar dat nodig is om de kansen op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk te houden.

De analyse van de informatie van de Stichting Beroepsonderwijs & Bedrijfsleven over kans op stage en kans op werk geven geen wezenlijk ander inzicht dan het inzicht op basis van de analyse van het arbeidsmarktrendement. Aanvullend kan gesteld worden dat de inzet van stageconsulenten (resultierend in een verstevigde relatie met het beroepenveld) en het werken met lintstages (waardoor meerdere studenten in dezelfde periode stage kunnen lopen op een stageplek) helpen om voor opleidingen waarvoor de kans op stage gering of matig is alle studenten van een stageplek te voorzien. De gegevens voor kans op stage en kans op werk worden overigens niet volledig herkend.

2.2.2 Kwalitatief

2.2.2.1 Een warme overdracht vanuit het pro en het vso

Het Studenten Succes Centrum (SSC) van het Koning Willem I College bezoekt al in een vroege fase de scholen voor pro en vso om in beeld te krijgen welke jongeren naar verwachting de overstap gaan maken naar ons college om zodoende voor die jongeren een warme overdracht te kunnen realiseren.

De intakeprocedure binnen het college voor de entreeopleidingen start met een

assessment (van 1 tot 1,5 uur) voor alle aangemelde bol- en bbl-studenten. Een gesprek en een samenwerkingsspel maken onderdeel uit van het assessment. De aankomende studenten worden geobserveerd tijdens dit spel. Indien studenten niet leerbaar zijn, wordt geadviseerd om deze studenten de opleiding te laten voortzetten binnen het vso (tot 21 jaar) of het pro (tot 18 jaar). Als bijvangst geldt dat studenten tijdens het assessment sfeer proeven. Studenten en ouders geven aan dit als prettig te ervaren.

Na het assessment vindt een intakegesprek plaats door de zorgcoach van de afdeling Funderend Beroepsonderwijs (FBO) die de entreeopleidingen verzorgt en de studieadviseur van het SSC. Op basis van de uitkomsten van het assessment en het intakegesprek plaatsen we een student in de Entree of in de Entree+. Binnen de Entree+ werken we met kleinere groepen, vindt extra begeleiding plaats en gelden extra faciliteiten. De Entree+ is gehuisvest in een apart gebouw.

Met de roc's in de regio is, ten behoeve van het realiseren van voldoende nabijheid, afgesproken om de studenten bij voorkeur in de entreeopleiding binnen het roc in de buurt te plaatsen.

2.2.2.2 Bijzondere entreeopleidingen

In samenwerking met pro wordt op de Rijzert te 's-Hertogenbosch en het Baanderherencollege te Boxtel de entreeopleiding aangeboden. Op jaarbasis selecteren we bij beide scholen ongeveer 60 studenten voor de entreeopleiding. De begeleiding van het onderwijs en de examinering wordt uitgevoerd door een leraar van de Entree.

Het Koning Willem I College heeft een samenwerkingsovereenkomst met Prins Heerlijk Tilburg voor de uitvoering van de opleiding Assistent Dienstverlening en Zorg, specifiek voor de cliënten van Prins Heerlijk. Prins Heerlijk heeft een breed netwerk van leerbedrijven waar jongeren terecht kunnen, die gebaat zijn bij een kleinschalige leeromgeving en individuele begeleiding. De studenten worden tijdens hun BPV intensief begeleid door een jobcoach van Prins Heerlijk. Het Koning Willem I College heeft met Helicon afspraken gemaakt om het entreeprofiel groen ook onderdeel te laten zijn van het entreeaanbod. Studenten die na aanmelding kiezen voor groen leiden we door naar Helicon.

2.2.2.3 Toeleiding naar arbeid

Jaarlijks in februari vinden gesprekken plaats met de gemeente. We brengen in beeld welke studenten in de entreeopleidingen voldoende capaciteiten hebben om door te stromen naar niveau 2 en welke studenten moeten worden begeleid naar arbeid. De jongeren die worden begeleid naar arbeid worden opgenomen in het doelgroepregister. Voor de jongeren die in het doelgroepregister zijn opgenomen en een No Risk Polis (mogelijkheid om te betalen onder het minimumloon) van toepassing is, zet de gemeente een jobcoach in ten behoeve van de begeleiding naar de arbeidsmarkt.

2.2.2.4 Doorstroom naar niveau 2

Een groot deel van de niveau 2-opleidingen binnen het Koning Willem I College is, in het kader van doelgroepenbeleid, ondergebracht bij de afdeling Kort Middelbaar Vak Onderwijs (KMVO). Studenten vanuit de entreeopleidingen kunnen in het algemeen doorstromen naar opleidingen in de dienstverlening, de ICT en de verkoop. Doorstroom naar opleidingen in de administratie is, gezien de lage arbeidsmarktrelevantie, niet voor de hand liggend. Er is sprake van een warme overdracht van studenten van niveau 1 naar de niveau 2-opleidingen binnen KMVO. Tussen de afdelingen FBO en KMVO gelden korte lijnen tussen de mentoren en zorgcoaches. Daarnaast zijn er korte lijnen naar de studieadviseurs van het SSC. Voor studenten die goed presteren in de entreeopleidingen is een meerkunnerstraject opgezet. Deze studenten kunnen instromen in het tweede leerjaar van de niveau 2-opleiding Dienstverlening (uitstroomrichting zorg of facilitair). Deze overstap wordt zorgvuldig begeleid, onder andere door meeloopdagen en extra gesprekken met studenten.

Voor de doorstroom naar de niveau 2-opleidingen binnen de Techniek geldt dat het Koning Willem I College als enige college in de regio een goede structuur heeft weggezet. Met de omliggende roc's is afgesproken dat die doorstroom binnen het Koning Willem I College plaatsvindt. Omdat de afdelingen binnen de Techniek – Middelbare Techniek School (MTS), Bouw-Infra, Architectuur & Meubeldesign (BAM) en Mobiliteit & Logistiek (M&L) – al het beroepsgerichte deel binnen de entreeopleidingen verzorgen, kennen de studenten de docenten van die afdelingen al, hetgeen bijdraagt aan een 'warme' doorstroom naar niveau 2.

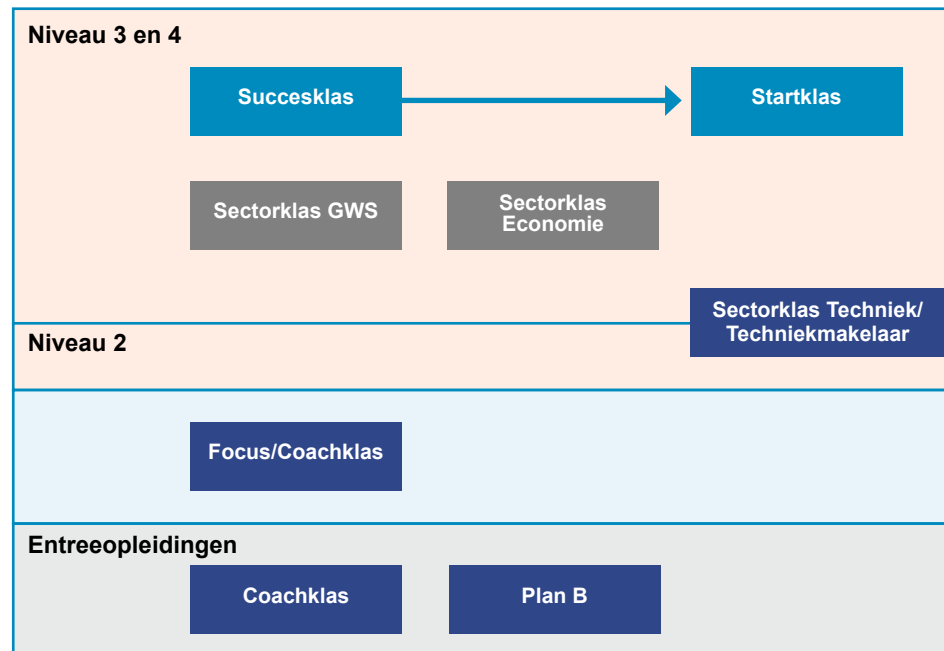
2.2.2.5 Doorstroom naar niveau 3 en 4

Vanuit de afdeling KMVO (die vooral opleidingen verzorgt in de sectoren Zorg,

Welzijn en Sport en Economie) stroomt ongeveer 50% door naar niveau 3 of 4. Voor de verwante doorstroom naar de opleidingen Medewerker Maatschappelijke Zorg, Verzorgende-IG en Medewerker beheer ICT kan de student instromen in het tweede leerjaar. Ten behoeve van de doorlopende leerlijn neemt de afdeling KMVO onderdelen van het eerste leerjaar van de niveau 3-opleiding op in het programma van de niveau 2-opleiding. Binnen de sector Techniek is de doorlopende leerlijn van niveau 2, naar 3, naar 4 van oudsher sterk ontwikkeld en geborgd in de opleidingen-portefeuille.

2.2.2.6 Opvangvoorzieningen

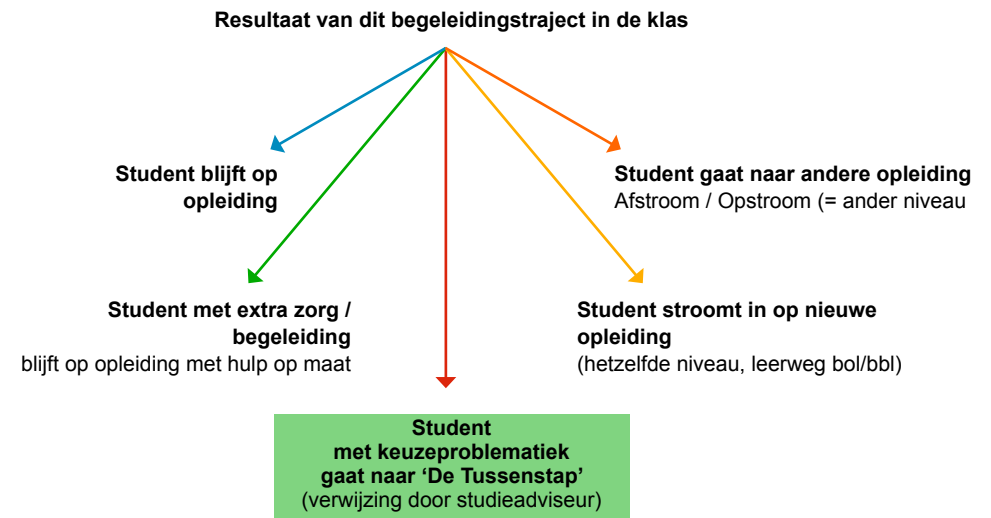
In het schooljaar 2017-2018 is als vervolg op het onderzoek naar de effectiviteit van de opvangvoorzieningen binnen het Koning Willem I College door ResearchNed (in 2016-2017) nagegaan op welke wijze de opvangvoorzieningen verbeterd kunnen worden. In figuur 1 zijn de opvangvoorzieningen weergegeven zoals die in het schooljaar 2017-2018 van toepassing waren.



Figuur 1. Opvangvoorzieningen schooljaar 2017-2018

In de coachklassen verzorgen we extra ondersteuning op maat. We besteden daarbij onder andere aandacht aan algemene vaardigheden zoals bijvoorbeeld plannen. De ondersteuning is erop gericht om binnen twee jaar het diploma te behalen. Aan Plan B nemen studenten deel die niet in staat zijn om stage te lopen bij een regulier bedrijf. Voor deze studenten zijn aparte interne en externe stageplaatsen beschikbaar. In deze stageplekken geven we specifieke aandacht aan aspecten die met werkhouding te maken hebben. Studenten krijgen tevens een werknemersvaardigheidstraining. Na het doorlopen van Plan B loopt de student (alsnog) stage bij een regulier bedrijf. Deze voorzieningen voor niveau 1 en 2 zetten we voort.

Voor de voorzieningen op niveau 3 en 4 is een verbetertraject opgestart. In het verbetertraject vormt het versterken van het mentoraat een belangrijk aandachtspunt; de mentor is immers de spil in het begeleidingssysteem. Dit verbetertraject is erop gericht om studenten niet te snel in een opvangvoorziening te plaatsen, maar eerst een begeleidingstraject in de klas op te starten. Dit gebeurt middels het 'erbijhaalmodel': met betrokkenheid van interne en externe



Figuur 2. Vervolgtrajecten op basis van het resultaat van het begeleidingstraject in de klas

deskundigheid wordt tijdens het begeleidingstraject geanalyseerd wat voor een student het beste vervolgtraject is. Indien de keuze voor een opleiding duidelijk is, kan dit vervolgtraject liggen binnen de huidige opleiding of een andere opleiding (indien nodig met hulp op maat). Indien er sprake is van keuzeproblematiek verwijst de studieadviseur de student door naar 'De Tussenstap' (zie figuur 2). In het pilotproject De Tussenstap wordt in één team gewerkt om studenten van niveau 2, 3 en 4 te begeleiden bij het maken van een nieuwe, duurzame studiekeuze en om deze studenten voor te bereiden op de nieuw gekozen opleiding.

2.2.2.7 Waar liggen de verbetermogelijkheden?

Het Koning Willem I College ziet de volgende verbetermogelijkheden (in willekeurige volgorde):

- Het verbeteren van de samenwerking van alle geledingen, betrokken bij de studieloopbaanbegeleiding van de student: de docent, de mentor, de zorgcoach, de afdelingen, De Tussenstap.
- Bemiddeling naar de arbeidsmarkt in afstemming met de gemeenten, in ieder geval voor de niveaus 1 en 2. Dit wordt met de nieuwe doelgroep nieuwkomers een groot issue.
- In essentie gaat het om het verbeteren van het onderwijs. Hoe kunnen we er vanuit het college voor zorgen dat het onderwijs (nog) beter, aantrekkelijker, gevarieerder en uitdagender wordt?

2.2.2.8 Overlegtafels in de regio

Ons college participeert in het Platform Entree. Binnen dit platform vindt samenwerking plaats tussen de entreeopleidingen in de regio. Het Koning Willem I College stemt tevens af met individuele scholen (voor voortgezet onderwijs, vso en pro) in de regio. We participeren in en vertegenwoordigen het mbo in het OOGO Passend Onderwijs De Meijerij. Daarnaast vindt overleg plaats met gemeenten en zorgverlenende instanties. Binnen Agrifood Capital Werk! participeert het college in de werkgroep vsv/kwetsbare jongeren en het tactisch en operationeel overleg kwetsbare jongeren ('t WerkTverband).

2.3 DE AGENDA VOOR 2019-2022

2.3.1 Reflectie op de beginsituatie

Het college haalt al goede resultaten op het gebied van onderwijs aan kwetsbare jongeren, maar ziet zeker nog ruimte voor verdere verbetering. In deze kwaliteitsagenda leggen we daarbij de focus op het onderwijs aan de kwetsbare jongeren in de opleidingen op niveau 1 en 2. In lijn met de in paragraaf 2.2.2.7 genoemde verbetermogelijkheden zetten we, in samenwerking met de ketenpartners, in op innovatie van het onderwijs en intensivering van de persoonlijke begeleiding vanuit de overtuiging dat dat zal bijdragen aan het (nog) verder terugdringen van het voortijdig schoolverlaten, het bevorderen van de interne doorstroom naar een hoger niveau en een betere toeleiding naar de arbeidsmarkt.

Het Koning Willem I College participeert in de door het ministerie van OCW geïnitieerde pilot 'Tweejarige begeleiding van minderzelfredzame mbo-studenten bij hun start op de arbeidsmarkt'. Deze pilot is gericht op studenten met een afgeronde entreeopleiding of mbo niveau 2-opleiding. Binnen de pilot is een tweetal doelen geformuleerd: (1) evaluatie en optimalisatie van de samenwerking tussen gemeenten en roc's en (2) uitbreiding van de samenwerking op de jongeren in een mbo 2-opleiding met een diploma. Het RMC zal in deze pilot als kartrekker fungeren. Naast het Koning Willem I College zal ook ROC De Leijgraaf participeren in deze pilot. De diensten Werk en Inkomen van de betrokken gemeenten en de werkgeversservicepunten in de regio zijn ook betrokken. Aangezien deze pilot een 'eigen' verantwoordingstraject kent, zal deze maatregel niet worden meegenomen in deze kwaliteitsagenda. Ervaringen die worden opgedaan zullen vanzelfsprekend daar waar mogelijk betrokken worden bij relevante acties in de hiervoor aangehaalde maatregel ter verbetering.

Zoals in de beschrijving van de beginsituatie is aangegeven (paragraaf 2.2.1.1) neemt het Koning Willem I College een toenemend aantal aanmeldingen voor de entreeopleidingen waar als gevolg van een groeiend aantal statushouders, nieuwkomers en leerlingen binnen de Internationale Schakelklas (ISK). Het college treft in deze kwaliteitsagenda een aanvullende maatregel om deze specifieke doelgroep de kans te geven op een succesvolle instroom in het beroepsonderwijs, gelijk aan de reguliere instroom in de entreeopleidingen.

De implementatie van het 'erbijhaalmodel' en 'De Tussenstap' als verbetering van de opvangvoorzieningen wordt in 2018 in gang gezet. Omdat het een maatregel betreft die in het verlengde ligt van de instroom, is deze opgenomen in hoofdstuk 3.

2.3.2 De maatregelen voor 2019-2022

Samenvattend betekent dit dat de nadere verkenning van het landelijke thema 'Jongeren in een kwetsbare positie' tot twee maatregelen in de kwaliteitsagenda 2019-2022 leidt:

- Maatregel 2.1: Innovatief onderwijs en intensieve persoonlijke begeleiding
- Maatregel 2.2: Onderwijs als gelijke kans voor statushouders.

MAATREGEL 2.1: INNOVATIEF ONDERWIJS EN INTENSIEVE PERSOONLIJKE BEGELEIDING

Belofte	<p>Kwetsbare studenten (niveau 1 en 2) door innovatief onderwijs en intensieve persoonlijke begeleiding maximaal ondersteunen met als doel uitval te voorkomen, door te stromen naar een hoger niveau of toe te leiden richting de arbeidsmarkt.</p> <p>Voor het entreeonderwijs is er een eigen locatie met een doelgroepgericht didactisch klimaat. Wij maken onderscheid tussen Entree en Entree + studenten. Entree + studenten zijn zij die op allerlei fronten op maat ondersteuning behoeven. Wij hebben een breed aanbod qua profielen en zijn in de regio het enige roc met alle techniekprofielen in de bbl.</p> <p>Voor niveau 2 geldt dat een aantal opleidingen in één afdeling gepositioneerd is, op basis van de gedachte dat onderwijs op maat voor deze doelgroep gerealiseerd kan worden. Er wordt een breed scala aan opleidingen aangeboden met als doel het behalen van een startkwalificatie en het mogelijk maken van doorstromen naar een hoger niveau en/of een goede start op de arbeidsmarkt .</p> <p>De ambitie van de afdeling Funderend Beroepsonderwijs (FBO) is het opzetten van een 'stevige entree'. Daarin staan vijf pijlers centraal:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Maatwerk voor kwetsbare jongeren;2. Samenwerking met andere mbo's, praktijkonderwijs, vso en vo (mbo agenda en Platform Entree in de regio);3. Bevorderen en ondersteunen van studenten bij doorstroom naar niveau 2 en arbeidsmarkt;4. Samenwerking met instanties zoals UWV, Gemeenten, reclassering, MEE, Divers, enz.;5. Nieuwe onderwijsvormen.	<p>De ambitie van de afdeling Kort Middelbaar Vakonderwijs (KMVO) is:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Maatwerk voor kwetsbare jongeren;2. Bevorderen en ondersteunen van studenten bij doorstroom naar niveau 3/4 en arbeidsmarkt;3. Nieuwe onderwijsvormen: starten met praktijk gestuurd leren (PGL). <p>Vanuit deze pijlers willen we de komende jaren de volgende activiteiten vormgeven:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Versterken van het mentoraat; dit betekent dat de mentoren optimaal toegerust moeten worden en dat er korte lijnen met 2e-lijnszorg zijn (collegebeleid);2. Het inzetten van jobcoaches van de gemeente in een vroegtijdig stadium tijdens de opleiding om studenten te ondersteunen in het zoeken naar en behouden van werk;3. Afspraken maken om studenten duurzaam te volgen na de entree/ niveau 2 op de arbeidsmarkt c.q. vervolgopleiding binnen en buiten het college. Voor het volgen van studenten na toeleiding op de arbeidsmarkt wordt aangesloten bij de pilot 'Tweejarige begeleiding van minderzelfredzame mbo-studenten bij hun start op de arbeidsmarkt'.4. Het inzetten van nieuwe onderwijsvormen, te weten:<ol style="list-style-type: none">a. Entree experience lab – alle bol-studenten van de entreeopleiding laten kennismaken met techniek en technologische ontwikkelingen om ze voor te bereiden op de toekomst.b. Ron Clark – op basis van de ervaringen en inzichten bij de Ron Clark Academy Atlanta maken we een vertaalslag naar FBO en KMVO waarin muziek en beroepshouding van studenten een prominente rol krijgen.c. Bij het KMVO praktijk gestuurd leren (PGL).
----------------	--	--

<p>Samenwerken</p>	<p>Doel: sluitende aanpak in de regio met betrekking tot kwetsbare studenten en jongeren We werken samen met 't WerkTverband, het bestuur programmalijn VSV, het Platform Entree in de regio en gemeenten.</p> <p>'t WerkTverband: samenwerkingsverband tussen onderwijs en gemeenten gericht op de arbeidstoeleiding van jongeren in vso/pro/vmbo en entreeopleidingen en niveau 2. Ambitie: alle jongeren die uitstromen van vso/pro/vmbo, entreeopleidingen en uitvallers van niveau 2 in de regio Noordoost-Brabant gaan naar vervolgonderwijs, hebben een duurzame werkplek, een passende dagbesteding of zitten in een toeleidingstraject.</p> <p>VSV/Kwetsbare jongeren als onderdeel van Agrifood Capital Werkt! VSV/Kwetsbare jongeren is een van de vier programmalijnen in het Portfolio 'Agrifood Capital Werkt!'. Er ligt onder deze programmalijn</p>	<p>een convenant 2016-2020 met alle scholen vo, vso, pro, mbo, gemeenten en UWV.</p> <p>Doel: De partners van Voortijdig Schoolverlaten en Kwetsbare Jongeren zetten in op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het terugdringen van voortijdig schoolverlaten en • het toeleiden van kwetsbare jongeren naar werk. <p>Platform Entree in de regio: samenwerking tussen de entreeopleidingen van Summacollege, ROC Tilburg, ROC Scarla, ROC West-Brabant, ROC De Leijgraaf en Koning Willem I College. Doel: uitwisselen van kennis en ervaring en afspraken maken in de regio.</p> <p>Gemeenten Uitstroom van studenten en bemiddeling naar werk. Inzet van jobcoaches vanuit de gemeenten.</p>
<p>Doelgroepen</p>	<p>1. Inzetten jobcoaches en nieuwe onderwijsvormen: alle studenten (in de regio) die voldoen aan de voorwaarden ten aanzien van instroom entree of niveau 2.</p>	<p>2. Versterken mentoraat: alle studenten niveau 1 en 2. 3. Nieuwe onderwijsvormen: studenten FBO en KMVO.</p>

Effect	<p>Startsituatie in 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In 2018 stroomde 55% van de entreestudenten binnen de afdeling FBO door naar niveau 2/3. - In 2018 stroomde 37% van de niveau 2 studenten van KMVO door naar niveau 3/4. - Het percentage studenten dat in 2017-2018 uitstroomde en binnen 6 maanden werk had is niet bekend. Het nog op te zetten volgsysteem moet inzicht gaan geven in het aantal studenten van FBO en KMVO dat na uitstroom binnen 6 maanden een baan heeft. <p>Procesresultaten in 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tot 2020 nieuwe methodiek ontwikkelen middels muziekvormen en beroepshouding en deze methodiek implementeren. Studenten worden aangesproken op andere talenten en op een andere wijze gestimuleerd om tot leren te komen. Het proces van ontwikkelen en implementeren loopt samen op. - Tot 2020 (zowel kwantitatief als kwalitatief) opzetten volgsysteem gemeente 's-Hertogenbosch en onderwijs ten behoeve van het verkrijgen van zicht op doorstroom van onze leerlingen, en op basis van de gegevens van de afdelingen het beleid met betrekking tot arbeidsmarkt en doorstroom evalueren en eventueel bijstellen. 	<p>Effecten meting per 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimaal 70% van de entreestudenten heeft werk binnen 6 maanden na het verlaten van de opleiding of is doorgestroomd naar niveau 2 in bbl of bol. - Minimaal 40% van de niveau 2-studenten binnen de afdeling KMVO is doorgestroomd naar niveau 3/4 in bbl of bol. - Van de niveau 2-studenten binnen de afdeling KMVO die uitstromen, heeft minimaal 60% werk binnen 6 maanden na het verlaten van de opleiding op het juiste niveau. <p>Effecten meting per 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimaal 75% van de entreestudenten heeft werk binnen 6 maanden na het verlaten van de opleiding of is doorgestroomd naar niveau 2 in bbl of bol. - Minimaal 45% van de niveau 2-studenten binnen de afdeling KMVO is doorgestroomd naar niveau 3/4 in bbl of bol. - Van de niveau 2-studenten binnen de afdeling KMVO die uitstromen, heeft minimaal 70% werk binnen 6 maanden na het verlaten van de opleiding op het juiste niveau.
Budget	<p>Nazorg volgsysteem gemeenten en roc: Koning Willem I College: 0,4 fte jaarlijks voor 4 jaar. Praktijk gestuurd leren: 0,2 fte inzet extra per klas (20 studenten) voor coaching en begeleiding per jaar. Totaal in 4 jaar voor 7 klassen is 1,4 fte. Versterken mentoraat professionalisering (niveau 1 en 2) voor 1 jaar 70 leraren x € 600 = € 42.000 x 4 = € 168.000.</p>	<p>Budget Experience lab: € 40.000 eenmalig, plus € 10.000 per jaar x 3 = € 70.000 (FBO). Budget Ron Clark: FBO/KMVO: inrichting en professionalisering in 4 jaren: € 100.000. Budget extra ondersteuning bijlessen Nederlands en Rekenen bij beide afdelingen: 2,0 fte x 4 jaar = 8,0 fte.</p>
Verantwoording	<p>Regionaal: commitment stuurgroep VSV, 't WerkTverband.</p>	<p>Agenderen tijdens bijeenkomst, met als doel om te informeren en bij te sturen.</p>
Opmerkingen/ aanvullingen	<p>Een onderwijsinstelling als het Koning Willem I College is een informatie-intensieve organisatie. Bij de implementatie van deze maatregel worden mogelijke consequenties voor de informatie-</p>	<p>voorziening tijdig in beeld gebracht in afstemming met de dienst Informatiemanagement.</p>

MAATREGEL 2.2: ONDERWIJS ALS GELIJKE KANS VOOR STATUSHOUDERS

<p>Belofte</p>	<p>Het Koning Willem I College biedt onderwijs als kans voor statushouders; alle nieuwkomers met een verblijfsvergunning uit de arbeidsmarktregio 's-Hertogenbosch en deelnemers Internationale Schakelklas uit 's-Hertogenbosch en Waalwijk.</p> <p>Voor een groot deel van de statushouders is onderwijs de beste voorbereiding op het bieden van betaald werk. Als meer vluchtelingen betaald werk vinden, neemt de druk op de sociale voorzieningen af. Deze ontwikkeling zal ook het draagvlak voor de opvang van vluchtelingen versterken. Onderwijs verbetert niet alleen de kansen op de arbeidsmarkt, maar versterkt ook de culturele, maatschappelijke en sociaal-economische integratie van nieuwkomers.</p>	<p>Onderwijs draagt bij aan de vorming van zelfstandige en autonome personen die onderdeel uitmaken van een democratische samenleving. Het volgen van onderwijs biedt bovendien een goede manier om ons (bureaucratisch) systeem en onze regelgeving te leren kennen.</p> <p>Het volgen van een opleiding verbetert het taalniveau van vluchtelingen. Dat is belangrijk om volwaardig te kunnen participeren in de Nederlandse samenleving. Voor statushouders biedt het volgen van onderwijs op het Koning Willem I College de kans om hun ambities te realiseren en een baan te vinden die bij hun doelen en kwaliteiten past.</p>
<p>Samenwerken</p>	<p>Gemeenten spelen een belangrijke rol bij de instroom in onderwijs van statushouders boven de 18 jaar. In de meeste gevallen komen statushouders boven de 18 jaar in eerste instantie in de bijstand terecht. Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verantwoordelijk voor de duurzame uitstroom van statushouders (en andere bijstandsgerechtigden) uit de bijstand. Omdat statushouders een uitkering krijgen, moeten zij toestemming vragen aan de gemeente op het moment dat zij een (voor)opleiding willen gaan volgen. Dit is vooral van belang als het gaat om voorbereidende trajecten (zoals een schakeljaar) omdat zij tijdens dergelijke trajecten nog geen studiefinanciering ontvangen, en dus nog afhankelijk zijn van de bijstandsuitkering. Voor statushouders die studiefinanciering krijgen, geldt soms dat dit onvoldoende is om van rond te komen. Ook dan kan de gemeente besluiten al dan niet bij te springen (financieel ontzorgen).</p> <p>Statushouders die gaan studeren doen er goed aan om eerst te zorgen dat hun thuissituatie zo veel als mogelijk op orde is: dat alle praktische en administratieve zaken rond wonen en leven in Nederland geregeld zijn. Het werkt positief door op hun schoolloopbaan als er zo</p>	<p>min mogelijk problemen of zorgen zijn thuis. Het is raadzaam om pas te beginnen met een studie/opleiding als de thuissituatie stabiel is. Om dit te realiseren is een goede samenwerking met Vluchtelingenwerk, maatschappelijke instellingen en wijkteams noodzakelijk.</p> <p>Afdeling Educatie/Internationale Schakelklas: in goed overleg van mentoren/coördinatoren binnen de afdeling Educatie/Internationale Schakelklas met de studieadviseur van het SSC en de mentoren van de opleiding waarvoor wordt aangemeld/ingeschreven, vindt een warme overdracht plaats (afstemming met betrekking tot taalniveau, LOB en overgang naar het mbo).</p> <p>Het is noodzakelijk om met andere roc's ervaringen te delen en programma's/projecten uit te wisselen, omdat steeds meer mbo's een passend aanbod willen realiseren.</p> <p>Voorlichting geven aan en samenwerken met bedrijfsleven, omdat veel bedrijven worstelen met de verschillende culturen en communicatieproblemen.</p>

Doelgroepen	Doelgroep nieuwkomers in de leeftijdscategorie van 16-30 jaar voor het volgen van onderwijs in de bol-opleidingen en in de	bbl-opleidingen.
Effect	<p>Het doel binnen deze maatregel is om de statushouders middels extra ondersteuning in staat te stellen net zo succesvol te zijn als de overige studenten die worden ingeschreven in de entreeopleiding. Daarom worden voor deze doelgroep dezelfde effecten nagestreefd:</p> <p>Startsituatie in 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het percentage statushouders dat in 2017-2018 doorstroomde naar niveau 2 of uitstroomde en binnen 6 maanden werk had is niet bekend. Het nog op te zetten volgsysteem moet daar inzicht in gaan geven. In 2020 kan deze informatie voor het eerst in beeld worden gebracht. 	<p>Effect 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimaal 70% van de statushouders die worden ingeschreven in de entreeopleiding heeft werk binnen 6 maanden na het verlaten van de opleiding of is doorgestroomd naar niveau 2 in bbl of bol. <p>Effect 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimaal 75% van de statushouders die worden ingeschreven in de entreeopleiding heeft werk binnen 6 maanden na het verlaten van de opleiding of is doorgestroomd naar niveau 2 in bbl of bol.
Budget	<p>Voor het succesvol volgen van een opleiding hebben statushouders de volgende ondersteuning nodig per schooljaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extra inzet studentbegeleiding (mentor en zorgcoach) per groep (16 studenten) op de afdeling Entree: 0,2 fte x 2 = 0,4 fte per jaar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Taal- en rekenondersteuning per groep (16 studenten): 0,15 fte x 2 = 0,3 fte per jaar. - Een coördinator ter ondersteuning van nieuwkomers in het mbo in samenwerking met het SSC: 0,6 fte per jaar.
Verantwoording	<p>Op regionaal niveau: Met regionale partners een gedeelde visie vastleggen over opleidingsmogelijkheden voor nieuwkomers.</p>	<p>Landelijk (MBO Raad):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mbo-instellingen zijn toegerust en bereid om jongvolwassen statushouders te begeleiden.
Opmerkingen/aanvullingen	Een onderwijsinstelling als het Koning Willem I College is een informatie-intensieve organisatie. Bij de implementatie van deze maatregel worden mogelijke consequenties voor de informatie-	voorziening tijdig in beeld gebracht in afstemming met de dienst Informatiemanagement.

3. GELIJKE KANSEN IN HET ONDERWIJS

3.1 INLEIDING

Het landelijk speerpunt 'Gelijke kansen in het onderwijs' is gericht op het creëren van soepele overgangen binnen krachtig beroepsonderwijs zodat studenten voldoende kansen krijgen om succesvol in het mbo in te stromen of door te stromen naar een vervolgopleiding of baan die past bij hun ambities en talenten.¹³ Op basis van de beschrijving van de beginsituatie in paragraaf 3.2 en een reflectie daarop in paragraaf 3.3.1 geven we in paragraaf 3.3.2 aan welke maatregelen het Koning Willem I College gedurende de looptijd van deze kwaliteitsagenda ten behoeve van dit speerpunt gaat treffen.

3.2 BESCHRIJVING VAN DE BEGINSITUATIE

Het wordt voor jongeren steeds moeilijker om hun weg te vinden binnen de huidige maatschappij. De complexiteit ten aanzien van identiteitsontwikkeling, de wereld van opleiding, beroepen en arbeidsmarkt neemt toe. Bij LOB-gericht onderwijs ligt de focus op ontwikkeling en betekenisvol onderwijs. Verbreding vindt plaats naar de ontwikkeling van de eigen identiteit in algemene zin en specifiek naar de ontwikkeling van arbeidsidentiteit.

De achtergrond van de studenten is (vaak) bepalend voor de kansen die zij hebben. Dit kan leiden tot kansenongelijkheid. De overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is kwetsbaar vanuit het oogpunt van gelijke kansen. Er zijn grote verschillen in de aansluiting op de arbeidsmarkt tussen gediplomeerden met een andere achtergrond. De aansluiting op de arbeidsmarkt is in zijn algemeenheid verbeterd. Tegelijkertijd geldt dit niet in gelijke mate voor alle groepen gediplomeerden. De laatste jaren lopen de kansen voor de verschillende groepen afgestudeerden sterker uiteen dan in de jaren ervoor. De ongelijkheid in de kans op een baan neemt dus toe. Als college gaan we participeren in het project 'LOB en

¹³ Bron: Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2019-2022.

¹⁴ Bron: Benchmark MBO 2017 bouwsteen studiesucces.

¹⁵ In het meerjarenplan 2018-2021 'Ambitie, Aandacht en Ambiance' is nog, gebaseerd op de inspectienorm, uitgegaan van de ambitie om in 2021 een startersresultaat te realiseren van 85%. Recent inzicht in de startersresultaten in de afgelopen jaren heeft duidelijk gemaakt dat het mogelijk is om de ambitie bij te stellen naar 87,5%.

gelijke kansen voor jongeren' samen met 14 mbo-scholen. De afdeling Middelbare Techniek School (MTS) gaat starten met een pilot met de volgende doelen:

- Het overbruggen van negatieve beeldvorming bij stages en oriëntatie op werk,
- Het inzetten van netwerken en leren netwerken,
- Het implementeren van LOB-beleid in zijn algemeenheid.

In aansluiting op het landelijk speerpunt wordt in de volgende paragrafen ingezoomd op de verschillende overgangen in de beroepskolom, zodat kan worden nagegaan welke maatregelen getroffen kunnen worden om de doorlopende leerlijn zo soepel mogelijk te laten verlopen.

3.2.1 Aansluiting vmbo-mbo

Voor studenten die per 1 oktober 2016 zijn ingestroomd is de bestemming op 1 oktober 2017 nagegaan: zijn zij nog in opleiding bij dezelfde instelling, uitgestroomd met een diploma of uitgevallen zonder diploma? De opgetelde percentages voor 'nog in opleiding' en 'uitgestroomd met diploma' vormen samen de score voor 'startersresultaat'.

Het Koning Willem I College doet het goed wat betreft het startersresultaat. In de landelijke benchmark 2017 was het startersresultaat van het college 86,4% tegenover het landelijke gemiddelde van 84,5%. Ook de jaren daarvoor zat het college steeds boven het landelijke gemiddelde (gemiddeld over de afgelopen vijf jaar met 2,2%)¹⁴.

Het is de ambitie om het startersresultaat de aankomende jaren te verhogen naar 87,5%¹⁵ (en in ieder geval het resultaat van 86,4% vast te houden) en het aantal voortijdig schoolverlaters en switchers verder terug te dringen. Om dat te bereiken werkt het Koning Willem I College nauw samen met vmbo-scholen in de gehele regio en intensief samen met de vmbo-scholen direct liggend in en om 's-Hertogenbosch. Het vmbo kent de toekomstige student van het college goed. Door de samenwerking bereiden we de toekomstige studenten goed voor op het maken van de juiste keuze voor een mbo-opleiding.

Bestaande activiteiten

Het Koning Willem I College werkt al langer intensief aan doorlopende leerlijnen. Voor leerlingen van de toeleverende vmbo-scholen heeft dat vooral een loopbaan-

oriënterend karakter. De oriëntatie vindt op verschillende manieren plaats.

- Voorlichting op toeleverende scholen: studieadviseurs en medewerkers studentencommunicatie gaan naar zeer veel vmbo-scholen om voorlichting te geven aan tweede-, derde- en vierdejaars vmbo-leerlingen en hun ouders om ze te informeren over de aangeboden opleidingen en het werkveld van die opleidingen. Deze voorlichtingsavonden zijn nuttig in het kader van ouderbetrokkenheid en oriëntering. Wat opvalt is dat de toekomstige studenten weinig vragen stellen op deze avonden en dat hun betrokkenheid beperkt is.
- Profielwerkstuk met vmbo-scholen: vierdejaars leerlingen van negen vmbo-T-scholen komen zeven weken lang een middag les volgen op het Koning Willem I College. Dit wordt als succesvol ervaren omdat de vmbo-leerlingen daadwerkelijk ontdekken wat studeren op een mbo betekent. Daarnaast ontdekken ze of ze een juiste opleidingskeuze hebben gemaakt en wat ze kunnen verwachten als ze die opleiding gaan doen.
- Meeloopdagen: laatstejaars vmbo-leerlingen kunnen meelopen bij een opleiding. De leerlingen ervaren dit als zeer positief, omdat dit een concrete kennismaking is met de opleiding en een eerste ervaring op een mbo-school. We zien dit aan de groei van deelname aan de meeloopdagen en dus de behoefte die er is bij toekomstige leerlingen en zittende studenten. In 2018 konden deelnemers voor het eerst een evaluatieformulier invullen. Door deze evaluaties is inzichtelijk wat goed gaat en wat beter kan.
- Skills Talents vakwedstrijden: het Koning Willem I College organiseert namens de provincie Noord-Brabant deze wedstrijden, met vmbo-scholen uit geheel Noord-Brabant en WorldSkillsNetherlands.
- Digitaal doorstroomdossier met vmbo-scholen voor alle leerlingen die zich aanmelden (Intergrip).
- Vo-overstap: met tien vmbo-scholen uit regio 36A (Intergrip) zijn er afspraken gemaakt om het aanmelden voor een school (vervolgkeuze ingevuld) en het definitief inschrijven voor een school te verbeteren middels regio-overleg (drie keer per jaar).

De ambitie voor 2019-2022 is het aantal ingevulde vervolgkeuzes te verhogen van 98% (mei 2018) naar 100% en het aantal definitieve inschrijvingen te verhogen van 81% (mei 2018) naar 90%.

- Mini-ondernemingen: bevorderen van ondernemerschap in samenwerking met vmbo-scholen.

- Binnen de techniekafdelingen heeft de oriëntatie een programmatisch karakter in de vorm van het project Toptechniek Noordoost-Brabant. In het schooljaar 2017-2018 zijn de eerste leerlingen vanuit de vakmanschapsroute vanuit het vmbo (binnen de richting autotechniek) doorgestroomd naar het mbo. In het schooljaar 2018-2019 bieden we aan meer vmbo-leerlingen die verdiepings-, verbredings- of zelfs versnellingsmogelijkheden aan.

Nieuwe activiteiten

- Speeddate: vmbo-T-leerlingen gaan in gesprek met mbo-studenten met als doel om na te gaan hoe het is om te studeren op het mbo. Vmbo-leerlingen geven aan dit een goede aanvulling te vinden, vanwege de vorm: voorlichting van student naar leerling en de informatieoverdracht over mbo (dus niet opleidingsoriëntatie) daarbij. Het project heeft nu pilotstatus. We willen dit komende jaren uitbreiden en borgen in samenwerking met Helicon mbo 's-Hertogenbosch. Ook focussen we op het ontwikkelen van evaluatie en onderzoek naar het effect van dit project.
- Speeddate verbreden voor vmbo-B-leerlingen. Deze pilot start in schooljaar 2018-2019.
- Domeinvoorlichting: doel is voorlichting en rondleiding breed over domeinen voor vmbo-T-leerlingen door studieadviseurs. Deze pilot start in het schooljaar 2018-2019.

3.2.2 Doorstroom binnen het college

Opstroom

Een vergelijking van de cijfers over vier schooljaren (2013-2014 tot en met 2017-2018) geeft het volgende beeld. Per schooljaar zijn er gemiddeld zo'n 2500 potentiële doorstroomstudenten bij het Koning Willem I College. Dit zijn alle studenten van niveau 1, 2 en 3 gezamenlijk die in het examenjaar zitten. Van deze studenten stroomt gemiddeld iets minder dan 30% door naar een hoger niveau binnen het college; in 2017-2018 ruim 700 studenten. Deze opstroom is stabiel sinds 2014 en bestaat voor de helft uit bol- en voor de andere helft uit bbl-studenten.

De studenten die opstromen, komen voornamelijk uit afdelingen in de sector Techniek, Funderend Beroepsonderwijs (FBO) en Kort Middelbaar Vak Onderwijs (KMVO). De opstroom vanuit het Funderend beroepsonderwijs (entree/niveau 1) is toegenomen van 54 in 2013-2014 naar 125 in 2017-2018. De opstroom vanuit Kort

Middelbaar Vakonderwijs, niveau 2, is toegenomen van 72 in 2013-2014 naar 117 in 2017-2018. De opstroom vanuit niveau 2 totaal is daarentegen juist licht afgenomen van 425 in 2013-2014, naar 386 in 2017-2018. De lichte afname van de opstroom vanuit niveau 2 in totaliteit heeft twee oorzaken. Enerzijds waren er in die periode minder bbl-studenten als gevolg van de economische crisis. Anderzijds is er strakker gestuurd op het direct inschrijven van studenten in technische opleidingen in niveau 3. De opstroom vanuit niveau 3 is tussen 2013-2014 en 2017-2018 licht toegenomen van 182 naar 194. Bijna 72% van de studenten die in 2013-2014 zijn opgestroomd, zijn succesvol en hebben inmiddels hun diploma op het hogere niveau behaald. Dit percentage lijkt zich voor de latere schooljaren te stabiliseren.¹⁶

Kwalificatiewinst

Bij de indicator kwalificatiewinst wordt nagegaan in hoeverre studenten een diploma behalen dat verwacht mag worden op basis van de vooropleiding. Voor studenten afkomstig uit het praktijkonderwijs, studenten vanuit het vmbo zonder diploma en studenten met een vmbo-b diploma wordt minimaal een mbo 2-diploma verwacht. Voor studenten met een vmbo-k-diploma verwachten we minimaal een mbo 3-diploma en voor studenten met een vmbo-g/t-diploma en voor studenten havo/vwo met of zonder diploma een mbo 4-diploma.

Kijkend naar de gediplomeerden in 2016-2017 blijft het college nét achter bij het landelijk gemiddelde voor de indicator kwalificatiewinst: 85% ten opzichte van 87%. Een nadere analyse van de gediplomeerden in 2016-2017 maakt duidelijk dat voor het Koning Willem I College nog winst te behalen is voor studenten afkomstig uit het praktijkonderwijs (53), studenten zonder diploma voortgezet onderwijs (229), studenten met een vmbo-k-diploma (737) en studenten met een vmbo-g-diploma (251).¹⁷

Binnen de afdeling Techniek zijn er vanaf 2006 initiatieven genomen die hebben geleid tot een verhoogde instroom van medewerkers die door de werkgever worden gefaciliteerd om een mbo-diploma te behalen. Na een afname van de instroom van 131 (in 2014) naar 109 (in 2015) is de instroom via 200 (in 2016) toegenomen tot 285 (2017). Daarbij dient te worden aangetekend dat in de jaren 2014 en 2015

¹⁶ Bron: Dashboard Koning Willem I College.

¹⁷ Bron: Benchmark MBO 2017 bouwsteen studiesucces.

sprake was van een recessie. Dit hoort misschien bij instroom, maar vaak gaat het om mensen die al een kwalificatie (bij het college) behaald hebben. Communicatie en relatiemanagement spelen hierin een belangrijke rol. De laatste jaren wordt dit actief opgepakt door bureau Bedrijven & Relaties binnen het Koning Willem I College.

3.2.3 Doorstroom mbo-hbo

Het percentage mbo 4-studenten dat jaarlijks doorstroomt naar het hbo ligt de laatste vijf jaar vrij constant net boven de 42%. Afgezet tegen het landelijk gemiddelde scoort het college vier tot zes procent hoger. In 2015 was het percentage doorstromers lager bij zowel het college als het landelijk gemiddelde. Dit is te verklaren door de afschaffing van de basisbeurs.

Voor het Koning Willem I College geldt dat 64% van de studenten die instromen in het hbo ook een diploma haalt bij de opleiding waar zij gestart zijn, 18% stopt en 19% switcht van opleiding. Een score die net iets beter is dan het landelijk gemiddelde. Binnen de sectoren zijn hierin verschillen te zien. Studenten die naar creatieve en horeca-opleidingen doorstromen, doen het relatief goed. Dit komt omdat zij vaker naar kleinere hogescholen gaan. Studenten uit Zorg en welzijn en de Techniek doen het ook goed in de doorstroom. Voor studenten uit de sector Economie valt nog winst te behalen. Zij stoppen vaker op het hbo. Een verklaring hiervoor is dat deze studenten kiezen voor het hbo en minder voor een specifieke opleiding. Zij bereiden zich minder goed voor en voelen zich niet zo thuis op hun opleiding.

Het college werkt aan een verbetering van het studiesucces op het hbo. De geïntensiveerde samenwerking met hbo-instellingen in de regio heeft zich doorgezet in 2017. Dit heeft onder andere geresulteerd in een onderwijs- en examenpakket voor het generieke keuzedeel 'voorbereiding hbo'. De inhoud is enerzijds gericht op een diepere oriëntatie op vervolgonderwijs en meer kennis of bewustzijn van eigen kwaliteiten. Hiermee worden studenten gestimuleerd een keuze te maken voor een specifieke vervolgopleiding en niet voor het hbo in het algemeen. Anderzijds is de inhoud gericht op kennismaken met hbo-vaardigheden en -opdrachten. Op deze manier weten studenten beter wat er van hen verwacht wordt in het hoger onderwijs en kunnen ze een beargumenteerde keuze maken waarom ze wel of niet willen doorstromen. Het keuzedeel 'voorbereiding hbo' wordt door bijna alle niveau

4-opleidingen aangeboden als keuzemogelijkheid voor studenten. De contacten tussen mbo- en hbo-docenten zijn nu gericht op een gezamenlijke uitvoering van dit keuzedeel, waarbij ook hbo-studenten een rol zullen spelen.

Van de doorstromende studenten is ruim 5% (40) in augustus 2017 gestart aan een van de nieuwe voltijdopleidingen Associate Degree van Avans Hogeschool. Een aantal leraren van het college werkt mee in de uitvoering van deze Associate Degree programma's, anderen zijn betrokken bij de ontwikkeling van nog te starten opleidingen. Daarmee geeft ons college invulling aan het gezamenlijk ontwikkelen en uitvoeren van de Avans Associate Degree-programma's.

De aankomende jaren blijft het Koning Willem I College zich inspannen om studenten die dat willen en kunnen goed voor te bereiden op een succesvolle overstap naar het hbo. We doen dit met behulp van het project StudentLabs. Dit is een initiatief vanuit het ministerie van Onderwijs, waarbij studenten ideeën hebben ontwikkeld om het studiesucces op het hbo te vergroten. Het Koning Willem I College werkt hieraan op vijf onderdelen samen met de hogescholen Avans en Fontys.

3.2.4 Overlegtafels in de regio

Vmbo-mbo:

- Decanenkring 's-Hertogenbosch
- LOB netwerk 's-Hertogenbosch
- Werkgroep profielwerkstuk
- Werkgroep speeddate
- Werkgroep Inter grip (regio breed: De Leijgraaf, mbo Helicon, vmbo)
- Toptechniek in bedrijf Noordoost-Brabant, een samenwerkingsplatform van negen (techniek)beroepsgerichte vmbo's en twee mbo's

Mbo-hbo:

- Doorstroom overleg mbo-hbo met Avans, 3 keer per jaar
- Doorstroom overleg mbo-hbo met Fontys, 3 keer per jaar
Doel van het overleg met Avans en Fontys is algemene afstemming en wederzijds informeren over ontwikkelingen in de mbo/hbo-sectoren.
- Overleg AAD Avans (Associate Degree): afstemming opleidingen portefeuille, afstemming inleem personeel

- Op onregelmatige basis overleggen of werkafspraken met mensen van zowel Fontys als Avans, met als doel de activiteiten van de StudentLabs te ontwikkelen en uit te voeren.

3.3 DE AGENDA VOOR 2019-2022

3.3.1 Reflectie op de beginsituatie

Aansluiting vmbo-mbo

Werving & voorlichting, aanmelding en intake & plaatsing zijn belegd bij het Studenten Succes Centrum (SSC) van het Koning Willem I College. Samen met de onderwijsafdelingen en de Academie voor Teaching & Learning verzorgt het SSC een breed scala aan activiteiten om de aansluiting tussen het vmbo en het mbo te verbeteren. De in de beschrijving van de beginsituatie aangehaalde initiatieven en verbeter suggesties zullen binnen de reguliere processen van het SSC opgepakt worden. In het project Toptechniek Noordoost-Brabant, dat al enkele jaren loopt, zal blijvende aandacht zijn voor de mogelijkheden tot verdieping, verkorting en versnelling in de aansluiting tussen vmbo en mbo voor de vakmanschapsroute en de technologieroute.

De in hoofdstuk 2 aangehaalde implementatie van het 'erbijhaalmodel' en 'De Tussenstap' ter verbetering van de opvangvoorzieningen vanaf het schooljaar 2018-2019 zal naar verwachting inzicht geven in het switchgedrag van studenten en redenen van voortijdig schoolverlaten. Deze implementatie is op hoofdlijn uitgewerkt in een maatregel die onderdeel uitmaakt van deze kwaliteitsagenda.

Doorstroom binnen het college

Bij de doorstroom binnen het college leggen we de focus op het verbeteren van de doorstroom van niveau 1 naar niveau 2 en van niveau 2 naar niveau 3/4, omdat het bij deze doorstroomvarianten veelal gaat over doorstroom naar een andere opleiding die door een andere onderwijsafdeling verzorgd wordt. Dat vraagt enerzijds om een inhoudelijke afstemming van onderwijsprogramma's en anderzijds om afspraken over de wijze waarop de overdracht van studenten plaatsvindt. De doorstroom van niveau 3 naar niveau 4 vindt in het algemeen binnen dezelfde onderwijsafdeling plaats. Dit maakt afstemming tussen opleidingsteams (voor zover er al sprake is van verschillende teams) over studenten en programma eenvoudiger en meer vanzelfsprekend. Het verbeteren van de doorstroom van niveau 1 naar niveau 2

en van niveau 2 naar niveau 3/4 maakt al onderdeel uit van de maatregelen die geformuleerd zijn binnen het landelijke thema 'Jongeren in een kwetsbare positie'. Binnen het onderliggende thema 'Gelijke kansen in het onderwijs' zetten we als aanvullende maatregel in op het verbeteren van de generieke vaardigheden voor Nederlands en rekenen en de studievoordigheden, omdat deze een belangrijke succesfactor zijn in de doorstroom. Bovenop de acties die zijn uitgevoerd in het kader van het Kwaliteitsplan 2015-2018 zetten we binnen deze kwaliteitsagenda in op het versterken van de taalvaardigheid.

Wetenschappelijk onderzoek toont immers aan dat de kans om door te stromen naar een hoger niveau toeneemt als studenten beschikken over een goede taalvaardigheid. De maatregel in deze kwaliteitsagenda heeft tot doel om studenten weer aan het lezen te krijgen, daarmee de taalvaardigheid te verhogen en de kans op een succesvolle doorstroom te vergroten.

Doorstroom mbo-hbo

Zowel het (relatieve) aantal studenten dat doorstroomt van het Koning Willem I College naar het hbo als het percentage studenten dat na doorstroom de hbo-studie succesvol afrondt, liggen (net) boven het landelijk gemiddelde. Middels een geïntensiveerde samenwerking met de betrokken hbo-instellingen werken we aan verbetering van het studiesucces, onder andere middels de implementatie van het generieke keuzedeel 'voorbereiding hbo'. Samen met Avans worden Associate Degree-programma's ontwikkeld en uitgevoerd. Binnen het project 'StudentLabs' worden studenten voorbereid op een succesvolle overstap naar het hbo.

Aanvullende maatregelen in deze kwaliteitsagenda ten behoeve van de doorstroom naar het hbo achten we als college niet nodig. Wel zal het Koning Willem I College in de maatregel gericht op het alumnibeleid (zie landelijk thema 'Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst') specifiek aandacht geven aan de doorstroom van alumni naar het hbo.

3.3.2 De maatregelen voor 2019-2022

Samenvattend betekent dit dat de nadere verkenning van het landelijke thema 'Gelijke kansen in het onderwijs' tot de volgende maatregelen in de kwaliteitsagenda 2019-2022 leidt:

- Maatregel 3.1: Voortzetting activiteiten om taalvaardigheid van studenten te verbeteren
- Maatregel 3.2: Opvangvoorzieningen.

MAATREGEL 3.1: VOORTZETTING ACTIVITEITEN OM TAALVAARDIGHEID VAN STUDENTEN TE VERBETEREN

Belofte	<p>Een van de resultaten van het Kwaliteitsplan 2015-2018 was dat 100% van de studenten een eindcijfer ≥ 6 heeft voor Nederlands. Alhoewel die doelstelling nagenoeg is behaald, bemerken we dat het gemiddelde eindcijfer niet heel veel groei vertoont. We gaan de komende twee jaar onderzoeken welke interventies nodig zijn om een significant hoger resultaat te verkrijgen. Een van die interventies is het 'vrij lezen'. Deze interventie is gestart gedurende het Kwaliteitsplan 2015-2018 en krijgt nu in deze kwaliteitsagenda een vervolg.</p> <p>Vrij lezen gaat verder dan het referentiekader Taal en Rekenen. Deze interventie komt in pilotvorm bij een vijftal afdelingen in het onderwijsprogramma. We zetten in op een bredere ontwikkeling van de leesvaardigheid en daarmee de taalvaardigheid. Daartoe wordt een meerjarige werkwijze leesbevordering geïmplementeerd in samenwerking met Stichting Bibliotheek 's-Hertogenbosch. Die samenwerking bestaat uit het leveren van een collectie (in de vorm van een schoolbieb) en deskundigheid (in de vorm van een leesconsulent).</p> <p>Mensen die vaak een boek lezen, hebben een grotere algemene ontwikkeling. Ze beschikken over meer kennis van de wereld, en deze kennis blijkt ook vaker te berusten op feiten in plaats van op vooroordelen of stereotypen. Behalve de leesfrequentie hangen ook de leesvaardigheid, de schoolprestaties en het IQ positief samen met de algemene ontwikkeling (Cunningham & Stanovich, 2001).</p> <p>Een sterke leesvaardigheid is niet alleen gunstig voor het individu, maar ook voor de samenleving. Zo dragen de leesprestaties bij aan de economische groei. Verschillen in leesvaardigheid van volwassenen verklaren meer dan de helft (55%) van de verschillen in de lange termijn groei van het Bruto Nationaal Product. Een hooggeletterde</p> <p>bevolking is dus een welvarende bevolking (Coulombe, Tremblay & Marchand, 2004; Buisman, Allen, Fouarge, Houtkoop & Van der Velden, 2013).</p> <p>Uit onderzoek van Stichting Lezen (Wat doet een boek?) blijkt dat een kind dat zich ontwikkelt tot een enthousiaste lezer, meer gelegenheid krijgt om zich te ontplooiën tot een ruime denker.</p> <p>Uit ander onderzoek blijkt dat de omvang van de woordenschat toeneemt door het lezen van boeken. Wij zetten dat proces 'aan' in de pilot door het juiste boek aan te bieden.</p> <p>Onder een schoolbieb wordt verstaan een bibliotheek:</p> <ul style="list-style-type: none">- met een actuele en gevarieerde collectie boeken;- waarbij een professionele leesconsulent vanuit de bibliotheek betrokken is;- waarvoor binnen Koning Willem I College ruimtes worden gecreëerd;- die geborgd is in het beleid van Koning Willem I College en de bibliotheek. <p>Bovendien staat in het meerjarenplan 2018-2021 'Ambitie, Aandacht en Ambiance':</p> <ul style="list-style-type: none">- om de doorstroomkansen van onze studenten verder te verhogen, nemen we in onze curricula nog meer elementen op die voor potentiële doorstromers relevant zijn: extra taalvaardigheid, extra rekenen en wiskunde, een extra vreemde taal;- om te kunnen stijgen op de maatschappelijke ladder, is het inzetten op verhoging van de taalvaardigheid van onze studenten broodnodig. Denk in dit kader aan de 21e eeuwse vaardigheden, het kritisch denken en de T-shaped professional.
----------------	---

Samenwerken	Samenwerking met: <ul style="list-style-type: none"> - Stichting Bibliotheek 's-Hertogenbosch (doel: deskundigheid, actuele en gevarieerde collectie, doorgaande leeslijn in de gemeente van 0 tot 23 jaar) - Gemeente 's-Hertogenbosch (doorlopende leerlijn taal van 0 tot 23 jaar) - Cubiss Brabant (verminderen van laaggeletterdheid, zie ook werkplan Cubiss Brabant 2017) - Kunst van Lezen (Koninklijke Bibliotheek; leesbevorderingsnetwerk) 	<p>De pilot schoolbieb is ook landelijk opgepakt in een project. Het Deltion College Zwolle en ROC Midden Nederland Amersfoort zijn hier ook bij betrokken.</p> <p>De pilotstatus eindigt 1 juli 2020. Daarna wordt besloten of de samenwerking wordt verlengd. Verlenging gaat in periodes van vijf jaar.</p>
Doelgroepen	De deelnemende afdelingen aan de pilot zijn afkomstig uit alle vier niveaus van het mbo. <ul style="list-style-type: none"> - Funderend Beroepsonderwijs, niveau 1 - Kort Middelbaar Vak Onderwijs, niveau 2 	<ul style="list-style-type: none"> - Academie Orde & Veiligheid, niveau 2 en 3 - Middelbare Horeca School, niveau 2, 3 en 4 - Financiën & Recht, niveau 3 en 4
Effect	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks wordt de Nationale Leesmonitor uitgezet onder studenten en docenten. De resultaten geven een beeld hoe het met de leescultuur is gesteld op de deelnemende scholen. Bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> - Vragen aan studenten: <ul style="list-style-type: none"> • Welke onderwerpen vind je interessant om over te lezen? • Wat vind je van de schoolbibliotheek? - Vragen aan docenten? <ul style="list-style-type: none"> • Het leesvaardigheidsniveau van studenten is gemiddeld voldoende? • Ervaart u effecten van vrij lezen? • Door de samenwerking met Stichting Bibliotheek 's-Hertogenbosch is het mogelijk om data te verzamelen en te analyseren over leengedrag. • Kennisrotonde heeft onderzocht of er iets bekend is over het effect van vrij lezen in het mbo op het leerklimaat in de klas. Uit het rapport blijkt dat er geen onderzoek hierover in het mbo bekend is. Wel is bekend dat het omgekeerde effect heeft: een positief leerklimaat heeft een gunstig effect op het vrij lezen. We verkennen momenteel of het interessant is om alsnog onderzoek te doen om antwoord op de onderzoeksvraag te krijgen. 	<p>In december 2017 is de Leesmonitor voor het eerst uitgezet. De resultaten worden beschouwd als nulmeting. In december 2018 wordt de monitor weer uitgezet en kunnen de eerste verschillen in groei worden vastgesteld. Vervolgens nemen we de monitor in 2019 weer af. Dan hebben we drie metingen gedaan.</p> <p>We zijn tevreden als vrij lezen structureel onderdeel is van (1.) het onderwijsprogramma (fijn ontwerp) van een opleiding. Dat uit zich in (2.) lezen in de klas, dat (3.) docenten leesbevorderende activiteiten verrichten en dat (4.) studenten minstens één boek per periode lenen en dat (5.) studenten boeken kunnen vinden die bij hun belevingswereld passen. Want als je lezen niet leuk vindt, dan heb je het juiste boek nog niet gevonden.</p> <p>Bewijsstukken</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fijn ontwerp 2. Fijn ontwerp 3. Fijn ontwerp 4. Registratie via het leensysteem van de bieb 5. Nationale leesmonitor

Effect (vervolg)	<p>Startsituatie in 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 onderwijsafdelingen participeren in de pilot schoolbieb. Lezen is structureel onderdeel van de opleiding, hetgeen blijkt uit de bewijsstukken 1 t/m 5. <p>Effect in 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimaal 9 onderwijsafdelingen participeren in de pilot schoolbieb. Lezen is structureel onderdeel van de opleiding, hetgeen blijkt uit de bewijsstukken 1 t/m 5. 	<p>Effect in 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimaal 13 onderwijsafdelingen participeren in de pilot schoolbieb. Lezen is structureel onderdeel van de opleiding, hetgeen blijkt uit de bewijsstukken 1 t/m 5.
Budget	<p>Het realiseren van een locatie van de schoolbieb kost het meeste, de vervolgjaren kosten minder.</p> <p>15 van de 20 afdelingen van Koning Willem I College zijn geïnteresseerd om vrij lezen op het onderwijsprogramma te zetten. In schooljaar 2018-2019 gaan we van start met vijf locaties. Aan het einde van de looptijd van dit kwaliteitsplan kunnen er 13 locaties gerealiseerd zijn. Er is capaciteit om per schooljaar met twee locaties uit te breiden. Continuïteit hangt samen met het oordeel aan het einde van de pilotperiode.</p>	<p>Inschatting van de jaarlijkse kosten:</p> <p>2019: € 90.000 2020: € 130.000 2021: € 170.000 2022: € 210.000</p>
Verantwoording	<p>Stuurgroep Strategische Onderwijs Projecten (SSOP) monitort de voortgang van de pilot schoolbieb.</p>	
Opmerkingen/ aanvullingen	<p>Een onderwijsinstelling als het Koning Willem I College is een informatie-intensieve organisatie. Bij de implementatie van deze maatregel worden mogelijke consequenties voor de informatie-</p>	<p>voorziening tijdig in beeld gebracht in afstemming met de dienst Informatiemanagement.</p>

MAATREGEL 3.2: OPVANGVOORZIENINGEN

<p>Belofte</p>	<p>Studenten (niveau 2, 3 en 4), die ondanks alle begeleiding in de klas ('erbijhaalmodel') toch uitvallen en willen switchen kunnen doorverwezen worden naar 'De Tussenstap' met als doel studenten door persoonlijke begeleiding optimaal te ondersteunen bij het maken van een goede nieuwe keuze en studenten door middel van maatwerk (mix leren binnen en buiten school) voor te bereiden op hun vervolgstap.</p> <p><i>Kwantitatief:</i> Onze ambitie is om met 'De Tussenstap' mee te werken om het percentage vsv voor niveau 2 en 3 te stabiliseren en voor niveau 4 verder terug te dringen tot de landelijke norm:</p> <table border="1" data-bbox="443 671 1111 852"> <thead> <tr> <th></th> <th>vsv % 2016-2017</th> <th>vsv % Ambitie binnen 4 jaar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Niveau 2</td> <td>6,09</td> <td>6,0</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3</td> <td>2,64</td> <td>2,6</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4</td> <td>2,90</td> <td>2,7</td> </tr> </tbody> </table>		vsv % 2016-2017	vsv % Ambitie binnen 4 jaar	Niveau 2	6,09	6,0	Niveau 3	2,64	2,6	Niveau 4	2,90	2,7	<p>Daarnaast leidt switchen naar een andere opleiding tot evidente studievertraging. Een van de doelstellingen van 'De Tussenstap' is om deze studievertraging te beperken tot maximaal 6 maanden.</p> <p><i>Kwalitatief:</i> Ambitie is om studenten 'sterker' te maken om met meer bagage en zelfvertrouwen hun loopbaan voort te zetten. Dit willen we realiseren in een positieve en veilige omgeving, waarin de student zich zelf leert kennen en kan ontwikkelen en waar de student zelf keuzes mag maken.</p>
	vsv % 2016-2017	vsv % Ambitie binnen 4 jaar												
Niveau 2	6,09	6,0												
Niveau 3	2,64	2,6												
Niveau 4	2,90	2,7												
<p>Samenwerken</p>	<p>Samenwerking tussen huidige opvangvoorzieningen versterken door het werken met 'switchers' anders te clusteren in 'De Tussenstap', waarbij gewerkt wordt in één team vanuit dezelfde visie en uitgangspunten.</p>	<p>Verder de samenwerking met de afdelingen en het SSC bevorderen om interne doorstroom te versnellen. Samenwerking met betrekking tot problematiek rondom 'switchen' met collega-mbo-scholen in regio/landelijk aangaan.</p>												

Doelgroepen	Alle jongeren binnen de opleidingen op de niveaus 2, 3 en 4 die een verhoogd risico lopen om de school voortijdig te verlaten en	daarmee geen (start)kwalificatie behalen of een duurzame plek op de arbeidsmarkt vinden.
Effect	<p>De vsv-percentages voor de verschillende niveaus binnen het Koning Willem I College zijn in 2017-2018 gestegen ten opzichte van 2016-2017; landelijk is eenzelfde beeld zichtbaar. De vsv-percentages voor de verschillende niveaus binnen het Koning Willem I College liggen in 2017-2018 nog wel onder het landelijk gemiddelde. Het Koning Willem I College zet in deze kwaliteitsagenda in op het realiseren van vsv-percentages die duurzaam onder het landelijk gemiddelde liggen.</p> <p>Startsituatie in 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het vsv % niveau 2 (per 1-1-19): 7,87% (voorlopig cijfer) - Het vsv % niveau 3 (per 1-1-19): 3,23% (voorlopig cijfer) - Het vsv % niveau 4 (per 1-1-19): 3,55% (voorlopig cijfer) 	<p>Effect in 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het vsv % KW1C 2019-2020 niveau 2 \leq 8,45%. - Het vsv % KW1C 2019-2020 niveau 3 \leq 3,1%. - Het vsv % KW1C 2019-2020 niveau 4 \leq landelijk gemiddelde 2019-2020. <p>Effect in 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het vsv % KW1C 2021-2022 niveau 2 \leq 8,45%. - Het vsv % KW1C 2021-2022 niveau 3 \leq 3,1%. - Het vsv % KW1C 2021-2022 niveau 4 \leq landelijk gemiddelde 2021-2022.
Budget	<p>Medewerkers 'De Tussenstap': jaarlijks 6,4 fte Projectleider/coördinator: jaarlijks 0,3 fte Ruimten: 4 lokalen en 4 spreekruimten Scholingsbudget: jaarlijks € 1500</p>	<p>Externe ondersteuning: jaarlijks € 2000</p> <p>Op basis van een evaluatie van het eerste jaar kan de begroting worden bijgesteld.</p>
Verantwoording	Stuurgroep De Tussenstap, Expertisegroep VSV, Kwetsbare Jongeren, Passend Onderwijs	
Opmerkingen/aanvullingen	Een onderwijsinstelling als het Koning Willem I College is een informatie-intensieve organisatie. Bij de implementatie van deze maatregel worden mogelijke consequenties voor de informatie-	voorziening tijdig in beeld gebracht in afstemming met de dienst Informatiemanagement.

4. SAMENWERKING BINNEN KENNISPACT MBO BRABANT

4.1 ACHTERGROND

Waarom: mbo als belangrijke en onmisbare schakel voor vitale Brabantse economie

- Brabant kent sterke en vitale economische regio's. Dit komt door de hechte samenwerking in die regio's tussen gemeenten, bedrijven, onderwijsinstellingen en maatschappelijk partners.
- Het mbo speelt hier in een cruciale rol. Het leidt mensen op om (opnieuw) toe te treden tot de arbeidsmarkt of om vervolgonderwijs te volgen. Brabantse mbo-instellingen zijn daarmee een belangrijke partner bij employability, duurzame en flexibele inzetbaarheid van de Brabantse beroepsbevolking. Ze spelen een verbindende rol tussen de ambachtseconomie en de kenniseconomie.
- Het mbo beweegt zich net als overheden en bedrijven in een turbulente maatschappelijke en economische omgeving. Het wordt geconfronteerd met diverse veranderingen, zoals de versnelde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (digitalisering, flexibilisering, robotisering), de technologische innovaties binnen het bedrijfsleven en de veranderende vraag naar competenties (21ste Century Skills).
- Mbo-instellingen in Brabant erkennen als geen ander dat samenwerking met gemeenten, provincie, bedrijven en maatschappelijke partners nodig blijft.

Wat is er tot heden gedaan?

- In het najaar 2012 is het Brabants Arbeidsmarktakkoord gesloten. Aan de vertegenwoordigers van de Triple Helix in Pact Brabant is vervolgens gevraagd welke agenda de drie O's (Overheid, Onderwijs en Ondernemingen) willen voeren om hun bijdrage aan het oplossen van de crisis te leveren.
- De Brabantse mbo-bestuurders hebben vervolgens een agenda ingediend die vooral toekomstgericht is: het voorkomen van 'typische' mbo-problemen ten tijde van crises: Kennispact MBO Brabant.

- Spin-off is zichtbaar en merkbaar:
 - De Brabantse mbo's leveren een hoog rendement en bedrijven zijn te spreken over de samenwerking in het kader van de Beroepspraktijkvorming.
 - Er is sprake van intensieve samenwerking tussen de Brabantse mbo-instellingen. Er vindt uitruil en afstemming plaats als het gaat om het opleidingsaanbod (macrodoelmatig), de ontwikkeling van de beroepen van morgen en de realisatie van leer/werkplekken.
 - Studentenstromen (aanmeldingen, in- en uitschrijvingen) zijn beter in beeld gekomen (dataset).
 - Er is sprake van efficiënte inzet van middelen, omdat meer uitgeruild en samen ontwikkeld wordt.
 - Kennispact MBO Brabant wordt meer en meer een gezaghebbende en natuurlijke partner bij SER Brabant en de provincie.
- Uit bestuurlijke gespreksrondes langs de mbo-instellingen bleek dat Kennispact MBO Brabant door moet gaan met de samenwerking gericht op de toekomst, waarin gezamenlijk innoveren een duidelijke meerwaarde (doelmatig, efficiënt) heeft.
- De bestuurders hebben de ambitie uitgesproken om de in gang gezette ontwikkelingen te continueren: een gezamenlijke innovatie-agenda, ontwikkelingsgericht en toekomstbestendig met een meer programmatische aanpak.



Figuur 3. Samenwerkende instellingen binnen Kennispact MBO Brabant

4.2 AMBITIES KENNISPACT MBO BRABANT

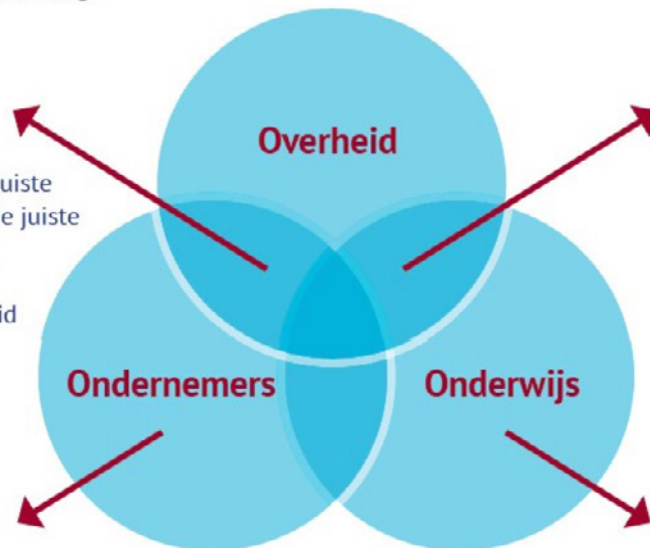
4.2.1 Brabantse context

Kennispact MBO Brabant beweegt zich net als overheden en ondernemers in een turbulente maatschappelijke en economische omgeving. Het wordt geconfronteerd

met diverse (deels samenhangende en soms fundamentele) veranderingen, zoals de versnelde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (digitalisering, flexibilisering, robotisering), de technologische innovaties binnen het bedrijfsleven en de veranderende vraag naar competenties (21ste Century Skills). Deze veranderingen voor de drie O's zijn hieronder samengevat weergegeven:

- Veranderende arbeidsmarkt
- Dalende beroepsbevolking
- Mismatch niveau/opleiding/werkaanbod
- Stijgend aantal ZZP-ers (ICT/Automatisering)
- Jeugdwerkloosheid
- Participatiewet
- Inclusieve arbeidsmarkt
- Sociaal akkoord/Garantiebanen
- Regionalisering
- Vestigingsveleid: personeel van de juiste kwaliteit op het juiste moment op de juiste plaats (mobiliteit/leven lang leren)
- Flexibilisering/flexicurity
- Ondernemerschap/ondernemendheid

- Continuïteit bedrijfsvoering
- Innovaties
- Goed opgeleid personeel
- 21st Century skills
- Mobiliteit
- Flexibiliteit
- Economische ontwikkelingen
- Industriële clusters
- Budgettering
- Participatiewet
- Sociaal akkoord/garantiebanen
- Vestigingsklimaat
- Invloed op onderwijs



- Kwaliteitsbrief OCW
- Schurende wet/regelgeving
- Faciliteiten
- Maatschappelijke opdracht versus economische opdracht
- (Marco) doelmatigheid
- Vakmanschap
- Entreeonderwijs

- Innovatieagenda:
- MBO meer zichtbaar in de regio
 - Kwaliteitsverbetering
 - Lean/mean organiseren
 - Macrodoelmatigheid
 - Speler in de markt
 - Veranderende beroepen/new jobs, new skills
 - Leerbanen en stageplaatsen problematiek
 - Jeugdwerkloosheid
 - Leven lang leren: onderhoud personeel

Figuur 4. Ontwikkelingen Triple Helix

De meest recente cijfers over de Brabantse arbeidsmarkt laten zien dat de economische crisis achter ons ligt. De werkgelegenheid gaat licht toenemen en de komende jaren langzaam stijgen (door vergrijzing). Naast een vervangingsvraag zien de Brabantse mbo-instellingen ook een veranderende vraag uit bedrijfsleven en maatschappij: er ontstaat een arbeidsmarkt van werkenden (is al ontstaan) die om een steeds hoger opleidingsniveau vraagt. Dit betekent ook dat de zittende werknemers (soms fors) moeten worden bijgeschoold. Onderwijs voor een veranderende groep jongeren, opleidingen gebaseerd op nieuwe beroepen en competenties en onderwijs voor zittende werknemers. Dit betekent dat onderwijs doorlopende leerlijnen kent voor jongeren: van vo en mbo naar het hbo en wo. Maar ook onderwijs dat mensen toerust voor een flexibele arbeidsmarkt, loopbaanleren ofwel een leven lang ontwikkelen.

Arbeidsmarkt van de werkenden

Human Capital Agenda's gericht op:

- Instroom
- Duurzame inzetbaarheid
- Vitaliteit
- Mobiliteit

Arbeidsmarkt van de werkzoekenden

- Arbeidsparticipatie
- Jeugdwerkloosheid
- Bijzondere doelgroepen
- Werkzoekenden/werklozen

Rol Kennispact MBO Brabant

Goede kennisinfrastructuur:

- Adequaats aanbod van reguliere opleidingen
- Opleidingen ten behoeve van duurzame inzetbaarheid/employability (een leven lang leren)

- Een passend en samenhangend educatief aanbod voor de te onderscheiden doelgroepen
- Afgestemd met en tussen de gemeenten en provincie
- Relatie met participatiewet

Figuur 5. Arbeidsmarkt en rol Kennispact MBO Brabant

Tegelijkertijd zien we ook een groep mensen die de weg naar de arbeidsmarkt nog moeten vinden (zowel jongeren als volwassenen, kwetsbare groepen, arbeidsmigranten, etc.), die eerder geen of een verkeerde beroepskeuze hebben gemaakt of een verkeerde opleiding hebben genoten (arbeidsmarkt voor werkzoekenden). Bovendien is het maatschappelijk onverantwoord om mensen aan de kant te laten staan. Ieder talent telt. Scholingstrajecten die de kloof tussen werkloos aan de kant staan en de arbeidsmarkt kunnen overbruggen zijn noodzakelijk. De Brabantse mbo-instellingen spelen hier van oudsher een voorname rol in (AKA/Entree, inburgeringstrajecten, educatie, employabilitytrajecten). Samen met gemeenten en bedrijven zetten zij opleidings- en toetredingstrajecten op. Dit mbo-aanbod biedt integrale oplossingen naar werk en naar brede (arbeids)participatie, afgestemd op doelgroepen.

Zoals in het MLT advies van SER Brabant 2015-2020 staat geschreven: "Voor het realiseren van de Brabantse ambities is het mbo een belangrijke en onmisbare schakel, het is de ziel van de meso-economie. Zonder ambachtseconomie geen kenniseconomie in Brabant." Kennispact MBO Brabant gaat dan ook verder in de samenwerking op de schaal van de provincie Brabant, omdat in deze regio sprake is van een coherent economisch beleid, er regionale speerpuntsectoren benoemd zijn en er een lange historie van samenwerking bestaat binnen Triple Helix-verband evenals tussen de Brabantse mbo-bestuurders.

4.2.2 Ambitie en doelen

Tegen deze achtergrond werken de Brabantse mbo-instellingen in overleg met overheden en bedrijfsleven aan een ambitieuze en goed onderbouwde Strategische Agenda Onderwijs-Arbeidsmarkt 'Kennispact MBO Brabant'. De kernambitie luidt:

Toekomstbestendig zijn van Noord-Brabant door middel van innovatief en ondernemend onderwijs gericht op de beroepen van morgen

Kennispact MBO Brabant wil de samenwerking (met het fundament dat is gelegd) op de schaal van de provincie Noord-Brabant verder verdiepen. De schaal van Brabant biedt veel kansen en voordelen. Gezamenlijke agendavoering en innovatieve ontwikkeling versterkt de positie van Kennispact MBO Brabant in de diverse platforms, vergroot de innovatieve kracht en draagt bij aan een effectieve inzet van resources en middelen. Dit alles om de noodzakelijke en gewenste ontwikkelingen te kunnen waarmaken.

Kennispact MBO Brabant heeft de volgende doelen geformuleerd:

- Versterken van de innovatie- en ontwikkelkracht van Kennispact MBO Brabant aan bedrijfsleven, gemeenten en provincie en daarmee de regionale arbeidsmarkt.
- Borgen van een samenhangend innovatief en kwalitatief hoogwaardig stelsel van beroepsonderwijs (voltijds en deeltijd onderwijs), passend binnen de kennisinfrastructuur in Brabant.
- Kennispact MBO Brabant is een erkend gezaghebbende gesprekspartner voor bedrijfsleven en overheden in het realiseren van 'de Agenda van Brabant'.

Om de ambities te realiseren zijn de volgende vijf speerpunten benoemd:

1. Macrodoelmatigheid
2. Curriculum vernieuwing en experimenteerruimte
3. Leven lang ontwikkelen
4. Doorlopende leerlijn
5. Deskundigheidsbevordering

4.2.3 Maatregelen voor 2019 – 2022

De bestuurders van de instellingen hebben afgesproken dat zowel macrodoelmatigheid als leven lang ontwikkelen worden opgenomen in de kwaliteitsagenda van de individuele instellingen. Voor de uitgewerkte doelen, resultaten en het plan verwijzen we naar de maatregelen 4.1 en 4.2.

MAATREGEL 4.1: MACRODOELMATIGHEID VAN HET OPLEIDINGSAANBOD IN BRABANT



Probleemstelling, onderwerp bepalen

Plan

Het concept macrodoelmatigheid omvat de doelmatigheid, de arbeidsmarktrelevantie en de toegankelijkheid van het onderwijsaanbod voor jongeren. Doelmatigheid betreft de kosten-efficiëntie, kwaliteit en continuïteit van het opleidingsaanbod. De arbeidsmarktrelevantie betreft het realiseren van een betere aansluiting van het onderwijsaanbod (opleiding, richting) op de vraag vanuit de arbeidsmarkt. In verband met de toegankelijkheid gaat het vooral om de bereikbaarheid en een doelmatige ruimtelijke spreiding van het aanbod over de arbeidsmarktregio('s).

Huidige situatie:

Aanpassing van het opleidingsaanbod aan veranderingen in de vraag van bedrijven en instellingen en overheden zijn van cruciaal belang om een goede aansluiting met de snel veranderende arbeidsmarkt te verzekeren. Het opleidingsaanbod is voor een aantal opleidingen Brabant-breed gezien versnipperd en onvoldoende afgestemd op de vraag in de verschillende arbeidsmarktregio's, zowel kwantitatief als kwalitatief. Voor verdere concretisering zie 'Vooronderzoek macro-doelmatigheid mbo-Brabant' (ROA 2017, Frank Cörvers, Ardi Mommers).

Ideale situatie:

Brabant kent een macrodoelmatig opleidingsaanbod dat in horizontale afstemming tot stand is gekomen.

- Er is structureel adequate informatie beschikbaar zowel kwantitatief als kwalitatief, ten aanzien van de macrodoelmatigheid van de mbo-opleidingen in Brabant (Brabantse arbeidsmarktmonitor, BRAM).
- Er is een handelingscyclus en procesbeschrijving beschikbaar voor de beoordeling van de macrodoelmatigheid van bestaande als nieuw te starten mbo opleidingen in Brabant.

- De benodigde kennis is aanwezig en geborgd in een Brabantse commissie macrodoelmatigheid. Deze geven een onderbouwd advies aan de Brabantse bestuurders om de macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod te verbeteren.
- Er is bestuurlijk voldoende draagvlak om de overgenomen adviezen uit te voeren en er zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop consequenties samen gedragen worden.
- De verantwoordelijkheid voor het vaststellen van het opleidingsaanbod ligt bij de onderwijsinstellingen. Dit wordt afgestemd met het (regionale) bedrijfsleven en met (nabijgelegen) onderwijsinstellingen.
- Er is een toegankelijk onderwijsaanbod voor alle niveaus en alle doelgroepen in Brabant.

Doel:

Doelstelling van macrodoelmatigheid is het realiseren van een betere aansluiting van het opleidingsaanbod op de arbeidsmarkt en een doelmatigere spreiding van het opleidingsaanbod. Hierbij is het doel om voor alle opleidingen binnen de gehanteerde streefwaarden te blijven of te geraken.

De grens- en streefwaardes komen op het volgende neer:

- Een jaar na afstuderen heeft 80% of meer van de schoolverlaters (excl. doorstuderenden) een baan. Daarbij geldt een grenswaarde van minimaal 70%.
- Een jaar na afstuderen heeft 60% of meer van de werkzame schoolverlaters een baan op ten minste het niveau van de opleiding. Daarbij geldt een grenswaarde van minimaal 50%.

Gap:

Uit de analyses blijkt dat niet alle opleidingen die in Brabant worden aangeboden vallen binnen de gehanteerde grens- en streefwaarden.

MAATREGEL 4.1: MACRODOELMATIGHEID VAN HET OPLEIDINGSAANBOD IN BRABANT (P.2)



Huidige (ad hoc) maatregelen (reactief/repareren)

Plan

Door als instellingen in Brabant zelf te weinig regie te voeren op het vraagstuk macrodoelmatigheid grijpt de commissie macrodoelmatigheid in met adviezen richting de minister. Dit maakt dat we

ad-hoc moeten reageren en alle instellingen zelf met een eigen argumentatie moeten komen ten aanzien van hetgeen de commissie geconstateerd heeft.



Doel vaststellen

Plan

Doel:

Doelstelling van macrodoelmatigheid is het realiseren van een betere aansluiting van het opleidingsaanbod op de arbeidsmarkt en een doelmatigere spreiding van het opleidingsaanbod. Hierbij is het doel om voor alle opleidingen binnen de gehanteerde streefwaarden te blijven of te geraken.

De grens- en streefwaardes komen op het volgende neer:

- Een jaar na afstuderen heeft 80% of meer van de schoolverlaters (excl. doorstuderenden) een baan. Daarbij geldt een grenswaarde van minimaal 70%.
- Een jaar na afstuderen heeft 60% of meer van de werkzame schoolverlaters een baan op ten minste het niveau van de opleiding. Daarbij geldt een grenswaarde van minimaal 50%.



Probleem analyseren

Plan

De oorzaken die maken dat een opleiding niet binnen de gestelde grens- en streefwaarden valt zijn divers, complex en niet altijd te herleiden tot één hoofdoorzaak. Dit maakt dat de analyse betrouwbaar en valide dient te zijn alvorens er aanbevelingen en conclusie worden geformuleerd en getrokken. Evenals de diversiteit in de oorzaken valt er ook een diversiteit te verwachten in de mogelijke oplossingsrichtingen.

Het mbo heeft een zorgplicht ten aanzien van de aansluiting op de arbeidsmarkt van beroepsopleidingen. Om te toetsen of hieraan voldaan wordt zijn grens- en streefwaarden geformuleerd in een ministeriële regeling. Niet alle aangeboden opleidingen in Brabant voldoen aan deze grens-en

streefwaarden. In het licht van de drievoudige kwalificatie heeft de instelling de plicht ervoor te zorgen dat de aansluiting met de arbeidsmarkt voldoet aan de gestelde grens- en streefwaarden. Daarnaast is gezien de te verwachte daling van het aantal initiële studenten niet doelmatig om opleidingen op diverse plekken in Brabant aan te bieden.

Samengevat:

1. Versnippering van het aanbod bij daling van de populatie.
2. Niet voldoen aan de gestelde grens- en streefwaarden ten aanzien van aansluiting op de arbeidsmarkt. De oorzaken hiervan kunnen divers zijn. Waaronder kwalitatieve als kwantitatieve oorzaken.

MAATREGEL 4.1: MACRODOELMATIGHEID VAN HET OPLEIDINGSAANBOD IN BRABANT (P.3)






Oplossingen / tegenmaatregelen bedenken & invoeringsplan maken

Plan

plan	2019	2020	2021	2022
1	Er is structureel betrouwbare en valide informatie beschikbaar over de mate waarin alle opleidingen in Brabant aansluiten op de arbeidsmarkt.	Verbeteren	Verbeteren	Verduurzamen
2	De concept handelingscyclus en procesbeschrijving is beschikbaar en minimaal 2 keer getest.	De handelingscyclus is geëvalueerd en bijgesteld. Er is een definitieve handelingscyclus en procesbeschrijving beschikbaar.	Kennis delen met de diverse onderwijsteams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit bij minimaal 5 opleidingen waarbij de aansluiting matig is.	Kennis delen met de diverse onderwijsteams over het verbeteren van de aansluiting met het werkveld. Dit bij minimaal 5 opleidingen waarbij de aansluiting matig is.
3	Er is een Brabantse commissie macrodoelmatigheid ingericht. Deze commissie heeft minimaal 1 advies uitgewerkt op basis van de beschikbare informatie en concepthandelingscyclus.	Verbeteren 1. De commissie heeft op verzoek van één of meerdere individuele scholen 1 advies uitgewerkt. 2. De commissie heeft in opdracht van de Brabantse besturen 1 onderzoek en bijhorend advies uitgewerkt	Verbeteren 1. De commissie heeft op verzoek van één of meerdere individuele scholen 1 advies uitgewerkt. 2. De commissie heeft in opdracht van de Brabantse besturen 1 onderzoek en bijhorend advies uitgewerkt verbeteren.	Verduurzamen 1. Commissie structureel ingebed in het Brabantse mbo. 2. Proces en handelingscyclus zijn vastgesteld voor drie jaren en worden geëvalueerd na drie jaar. 3. Onderhoud en beheer van BRAM is belegd en geborgd binnen het Brabantse mbo.
4	Het Brabantse besturenoverleg heeft het uitgebrachte advies besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	Het Brabantse besturenoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	Het Brabantse besturenoverleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	Verduurzamen - Proces - inhoud

MAATREGEL 4.1: MACRODOELMATIGHEID VAN HET OPLEIDINGSAANBOD IN BRABANT (P.4)

	Invoeringsplan uitvoeren	Do
	Wat is er voor nodig om de beschreven resultaten en het doel te behalen: 1. Inzet van alle instellingen voor commissie macrodoelmatigheid 0,1 fte per instelling	2. Inzet projectleider 0,2 fte 3. Ontwikkelen BRAM € 175.000 per instelling ca. € 19.500 4. PM post jaarlijks € 50.000 ca. € 5.500
	Effecten meten	Check
	Per jaarlaag staat beschreven welk resultaat er moet zijn. Het uiteindelijke effect is dat de macrodoelmatigheid van de opleidingen waarover een advies is uitgebracht en waarvan het	advies overgenomen is door de bestuurders, verbeterd. Dit wordt gemeten in de opeenvolgende jaren.
	Werkwijze standaardiseren en borgen Afsluiten en communiceren	Act
	De projectleider macrodoelmatigheid binnen kenniscompact 3.0 is verantwoordelijk voor het organiseren van de betrouwbare en valide arbeidsmarktinformatie, het inrichten van het proces, het inrichten van de commissie macrodoelmatigheid en het laten ontwikkelen van de	handelingscyclus. Na een periode van 4 jaar dient dit geborgd te zijn voor de Brabantse instellingen. Borgen middels infrastructuur, procesbeschrijving en handelingscyclus.

MAATREGEL 4.2: LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Leven Lang Ontwikkelen in Brabant



Probleemstelling, onderwerp bepalen

Plan

Huidige situatie:

In alle jaarplannen van de Brabantse mbo-instellingen is een doelstelling rondom het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO) opgenomen. Daarnaast is in vrijwel alle jaarplannen een KPI ten aanzien van uitbreiding van leerlingenaantallen opgenomen.

De uitwerking LLO is zeer verschillend te noemen; één roc heeft een goed uitgewerkte Best Practice, een aantal instellingen hebben nog geen stappen gezet op dit gebied en zijn zich aan het oriënteren. Ook de inrichtingskeuzes zijn divers. Er is een versnippering ten aanzien van het aanbod op het gebied van LLO.

Ook zijn er vrijwel geen afspraken tussen de mbo-instellingen ten aanzien van samenwerking rondom grote aanbestedingen of tenders en is er ruis als het gaat om het 'vissen in elkaars vijver'.

De arbeidsmarktregio's zijn hierin de verbindende factor en hebben in hun programma's mooie uitwerkingen op dit thema al vaak voorhanden. Zij zijn goed op de hoogte van de wensen ten aanzien van aanbod voor opleidingen en kunnen een vertaalslag vanuit de werkgevers richting de mbo-instellingen maken. Het Kennispact MBO Brabant is om actieve betrokkenheid gevraagd bij deze opzet. Leven Lang Ontwikkelen is hierbij het kernthema om de veranderende arbeidsmarkt vorm te geven.

Op alle fronten krijgt LLO op dit moment veel aandacht. De noodzaak om activiteiten te ontwikkelen op dit thema, wordt steeds sterker gevoeld, zowel op landelijk als op regionaal niveau. Dit biedt kansen voor de uitwerking van de verdere samenwerking.

Gewenste situatie:

- We kennen één groot samenwerkingsverband Kennispact MBO Brabant waarin we komen tot één Brabant breed aanbod wat gedivergeerd wordt naar de verschillende instellingen die daarmee hun voordeel doen. Het aanbod voor LLO kent regionale accenten en economische inkleuring, met voor het bedrijfsleven duidelijkheid en veel standaardisatie in de wijze waarop we producten aanbieden. Tenders en verzoeken aan de Brabantse mbo-instellingen, die vanuit het bedrijfsleven komen, worden gedeeld in een expertisecentrum Leven Lang Ontwikkelen. Hier werken we gefaseerd naartoe.

- We hebben een, met regionale accenten ingekleurde, samenwerkingsvorm (dus ook kleine opleidingen/niches/maatwerk mogelijk).

Uitgangspunt is dat de eigen identiteit binnen de regio de sterkste branding blijft voor een instelling. Het samenwerkingsverband is een virtuele organisatie naast de bestaande en geen zelfstandige uitvoeringsorganisatie, een zogenaamd 'White label'.

Doel:

1. Het verder uitwerken en concretiseren van een scenario zoals beschreven in de adviesnotitie LLO voor de Brabantse roc's, met als eerste start een pilot met de Techniekoalitie;
2. Implementeren van samenwerkingsvorm voor acquisitie waar alle instellingen in vertegenwoordigd zijn.
3. Vanuit deze samenwerkingsvorm worden opdrachten besproken, primair per sub regio/mbo-instelling. Waar nodig regio-overstijgend in het kader van macrodoelmatigheid.
4. Uitgangspunt voor de 1e opstart is een vooraf vastgesteld aanbod en maatwerktrajecten. Het betreft hier een groeimodel wat gefaseerd kan worden ingevoerd en op basis van leerervaringen wordt uitgewerkt.
5. Een 'White label', waarbij we gebruik maken van een beproefd systeem van een van de samenwerkende roc's, de huidige BackOffice structuur inclusief een servicecenter.
6. De uitwerking van een samenwerkingsvorm voor dit scenario wordt gedaan in samenwerking met alle betrokken mbo-instellingen vertegenwoordigd in het Brabants Bestuurlijk Overleg.
Na uitwerking verder vormgeven en implementeren gekozen denkrichting.

Gap:

Uit de analyses blijkt niet alle betrokken mbo-instellingen dezelfde denkrichting hebben ten aanzien van LLO en de uitwerking hiervan in de eigen instellingen. Ook is er nog geen gezamenlijk beeld geformuleerd omtrent de uitwerking van LLO binnen de provincie Brabant door de mbo-instellingen.

MAATREGEL 4.2: LEVEN LANG ONTWIKKELEN (P.2)



Huidige (ad hoc) maatregelen (reactief/repareren)

Plan

Door als instellingen in Brabant weinig synergie te hebben op het aanbod LLO ontstaat versnippering van het aanbod en onduidelijkheid voor onze stakeholders. We creëren onze eigen concurrentie in het aanbod waardoor sommige instellingen aanbod verliezen en

anderen winnen, wat grote gevolgen kan hebben voor de organisatie. Daarnaast is ons aanbod verschillend van kwaliteit en leren we niet van elkaar. Dit is weinig effectief en efficiënt en maakt dat bij onze stakeholders verwarring ontstaat over kennis en expertise per instelling.



Doel vaststellen

Plan

Doel:
Komen tot de uitwerking van een opleidingsinfrastructuur waar mbo-instellingen in het kader van duurzame inzetbaarheid bij en met bedrijven en instellingen een dekkend en gebalanceerd aanbod van

op-, bij- en omscholingstrajecten aanbieden. Het mbo is hierbij de natuurlijke samenwerkingspartner van het regionale bedrijfsleven, instellingen en lokale overheden en treedt op als leverancier van maatwerk voor bedrijf én individu.



Probleem analyseren

Plan

Er zijn verschillende oorzaken te benoemen, waarom de samenwerking op het gebied van LLO tussen de mbo-instellingen nog niet tot stand is gekomen:

- Er zijn grote verschillen in organisatiegraad binnen de verschillende instellingen, soms in LLO centraal belegd, soms decentraal in de onderwijsteams. Daardoor zijn contactpersonen en een integrale aanvliegroute lastig zichtbaar te maken.
- Er is een verschil in aantal klanten per mbo-instelling (soms beperkt aantal klanten die grote aantallen studenten leveren, soms veel kleine klanten met kleine aantallen studenten).
- Op langere termijn een strategisch partnerschap aangaan met (een) werkgever(s) is conjunctuur gevoelig. Tijdens de economische crisis was dit lastig. Duurzame relaties opbouwen is altijd afhankelijk van externe factoren.

- Te weinig specifieke expertise in huis voor specifieke vraag vanuit bedrijfsleven. Vraagarticulatie is voor veel instellingen lastig: hoe krijg je de vraag achter de vraag helder?
- LLO is iets anders dan initieel onderwijs waarin we een breed onderwijspakket moeten aanbieden, versus een meer gearculeerde vraag van werknemers en bedrijven.
- Door de afbouw van LLO binnen een aantal instellingen, zijn netwerken zijn niet altijd meer voorhanden en moeten opnieuw worden uitgebouwd, dit kost veel tijd.
- Er is volume nodig om iets aan te bieden.
- Bereidheid of de angst voor het onbekende en het delen van kennis, maakt dat samenwerking niet altijd wordt opgestart of goed wordt uitgewerkt.

MAATREGEL 4.2: LEVEN LANG ONTWIKKELEN (P.3)



Oplossingen / tegenmaatregelen bedenken & invoeringsplan maken

Plan

plan	2019	2020	2021	2022
1	Er ligt een uitgewerkt en geconcretiseerd scenario volgens de gekozen denkrichting in het Brabants Bestuurlijk Overleg wat is geaccordeerd door alle betrokken mbo-instellingen. Hierin wordt het 'White Label' nader uitgewerkt.	1. Er is een regievoerder voor de implementatie van het scenario aangesteld. 2. Er ligt een meerjaren implementatieplan.	1. De 1e fase van het implementatieplan wordt uitgevoerd. 2. Evaluatie van implementatieplan en eventuele bijstelling.	1. Duurzame samenwerkingsvorm LLO is ingevoerd.
2	Er ligt een uitgewerkt en geconcretiseerd acquisitiemodel volgens de gekozen denkrichting van een 'White Label' constructie.	1. Er wordt een 1e pilot met het nieuwe acquisitiemodel uitgevoerd onder regievoering van de Regievoerder LLO 2. Er heeft een evaluatie plaatsgevonden van een 1e pilot acquisitiemodel.	1. Aanbod adviesgroep LLO en Brabants Bestuurlijk Overleg wordt opgenomen in acquisitiemodel.	1. Er is vormgegeven aan de 'White Label' constructie. 2. 1e aanzet visie ontwikkeling LLO Brabantse mbo-instellingen in samenwerking met bedrijfsleven.
3	Er is een Brabantse Adviesgroep LLO ingericht. Binnen deze adviesgroep LLO is nagedacht over de product/markt combinaties en is een 1e voorstel voor een gezamenlijk aanbod vormgegeven.	1. Het adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief 1 voorstel voor nieuw aanbod gedaan. 2. De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende 2 jaren.	1. De adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief 1 voorstel voor nieuw aanbod gedaan. 2. De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende 2 jaren.	1. De adviesgroep LLO heeft op eigen initiatief 1 voorstel voor nieuw aanbod gedaan. 2. De adviesgroep LLO heeft in opdracht van de Brabantse besturen geadviseerd over een aanbod voor de komende 2 jaren.
4	Het Brabantse Bestuurlijk Overleg heeft het uitgebrachte advies besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	Het Brabants Bestuurlijk Overleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	Het Brabants Bestuurlijk Overleg heeft de twee uitgebrachte adviezen besproken en de overgenomen adviezen uitgevoerd.	- Verduurzamen.

MAATREGEL 4.2: LEVEN LANG ONTWIKKELEN (P.4)

	Invoeringsplan uitvoeren	Do
Vaste kosten:	Wat is er voor nodig om de beschreven resultaten en het doel te behalen: begroting per jaar uitgaande van een periode van 4 jaar	Overzicht totale kosten op jaarbasis per onderdeel. Deze kosten worden gedeeld door het aantal deelnemende* mbo-instellingen:
1. Projectleider: inzet 0,2 fte 2. Inrichten 'White Label' 3. Inhuur externe deskundigen 4. Ontwikkelkosten 5. PM post		1. 20.000 euro 2. 60.000 euro 3. 15.000 euro 4. 15.000 euro 5. 15.000 euro 6. 100.000 euro
Variabele kosten:		<u>225.000 euro totale kosten</u>
6. Adviesgroep: 0,1 fte per instelling (is de huidige werkgroep LLO, 10 scholen)		* Er wordt uitgegaan van deelname door alle 10 de mbo-instellingen. Nemen er minder instellingen deel dan zal de verdeling van de kosten naar rato zijn, het bedrag bij punt 6 veranderd ook naar rato.
	Effecten meten	Check
	Per jaar staat beschreven welk resultaat er dient te zijn, Het uiteindelijke effect is verduurzaming van de samenwerking tussen de Brabantse mbo-instellingen op het gebied van LLO en een	verbeterde samenwerking met bedrijven in de verschillende regio's. Dit wordt gemeten in de opeenvolgende jaren.
	Werkwijze standaardiseren en borgen Afsluiten en communiceren	Act
	De projectleider Leven Lang Ontwikkelen binnen Kennispact MBO Brabant zorgt voor de uitwerking van het gekozen scenario in samenwerking met de werkgroep LLO van Kennispact MBO Brabant. Daarnaast zorgt de projectleider voor de overdracht naar de regievoerder	LLO die de uiteindelijke implementatie verder vorm gaat geven. Na een periode van 4 jaar dient dit geborgd te zijn voor de Brabantse mbo-instellingen. Borgen middels infrastructuur, procesbeschrijving en handelingscyclus.

5. VERANTWOORDING

Het Koning Willem I College hecht veel waarde aan een sterke horizontale dialoog en legt verantwoording af voor de gehele kwaliteitsagenda met specifieke aandacht voor de landelijke speerpunten. Voor de scope voor verantwoording voor het resultaatafhankelijke budget gaat het college uit van de activiteiten en ambities in het meerjarenbeleidsplan 2018-2021 'Ambitie, Aandacht en Ambiance' (onderlegger van deze kwaliteitsagenda) en de beloftes en effecten zoals vastgelegd in de maatregelen 1.1 t/m 4.2 in deze kwaliteitsagenda. De beoogde effecten in 2020 en 2022 voor de maatregelen 1.1 t/m 4.2 zijn vastgelegd in de beschrijvingen van de maatregelen zelf. In onderstaande overzichten is, vertrekkend vanuit de meest recente resultaten voor 2018, vastgelegd welke ambities het Koning Willem I College in 2020 en 2022 vanuit het meerjarenbeleidsplan nastreeft. Hierbij is aangesloten op de prestatie-indicatoren (op pagina 53 in het meerjarenbeleidsplan) en de kengetallen voor de financiële positie (op pagina 96 in het meerjarenbeleidsplan).

Indicator	Startsituatie ¹⁸ 2018	Ambitie 2020	Ambitie 2022
Rendementen ¹⁹			
- Jaarresultaat	74,66	≥ 74,66 %	≥ 77,5%
- Diplomasresultaat	75,41	≥ 75,41 %	≥ 77,5%
- Startersresultaat	86,58	≥ 86,58 %	≥ 87,5%
VSV ²⁰			
- Niveau 1	19,70	≤ 26,2	≤ 26,2
- Niveau 2	7,87	≤ 8,45	≤ 8,45
- Niveau 3	3,23	≤ 3,1	≤ 3,1
- Niveau 4	3,55	≤ landelijk gem.	≤ landelijk gem.
Tevredenheid ²¹			
- Student	7,2	≥ 7,2	≥ 7,2
- Medewerker	8,1	≥ 8,1	≥ 8,1
- Beroepenveld	7,5	≥ 7,5	≥ 7,5
Verzuim			
- Verzuimpercentage	5,65%	≤ 5%	≤ 4,5%
- Meldingsfrequentie	1,01	≤ 1,0	≤ 1,0

Ten aanzien van de financiële positie hanteert het college de signaleringswaarden van het Ministerie van OCW als vertrekpunt. De (voorlopige) cijfers voor 2018 maken duidelijk dat het Koning Willem I College daar (ruim) binnen blijft.

Financieel kengetal	Voorlopige cijfers 2018	Signalerings- waarden OCW
Financiële positie		
- Solvabiliteit	82%	< 30%
- Liquiditeit	1,74	< 0,5
- Rentabiliteit	1,86%	< 0%
- Huisvestingsratio	11,8%	> 15%
- Weerstandsvermogen	46,6%	< 5%

¹⁸ De resultaten in 2018 voor VSV betreffen de voorlopige cijfers in de Factsheet VSV (Bron OCW; februari 2019).

¹⁹ Sinds 2016 vertonen de rendementen een dalende trend. Het college zet er derhalve op in om de huidige rendementen (2018) in 2020 te handhaven om vervolgens in 2022 tot een verbetering van de rendementen te komen.

²⁰ Voor niveau 4 ligt het vsv-percentages voor 2018 zowel boven het landelijk gemiddelde (3,31%) als boven de landelijke norm (2,75%). Het is de ambitie van het college om in 2020 en 2022 minimaal het landelijk gemiddelde te realiseren.

²¹ Gedurende de doorontwikkeling van het onderwijs wil het college de hoge mate van tevredenheid handhaven.

6. BEGROTING

Maatregel	2019	2020	2021	2022
Meerjarenbeleidsplan 'Ambitie, Aandacht en Ambiance' ²²	€	€	€	€
Intensivering primair proces	3.600.000	3.600.000	3.600.000	3.600.000
Professionalisering/innovatie	1.400.000	1.400.000	1.400.000	1.400.000
Onderwijs- en informatielogistiek	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000
Subtotaal Meerjarenbeleidsplan 'Ambitie, Aandacht en Ambiance'	7.400.000	7.400.000	7.400.000	7.400.000
Landelijke thema's	€	€	€	€
1.1 Innovatie van het onderwijs	1.470.000	1.470.000	1.470.000	1.470.000
1.2 Intensivering van de bbl	28.000	28.000	28.000	28.000
1.3 Alumnibeleid	66.500	66.500	66.500	66.500
2.1 Innovatief onderwijs en intensieve persoonlijke begeleiding	373.000	343.000	343.000	343.000
2.2 Onderwijs als gelijke kans voor statushouders	91.000	91.000	91.000	91.000
3.1 Voortzetting van activiteiten om taalvaardigheid van studenten te verbeteren	90.000	130.000	170.000	210.000
3.2 Opvangvoorzieningen	472.500	472.500	472.500	472.500
4.1 Macrodoelmatigheid	21.375	21.375	21.375	21.375
4.2 Leven Lang Ontwikkelen	22.500	22.500	22.500	22.500
Subtotaal Landelijke thema's	2.634.875	2.644.875	2.684.875	2.724.875
Eindtotaal ²³	10.034.875	10.044.875	10.084.875	10.124.875

²² Het Koning Willem I College stelt elke vier jaar een meerjarenbeleidsplan op waarin wordt aangegeven welke acties worden ondernomen om de kwaliteit te verhogen. Daar worden structureel middelen voor vrijgemaakt, al voorafgaand aan het kwaliteitsplan 2015-2018. De inzet van deze middelen wordt gecontinueerd in de jaren 2019 t/m 2023 om de ambities van het college zoals die zijn beschreven in het meerjarenplan 'Ambitie, Aandacht en Ambiance' waar te maken. De labeling van deze middelen aan de belangrijkste thema's moet beschouwd worden als een globale indicatie.

²³ In de indicatieve begroting is zowel het investeringsbudget als de (mogelijk te ontvangen) prestatiebeloning opgenomen. In totaal € 40.289.500, waarvan € 30.217.125 (75%) investeringsbudget en € 10.072.375 (25%) (mogelijke) prestatiebeloning. De maatregelen 1.1 t/m 4.2 worden ingezet voor de landelijke speerpunten; in de begroting is voor die maatregelen € 10.689.500 opgenomen, hetgeen ruim meer is dan 1/3 deel van het investeringsbudget à € 30.217.125.

BIJLAGE A.

HET MEERJARENBELEIDSPLAN 2018-2021

Ambitie, Aandacht en Ambiance



Klik **hier** voor de bijlage in pdf

Kwaliteitsagenda Koning Willem I College 2019 - 2022

BIJLAGE B.

HET MEERJARENBELEIDSPLAN 2018-2021

Bureaulegger 'Acties en resultaten'



AMBITIE AANDACHT AMBIANCE

WILLEM I
KONING
WILLEM I
COLLEGE

MISSIE
HET SUCCES VAN DE STUDENT IS DE
REDEN VAN ONS BESTAAN

VISIE
GEWOON EEN GOEDE SCHOOL

KERNWAARDEN
**WIJ ZIJN EEN COMMUNITY COLLEGE
WIJ SPREKEN ALLE TALENTEN AAN
WIJ VOEDEN CREATIEF DENKEN
WIJ VERLEGGEN GRENZEN
WIJ GAAN VOOR EEN BETERE WERELD**

MERKWAARDEN
**GEDREVEN DOOR KWALITEIT
VISIONAIR
BETROUWBAAR
AMBITIEUS**

SUCCESBEPALENDE FACTOREN

- Het Koning Willem I College heeft een goed imago.
- Het Koning Willem I College is financieel gezond.
- Het Koning Willem I College heeft een stabiele studentenpopulatie.
- Het Koning Willem I College heeft competente medewerkers.
- Het Koning Willem I College heeft hoogwaardige huisvesting.
- Het Koning Willem I College verzorgt onderwijs van een goede kwaliteit.
- Het Koning Willem I College heeft een goede onderwijs- en informatielogistiek.
- Studenten van het Koning Willem I College zijn succesvol.

ACTIES

LEIDERSCHAP

- Drieparallelliteit: Medewerkers *functioneren* als professional, teams *werken* als semiautonome entiteiten en leidinggevend *faciliteren, stimuleren* en *sturen* waar nodig.
- Lerende organisatie: leidinggevenden *beoordelen* elkaars plannen en *delen* kennis en ervaringen.
- Leidinggevenden *versterken* hun individuele leiderschapscompetenties, onder meer via maatwerktrajecten als vervolg op het MD-traject.
- Leidinggevenden verbeteren het *samenwerken* tussen afdelingen en diensten.
- Leidinggevenden dragen bij aan het *terugdringen* van zelf georganiseerde bureaucratie.
- Leidinggevenden *ontwikkelen* beleid in expertisegroepen.
- Leidinggevenden *analyseren* krachtiger op strategisch niveau.
- Leidinggevenden *handelen* toekomstgericht.

MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS

- Medewerkers *ontwikkelen* zich als T-shape professional.
- Medewerkers *werken planmatig* aan hun ontwikkeling en betrekken daarbij de uitkomsten van de 360 graden feedback.
- Medewerkers zijn duurzaam inzetbaar.
- Teams *versterken*, in het kader van de teamontwikkeling, de eigen verantwoordelijkheid.
- Examenfunctionarissen *professionaliseren* zichzelf in het oppakken van hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.
- Medewerkers *worden bewust* van de vereisten ten aanzien van informatiebeveiliging en privacy.

STRATEGIE EN BELEID

- *Stabiliseren* van de studentenaantallen.
- *Verbeteren* van de pedagogisch/didactische aanpak door de afdelingen.
- *Verhogen* van de efficiëntie van de organisatie van het onderwijs.
- *Intensiveren* en *verbeteren* van de zorg voor studenten.
- *Verhogen* van de onderwijsresultaten in termen van gediplomeerde uitstroom, interne en externe doorstroom en aansluiting op de arbeidsmarkt.
- *Vereenvoudigen* van de examinering.
- *Versterken* van de onderwijsteams (teamontwikkeling).
- *Verhogen* van de kwaliteit van (instromende) leraren in het beroepsonderwijs.
- *Versterken* van de samenwerking met het bedrijfsleven.
- *Vergroten* van de onderzoekscapaciteit.

MANAGEMENT VAN MIDDELEN

- Het college zorgt voor kwalitatief hoogwaardige en flexibele huisvesting passend bij modern onderwijs (onder andere via nieuwbouw OB3).
- Het college *perfectioneert* de strategische personeelsplanning.
- Het college is een aantrekkelijke werkgever om gekwalificeerde leraren aan te trekken.
- Het college *werkt planmatig* aan informatiebeleid voor de thema's onderwijs, onderwijsorganisatie- en ondersteuning, ondersteunende processen, technische basis op orde, besturing van de informatievoorziening en volwassenheid van de organisatie en vooruitkijken.
- Teams met medewerkers van HRM, ATL, DEX en DIM *ondersteunen* afdelingen.
- Het college *bakent* het budget voor innovatie en onderzoek *af*.
- Het college *werkt regionaal samen* (o.a. binnen het Kennispact MBO Brabant).

MANAGEMENT VAN PROCESSEN

- De instroom *stabiliseren*: gericht werven op basis van instroomgegevens, vergroten van de toegankelijkheid voor doelgroepen die niet uit het vmbo afkomstig zijn, vernieuwen van de keuzebegeleiding vmbo naar mbo (sectorwerkstuk).
- Het onderwijs *moderniseren*: de praktijk centraler in het curriculum positioneren, gepersonaliseerde vormen van onderwijs implementeren, studenten opleiden tot T-shape professional (inzetten van interdisciplinaire projecten), digitale technologie inzetten (bij de instructie), de sociale veiligheid verhogen (door intercultureel leren).
- Het onderwijs efficiënter *organiseren*: inzetten op opereren bij dreigende lerarentekorten.
- De begeleiding *intensiveren* en *verbeteren*: inzetten op gedreven maar niet overdreven zorg, rollen (mentor, zorgcoach, zorgteam, studieloopbaanbegeleider, stageconsulent) expliciteren en samenwerking verbeteren.
- De interne doorstroom *vergroten*: inzetten op algemene vaardigheden taal, rekenen/wiskunde en moderne vreemde taal, studenten warm overdragen.
- De doorstroom naar de arbeidsmarkt *verbeteren*: voor studenten die niet in staat zijn naar een hoger niveau te komen met de regionale overheid en het regionale bedrijfsleven afspraken maken over toeleiding naar de arbeidsmarkt.
- De doorstroom naar het hbo *vergroten*: intensivering samenwerking met het hbo, inzet keuzedeel doorstroom hbo, samenwerking met Avans bij ontwikkeling AD.
- Examinering en diplomering *vereenvoudigen*: inzetten op reductie complexiteit en standaardisering, de nieuwe examenorganisatie implementeren.
- *Samenwerken* met omringende bedrijven met een verbindende rol voor het projectbureau Bedrijven & Relaties.
- Nieuwe leraren *opleiden* in de opleidingsschool samen met Fontys.
- *Opstarten* onderzoekskringen rond specifieke ontwikkelthema's.

RESULTATEN

MEDEWERKERS

- Tevredenheid college $\geq 7,7$.
- Ziekteverzuimpercentage $\leq 4,5\%$.
- Ziekmeldingsfrequentie $\leq 1,0$.

STUDENTEN

- Tevredenheid opleiding $\geq 7,5$.
- Jaarresultaat $\geq 80\%$.
- Diplomasresultaat $\geq 80\%$.
- Startersresultaat $\geq 85\%$.
- VSV Niveau 1 $\leq 22,5\%$.
- VSV Niveau 2 $\leq 10,0\%$.
- VSV Niveau 3 $\leq 3,6\%$.
- VSV Niveau 4 $\leq 2,75\%$.
- Percentage studenten dat intern doorstroomt naar een hoger niveau jaarlijks verhogen.
- Percentage studenten dat doorstroomt naar het hbo jaarlijks verhogen.
- Percentage schoolverlaters dat werkzaam is als werknemer binnen de arbeidsmarkt jaarlijks verhogen.

COMMUNITY

- Top-3 positie bij de grote roc's in de Keuzegids MBO.
- Tevredenheid beroepenveld $\geq 7,5$.
- Energie neutrale gebouwen vanaf 2035.

BESTUUR EN FINANCIERS

- Deelnemerswaarde (aantal bol-studenten x 1,0 + aantal bbl-studenten x 0,35) is minimaal gelijk aan de deelnemerswaarde in 2017.
- Minimaal 75% van de personele lasten is ingezet voor het personeel in primair proces.
- Solvabiliteit $\geq 30\%$.
- Liquiditeit $\geq 0,5$.
- Rentabiliteit $\geq 0\%$.
- Huisvestingsratio $\leq 15\%$.
- Weerstandsvermogen $\geq 5\%$.
- Jaarlijks verstrekt de accountant een goedkeurende verklaring in het kader van de jaarrekeningcontrole en Assurance rapporten in het kader van de bekostigingscontrole.
- De onderwijs- en examenkwaliteit van alle opleidingen voldoen minimaal aan de deugdelijkheidseisen (basiskwaliteit conform waarderingskader Inspectie).
- De kwaliteitsborging op instellings- en opleidingsniveau voldoen minimaal aan de deugdelijkheidsvereisten (basiskwaliteit conform waarderingskader Inspectie).



Regionaal Onderwijs Centrum voor mbo, vavo en educatie | School voor de Toekomst
Hoofdlocatie | Vlijmenseweg 2 | Postbus 122 | 5201 AC 's-Hertogenbosch | +31 (0)73 624 9 624
info@kw1c.nl | www.kw1c.nl | Studenteninfolijn +31 (0)73 624 9 600