



roc teraa

Kwaliteitsagenda 2019 – 2022

versie 2, maart 2019

Kwaliteitsafspraken gemaakt in het kader van de kwaliteitsagenda 2019 – 2022

Inhoud

Managementsamenvatting	3
Hoofdstuk I. Aanleiding/Inleiding.....	6
Hoofdstuk II. De focus van ROC Ter AA	8
2.1 Werkgebied ROC Ter AA.....	8
2.2 Profiel ROC Ter AA.....	8
2.3 Focus op doelgroepen	9
Hoofdstuk III. Strategische koers.....	10
3.1 SWOT-analyse.....	10
3.2 Strategische koers	11
Hoofdstuk IV. In gesprek met de omgeving	13
4.1. In gesprek met de student	13
4.2. In gesprek met het werkveld.....	13
4.3. In gesprek met het Voortgezet Onderwijs	14
4.4. In gesprek met de gemeente	14
4.5. Conclusie	15
Hoofdstuk V. Kwaliteitsagenda ROC Ter AA.....	17
5.1 Inleiding	17
5.2 Thema's en onderliggende projecten	18
5.3 Samenhang thema's en projecten met SWOT, beloftes en verwachtingen stakeholders.....	20
5.4 Ambities ten aanzien van de vier thema's	21
5.4.1 Jongeren in een kwetsbare positie.....	21
5.4.2 Gelijke kansen voor iedereen.....	23
5.4.3 Arbeidsmarkt van de toekomst/ Leven lang ontwikkelen	24
5.4.4 Innovatie.....	25
5.4.5 Kennispact MBO Brabant	27
Hoofdstuk VI: Sturing Kwaliteitsagenda binnen een veranderende omgeving	28
Hoofdstuk VII. Meerjarenbegroting	29
Slotwoord	30

Managementsamenvatting

Onderstaand duiden wij in het kort hoe de opbouw is van deze Kwaliteitsagenda. Daarnaast vatten wij de belangrijkste zaken voor u samen.

Hoofdstuk I t/m IV vormen feitelijk de aanloop naar de echte kwaliteitsagenda zoals opgenomen in Hoofdstuk V ("Kwaliteitsagenda ROC Ter AA"). In hoofdstuk V beschrijven wij de projecten die wij de komende vier jaar in het kader van de Kwaliteitsagenda zullen uitvoeren.

Voorafgaande aan de feitelijke Kwaliteitsagenda beschrijven wij achtereenvolgens de volgende zaken:

Hoofdstuk I: Aanleiding/Inleiding

Na het Kwaliteitsplan van de afgelopen vier jaar, wordt nu de stap gezet naar de Kwaliteitsagenda die geldt voor de periode '19-'22.

Wij beschrijven hoe wij in deze agenda de verbinding hebben gelegd met onze strategische koers en de wijze waarop wij vorm hebben gegeven aan deze koers via gesprekken met extern en intern betrokkenen.

Hoofdstuk II: De focus van ROC Ter AA

In paragraaf 2.1 (Werkgebied ROC Ter AA) lichten wij toe waarom wij de subregio Helmond-de Peel (als onderdeel van de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant) als ons werkgebied beschouwen.

In paragraaf 2.2 lichten wij toe wat het profiel van ROC Ter AA is:

- Een roc met een beperkte omvang
- Maatschappelijk betrokken
- Een roc met een breed opleidingspalet waarbij de mbo-opleidingen zijn ondergebracht in een zevental mbo-colleges (naast de Entree-opleidingen voor niveau 1)

In paragraaf 2.3 lichten wij kort toe op welke doelgroepen ROC Ter AA zich richt.

Hoofdstuk III: Strategische koers

Wij beschrijven hoe onze strategische koers tot stand is gekomen.

In paragraaf 3.1 treft u onze SWOT-analyse aan. De bevindingen uit deze analyse hebben ons geleid in het bepalen van onze strategische koers.

Deze wordt beschreven in paragraaf 3.2. Leidend hierin zijn de 7W's:

1. Waar we op aankoersen: zelfstandigheid; minimaal behoud van huidige omvang; een roc dat maatwerk biedt; efficiëntie in ons onderwijs.
2. Waar we voor staan: een roc met een rijk verleden en een heldere missie. Hierin staan aspecten als: onder meer: gericht op jongeren en volwassenen; studenten die werken aan hun ambitie; samenwerkend met andere scholen en bedrijven en instellingen; voorbereidend op vakmanschap; internationaal georiënteerd en leven lang ontwikkelen; onderscheidend door onze persoonlijke manier van werken en gerichtheid op sfeer en kwaliteit.
3. Wat er speelt: demografische ontwikkeling die leidt tot minder jongeren; samenwerking binnen Brainport; het bestuursakkoord tussen MBO-raad en ministerie met de drie landelijke thema's en de drie thema's van de MBO-raad.
4. Waar we voor gaan: kortweg aantrekkelijk en ambitieus onderwijs.
5. Waar we in geloven: centraal hierin staat de persoonlijke relatie met onze studenten.
6. Wat we beloven: onze drie beloftes die in een groot aantal bewijzen is uitgewerkt:
 - #1 We kennen elkaar
 - #2 Met ons kom je verder
 - #3 Je weet bij ons waar je aan toe bent

Wat je daarvan merkt: de bewijzen die zijn gekoppeld aan de beloftes (deze worden in hoofdstuk V nader toegelicht in relatie tot de projecten die wij gaan uitvoeren in het kader van de Kwaliteitsagenda).

Hoofdstuk IV: In gesprek met de omgeving

Verslag wordt gedaan van ons gesprek met belangrijke stakeholders: studenten; het werkveld; het voortgezet onderwijs; de gemeente Helmond.

Wij sluiten dit hoofdstuk af met de belangrijkste conclusies uit deze gesprekken:

- noodzaak goede aansluiting onderwijs en werkveld;
- ruimte voor excellentie;
- noodzakelijke samenwerking tussen stakeholders om zo het arbeidspotentieel onder jongeren die dreigen uit te vallen, asielzoekers, statushouders en arbeidsmigranten, beter te benutten;
- noodzakelijk onderzoek naar betere aansluiting onderwijsaanbod op behoefte arbeidsmarkt.

Hoofdstuk V: Kwaliteitsagenda ROC Ter AA

In dit hoofdstuk treft u de feitelijke Kwaliteitsagenda van ROC Ter AA aan. ROC Ter AA heeft 4 thema's gekozen waaronder diverse projecten worden uitgevoerd.

In de inleiding op dit hoofdstuk verantwoorden wij onze keuze voor de diverse thema's.

Vervolgens wordt in paragraaf 5.2 op hoofdlijnen de inhoud van de diverse projecten beschreven. Deze zijn:

Thema 1: Jongeren in een kwetsbare positie (paragraaf 5.1)

Project 1: Van Passend Onderwijs naar passend onderwijzen

Project 2: Entree +

Thema 2: Gelijke kansen voor iedereen (paragraaf 5.2)

Project 3: Kansrijk verder in het mbo

Project 4: Student Succescentrum

Thema 3: Arbeidsmarkt van de toekomst/ Leven lang ontwikkelen (paragraaf 5.3)

Project 5: Leven Lang Ontwikkelen:

Project 6: Macrodoelmatigheid (i.s.m. Kennispact MBO Brabant)

Project 7: ROC Ter AA community

Project 8: Opleidingen met bedrijven in de regio

Project 9: Internationalisering

Thema 4: Innovatie onderwijs (paragraaf 5.4)

Project 10: Docenten uit de praktijk

Project 11: Excellentie

Project 12: Techniek en ICT in het onderwijs

Project 13: Flexibilisering

Vervolgens wordt de samenhang tussen de gekozen projecten en onze SWOT-analyse, met de beloftes in onze koers en de verwachtingen van onze stakeholders, verduidelijkt.

Hierna wordt op het niveau van de 4 thema's een nadere uitwerking gegeven van de huidige situatie en de ambities voor 2020 en 2022.

Hoofdstuk VI: Sturing Kwaliteitsagenda binnen een veranderende omgeving

In dit hoofdstuk beschrijven wij dat wij de sturing van de Kwaliteitsagenda vorm zullen geven binnen een omgeving waarin de afstand tussen ondersteunende diensten en onderwijsteams wordt verkleind. Naast een projectleider worden ook de onderwijsteams (en diensten) nadrukkelijk betrokken bij de projecten. Deze cultuuromslag wordt ondersteund door het deels verplaatsen van ondersteuning van centraal naar decentraal en een kwaliteitscyclus waarin de voortgang van de projecten besproken wordt in de voortgangsgesprekken (tertiaalgesprekken) tussen teamleiders en directeur.

Hoofdstuk VII: Meerjarenbegroting

In dit hoofdstuk is, op hoofdlijnen, de begroting op de vier thema's en onderliggende projecten, gespecificeerd. Voor intern gebruik beschikken wij over een nader uitgewerkte begroting op projectniveau.

Slotwoord:

In het slotwoord geven wij onder meer aan op welke plekken in ons plan de diverse aspecten die voor de commissie Scheffer van belang zijn, aan de orde zijn gekomen. Dit is ook bedoeld als ultieme check voor onszelf, of wij volledig genoeg zijn geweest.

Hoofdstuk I. Aanleiding/Inleiding

Net als alle mbo-instellingen, presenteert ook ROC Ter AA een kwaliteitsagenda. Het afgelopen voorjaar hebben wij een goed beeld gekregen van de inhoudelijke kaders en verwachtingen met betrekking tot de Kwaliteitsagenda. Omdat wij op dat moment net waren gestart met het ontwikkelen van onze koers, “goed voor elkaar”, voor de komende 4 jaar, hebben wij gelijktijdig een fundamentele slag geslagen: wij hebben de doelen van de Kwaliteitsagenda richtinggevend meegenomen in ons koersproces. Deze doelen waren weer geïnspireerd op de landelijke thema’s en de thema’s van de MBO-raad zoals vastgelegd in het bestuursakkoord 2018-2022 tussen OCW en de MBO-raad.

De voorbije maanden hebben wij daarom met veel genoegen onze verse koersdoelstellingen en visie, doorvertaald naar de voorliggende Kwaliteitsagenda.

Ons enthousiasme en onze trots op onze koers is, zo menen wij, voelbaar in deze Kwaliteitsagenda. De organisatie is er klaar voor om de inhoud en doelen op te pakken en waar te maken richting onze studenten.

Wat vooraf ging:

De afgelopen vier jaar hebben alle mbo-instellingen, zo ook ROC Ter AA, gewerkt met “hét Kwaliteitsplan”. Op zes hoofdthema’s werd beschreven welke kwaliteitsslagen wij als roc voornemens waren in die vier jaar door te voeren. “MBO in bedrijf” heeft ons vervolgens jaarlijks bezocht en bevraagd op de voortgang van de zes thema’s van het kwaliteitsplan.

Het opstellen en uitvoeren van het Kwaliteitsplan en het regelmatige gesprek hierover met MBO in bedrijf, heeft ons de afgelopen jaren geholpen bij het behouden van de juiste focus op de zes thema’s.

Tijdperk Kwaliteitsagenda:

Nu de periode van het Kwaliteitsplan bijna wordt afgesloten, breekt het “tijdperk van de Kwaliteitsagenda” aan. Het MBO en de minister hebben een bestuursakkoord gesloten onder de noemer “Trots, vertrouwen en lef”. Binnen de kaders van de afspraken die over en weer zijn gemaakt, krijgen de roc’s de opdracht om voor de periode 2019 – 2022 een kwaliteitsagenda op te stellen (en uit te voeren) waarmee zij de toekomst met vertrouwen (en trots en lef) tegemoet kunnen treden. Anders dan in de voorgaande periode van het Kwaliteitsplan zijn de voorgeschreven thema’s die aan de orde dienen te komen, beperkter. Er zijn drie landelijke thema’s genoemd waaraan 1/3 van de middelen ten behoeve van de kwaliteitsagenda (aanvullende bekostiging) dient te worden besteed. Aan de verdere besteding wordt veel ruimte gegeven, mits onze omgeving wordt betrokken bij het meedenken over de toekomstige ontwikkelingen.

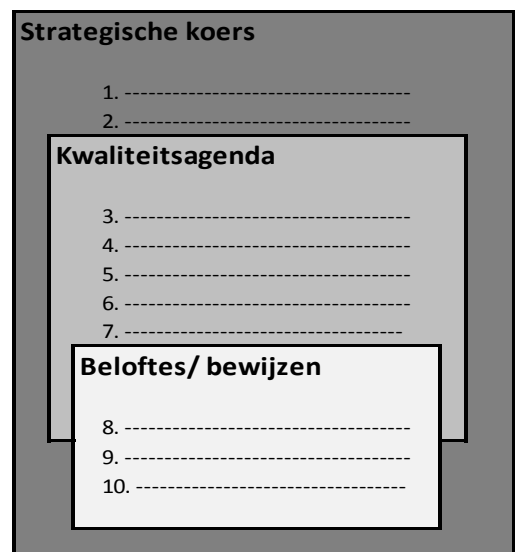
ROC Ter AA is met enthousiasme de uitdaging aangegaan. In 2018 stonden wij op plaats drie van de Keuzegids mbo; in 2019 hebben wij deze derde plaats weten vast te houden. Daar zijn wij uiteraard trots op. Het moge duidelijk zijn dat wij dan ook “met vertrouwen (en lef)” het gesprek met onze omgeving zijn aangegaan.

In deze kwaliteitsagenda (feitelijk plan is terug te vinden in hoofdstuk V) nemen wij de lezer (dat is de commissie Scheffer maar ook de medewerkers van ROC Ter AA) mee in het proces dat wij hebben doorlopen om uiteindelijk te komen tot de thema’s waarin wij de komende vier jaar onze energie in belangrijke mate zullen investeren. Uiteraard niet alleen hierin want naast deze thema’s zullen wij ons de komende jaren ook op andere ontwikkelingen richten.

Verbinding met strategische koers:

Hoe is de kwaliteitsagenda te plaatsen binnen het geheel van ontwikkelingen die wij als ROC Ter AA voorstaan? De afgelopen maanden zijn wij binnen de organisatie een breed gesprek gestart met onze medewerkers en de omgeving (hierover later meer). Die gesprekken hebben geresulteerd in een aangepaste strategische koers voor de komende jaren.

Binnen die strategische koers hebben wij een drietal beloftes geformuleerd, voornamelijk gericht aan onze studenten, maar ook aan onze omgeving en medewerkers. Bij die beloftes hebben wij vervolgens “bewijzen” geformuleerd: “Waaraan merken betrokkenen dat wij onze beloftes nakomen?” Het resultaat is een geheel aan beloftes en bewijzen,



vastgelegd in een document (“Koers ROC Ter AA 2019-2024”) waar wij in geloven en waarmee wij zelfbewust onze onderwijsmarkt betreden. Het biedt ruimte voor voortzetten van hetgeen we al goed in zijn en het nastreven van nieuwe ambities en verbeteringen.

Onze strategische koers (en beloftes) is deels breder dan hetgeen wij in de Kwaliteitsagenda hebben opgenomen. In het kader van de Kwaliteitsagenda focussen wij ons vooral op de landelijke thema’s en de thema’s die door de MBO-raad als “centraal” in hun visie zijn benoemd. Dat hebben wij vooral gedaan omdat wij ons uitdrukkelijk herkennen in het belang van die thema’s (zowel de landelijke als die van de mbo-raad); het zijn thema’s die ook in onze omgeving en in onze keuzes nadrukkelijk aandacht krijgen.

In gesprek met betrokkenen:

Bij het uitzetten van onze strategische koers zijn wij het gesprek aangegaan met onze eigen organisatie: studiemiddag personeel; themadagen rond de strategische koers met teamleiders en kernfunctionarissen; themadagen directie.

In het bepalen van die strategische koers stonden beleving van onze sterke en zwakke kanten en de kansen en bedreigingen in de omgeving (de SWOT-analyse) centraal. Eén van de resultaten van deze gesprekken met elkaar was een groeiend bewustzijn dat wij vinden dat een zevental zaken bij ons centraal dienen te staan, de 7 W’s:

1. Waar we op aankoersen
2. Waar wij voor staan als ROC ter AA
3. Wat er speelt in onze omgeving
4. Waar wij voor gaan
5. Waar wij in geloven
6. Wat wij beloven (beloftes)
7. Wat je daarvan merkt (bewijzen).

Over deze zaken zijn wij in gesprek gegaan met onze **omgeving**. Tijdens de themadagen voor teamleiders (TL-ers) en directie werden drie groepen van belanghebbenden uitgenodigd. Tijdens deze bijeenkomsten hebben wij onze stakeholders bevestigd met betrekking tot hun beelden en verwachtingen ten aanzien van ROC Ter AA. Tijdens drie verschillende sessies schetsten de volgende stakeholders hun beelden en verwachtingen t.a.v. ROC Ter AA:

- a. Studenten
- b. Bedrijven, instellingen en gemeenten
- c. Management van voortgezet onderwijs.

Daarnaast is het gesprek gevoerd met de Studentenraad, met de Raad van Toezicht en met de Raad van Advies van ROC Ter AA.

Alle bevindingen hebben geleid tot het formuleren van onze strategische koers voor de komende jaren; een belangrijk deel van deze zaken hebben hun vertaling gekregen in onze Kwaliteitsagenda voor de komende vier jaar. In hoofdstuk V nemen wij u hierin mee.

Hoofdstuk II. De focus van ROC Ter AA

2.1 Werkgebied ROC Ter AA

ROC Ter AA komt uit een situatie waarin wij een behoorlijk aantal activiteiten buiten de eigen regio uitvoerden. Door het hele land voerden wij, samen met externe partners, onderwijsactiviteiten uit. Daarbij werden met name ingeburgerden opgeleid in een mbo-opleiding. Ook werden, in opdracht van diverse instellingen, opleidingen in de zorg uitgevoerd.

In 2017 hebben wij ons opnieuw de vraag gesteld: voor wie willen wij er zijn? Wat is ons werkgebied? Wij constateerden dat door onze activiteiten buiten de regio, de verbinding met de eigen regio onvoldoende was geworden.

In 2017 hebben wij binnen het management uitgesproken dat wij een roc *“van en voor de regio Helmond-de Peel”* willen zijn; wij willen de verbinding met name aangaan met bedrijven, instellingen en gemeenten in het oosten van de regio Zuidoost-Brabant. Wij willen dé hofleverancier zijn van mbo-personeel voor de organisaties in onze regio. Dat willen wij niet enkel met betrekking tot het initieel onderwijs; die rol willen wij ook vervullen op het vlak van opleidingen en trainingen voor en in bedrijven en instellingen.

Bij het bevragen van de bedrijven en instellingen in het kader van onze strategische koers, hebben wij ons met name gericht op onze rol ten behoeve van de eigen regio: Helmond – de Peel.

Wij hebben de afgelopen jaren gemerkt dat deze keuze aansluit bij de behoefte van veel MKB-bedrijven in Helmond-de Peel. Weliswaar maken zij onderdeel uit van de Brainport regio Zuidoost-Brabant, maar zij spreken toch uit dat zij onderwijsvoorzieningen met betrekking tot hun sectoren, in hun eigen nabijheid, wenselijk vinden. De afstand naar de ontwikkelingen in vooral Eindhoven en omgeving, wordt door bedrijven in het oosten van onze regio vaak als te groot ervaren.

In relatie tot de collega-instellingen om ons heen, richten wij ons in belangrijke mate op onze geografisch natuurlijke omgeving: Helmond-de Peel.

Helmond-de Peel maakt deel uit van de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant. In de praktijk is er sprake van twee subregio's die in belangrijke mate hun ontwikkelingen zelfstandig ter hand nemen: de subregio Eindhoven-de Kempen en de subregio Helmond-de Peel.

Ook voor de omringende instellingen geldt in belangrijke mate dat zij zich richten op hun natuurlijke omgeving.

2.2 Profiel ROC Ter AA

Beperkte omvang: ROC Ter AA is met ongeveer 4.000 studenten en cursisten een relatief klein roc. Enerzijds leidde dat ertoe dat wij ons in het verleden regelmatig hebben afgevraagd of een financieel gezond voortbestaan nog wel mogelijk was (diverse fusiepogingen hebben plaatsgevonden), anderzijds zorgt deze omvang er ook voor dat wij door studenten en partners in de omgeving ervaren worden als een plezierige omgeving om te zijn. Wij worden als makkelijk benaderbaar ervaren. Dat beeld en die ervaring willen wij ook in de toekomst waarborgen.

In onze strategische koers zult u lezen dat wij de komende jaren kiezen voor behoud van bovenstaande eigenschappen. Wij kiezen daarmee ook voor een zelfstandig voortbestaan en een krachtige en goede samenwerking met de stakeholders in Helmond-de Peel.

Maatschappelijk betrokken: Wij kenmerken onszelf ook door een maatschappelijke betrokkenheid bij onze omgeving. Die betrokkenheid komt onder meer tot uiting in ons aanbod op het terrein van inburgering en laaggeletterdheid (Volwasseneneducatie) en de relatie die wij in dit kader aangaan met gemeenten, welzijnsorganisaties en bedrijfsleven om ervoor te zorgen dat betrokkenen een goede plek in de samenleving kunnen bereiken. Onze maatschappelijke betrokkenheid is daarnaast duidelijk zichtbaar in ons onderwijs aan kwetsbare jongeren. Dit komt tot uitdrukking in het ontwikkelen van trajecten voor de laagst opgeleiden in samenwerking met het VMBO, gemeente en bedrijfsleven (Peel Portaal en Entree). Het is ook zichtbaar in de vormgeving van ons onderwijs binnen de niveau 2 opleidingen van ons Dienstverlening college.

Bij wijze van tweedekansonderwijs heeft ROC Ter AA bovendien een VAVO-college waarin jongeren die uitgevallen zijn uit het reguliere onderwijs, alsnog de kans krijgen een havo of vwo-diploma te behalen.

Breed opleidingspalet: ROC Ter AA kiest tenslotte voor een breed opleidingspalet dat zo goed mogelijk past bij de vragen vanuit bedrijven en instellingen in de regio Helmond-de Peel. Om deze aansluiting te optimaliseren kiezen wij ervoor om opleidingen zowel in een BOL als BBL-variant aan te bieden. De MBO-opleidingen van ROC Ter AA zijn ondergebracht in de volgende colleges:

- Bouw & Design college
- Business college
- Dienstverlening college
- ICT college
- Onderwijs & Kinderopvang college
- Techniek & Technologie college
- Zorg & Welzijn college

Voor niveau 1 kennen wij daarnaast de Entree-opleidingen

2.3 Focus op doelgroepen

In voorgaande paragrafen vallen de doelgroepen waarop ROC Ter AA zich richt te herleiden. Dat zijn:

- Initiële instroom vanuit VMBO op alle niveaus (specifieke aandacht voor kwetsbare doelgroepen zoals ongediplomeerden (ook vanuit PrO en VSO))
- Volwassenen en werknemers die een mbo-opleiding of een training wensen te volgen
- Inburgeraars en laaggeletterden op weg naar maatschappelijke participatie, arbeid en/of opleiding
- Uitvallers havo en vwo (tweede kans-leerlingen)

Hoofdstuk III. Strategische koers

In het volgende hoofdstuk nemen wij u, op hoofdlijnen, mee in de strategische verkenning die wij als organisatie, met intern en extern betrokkenen, hebben doorlopen. Voor een belangrijk deel heeft dit de invulling van onze kwaliteitsagenda bepaald.

Basis voor onze verkenning vormde onze sterkte – zwakte analyse en de verkenning welke kansen en bedreigingen wij in onze regio zien. Kortom: onze SWOT-analyse.

Allereerst nemen wij u mee in de SWOT-analyse van ROC Ter AA.

3.1 SWOT-analyse

Hieronder de sterktes – zwakten en kansen – bedreigingen van ROC Ter AA naast elkaar gezet:

Sterkten	zwakten
.Goed tot uitstekend imago bij scholen voor VO	.We doen veel maar afronding van zaken heeft meer aandacht nodig.
.Benaderbaarheid dankzij relatief kleine omvang organisatie	.We maken nog onvoldoende keuzes; doen te veel tegelijk
.Gewaardeerde samenwerkingspartner	.Verbinding tussen Inburgering en mbo-onderwijs kan worden versterkt
.3e beste ROC in Keuzegids mbo 2018	.Internationalisering nog onvoldoende ingedaald in de colleges
.Begeleiding van studenten; aandacht voor onze studenten	.Nog te weinig mogelijkheden voor excellente studenten om talent door te ontwikkelen
.Onze maatschappelijke betrokkenheid	.Leven Lang Ontwikkelen heeft nog onvoldoende vorm gekregen
.Kwaliteit inburgering: 3 sterren Blik op Werk	.Digitalisering zoals in hele samenleving zichtbaar, is in ons onderwijs nog onvoldoende doorvertaald
.Schoolklimaat gekenmerkt door positieve beleving t.a.v. cultuur en veiligheid	.Ontwikkelen nieuw onderwijs/ nieuwe onderwijsvormen gaat nog (te) traag/ arbeidsintensief
Kansen	Bedreigingen
.Groei arbeidsmarkt/ arbeidsplaatsen	.Demografische ontwikkelingen: krimp (initiële) studenten
.Kans op werk	.Kleine omvang van onze organisatie
.Kans op werk voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt (laag geletterden; inburgeraars)	.Uitbreidingsdrift aanpalende onderwijsorganisaties/ particuliere aanbieders
.Macrodoelmatigheid i.s.m. Brabantse roc's	.Krapte op de markt van mbo-docenten
.Bedrijfsleven zoekt onderwijs op als toeleverancier	
.Regionale samenwerking met Kennispact MBO Brabant en Brainport	

In het verlengde van bovenstaande SWOT-analyse met betrekking tot “gewaardeerde samenwerkingspartner”, merken wij nog het volgende op: er is sprake van een uitgebreid netwerk met de bedrijven en instellingen uit de regio Helmond/de Peel. ROC Ter AA heeft een goede relatie en samenwerking met VO, VSO, Praktijkonderwijs, het werkbedrijf Senzer, gemeente, UWV/Servicepunt Leren & Werken, hulpverleningsinstanties (zoals ORO/MEE/GGZ Oost-Brabant/BJ-Brabant), welzijnsorganisaties (Lev-groep/Onis) en de reclassering.

Deze samenwerking heeft diverse nieuwe opleidingstrajecten opgeleverd en een betere aansluiting tussen VO, mbo en arbeidsmarkt.

3.2 Strategische koers

Vanuit de beleving dat wij onze sterke kanten willen blijven benutten, dat we aandacht dienen te hebben voor onze minder sterke kanten, dat we de kansen die zich voordoen in onze omgeving oppakken, maar dat we ook oog dienen te hebben voor de ontwikkelingen die wij als een bedreiging ervaren, zijn wij vervolgens onze strategische verkenning aangegaan.

Wij hebben ons gezamenlijk de vraag gesteld wie we willen zijn. In dat gesprek met elkaar kwamen de 7 W's als resultante bovendien:

1. Waar we op aankoersen

- Zelfstandigheid: in 2024 is ROC Ter AA een zelfstandig roc dat onmisbaar is voor Helmond en de Peel;
- Omvang: over vijf jaar minimaal een gelijke omzet als in 2018. We spelen actief in op een veranderende studentenpopulatie;
- Maatwerk: in 2024 staan we bekend als roc van het maatwerk. We zijn een roc met een toekomstgericht opleidingsportfolio;
- Efficiëntie: in 2024 maken teams gebruik van onderwijs dat voor heel ROC Ter AA is ontwikkeld en van gezamenlijke standaarden.

2. Waar we voor staan

- Wij zijn een roc met een rijk verleden; dat werkt door in wie en wat we zijn.
- Onze missie:

Missie

ROC Ter AA is opleider voor jongeren en volwassenen. Zij geven zelf hun toekomst en ambities vorm, enthousiast begeleid door onze medewerkers. Voor, tijdens en na de opleiding werken wij structureel samen met andere scholen, bedrijven en instellingen. Dat is cruciaal om onze studenten en cursisten succesvol te laten zijn in vakmanschap en werk, in deelname aan onze internationaal georiënteerde samenleving en in een leven lang ontwikkelen. ROC Ter AA onderscheidt zich door de persoonlijke manier van werken en de gerichtheid op sfeer en kwaliteit.

3. Wat er speelt

- Een demografische ontwikkeling die leidt tot minder jongeren in het onderwijs
- Samenwerking met en ontwikkelingen in Brainport
- Het bestuursakkoord tussen MBO-raad en de minister.
 - Hierbinnen de belangrijke issues voor het mbo:
 - Voortdurende innovatie van het onderwijs
 - Gelijke kansen voor alle jongeren
 - Leven Lang Ontwikkelen
 - Landelijke thema's:
 - Jongeren in kwetsbare positie
 - Gelijke kansen voor iedereen
 - Arbeidsmarkt van de toekomst

4. Waar we voor gaan

- Opleiden van iedereen die vooruit wil
- Wij richten ons op beroepen van de toekomst
- Wij staan voor persoonlijke begeleiding en maatwerk
- Wij bieden oriëntatiemogelijkheden voor iedereen die zoekende is
- Aan (nieuwe) relaties bieden wij passende opleidingen/ opleidingen die bij ons passen

5. Waar we in geloven

- Samenwerken
- Investeren in relaties
- Bieden van een hechte community
- Klantgerichtheid
- Docenten maken bij ons het verschil
- Less is more
- Continue verbetering
- Een goede sfeer

6. Wat we beloven

ROC Ter AA doet drie beloftes aan studenten, externe stakeholders en medewerkers. Deze beloftes krijgen vooral inhoud door de bewijzen (“wat je daarvan merkt...”) die hieraan worden gekoppeld.

De beloftes:

#1 We kennen elkaar

We zorgen dat we elkaar echt kennen. We komen er samen achter waar je nu staat en waar je naartoe wilt. Door goed te luisteren kunnen we je goed begeleiden en maatwerk bieden.

#2 Met ons kom je verder

We brengen de praktijk naar binnen. Zo leer je meer. Samen met organisaties in de regio bekijken we wat jij nodig hebt om succesvol te zijn en te blijven. Vakmanschap telt!

#3 Je weet bij ons waar je aan toe bent

We houden van duidelijkheid. Daarom maken we goede afspraken met jou, met bedrijven en met de andere organisaties waarmee we samenwerken.

7. Wat je daarvan merkt

Aan bovenstaande beloftes hebben wij een groot aantal bewijzen gekoppeld. Die beloftes en bewijzen maken wij op dit moment nog niet altijd waar. Projectmatig zullen wij eraan werken om deze beloftes de komende jaren waar te maken. Een belangrijk deel van deze projecten is opgenomen in onze kwaliteitsagenda 2019-2022. Hoofdstuk V starten wij met het in beeld brengen van onder anderen de verbinding tussen de diverse projecten en onze beloften en bewijzen (en SWOT en verwachtingen stakeholders).

Hoofdstuk IV. In gesprek met de omgeving

In aanloop naar het bepalen van de Strategische koers, zijn luisterbijeenkomsten gehouden met verschillende stakeholders: studenten, bedrijven, instellingen, gemeente en management van het voortgezet onderwijs. Daarnaast is het coalitieakkoord van de gemeente Helmond als uitgangspunt genomen en is gesproken met bestuur en management van de gemeente Helmond.

De belangrijkste punten uit deze gesprekken zijn meegenomen in het vaststellen van de koers en, daarop aansluitend, in de Kwaliteitsagenda. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste punten uit deze gesprekken beschreven. In hoofdstuk V is zichtbaar hoe deze punten hun plek in de Kwaliteitsagenda hebben gekregen.

4.1. In gesprek met de student

Er is gesproken met een vertegenwoordiging van studenten uit alle opleidingscolleges. Per opleidingscollege was een afvaardiging van twee studenten aanwezig.

Studenten geven aan tevreden te zijn over de dagelijkse ondersteuning op school. Docenten zijn goed te benaderen. Doordat ROC Ter AA niet te groot is, hebben ze een veilig gevoel op school en het gevoel dat ze zichzelf kunnen zijn. Ze vinden dat in Helmond mooie dingen gebeuren, waar ze trots op kunnen zijn. Wel wordt aangegeven dat Helmond nog niet altijd een goed imago heeft en dat hun trots op de regio de Peel nog moet groeien.

Eén van de studenten in het gesprek was een vluchteling die na de inburgering en het staatsexamen NT2 een mbo-opleiding is gaan volgen. Zij wijst erop dat het volgen van de opleiding en het vinden van een stageplek voor haar erg lastig is gebleken.

Studenten hebben behoefte aan meer eigen inbreng en extra uitdaging op het moment dat ze ergens goed in zijn. Ze zien in hun stages dat sommige ontwikkelingen razendsnel gaan en dat school hierop achterloopt, bijvoorbeeld in het geval van automatisering. Ze zouden graag zien dat het onderwijs meer meegroeit met het bedrijfsleven. Ze vragen zich wel af hoe lang kennis en vaardigheden die zij opdoen houdbaar zullen zijn binnen de arbeidsmarkt.

Als maatschappelijk punt noemen ze dat ze graag meer buitenlanders buiten de school zouden willen ondersteunen. Studenten voelen zich betrokken bij deze doelgroep en willen daar graag hun steentje aan bijdragen.

4.2. In gesprek met het werkveld

Er is gesproken met vijftien stakeholders uit het werkveld in de omgeving van ROC Ter AA. Zij zijn afkomstig uit zowel commerciële als non-profit organisaties en van de gemeente Helmond.

Het werkveld gaf aan dat het goed zou zijn om voortvarend op alle ontwikkelingen in het bedrijfsleven in te kunnen spelen. Voor hen zou het prettig zijn als het onderwijs modulair aangeboden kan worden, waardoor meer flexibiliteit mogelijk is. Wellicht kunnen er pilots gedraaid worden om te kijken of zaken niet anders ingericht kunnen worden, zodat het meer aansluit bij de wensen van het bedrijfsleven. Bijvoorbeeld door certificaten af te geven in plaats van diploma's en door bepaalde generieke vakken voor het bedrijfsleven weg te laten. Er mag meer aandacht zijn voor praktijkleren. Een dergelijke constructie zou ROC Ter AA meer een partner kunnen maken voor het opleiden van medewerkers.

Het werkveld raadt aan een platform (samenwerkingsverband) te ontwikkelen waar de behoeften van de markt gekoppeld kunnen worden aan de diensten die ROC Ter AA op dat gebied aanbiedt. Daar kan tevens gekeken worden hoe de gezamenlijke maatschappelijke opdracht om alle Helmonders een plek te bieden ingevuld kan worden. Voor mensen in een uitkeringssituatie zou het prettig zijn als er meer flexibiliteit komt wat betreft een minimum leerlingenaantal. Het is nu soms lastig om een groepje vol te krijgen voor omscholing. Het zou fijn zijn als er een constructie bedacht kan worden om dat voor elkaar te krijgen, zodat er meer vaart in gebracht kan worden.

Daarnaast geeft het werkveld aan dat zij graag met ons zouden nadenken hoe de maatschappelijke functie van ROC Ter AA ingevuld kan worden voor jongeren die niveau 3 of 4 niet aankunnen. Het idee wordt geopperd om deze jongeren samen met bedrijven ergens te plaatsen en (pedagogische) stages te laten lopen zodat ze de basisvaardigheden kunnen leren.

Het werkveld geeft tevens aan dat een nauwe samenwerking met scholen voor Voortgezet Onderwijs belangrijk is. Momenteel wordt er al hard gewerkt aan een portaal voor een soepele doorstroming vanuit het VMBO naar het MBO. De overstap is nu groot, dus samenwerking hierin is essentieel.

Het werkveld wil graag onderzoeken hoe het bedrijfsleven bij de docenten gebracht kan worden en andersom. Voor de kwaliteit van het onderwijs is het noodzakelijk deze werelden dichter bij elkaar te brengen.

De Zorgcampus wordt als sterk punt benoemd. Daarnaast wordt Brainport door het werkveld genoemd. De Zorgcampus is een mooi voorbeeld waar het werven en opleiden voor de zorg gezamenlijk door zorginstellingen, ROC Ter AA en Fontys worden opgepakt.

4.3. In gesprek met het Voortgezet Onderwijs

Er is gesproken met een vertegenwoordiging van de VMBO's in de regio Helmond-de Peel.

Er wordt door de vertegenwoordigers uit het Voortgezet Onderwijs aangegeven dat er een groep leerlingen aankomt die de verbinding met de maatschappij gaat mislopen. De snelheid van de maatschappij kunnen zij niet bijbenen. Er zijn veel problemen, ook al bij de instroom in het Voortgezet Onderwijs. Er is sprake van veel gezinnen die onder het sociaal minimum vallen. Het is belangrijk hier vroegtijdig op in te spelen om te voorkomen dat deze groep tussen wal en schip gaat vallen. In samenwerking met het Voortgezet Onderwijs moet gekeken worden hoe dit in samenwerking met elkaar bewerkstelligd kan worden. Er is al sprake van meer warme overdracht en het doorzetten van het zorgsysteem vanuit het Voortgezet Onderwijs. Het is belangrijk dat het Voortgezet Onderwijs hier weer een terugkoppeling op krijgt, zodat daadwerkelijk vastgesteld kan worden wat een bepaalde aanpak oplevert. Ook ziet het VO kansen in bijvoorbeeld de mogelijkheid om maatwerktrajecten te bieden aan jongeren die dit nodig hebben. Voorbeelden die gegeven worden zijn een schakeljaar voor leerlingen die nog niet helemaal klaar zijn voor het MBO. Of keuzemodules en blended learning binnen opleidingen.

Ook wordt Peelportaal genoemd als sterk punt. Dit betreft een publiek/ private samenwerking waarbij overheid, onderwijs en ondernemers een voorziening treffen voor kwetsbare jongeren tussen de 16 en 23 jaar die binnen het reguliere onderwijs of het VSO/praktijkschoolonderwijs zijn uitgevallen.

4.4. In gesprek met de gemeente

Het coalitieakkoord Gemeente Helmond 2018-2022 is meegenomen in de planvorming voor de Strategische koers en de Kwaliteitsagenda. Daarnaast zijn ambtenaren van de gemeente aanwezig geweest bij de bijeenkomst met het werkveld. Ook is er gesproken met bestuur en management van gemeente Helmond.

Het coalitieakkoord:

Vastgesteld kan worden dat de plannen van de gemeente goed aansluiten bij de wensen van studenten, het werkveld en het voortgezet onderwijs en bij de nieuwe koers van ROC Ter AA. Belangrijk punt in het coalitieakkoord is dat iedereen in Helmond een fatsoenlijk bestaan moet kunnen opbouwen, ambities moet kunnen waarmaken en talenten moet kunnen benutten. De leidraad van de gemeente is: meedoen, rondkomen en vooruitkomen, via een betaalde baan, vrijwilligerswerk of op school. Het doel is dat alle jongeren een startkwalificatie hebben. Als iemand zijn of haar baan verliest of ziek wordt, wil de gemeente een goed sociaal vangnet bieden. Er is aandacht voor scholing, zodat mensen kunnen doorgroeien naar een baan die beter past bij de moderne arbeidsmarkt.

Binnen Helmond is plaats voor diversiteit. Onder de ruim 91.000 Helmonders bevinden zich meer dan honderdvijftig nationaliteiten. Deze komen elkaar soms niet of nauwelijks tegen. Ontwikkeling van de stad is alleen mogelijk als iedereen meedoet en mee kan doen. Inclusiviteit is een noodzakelijke basis van een stad waarin iedereen zich thuisvoelt. Dit biedt een basis voor de toekomst. De grote verschillen in kansen en perspectief tussen wijken onderling vragen om actie.

De gemeente pakt haar eigen verantwoordelijkheid hierin door een humane opstelling tegenover asielzoekers, statushouders en arbeidsmigranten te hebben. De nadruk wordt gelegd op wat we samen kunnen doen, kansen te bieden aan hen die het nodig hebben en uitsluiting actief tegen te gaan. Statushouders maken volwaardig deel uit van de Helmondse samenleving. Door te zorgen voor betere begeleiding en een aanpak waarbij werk en inburgering parallel lopen, worden oplossingen gecreëerd die op de lange termijn zowel voor de mensen zelf als voor de samenleving positief zijn. Samen met Werkbedrijf Senzer, onderwijsinstellingen en werkgevers zet de gemeente erop in om de arbeidspotentie bij

deze mensen ook daadwerkelijk te benutten. Het onderwijs wordt gezien als een belangrijke aanjager voor inclusiviteit. Het is belangrijk dat verschillende groepen inwoners in de samenleving meer met elkaar in aanraking komen. Die connectie leidt tot begrip, respect en ontwikkeling. Onderwijs biedt de ultieme preventie tegen latere werkloosheid of criminaliteit.

Op het gebied van zorg en ondersteuning wordt sterker ingezet op preventie bij jongeren. Er wordt meer integrale hulp en ondersteuning geboden aan jongeren. Passend onderwijs en jeugdhulp worden hierin meer met elkaar verbonden. De ervaring leert dat de overgang van jeugdhulp op het moment dat een jongere 18 wordt niet vanzelf gaat. Jongeren vallen op dat moment te vaak tussen wal en schip, mede doordat de benadering vanuit instanties als scholen, sociale diensten en woningcorporaties verandert.

Voor mensen die niet kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt, is er het Stadsleerbedrijf. Centraal staan betrokkenheid bij de samenleving, wederzijdse hulp en mensen verder helpen door maatwerk te bieden. Hieromheen zit een netwerk van organisaties waar deelnemers een plek kunnen vinden. De ambitie is om het Stadsleerbedrijf in de komende periode verder uit te bouwen. Daarbij wordt weer regie genomen over de mensen met een loonwaarde tot 30%.

Vanuit het perspectief van kansen ontwikkelen wordt meer dynamiek op de drie economische speerpunten van de gemeente gestimuleerd: Automotive, Food Tech Brainport en Slimme Maakindustrie. De samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en kennisinstellingen wordt hiermee nog meer versterkt, op weg naar een schone, wendbare en op de toekomst gerichte industrie. Zo kan Helmond een sterke bijdrage leveren aan het oplossen van maatschappelijke opgaven.

De gemeente wil meer kansen voor zowel theoretisch opgeleiden als voor praktisch opgeleiden. In het tegengaan van de scheefgroei tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt heeft de al bestaande Regiegroep Onderwijs-Arbeidsmarkt een belangrijke rol. Naast zich te richten op de algemene ontwikkeling van mensen moet het onderwijs goed aansluiten op de vraag vanuit werkgevers en de samenleving.

In het bijzonder stelt de gemeente jaarlijks een bedrag beschikbaar voor het Techniek Educatieprogramma. Ook vindt de gemeente het belangrijk dat Helmond goed zichtbaar is bij beeldbepalende evenementen als de Dutch Technology Week en Dutch Design Week. Het doel is om meer jongeren te interesseren voor toekomstbestendige onderwijsvakken in techniek en design en om aan te tonen dat Helmond een vitale positie in de Brainportregio heeft.

Gesprek met gemeente:

Naar aanleiding van de strategische koers van de gemeente, zoals vastgelegd in de strategische koers van de nieuwe coalitiepartijen, hebben gesprekken plaatsgevonden tussen bestuurders en management van zowel gemeente Helmond als ROC Ter AA. ROC Ter AA heeft hierin richting gemeente haar nieuwe strategische koers gedeeld.

Beide organisaties blijken elkaar goed te vinden in de uitgesproken intenties in de koers van zowel gemeente als ROC Ter AA. De intentie om te komen tot een (nog betere) samenwerking is uitgesproken. In dit kader zal worden gewerkt aan strategische agenda waarin gezamenlijke ambities over de periode 2019-2025 zullen worden vastgelegd. Thema's die in dit kader aan de orde zijn, zijn: inburgering; WEB-gelden; leven lang ontwikkelen.

Gestart wordt met een werkgroep die een strategische agenda gaat opstellen. Vervolgens zullen ook andere regiogemeenten hierbij worden betrokken.

4.5. Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat de wensen/doelen van de verschillende stakeholders en de strategische koers van ROC Ter AA grote overeenkomsten hebben en dat daar kansen liggen om elkaar te versterken. De belangrijkste punten die uit de gesprekken met de stakeholders naar voren komen zijn:

- Een goede samenwerking en uitwisseling met het bedrijfsleven, zodat een goede aansluiting tussen onderwijs en werkveld gegarandeerd is.
- Meer ruimte voor excellentie binnen het onderwijs.
- Benutten arbeidspotentieel: voor jongeren die dreigen uit te vallen en meer ondersteuning bieden aan asielzoekers, statushouders en arbeidsmigranten binnen de regio Helmond-de Peel. Dit punt wordt door diverse stakeholders aangehaald als speerpunt, waarin samenwerking tussen en met de verschillende stakeholders essentieel is. Alle partijen willen hier graag hun steentje aan bijdragen.

Onderzoeken of er meer mogelijkheden zijn om het onderwijsaanbod beter te laten aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk V. Kwaliteitsagenda ROC Ter AA

....of: onze uitdagingen voor de komende jaren

5.1 Inleiding

Naar aanleiding van de gesprekken met onze stakeholders, naar aanleiding van onze SWOT-analyse en naar aanleiding van de beloftes en onderliggende bewijzen, hebben wij in kaart gebracht welke activiteiten wij de komende jaren willen ontplooiën om te behouden wat goed gaat en te ontwikkelen wat beter kan. Aan de teamleiders is gevraagd projectideeën in te dienen die aansluiten bij onze koers, beloftes en landelijke thema's. De oogst was ruim 50 projectideeën. Op basis van deze ideeën zijn wij tot een, voor de komende 4 jaar, behapbare selectie van elf projecten gekomen: projecten die, naast dat ze aansluiten bij bovengenoemde uitgangspunten, ook gezien worden als strategische projecten. Daarnaast zijn ze voldoende omvangrijk om er de aangegeven periode mee aan de slag te kunnen.

Naast de 11 genoemde projecten zullen wij in gezamenlijkheid met 8 mbo-instellingen uit Brabant, verenigd binnen Kennispact MBO Brabant, nog 2 gezamenlijke projecten uitvoeren: Macrodoelmatigheid en Leven lang ontwikkelen (LLO).

Bij onze keuzes hebben wij ons laten leiden door de constatering dat wij ons uitstekend konden vinden in de drie landelijke thema's en de drie MBO-thema's zoals deze in het bestuursakkoord OCW – MBO-raad 2018-2022, onder de titel "Trots, vertrouwen en lef", zijn benoemd.

Wij hebben deze zes thema's gebundeld in vier thema's die naar onze mening de lading van de zes thema's dekt:

1. Jongeren in een kwetsbare positie
2. Gelijke kansen voor iedereen
3. Arbeidsmarkt van de toekomst/ Leven lang ontwikkelen
4. Innovatie onderwijs

Hierna geven wij een korte toelichting waarom wij van mening zijn dat deze thema's goed aansluiten bij de ontwikkelingen in onze regio (Helmond – de Peel) en bij ROC Ter AA.

- Ad 1. Thema "Jongeren in een kwetsbare positie": Helmond is van oudsher een stad met een industrieel verleden (textielindustrie). Ook al heeft Helmond de laatste decennia een metamorfose ondergaan, qua samenstelling van de bevolking zijn de sporen van dit verleden nog duidelijk waarneembaar; de afdeling Analyse en Intelligence van de gemeente Helmond biedt inzicht met haar publicatie "Stad in cijfers".
- Opleidingsniveau Helmond: in 2017 beschikt 15,7% van de 23-jarigen en ouder niet over een startkwalificatie en zit ook niet op school;
 - Aantal allochtonen: 26,2% van de Helmondse inwoners is van een "vreemde" etniciteit waarvan 13% niet-westers;
 - Het inkomensniveau onder de Helmondse beroepsbevolking behoort met €21.900 tot laagste 3 scorende gemeentes in Noord-Brabant;
 - Autisten: met betrekking tot de regio ZO-Brabant is bekend dat sprake is van een bovengemiddeld aantal autisten. ZO-Brabant kent erg veel technisch onderwijs en technische bedrijven. Bekend is dat dit een omgeving is waar relatief veel autisme voorkomt. Dit herkennen wij binnen ROC Ter AA met name binnen ons ICT-college.
- Een dergelijke omgeving kenmerkt zich door een kwetsbare basis voor opgroeiende jongeren; een reden voor ROC Ter AA om het thema "Jongeren in een kwetsbare positie" te omarmen.
- Ad 2. Thema "Gelijke kansen voor iedereen": De bovenstaande cijfers aangaande opleidings- en inkomensniveau bieden ook een verbinding naar dit thema. Talrijke onderzoeken hebben aangetoond dat jongeren die opgroeien in een achterstandsituatie, vaak in een dergelijke omgeving blijven hangen; ouders geven minder stimulans om binnen het onderwijs kansen te grijpen dan in het geval van hoogopgeleide ouders. Daarnaast verzorgt het team Volwasseneneducatie van ROC Ter AA inburgeringstrajecten voor statushouders. De afgelopen jaren slaagden erg weinig statushouders er in de weg naar een beroepsopleiding te vinden: in 2017 startten 8 (ex-) inburgeraars met een mbo/ Entree traject; in 2018 waren dat er 30. Op de overspannen arbeidsmarkt van dit moment kunnen statushouders wel regelmatig de weg vinden naar laag-/ ongeschoolde arbeid. De vraag lijkt ons gerechtvaardigd of daarmee recht wordt gedaan aan de potentie die veel van deze mensen hebben. Juist dus ook met deze doelgroep in het achterhoofd, kunnen wij ons goed vinden in het thema "Gelijke kansen voor iedereen".

- Ad 3. Arbeidsmarkt van de toekomst: eigenlijk spreekt het omarmen van dit thema voor zich. Onze taak is immers om mensen op te leiden voor de arbeidsmarkt (van de toekomst). Naast de focus op reguliere instroom vanuit het VMBO, richten wij ons, binnen regio Helmond – de Peel, ook steeds nadrukkelijker op de behoefte aan scholing van volwassenen in het kader van leven lang ontwikkelen. Daarnaast wordt ook de opleiding van jongeren steeds nadrukkelijker in samenwerking met bedrijven en instellingen in onze regio vormgegeven. Expliciete samenwerking krijgt vorm met de mkb-bedrijven in de techniek, logistiek en voeding/ procestechniek. Ook met de zorgsector is een intensieve samenwerking. Helmond – de Peel maakt onderdeel uit van de arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant en van Brainport. Met name binnen Brainport blijkt dat bedrijven in de Peel behoefte hebben aan opleidingen in de nabije omgeving; opleidingen in Eindhoven worden daarbij als te ver weg ervaren. Om die reden is in Deurne gestart met de realisatie van hybride techniekopleidingen in samenwerking met het regionale bedrijfsleven.
- Ad 4. Thema “Innovatie onderwijs”: het opleiden voor een veranderende arbeidsmarkt vraagt om onderwijs dat zich voortdurend ontwikkelt en daarmee aansluit op de arbeidsmarkt van de toekomst. Door het leggen van accent op innovatief onderwijs, spelen wij in op de veranderende opleidingsvragen vanuit instellingen en bedrijven. Bij dat innovatieve onderwijs past ook dat wij inspelen op de 21^e-eeuwse vaardigheden. Goed onderwijs kan uiteraard niet zonder goede docenten; innovatief onderwijs gaat daarom bij ons hand in hand met de professionalisering van onze docenten.

5.2 Thema’s en onderliggende projecten

Zoals hiervoor beschreven hebben wij uit een grote hoeveelheid van ingediende projecten, 13 stuks (waarvan 2 provinciale) geselecteerd waar wij de komende 4 jaar intensief aan zullen gaan werken. Deze projecten zijn gelinkt aan één van de 4 gekozen thema’s. In deze paragraaf beschrijven wij aan welke projecten wij gaan werken en onder welk thema dit past. Daarnaast zullen wij op hoofdlijnen beschrijven waar dit project zich op zal richten.

a. Thema Jongeren in een kwetsbare situatie:

1. Van passend onderwijs naar passend onderwijzen:

Ondanks grote inspanningen in de afgelopen jaren, zien wij dat de VSV-cijfers opnieuw stijgen. Wij zijn van mening dat de afstand tussen onze ondersteuningsstructuur en onderwijscolleges te groot is geworden waardoor preventie van uitval vaak te laat komt.

De komende jaren werken wij eraan dat de ondersteuning nadrukkelijker in de onderwijscolleges zelf wordt gepositioneerd waardoor preventie eerder en effectiever zal plaatsvinden.

2. Entree +:

De afgelopen jaren is in samenwerking met bedrijfsleven, werkbedrijf Senzer en VO-scholen gewerkt aan een doorlopende leerlijn richting arbeid. In deze doorlopende leerlijn verzorgen wij de Entree-opleiding waarbij een goede aansluiting op de toeleverende scholen voor ons essentieel is. In de samenwerking met praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs gaat het echter ook over leerlingen die een Entree-diploma niet gaan halen, maar waarvoor een goede aansluiting op een arbeidsplek wel essentieel is.

In gezamenlijkheid hebben wij ons op een groot aantal branches gericht. De komende jaren zullen trajecten verder worden uitgebreid en versterkt en veelal vorm krijgen in een hybride leeromgeving. Het gaat dan met name om: de mobiliteitsbranche; logistiek; procestechniek; bouwen, wonen en onderhoud en verkoop/ retail.

Daarnaast zal worden gewerkt aan een goede aansluiting tussen Entree en de opleidingen van mbo niveau 2.

b. Thema Gelijke kansen voor iedereen:

3. Kansrijk verder in het mbo:

Binnen dit project wordt gewerkt aan een betere aansluiting tussen de inburgeringstrajecten en de mbo-opleidingen. De afgelopen jaren is gebleken dat deze aansluiting nog verre van optimaal was. De komende jaren zal stapsgewijs de in-, door- en uitstroom van (ex) inburgeraars in het mbo worden verbeterd. Daarbij beseffen wij ons dat voor deze doelgroep specifieke maatregelen onmisbaar zijn om ze succesvol naar een diploma en arbeid te begeleiden. De opbrengst van dit project zal ook zijn: duidelijkheid welke maatregelen de kans op succes in het mbo vergroten.

4. Studenten Succescentrum:

Het “Studenten Succescentrum” moet een fysieke en digitale plek worden waar studenten, ouders, en relaties met al hun vragen terecht kunnen. Een dergelijk centrum bestaat op dit moment nog niet. In 2018 hebben wij het project “studentenreis” uitgevoerd. In beeld is gebracht langs welke route en op welke plekken vragen van studenten en ouders worden opgepakt. De constatering is dat dit erg divers is

waardoor processen niet enkel weinig efficiënt verlopen, maar vaak ook niet effectief zijn: studenten en andere vragende partijen worden onvoldoende geholpen met de vragen die zij hebben.

De ambitie van een dergelijk centrum is om onze klanten beter van dienst te zijn op een toegankelijke wijze. Op die manier zijn wij ook beter in staat om vragen vanuit studenten, bedrijven en gemeenten bij elkaar te brengen. Daardoor zullen kansen van onze studenten in onderwijs en op de arbeidsmarkt worden vergroot.

c. Arbeidsmarkt van de toekomst/ Leven lang ontwikkelen:

5. Leven lang ontwikkelen Kennispact:

Dit is een project dat in gezamenlijkheid door 8 Brabantse mbo-instellingen in het kader van Kennispact MBO Brabant, wordt uitgevoerd.

Samen wordt gewerkt aan een provinciaal dekkend aanbod ten behoeve van Leven lang Ontwikkelen (LLO) dat, met regionale kleuring, ten behoeve van het regionale bedrijfsleven wordt ontwikkeld. Een gezamenlijk expertisecentrum LLO wordt gefaseerd tot stand gebracht. Een "White label" wordt hier ontwikkeld.

6. Macrodoelmatigheid Kennispact:

Ook dit betreft een project dat in gezamenlijkheid door 8 Brabantse mbo-instellingen wordt uitgevoerd. Deze samenwerking krijgt ook in dit geval vorm binnen Kennispact MBO Brabant.

Doel van deze samenwerking is om in gezamenlijkheid te komen tot een handelingscyclus en procesbeschrijving, op basis waarvan in de toekomst de Brabantse bestuurders onderling afgewogen afspraken kunnen maken in het kader van macrodoelmatigheid.

7. Community:

De band met onze (oud-) studenten en partners in de omgeving zal worden versterkt: ROC Ter AA moet uitgroeien tot een community waar je bij wilt horen en waar je met vertrouwen je vragen om cursussen, trainingen en opleidingen bij achterlaat. Om aan die situatie te werken zullen wij tal van evenementen organiseren: jaarlijkse scholingsmarkt; workshops en lezingen; culturele podia.

Op deze wijze creëren wij een omgeving waar mensen met plezier naar toe komen, hun vragen stellen en van waaruit wij optimaal kunnen aansluiten op de vragen vanuit onze omgeving en verwachtingen van de arbeidsmarkt.

8. Opleidingen in samenwerking met bedrijven uit de regio:

De komende jaren gaan wij binnen dit project in samenwerking met het bedrijfsleven in de regio meer vorm geven aan hybride opleidingen: opleidingen die in de bedrijven en in samenwerking met die bedrijven tot stand komen. De bedrijven zijn ook betrokken bij de uitvoering van dit onderwijs. Het is één van de manieren waarop ROC Ter AA zich verder profileert als en ontwikkelt tot opleider van Helmond – de Peel.

9. Internationalisering:

ROC Ter AA bevindt zich in de sterk internationaal georiënteerde Brainport regio. Onderzoek zal worden gedaan naar de uitbreiding van ons tweetalig onderwijs. Op dit moment hebben wij één 2-talige opleiding: de opleiding Applicatieontwikkelaar. Binnen dit project willen wij minimaal één nieuwe 2-talige opleidingen starten. Daarnaast zal de verdergaande internationalisering zijn vertaling krijgen in een toenemend aantal internationale studentstages en stafmobiliteit.

d. Innovatie onderwijs:

10. Docenten uit de beroepspraktijk:

Om de beroepspraktijk en onderwijs dichter bijeen te brengen, is onze intentie om structureler gastdocenten in te zetten. Ook zal via hybride docentschap de verbinding met de beroepspraktijk worden versterkt.

11. Excellentie:

Via het project Excellentie geven wij nadrukkelijk meer ruimte aan bijzondere ontwikkeling van onze studenten. Excellentieprogramma's worden opgesteld in overleg met het bedrijfsleven en sluiten aan bij wat bedrijven en instellingen van onze toekomstige studenten verwachten. Excellentieprogramma's zijn verbredend of verdiepend.

De Excellentieprogramma's zijn toegankelijk voor alle mbo-studenten.

12. Techniek en ICT:

Zeker in de Brainport regio zijn invloeden van moderne technieken en ICT overal in de samenleving merkbaar. Wij zijn dan ook van mening dat al onze opleidingen hier op in dienen te spelen.

Vanuit dit project zullen techniek en ICT de komende jaren een herkenbare plek in alle opleidingen van ROC Ter AA krijgen.

13. Flexibilisering

Het project Flexibilisering wordt gestart om beter in te spelen op vragen van kwetsbare jongeren, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt maar ook voor hen die juist iets extra's willen of specifieke onderwijsvragen hebben.

We gaan onderzoeken welke vormen van flexibilisering passen bij ROC Ter AA, mede omdat flexibilisering een belangrijk onderwerp is in onze koers.

We zien dat instroom in ons onderwijs ook meer en meer vanuit bedrijven wordt geïnitieerd. Dat vraagt om maatwerk. Ook zullen veel trajecten in BBL-vorm of cursorisch worden aangeboden.

5.3 Samenhang thema's en projecten met SWOT, beloftes en verwachtingen stakeholders

De door ons geselecteerde thema's en onderliggende projecten zijn duidelijk verbonden aan onze SWOT-analyse, de beloftes die wij in Koers maken en de verwachtingen van onze stakeholders. In onderstaand schema wordt dit verband inzichtelijk gemaakt.

		Verbinding met SWOT	Verbinding met beloftes en bewijzen	Verbinding met verwachtingen stakeholders
thema: Jongeren in een kwetsbare positie				
project 1	Van Passend Onderwijs naar passend onderwijs	Sterkte: begeleiding studenten (verder versterken)	"We kennen elkaar": inrichten Studenten Succes Centrum (SSC)	Vraag vanuit VO om deze sterke kanten (aandacht voor studenten) te continueren/ uit te bouwen.
project 2	Entree+	Kansen: kans op werk voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt. Bedreiging: krimp aantal initiële studenten	"We kennen elkaar": i.s.m. bedrijven in regio Helmond-de Peel: uitbreiden en verbreden opleidingsaanbod	Samenwerking met Werkbedrijf (Senzer)/ Stg. Gezel/ VMBO-scholen/ gemeenten Bedrijfsleven: belang samenwerking met VO en Portaal voor doorstroom VO: kracht van Peel Portaal; er komt een groep aan die aansluiting dreigt te gaan missen.
		Verbinding met SWOT	Verbinding met beloftes en bewijzen	Verbinding met verwachtingen stakeholders
thema: Gelijke kansen voor iedereen				
project 3	Kansrijk verder in het mbo	Sterkte: maatschappelijke betrokkenheid; kwaliteit inburgering (3 sterren Blik op werk) Kansen: kans op werk voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt Zwakte: verbinding inburgering-mbo kan sterker	"We kennen elkaar": Versterken samenwerking regio Helmond-de Peel	Studenten: moet makkelijker worden om als ingeburgerde vluchteling een mbo-opleiding te volgen. Gemeente: ontwikkeling stad is alleen mogelijk als iedereen meedoet en mee kan doen. Gemeente pakt verantwoordelijkheid door humane opstelling tegenover asielzoekers, statushouders en arbeidsmigranten. Daadwerkelijk benutten van arbeidspotentie bij deze groep.
project 4	Student Succescentrum	Sterkte: begeleiding studenten; bereikbaarheid/benaderbaarheid (verder versterken)	"We kennen elkaar": welkomstgesprek met iedere student; inrichting SSC; "Met ons kom je verder": jaarlijkse beroepenmarkt; "Je weet waar je bij ons aan toe bent": met SSC als vindplek voor iedere vraag.	Studenten: meer kans om hun eigenheid te ontwikkelen

	Verbinding met SWOT	Verbinding met beloftes en bewijzen	Verbinding met verwachtingen stakeholders
thema: Arbeidsmarkt van de toekomst/ LLO			
project 5	Leven Lang Ontwikkelen (i.s.m. Kennispact MBO Brabant)	Zwakte: LLO nog onvoldoende vorm gekregen	"Met ons kom je verder": Versterken regio Helmond - de Peel; Flexibiliteit onderwijsaanbod
project 6	Macrodoelmatigheid (i.s.m. Kennispact MBO Brabant)	Kans: Macrodoelmatigheid i.s.m. Brabantse ROC's Bedreiging: Uitbreidingsdrift aanpalende onderwijsorganisaties/ particuliere aanbieders	"We kennen elkaar": versterken Helmond-de Peel De overheid verwacht van de mbo-instellingen dat zij in overleg met elkaar en met bedrijven en instellingen in de regio, tot evenwichtige afspraken komen t.a.v. macrodoelmatigheid. De Brabantse ROC's pakken gezamenlijk deze handschoen op.
project 7	ROC Ter AA community	Sterkte: 3e mbo in keuzegids Zwakte: LLO nog onvoldoende vorm gekregen	"We kennen elkaar": ROC Ter AA community als plek voor (oud-) studenten, collega's, bedrijfsleven e.d. om te verbinden via diverse bijeenkomsten/ activiteiten; "Met ons kom je verder": programma's voor oud-studenten
project 8	Opleidingen i.s.m. bedrijven regio	Sterkte: gewaardeerd samenwerkingspartner Kansen: Bedrijfsleven zoekt ons op als toeleverancier; groei arbeidsmarkt/ -plaatsen Zwakte: LLO onvoldoende vorm gekregen	"We kennen elkaar": Versterken regio Helmond-de Peel Noodzaak/ wenselijkheid uitgesproken in gesprekken met werkgevers en gemeente Helmond. Gemeente: economische speerpunten automotive, Food Tech Brainport en slimme maakindustrie. Samenwerking bedrijfsleven, onderwijs en kennisinstellingen versterken; naast zich te richten op de algemene ontwikkeling van mensen moet het onderwijs goed aansluiten op de vraag vanuit werkgevers en de samenleving.
project 9	Internationalisering	Kansen: regionale samenwerking Brainport Zwakte: internationalisering nog onvoldoende ingedaald in de colleges	In gesprek met studenten en bedrijfsleven niet aan orde geweest echter bekend gegeven dat: a. een groeiende groep studenten graag een internationale stage wil lopen; b. met Brainport de afspraak is gemaakt (i.k.v. internationale karakter bedrijven in onze regio) dat wij 3 2-talige opleidingen gaan uitvoeren (Brainport enveloppe)

	Verbinding met SWOT	Verbinding met beloftes en bewijzen	Verbinding met verwachtingen stakeholders
thema: Innovatie onderwijs			
project 10	Docenten uit de praktijk	Bedreiging: krapte op markt van mbo-docenten	"Met ons kom je verder": Alle opleidingen min. 2% onderwijstijd met gastdocenten uit beroepspraktijk
project 11	Excellentie	Zwakte: Nog te weinig mogelijkheden voor excellente studenten om talent door te ontwikkelen	"Met ons kom je verder": Excellentieprogramma voor alle getalenteerde en ambitieuze studenten
project 12	Techniek en ICT in het onderwijs	Zwakte: digitalisering in hele samenleving in ons onderwijs nog onvoldoende doorvertaald	"Met ons kom je verder": ICT en technologie in curriculum van alle opleidingen opnemen
project 13	Flexibilisering	Zwakte: Ontwikkeling nieuw onderwijs/ nieuwe onderwijsvormen gaat nog (te) traag	"Met ons kom je verder": flexibiliteit onderwijs (certificaten; alle opleidingen BOL en BBL; flexibele instroom; flexibel in vorm en plaats

5.4 Ambities ten aanzien van de vier thema's

In de volgende sub-paragrafen beschrijven wij op het niveau van onze vier thema's welke ambities wij hebben en welke indicatoren wij hanteren om te kunnen bepalen of wij onze doelen hebben gerealiseerd. Deze indicatoren zijn deels beschreven in procesindicatoren en anderzijds in (meetbare) effectindicatoren. We beschrijven deze indicatoren met betrekking tot realisatie in 2020 en 2022: begin 2021 vindt een "midterm review" plaats met betrekking tot de resultaten 2019-2020; begin 2023 vindt een eindbeoordeling plaats ten aanzien van de resultaten van onze Kwaliteitsagenda.

Hierna per thema nadere bepaling van onze indicatoren:

5.4.1 Jongeren in een kwetsbare positie

Ambitie

Het is onze ambitie om een optimale begeleiding voor studenten van niveau 1 t/m 4 te realiseren, waardoor hun kansen binnen onze maatschappij zo groot mogelijk zijn. Deze begeleiding is vraaggestuurd en kort in de lijn met medeverantwoordelijkheid voor student en ouder. De begeleiding is gericht op preventieve acties om studiesucces, diplomarendement en kwalificatiewinst zo hoog mogelijk te halen en VSV zo laag mogelijk te houden met specifieke aandacht per niveau. Binnen Entree willen we alle Entree-jongeren die dat nodig hebben, een passend traject kunnen

bieden (Entree+), zodat er meer jongeren een Entree-diploma behalen en door kunnen stromen naar werk of naar een niveau2-opleiding met een arbeidsperspectief.

Nulmeting

De VSV-cijfers zijn in 2017-2018 gestegen van 5,2% (in 2016-2017) naar 6,1%; we zien een toename van het aantal studenten dat uitvalt door persoonlijke omstandigheden (47,8%) en door verkeerde verwachtingen van de opleiding of het beroep (34% - voorlopige VSV-cijfers 2017-2018). De inzet van begeleiding door de trajectcoach - de schakel tussen onderwijs en begeleiding - is veelal laat in het traject waardoor preventieve acties vaak niet meer mogelijk zijn. Daarom is ervoor gekozen de trajectcoaches in de onderwijsteams te plaatsen.

Binnen Entree voeren we BBL-trajecten uit waarbij de expertise en mogelijkheden van verschillende partijen gebundeld worden om de kans op succes te vergroten. Voor jongeren die een aangepast leertraject nodig hebben bieden we BPV-plaatsen/leer-werkplekken bij werkgevers die hier extra tijd en aandacht voor hebben. Daarnaast kunnen we binnen Entree een individueel maatwerktraject aanbieden.

Procesindicatoren

2020	2022
<ul style="list-style-type: none"> - Er is een VSV-coördinator ingezet die deelneemt aan het VSV-regio-overleg en nauw samenwerkt met de In ieder team vindt dagelijks presentiecontrole plaats, waarbij een lik-op-stukbeleid gehanteerd wordt. Bij afwezigheid worden studenten direct gebeld. De acties worden vastgelegd in Eduarte.teamleiders. - De inzet van loopbaanadviseurs in VO/PRO/VSO is verder uitgebouwd. Zij kunnen ook worden ingezet bij de uitstroom van studenten (naar arbeid) en de doorstroom van studenten naar het HBO. - Doorstroomcoaching wordt vastgelegd in Intergrip. - Alle SLB-ers zijn geschoold op het gebied van begeleiding (LOB). - Overbelaste jongeren krijgen de kans om een time-out te nemen, zodat zij behouden kunnen blijven voor het onderwijs (KR8!). - In ieder team is een zorgcoördinator geplaatst volgens landelijke richtlijnen passend onderwijs. - De trajectcoaches worden in de onderwijsteams geplaatst. - Er is helderheid met betrekking tot de taken en verantwoordelijkheden van de onderwijsteams en de Trajectcoach. - Alle docenten Entree zijn geschoold op het gebied van gedifferentieerd leren. - De docenten Nederlands binnen Entree zijn geschoold op het gebied van NT2. 	<ul style="list-style-type: none"> - Voortgang VSV-coördinator, presentiecontrole, lik-op-stukbeleid en inzet loopbaanadviseurs. - Colleges geven uitvoering aan de onderhoudsscholing LOB en de scholing LOB voor nieuwe OP-medewerkers. - Voor alle leerrichtingen binnen Entree is een hybride leeromgeving ingericht en geïmplementeerd. - Binnen deze leeromgevingen wordt extra ondersteuning (jobcoach en taalcoaching tijdens de opleiding) gefaciliteerd in samenwerking met de externe partijen. - Er is binnen Entree een doorlopende leerlijn naar arbeid of niveau 2-opleidingen. - Binnen een volgsysteem wordt zicht gehouden op het succes van deze doorlopende leerlijn (Eduarte). - Voor alle Entree-jongeren kan een passend traject aangeboden worden: Entree+.

Effectindicatoren

Effectindicator	Nulmeting	2020	2022
VSV-cijfers	6,1% (2017-2018)	< landelijke norm	< landelijke norm
Job Monitor:			
Studiebegeleiding	7,2 (2018)	≥ 7	≥ 7
(Studie)loopbaanbegeleiding	7,4 (2018)	≥ 7	≥ 7
Studentenaantal Entree	176	≥ 120	≥ 120
Instroom Entree-gediplomeerden in niveau 2	70% (N=66) (gediplomeerd Entree in '18; niveau 2 in '19)	73%	76%

5.4.2 Gelijke kansen voor iedereen

Ambitie

Dit thema sluit nauw aan bij voorgaand thema. We willen de doorlopende leerlijn vanuit Inburgering naar Entree of een mbo-opleiding borgen. Daarnaast willen we graag ondersteuning bieden aan (ex-)inburgeraars tijdens de Entree- of mbo-opleiding om zodoende de opleiding succesvol te kunnen afronden en eventueel door te kunnen stromen naar een hoger niveau. Dit project biedt studenten de mogelijkheid om, naast hun reguliere lessen, lessen nevenschakeling te volgen. Tijdens deze lessen wordt aandacht besteed aan studievoordigheden en aan specifieke NT2-problematiek.

In het nieuwe inburgeringsstelsel dat minister Koolmees voor ogen heeft, voert de gemeente de regie over het inburgeringstraject. Het voorstel van de minister is dat gemeenten bij iedere inburgeraar een “brede intake” gaan afnemen, die op individueel niveau inzicht geeft in de startpositie en de ontwikkelmogelijkheden van een inburgeringsplichtige. De informatie die een brede intake oplevert, kan ervoor zorgen dat een inburgeraar al in een vroeg stadium in contact wordt gebracht met een van de onderwijsmakelaars.

Onderwijsmakelaars helpen de (ex-)inburgeraars met zaken als: zich oriënteren op de opleidingenmarkt (daarbij zo veel mogelijk aansluiten op de behoeftes van de arbeidsmarkt), het aanmelden voor een opleiding, het aanvragen van een diplomawaardering, enzovoort.

In ROC-breed perspectief willen we één digitale en fysieke plek realiseren binnen ons ROC, waar je als potentieel, huidig of oud-student, als ouder, school of bedrijf; gemeenten of samenwerkingspartners met al je vragen terecht kunt.

Nulmeting

Gebleken is dat de doelgroep (ex-)inburgeraars tijdens een Entree- of mbo-opleiding vaak bepaalde studievoordigheden mist en specifieke NT2-problemen ondervindt. In schooljaar 2017/2018 is op beperkte schaal gestart met het inzetten van onderwijsmakelaars en met lessen nevenschakelen. We hebben geconstateerd dat resultaten kunnen verbeteren door de werkwijze aan te passen en het aan meer deelnemers aan te bieden. Na in totaal 71 adviesgesprekken met de onderwijsmakelaar zijn in 2017 8 (ex-)inburgeraars gestart in het mbo en in 2018 30. We hebben ons in 2018 vooral gericht op inburgeraars die toen bij ROC Ter AA een inburgeringstraject volgden. Het aantal aanvragen voor nevenschakelingslessen voor schooljaar 2018/2019 stond in oktober 2018 op 47. De prognose is dat er nog 30 extra studenten komen uit de BOL Entree.

ROC-breed hebben we geconstateerd dat onze studenten en ouders op heel veel verschillende manieren met ons contact hebben en met veel verschillende personen in onze organisatie te maken hebben voordat zij een antwoord op een vraag hebben. Ditzelfde geldt voor vragen uit de markt; deze komen nu via onze accountmanagers verspreid over de organisatie binnen. We willen dit beter en sneller oppakken.

Procesindicatoren

2020	2022
<ul style="list-style-type: none">- Warme overdracht bij doorstroom van inburgering naar Entree/mbo en/of bij doorstroom naar een andere vervolgopleiding.- Er is een nieuwe fysieke en digitale plek in de organisatie waar alle klanten met een vraag terecht kunnen.- Er is één team/dienst van waaruit we de communicatie met alle klanten afstemmen en inrichten.- Structureel ingepland overleg/afstemming tussen interne betrokkenen: accountmanagers, onderwijsmakelaars, studieloopbaanbegeleiders en docenten nevenschakeling.	<ul style="list-style-type: none">- Er wordt een aanbod nevenschakeling uitgevoerd ten behoeve van de doorstroom van (ex-)inburgeraars binnen de Entree- of mbo-opleiding.- Docenten in het mbo zijn geschoold om NT2-studenten beter te kunnen ondersteunen. Vakdocenten moeten ook op de hoogte zijn van NT2-problematiek en weten hoe zij daarmee om kunnen gaan in hun lessen (bewustwording).- Het Student Succescentrum wordt digitaal ondersteund door onze website en Check-It.

Effectindicatoren

Effectindicator	Nulmeting	2020	2022
Studentenaantal	3212 MBO BOL en BBL (2018)	≥ 3212	≥ 3212
JOB Monitor: Informatie	7,8	≥ 7,5	≥ 7,5
Aantal volwassenen in studentenpopulatie (LLO)	85 (2018, contractonderwijs)	+ 10% t.o.v. 2018	+ 10% t.o.v. 2018
Doorstroom ex-inburgeraars naar Entree of MBO, na gesprek met een onderwijsmakelaar	(18/19) 15% (nagaan in eerste cijfers Marga)	n.v.t.	30% van het aantal inburgeraars dat een gesprek heeft gehad

5.4.3 Arbeidsmarkt van de toekomst/ Leven lang ontwikkelen

Ambitie

De regio Helmond-de Peel heeft een specifiek karakter: veel metaalindustrie, food, logistiek en zorg. Daarnaast kent de arbeidsmarkt in de Brainport regio een sterk internationaal karakter, bedrijven vragen meer en meer om werknemers die internationaal competent zijn.

ROC Ter AA wil binnen onze regio gezien worden als dé partner in het zoeken van oplossingen met betrekking tot het scholen en bijscholen van jongeren, werkenden en werkzoekenden. Zowel door het inzetten van volledige opleidingen, als ook door het aanbieden van maatwerktrajecten met civiel erkende certificaten dan wel bedrijfsgerichte modules. We willen samen met onze natuurlijke partners (gemeenten, werkbedrijf, UWV, Senzer en actieve deelname vanuit het bedrijfsleven) hybride onderwijsvormen realiseren: opleidingen deels verzorgd binnen bedrijven, waarbij het bedrijfsleven betrokken is bij de vormgeving en uitvoering. Zo kunnen we een bijdrage leveren aan het maximaal ontwikkelen van het arbeidsmarktpotentieel van onze regio in relatie tot de beroepspraktijk. Het ontwikkelen van hybride onderwijsvormen en praktijkcentra gaat ook een positieve uitwerking hebben op de klassieke/traditionele onderwijskwaliteit binnen de colleges. Door goed samen te werken in de regio, willen we het woon-, werk- en studeerklimaat positief beïnvloeden en het aantrekkelijk maken voor studenten om in hun eigen woongebied onderwijs te volgen. In een krimpende markt (binnen de initiële doelgroep), willen we graag dat studenten kiezen voor een studie binnen hun woongebied en streven we ernaar een gelijk aantal initiële studenten te behouden.

In onze koers is opgenomen dat we Internationalisering opnemen in ieder curriculum binnen ROC Ter AA. Daar zijn vervolgens met Brainport Development afspraken over gemaakt. Tevens is onze ambitie om het Tweekollegisch Onderwijs (TTO) in afstemming met de regio verder uit te breiden.

Nulmeting

De demografische werkelijkheid in de komende tien jaar maakt dat er een neerwaartse druk ontstaat op het aantal initiële studenten. Meer dan 50% van de MBO-leerlingen uit onze regio volgt momenteel onderwijs buiten de regiogrenzen, ook voor opleidingen die wij wel verzorgen.

Momenteel werken wij aan de ontwikkeling van twee hybride onderwijsvormen/praktijkcentra in de metaaltechniek (Brainport Techniek Centrum) en in de zorg (Zorgcampus). Voor de ontwikkeling van deze opleidingen, trekken we actief op met de gemeente Helmond, de Automotive Campus en Brainport Smart District. In cohort 2018-2019 zijn ongeveer 45 studenten in een hybride opleiding gestart. Naast de twee opstartende formules in de metaaltechniek en zorg, lopen verkenningen op het gebied van Logistiek en Food en de duurzame installatietechniek.

Op het gebied van Internationalisering voeren we op dit moment één TTO uit (Applicatie- en mediaontwikkelaar). Er vinden ongeveer dertig studentmobiliteiten (Internationale BPV, 4,3%) en zes stafmobiliteiten (1,7%) per schooljaar plaats. Per schooljaar volgen ongeveer tien studenten het keuzedeel Internationaal II: Werken in het buitenland. Bij twee colleges kunnen de studenten kiezen voor het keuzedeel Internationaal I: Kennis/Overbruggen van culturele diversiteit. Bij zes colleges vinden internationale studiereizen plaats. ROC-breed zien we dat docenten nog meer internationaal bewust gemaakt kunnen worden, voordat internationaal bewustzijn kan worden overgedragen aan de studenten.

Procesindicatoren

2020	2022
<ul style="list-style-type: none"> - Er is een jaarlijkse scholingsmarkt waar bedrijven, (toekomstige) stagiaires en werknemers elkaar treffen en mogelijkheden met betrekking tot stages en werk uitwisselen. - Er zijn workshops/lezingen die interessant zijn voor studenten, bedrijven en ouders. Mogelijke thema's zijn social media, opvoeding, technologie. - We bieden een podium aan studenten en/of medewerkers om hun talenten te laten zien (o.a. KabAAI). - Er is een platform voor alumni en oud-medewerkers. - Ieder MBO-college heeft een arbeidsmarktcommissie waarin vanuit de deelnemende marktpartijen (mede) richting gegeven wordt aan het ontwikkelen van onderwijs/praktijkcentra. - Er is sprake van een intensieve samenwerking met regiopartners en VMBO, om meer VMBO-leerlingen op een zo vroeg mogelijk moment te inspireren voor arbeidsmarktrelevante opleidingen in de regio Helmond-de Peel. - In iedere te ontwikkelen hybride onderwijsvorm/praktijkcentrum wordt in samenspraak met de beroepspraktijk bepaald welke modules/certificaten (bekostigd vanuit OCW-gelden, danwel uit bedrijven) bijdragen aan de specifieke behoefte aan leven lang ontwikkelen in de regio. - Onderwijsteams verkennen op welke wijze verbinding gemaakt kan worden tussen het reguliere onderwijs en de praktijkcentra en richten het onderwijs hierop in. 	<ul style="list-style-type: none"> - Internationalisering maakt structureel deel uit van ieder curriculum van ROC Ter AA (ook van niveau 1 en 2 opleidingen) en wordt gedragen binnen de onderwijsteams. - In overleg met bedrijven is bepaald welke scholingsmodules (uit het aanbod van de praktijkcentra) relevant zijn voor oud-studenten. - Ouders zijn voor initiële studenten vanaf het begin betrokken bij het traject van hun zoon/dochter en zijn actief betrokken via het ouder-portaal (aan te tonen door middel van het aantal digitale bezoeken). - In iedere te ontwikkelen hybride onderwijsvorm/praktijkcentrum wordt in samenspraak met de beroepspraktijk bepaald welke modules/certificaten (bekostigd vanuit OCW-gelden, danwel uit bedrijven) bijdragen aan de specifieke behoefte aan leven lang ontwikkelen in de regio. - Onderwijsteams verkennen op welke wijze verbinding gemaakt kan worden tussen het reguliere onderwijs en de praktijkcentra en richten het onderwijs hierop in.

Effectindicatoren

Effectindicator	Nulmeting	2020	2022
Aantal initiële studenten	3212 MBO BOL en BBL (2018)	≥ 3212	≥ 3212
JOB Monitor			
Tevredenheid school	7,3	≥ 7	≥ 7
Tevredenheid opleiding	6,9	≥ 7	≥ 7
Sfeer en veiligheid	7,8	≥ 7,5	≥ 7,5
Aantal hybride opleidingen	2	4	8
Studentenmobiliteit	30	33	35
Aantal 2-talige opleidingen	1	1	2
Beoordeling BPV door praktijkbegeleiders	7,4	7,5	7,5

5.4.4 Innovatie

Ambitie

Onze ambitie is om onderwijs te ontwikkelen en te verzorgen dat zo optimaal mogelijk aansluit bij de ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Daarbij halen wij het beste uit iedere student binnen zijn eigen mogelijkheden.

-Daartoe wordt een betere verbinding gelegd tussen onze opleidingen en het bedrijfsleven: meer gastdocenten en zijinstromers vanuit het bedrijfsleven.

-Bij die ontwikkeling van het onderwijs hoort ook het (door)ontwikkelen van excellentieonderwijs: iedere student, ongeacht de opleiding die bij ROC Ter AA wordt gevolgd, van Entree tot en met niveau 4, moet de mogelijkheid geboden krijgen en wordt gestimuleerd om iets bovenop zijn "gewone" onderwijsprogramma te doen.

-Onze regio (met Brainport) ademt techniek en ICT. Dat moet ook in alle opleidingen van ROC Ter AA te merken zijn. Toegepaste techniek en ICT zullen onderdeel gaan uitmaken van al onze opleidingen; studenten worden zo voorbereid op een samenleving en bedrijfsleven waar deze facetten niet meer weg te denken zijn.

-Een laatste ambitie die wij in dit kader noemen is dat wij ons onderwijs veel flexibeler vorm willen geven: het moet geschikter zijn voor iedereen die kennis en vaardigheden wil verbreden of verdiepen; voor mensen die slechts delen van opleidingen willen volgen; een opleiding moet op ieder moment (en niet enkel aan het begin van een schooljaar) kunnen worden gestart.

Nulmeting

-ROC Ter AA maakt nu nog nauwelijks gebruik van gastdocenten uit de beroepspraktijk. Daarnaast heeft minder dan 5% van onze docenten recente ervaring in de beroepssector.

Naast de aandacht voor kwaliteit van onze medewerkers ontstaat er de komende jaren een kwantitatief issue: hoe zorgen we ervoor dat er voldoende docenten beschikbaar zijn, die bekwaam en bevoegd zijn in het verzorgen van toekomstig onderwijs? Er is nu reeds in de technische opleidingen en binnen de Zorg een tekort zichtbaar.

-Wat betreft het onderwerp excellentie hadden teams de mogelijkheid om op basis van vrijwilligheid deel te nemen. Het ene team is actiever dan het andere. Ieder team heeft op dit moment extra aanbod dat nog niet als zodanig benoemd is als Excellentieprogramma. Zowel bij de Skills-activiteiten als bij de BBL-opleidingen wordt het bedrijfsleven betrokken bij de onderwijsprogramma's. We zijn te beperkt voor de arbeidsmarkt wat betreft de bijzondere projecten die wij al organiseren. Weinig externe PR tot nu toe.

-Buiten de technische opleidingen hebben "techniek en ICT" in geen enkel curriculum gericht invulling gekregen. Onze teams hebben elk hun eigen visie en werkwijze met een zeer uiteenlopende mate van flexibiliteit. Enkele opleidingen kennen instroom op elk moment, bij enkele opleidingen kunnen extra onderdelen worden gevolgd en weer op een andere plaats bestaan maatwerkklassen. De onderlinge bekendheid en uitwisseling hiervan kan verbeteren.

-Tijdens de ontwikkeling van onze koers gaven teamleiders en vertegenwoordigers van het VO en werkveld aan: Niet alle opleidingen zijn in maatwerk mogelijk.

Niet alle opleidingen zijn in BBL mogelijk (januari 2018: enkel BOL: 39, BOL & BBL: 18).

Het is nauwelijks mogelijk om op andere momenten dan augustus in te stromen.

Het is niet mogelijk een kleiner deel van een opleiding te volgen zoals een certificaat of keuzedeel.

Procesindicatoren

2020	2022
<p><i>Docenten uit de beroepspraktijk</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Er is en plan hoe duurzaam wordt geïnvesteerd in relaties met het bedrijfsleven -Er zijn (snuffel)stages voor onze onderwijsgeevenden in het bedrijfsleven v.v. (continueren 2022) 	<p><i>Docenten uit de beroepspraktijk</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Continuering/ realisatie vanuit indicatoren 2020
<p><i>Excellentie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ieder college heeft excellentieprogramma's ontwikkeld -Voorrondes Skills i.s.m. bedrijfsleven organiseren -Samen met Beste van Brabant worden excellentieprogramma's gedeeld -Samen met bedrijven PR-campagne opzetten rond studenten in excellentieprogramma's (continueren 2022) 	<p><i>Excellentie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Bij alle sectoren bedrijfsleven in beeld gebracht welke excellentieprogramma's meerwaarde hebben -Studenten kunnen Brabant-breed excellentieprogramma's volgen -Er is een werkwijze ontwikkeld om excellentieprogramma's up to date te houden -Excellentieprogramma's zijn standaard opgenomen in ieder onderwijsprogramma.
<p><i>Techniek en ICT in het onderwijs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Modules en onderwijspakketten t.b.v. techniek en ICT in het onderwijs ontwikkeld of ingekocht 	<p><i>Techniek en ICT in het onderwijs</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Programma's ICT en techniek zijn/ worden doorontwikkeld -Er is een open aanbod opfrustraining voor alle onderwijsgeevenden

<i>Flexibilisering</i> -Maatwerktrajecten zijn ontwikkeld en worden uitgevoerd -Oriëntatieprogramma's zijn ontwikkeld en worden uitgevoerd -herinrichting opleidingen voorbereid zodat gedurende schooljaar gestart kan worden -Alle opleidingen zijn (voor zover arbeidsmarktrelevant) ook in bbl-variant ontwikkeld	<i>Flexibilisering</i> -(delen van) Opleidingen kunnen gedurende schooljaar worden gestart
---	---

Effectindicatoren

	Effectindicator	Nulmeting	2020	2022
Docenten uit beroepspraktijk	Begeleide onderwijstijd door gastdocenten/ mensen uit bedrijfsleven	0%/ nihil	1%	2%
	Gemiddeld N docentstages per college per jaar	0/ nihil	2	3
Excellentie	Deelname aan excellentieprogramma door studenten	0%/ nihil	2%	5%
	N studenten gemiddeld per MBO-college aangemeld voor voorrondes Skills	1	3	3
ICT/ Techniek in onderwijs	Toegepaste technologie/ ICT in onderwijsplan opgenomen, gerelateerd aan beroep	0	2	Allen
	N colleges deelgenomen aan professional. progr. ICT/ techniek	0	2	allen
	Er zijn ROC-brede keuzedelen m.b.t. de thema's Techniek en ICT.	0	2	2
Flexibilisering	N opleidingen (waarvoor vraag arbeidsmarkt) die in BBL kunnen worden gevolgd	40	40	Alle waarvoor relevant
	(delen van) Opleidingen kunnen gedurende schooljaar worden gestart	Nihil	----	Overall (indien bekostigd)

5.4.5 Kennispact MBO Brabant

Hiervoor zijn onder het thema Arbeidsmarkt van de toekomst/ Leven lang ontwikkelen 2 projecten qua indicatoren niet beschreven. Dit zijn de twee projecten die wij binnen Kennispact MBO Brabant, in gezamenlijkheid met 8 andere mbo-instellingen, zullen oppakken: het project Leven lang ontwikkelen en het project Macrodoelmatigheid. Op overkoepelend niveau van de mbo-instellingen, onder verantwoordelijkheid van de besturen van deze instellingen zijn/ worden projectleiders benoemd die deze projecten aansturen. Vanuit alle mbo-instellingen, ook vanuit ROC Ter AA, zijn medewerkers betrokken bij deze projecten als werkgroepleden, leden van ontwikkelateliers of werkateliers of projectleider. Naar verwachting zal de provincie Brabant in 2019 middels een subsidie eveneens in deze samenwerking investeren.

Verantwoording ten aanzien van de opbrengst van deze projecten wordt door de gezamenlijke mbo-instellingen afgelegd; daarom kiezen wij er niet voor deze op deze plek nader te beschrijven.

Hoofdstuk VI: Sturing Kwaliteitsagenda binnen een veranderende omgeving

ROC Ter AA hecht eraan dat de ontwikkelingen die wij met de bovenstaande projecten in gang zetten, tot diep in de organisatie hun effecten sorteren. Niet voor niets zijn de projecten sterk verbonden met onze Koers (zie hoofdstukken III en V).

Dat effect sorteren in de hele organisatie is geen vanzelfsprekendheid. Wij hebben geconstateerd dat soms te makkelijk vanuit teams binnen de organisatie wordt gereageerd dat de verantwoordelijkheid voor een project of andere ontwikkelingen “bij een ander ligt”. Wij werken daarom aan een *cultuurverandering* die ertoe moet leiden dat verantwoordelijkheid breed wordt gevoeld; ook voor het behalen van de doelen van de Kwaliteitsagenda. Die cultuurverandering wordt gestimuleerd door een aantal larderende maatregelen:

- Al eerder hebben wij een overleg- en besluitvormingsstructuur vormgegeven waardoor de diverse lagen in de organisatie meer betrokken zijn bij (beleids-)keuzes die wij als organisatie maken;
- De verbinding tussen zaken die vanuit centraal worden aangestuurd (of waarvoor één iemand namens de organisatie de regie voert) en de onderwijsteams, wordt versterkt door een deel van de ondersteuning naar de decentrale onderwijsteams te verplaatsen. Hierdoor raken deze teams meer betrokken bij de veranderingen waaraan wordt gewerkt.
- Onlangs is binnen onze organisatie een nieuwe structuur voor de kwaliteitsborging vastgesteld die ertoe moet leiden dat de betrokkenheid van de teams (onderwijs en diensten) bij onze verbeterafspraken wordt vergroot. De ontwikkelingen rond de kwaliteitsagenda zullen ook worden ingepast in de reguliere pdca-cyclus.

Projecten kennen een projectleider maar daarnaast zijn de projecten verbonden aan alle onderwijsteams en soms ook diensten van onze organisatie. Vanuit ieder team is 1 tot 2 fte gekoppeld aan diverse projecten. Deze verbinding tussen centraal en decentraal moet verankering van de projecten in de organisatie garanderen.

Overkoepelend over alle thema's en projecten in de Kwaliteitsagenda is er één iemand in de organisatie die de voortgang van de projecten bewaakt en binnen de reguliere PDCA-cyclus de voortgang met betrokkenen bespreekt.

Uiteindelijk moeten deze structuur en cultuurverandering er ook toe bijdragen dat de resultaten van de projecten bij het verstrijken van de looptijd van deze Kwaliteitsagenda, verankerd raken in de staande organisatie.

Hoofdstuk VII. Meerjarenbegroting

Onderstaand treft u de meerjarenbegroting met betrekking tot onze Kwaliteitsagenda aan. Hierin ziet u wat de kosten zijn die met betrekking tot lonen, exploitatie en materialen/ investeringen zijn opgenomen in onze begroting. Deze zijn uitgesplitst op het niveau van de diverse thema's en onderliggende projecten.

Op basis van de huidige informatie gaan wij ervan uit dat wij ongeveer kunnen rekenen op jaarlijks gemiddeld **2,4 miljoen euro** aan baten.

	loonkosten	exploitatie- kosten	investering/ materialen	totaal	loonkosten	exploitatie- kosten	investering/ materialen	totaal	loonkosten	exploitatie- kosten	investering/ materialen	toaal	loonkosten	exploitatie- kosten	investering/ materialen	totaal
1. Jongeren in kwetsbare positie																
1 Van passend onderwijs naar... (incl. SMW)	€ 234.000	€ 150.000	€ -	€ 384.000	€ 227.000	€ 150.000	€ -	€ 377.000	€ 227.000	€ 120.000	€ -	€ 347.000	€ 227.000	€ 120.000	€ -	€ 347.000
2 Entree+	€ 77.000	€ 20.000	€ -	€ 97.000	€ 77.000	€ 20.000	€ -	€ 97.000	€ 77.000	€ 10.000	€ -	€ 87.000	€ 77.000	€ 10.000	€ -	€ 87.000
Totaal dit thema	€ 311.000	€ 170.000	€ -	€ 481.000	€ 304.000	€ 170.000	€ -	€ 474.000	€ 304.000	€ 130.000	€ -	€ 434.000	€ 304.000	€ 130.000	€ -	€ 434.000
2. Gelijke kansen voor iedereen																
3 Kansrijk verder in het MBO	€ 255.500	€ 20.000	€ 1.000	€ 276.500	€ 255.500	€ 10.000	€ 1.000	€ 266.500	€ 252.000	€ 10.000	€ 1.000	€ 263.000	€ 252.000	€ 10.000	€ 1.000	€ 263.000
4 Student Succescentrum	€ 210.000	€ 100.000	€ 30.000	€ 340.000	€ 210.000	€ 50.000	€ 30.000	€ 290.000	€ 210.000	€ 50.000	€ 30.000	€ 290.000	€ 210.000	€ 50.000	€ 30.000	€ 290.000
Totaal dit thema	€ 465.500	€ 120.000	€ 31.000	€ 616.500	€ 465.500	€ 60.000	€ 31.000	€ 556.500	€ 462.000	€ 60.000	€ 31.000	€ 553.000	€ 462.000	€ 60.000	€ 31.000	€ 553.000
3. Arbeidsmarkt van de Toekomst/ LLO																
5 LLO Kennispact	€ 7.000	€ 6.500	€ 6.000	€ 19.500	€ 7.000	€ 6.500	€ 6.000	€ 19.500	€ 7.000	€ 6.500	€ 6.000	€ 19.500	€ 7.000	€ 6.500	€ 6.000	€ 19.500
6 Macrodoelmatigheid Kennispact	€ 7.000	€ 2.000	€ 9.375	€ 18.375	€ 7.000	€ 2.000	€ 9.375	€ 18.375	€ 7.000	€ 2.000	€ 9.375	€ 18.375	€ 7.000	€ 2.000	€ 9.375	€ 18.375
7 Community	€ 133.000	€ 100.000	€ -	€ 233.000	€ 133.000	€ 100.000	€ -	€ 233.000	€ 133.000	€ 100.000	€ -	€ 233.000	€ 133.000	€ 100.000	€ -	€ 233.000
8 Opleidingen i.s.m. bedrijven regio	€ 140.000	€ 25.000	€ 15.000	€ 180.000	€ 168.001	€ 25.000	€ 30.000	€ 223.001	€ 168.001	€ 25.000	€ 45.000	€ 238.001	€ 168.001	€ 25.000	€ 60.000	€ 253.001
9 Internationalisering	€ 98.000	€ -	€ -	€ 98.000	€ 98.000	€ -	€ -	€ 98.000	€ 108.500	€ -	€ -	€ 108.500	€ 101.500	€ -	€ -	€ 101.500
Totaal dit thema	€ 385.000	€ 133.500	€ 30.375	€ 548.875	€ 413.001	€ 133.500	€ 45.375	€ 591.876	€ 423.501	€ 133.500	€ 60.375	€ 617.376	€ 416.501	€ 133.500	€ 75.375	€ 625.376
4. Innovatie onderwijs																
10 Docenten uit de beroepspraktijk	€ 119.000	€ 40.000	€ -	€ 159.000	€ 70.000	€ 40.000	€ -	€ 110.000	€ 105.000	€ 40.000	€ -	€ 145.000	€ 140.000	€ 40.000	€ -	€ 180.000
11 Excellentie	€ 87.500	€ 50.000	€ -	€ 137.500	€ 87.500	€ 50.000	€ -	€ 137.500	€ 87.500	€ 50.000	€ -	€ 137.500	€ 87.500	€ 50.000	€ -	€ 137.500
12 Techniek en ICT in het onderwijs	€ 84.000	€ 65.000	€ 15.000	€ 164.000	€ 84.000	€ 40.000	€ 15.000	€ 139.000	€ 84.000	€ 40.000	€ 15.000	€ 139.000	€ 84.000	€ 40.000	€ 15.000	€ 139.000
13 Flexibilisering	€ 269.500	€ 90.000	€ 14.000	€ 373.500	€ 269.500	€ 90.000	€ 14.000	€ 373.500	€ 269.500	€ 90.000	€ 14.000	€ 373.500	€ 269.500	€ 90.000	€ 14.000	€ 373.500
Totaal dit thema	€ 560.000	€ 245.000	€ 29.000	€ 834.000	€ 511.000	€ 220.000	€ 29.000	€ 760.000	€ 546.000	€ 220.000	€ 29.000	€ 795.000	€ 581.000	€ 220.000	€ 29.000	€ 830.000
TOTALEN	€ 1.721.500	€ 668.500	€ 90.375	€ 2.480.375	€ 1.693.501	€ 583.500	€ 105.375	€ 2.382.376	€ 1.735.501	€ 543.500	€ 120.375	€ 2.399.376	€ 1.763.501	€ 543.500	€ 135.375	€ 2.442.376

Slotwoord

In de hoofdstukken I t/m IV van dit document hebben wij u meegenomen op de reis die ROC Ter AA heeft gemaakt in haar verkenning van de aspecten die hebben geleid tot de samenstelling van haar kwaliteitsagenda. Die kwaliteitsagenda is feitelijk beschreven in hoofdstuk V: de projecten waaraan ROC Ter AA de komende jaren met grote inzet zal gaan werken. Dat doen wij vanuit de wens om ons onderwijs nog sterker te maken.

Wij zijn van mening dat wij de aspecten die de commissie Scheffer toegelicht wilt zien, door ons in voldoende mate zijn belicht:

- Afbakening van regio en werkveld
 - Onderbouwde afbakening in relatie
Tot andere mbo-instellingen par. 2.1: werkgebied ROC Ter AA
- Profiel instelling
 - Beschrijving profiel par. 2.2: profiel ROC Ter AA
 - Speerpunten instellingsstrategie par. 3.2: strategische koers
 - Doelgroepen par. 2.3: focus op doelgroepen
- SWOT-analyse
 - Beschrijving sterke en zwakke punten par. 3.1: SWOT-analyse
 - Beschrijving ontwikkelingen instelling par. 3.2: strategische koers
- Ontwikkelingen economie en arbeid
 - Ontwikkelingen arbeidsmarkt en
Implicaties instelling par. 3.2: strategische koers
par. 4.4: in gesprek met de gemeente
- Reflectie landelijke speerpunten
 - Uitgangspunten landelijke speer-
punten Inleiding hoofdstuk V
 - Inzicht in analyse elementen Hoofdstuk V per thema beschreven
 - Gebruik van beschikbare kwali-
tatieve en kwantitatieve info Hoofdstuk V per thema beschreven

Met enthousiasme en vertrouwen én (om in de termen van het bestuursakkoord te blijven) met trots en lef hebben wij vorm gegeven aan de plannen die in deze kwaliteitsagenda zijn opgenomen. Met dezelfde energie zullen wij hieraan de komende jaren gaan werken.

Oktober 2018/ maart 2019
drs. Igor van Hooff
Voorzitter College van Bestuur

