

KWALITEITSAGENDA

Alfa-college
2024 - 2027





INHOUD

INLEIDING	5
1. ALFA-COLLEGE	7
1.1 Algemene informatie	7
1.2 Samen vinden we het uit	8
1.3 Terugblik Kwaliteitsagenda 2019-2022	9
2. ONZE REGIO	11
2.1 Kansen en uitdagingen werkgebied	11
2.2 DNA-samenwerking	14
2.3 Samen werken aan een sterke regio	16
3. SWOT ALFA-COLLEGE	19
4. AMBITIES EN MAATREGELEN	25
Prioriteit 1: Het bevorderen van kansengelijkheid	25
Prioriteit 2: Het bevorderen van kansrijk opleiden	39
Prioriteit 3: Leren voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	47
5. MONITOREN EN (BIJ-)STUREN	59
6. VERDELING KWALITEITSMIDDELEN	63
BIJLAGEN	66



INLEIDING

De kwaliteitsagenda beschrijft onze ambities voor de komende vier jaren. Deze ambities zijn logischerwijs afgeleid van onze strategische koers 'Samen vinden we het uit', die wij per 1 januari 2023 hebben vastgesteld.

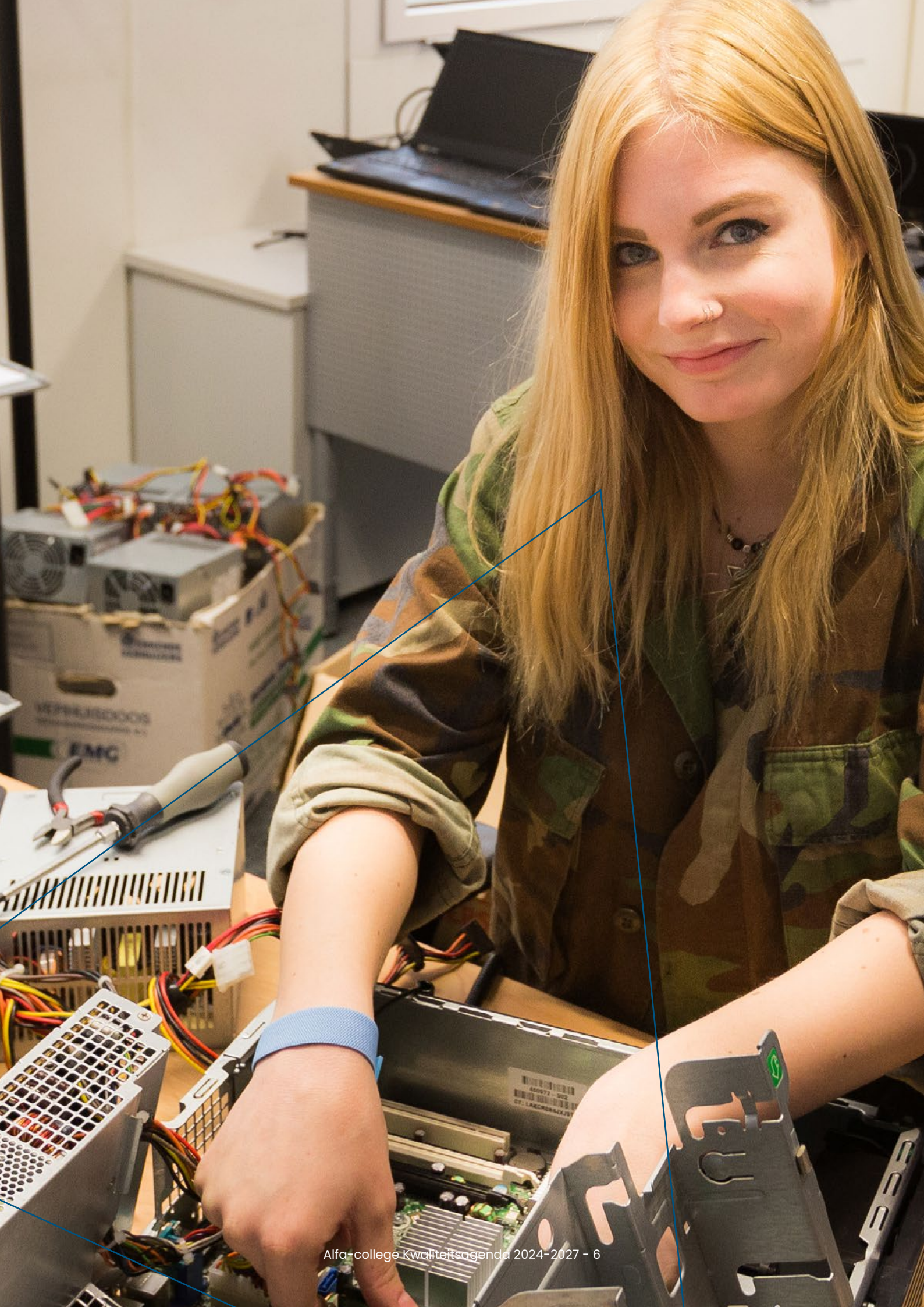
Zowel in de realisatie van onze strategische koers als in de realisatie van de kwaliteitsagenda brengen wij focus aan door keuzes te maken aan de hand van strategische speerpunten en ambities waarmee we het meeste effect kunnen bereiken voor studenten, regio en wereld.

Wij gebruiken bewust andere termen dan de termen die in de werkagenda worden gebruikt:

- Kansengelijkheid i.p.v. gelijkwaardigheid: het bevorderen van kansengelijkheid vraagt soms om een niet gelijkwaardige aanpak.
- Vitaliteit i.p.v. (mentaal) welzijn: Hiermee sluiten we aan op de regionale transitie-opgave 'Van zorg naar (positieve) gezondheid' en ons eigen speerpunt Vitaliteit.
- Kansrijk opleiden i.p.v. aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt: kansrijk opleiden is breder dan aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. Kansrijk opleiden gaat ook over het ontwikkelen van het talent van iedere student in brede zin.
- Leren voor de toekomst i.p.v. onderwijs voor de toekomst: onderwijs is geen doel op zich, maar een instrument tot leren en een leven lang ontwikkelen. `

Wij werken intensief samen met Drenthe College en Noorderpoort (DNA-samenwerking). In onze kwaliteitsagenda komt deze samenwerking op veel plekken naar voren. Onze gezamenlijke ambitie is om in 2027 samen te werken als één krachtige mbo-aanbieder. Wij werken aan een krachtenbundeling van ons beroepsonderwijs die uitgaat van kansrijke en energie gevende "bottom-up" coalities en programma's, waaraan we een koepel van samenwerkingsafspraken willen gaan toevoegen. De wetgeving lijkt, waar het om dit soort samenwerkingsvraagstukken gaat, vooral gericht te zijn op klassieke fusies. Het samenwerkingscollege, met de signaleringsdrempel van 30%, is niet echt een volwaardig alternatief op de schaal die wij nodig hebben. Voor wat betreft de toekomstverkenningen in het lopende Interdepartementaal Beleidsonderzoek naar het mbo adviseren wij om multilevel en multidisciplinaire samenwerking tussen onderwijsgeledingen hierin actief mee te nemen. Wij denken namelijk dat we in dit kader een kansrijk alternatief aan het realiseren zijn.

De Ondernemingsraad en de Studentenraad hebben ingestemd met de kwaliteitsagenda. Het Alfa-college heeft geen ouderraad. Waar nodig worden ouders betrokken (zie hoofdstuk 4).



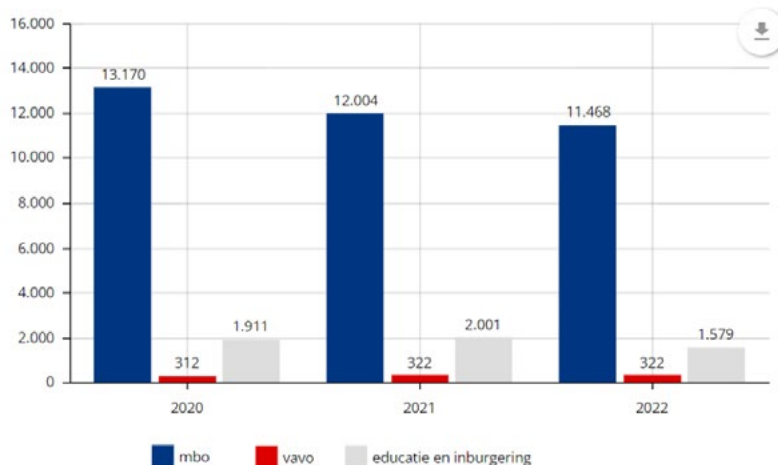
1. ALFA-COLLEGE

1.1 Algemene informatie

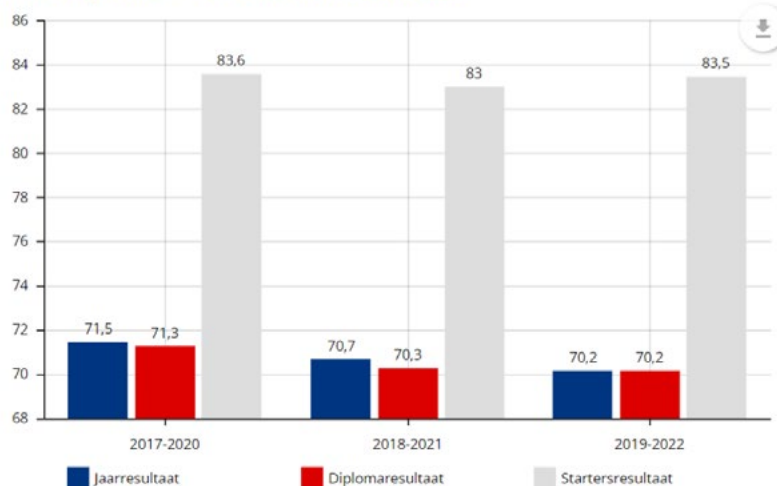
Samen met onze studenten en partners vormen wij een waardengedreven leer- en werkgemeenschap, waar mensen elkaar kennen en naar elkaar omzien. Dit geven wij vorm in uitdagende en zoveel mogelijk realistische leeromgevingen. Wij creëren kansrijke en passende leer- en ontwikkelarrangementen, waar wij studenten, werkenden, werkzoekenden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitdagen zich te ontwikkelen tot nieuwsgierige, maatschappelijke betekenisvolle en vitale (vak-)mensen. Professionals die werken met lef en plezier en die trots zijn op wie zij zijn. Vakmensen die klaar zijn voor de toekomst.

Ruim 13.000 jongeren en volwassenen volgen bij het Alfa-college een opleiding of cursus (publiek bekostigd mbo, vavo en educatie & inburgering). Ruim 1400 medewerkers verzorgen iedere dag leer- en ontwikkelarrangementen waarmee onze studenten later kansen hebben in hun leven en waarmee volwassenen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Onderstaande gegevens komen uit ons Jaarverslag 2022 › [Jaarverslag 2022 \(alfa-college.nl\)](https://www.alfa-college.nl/jaarverslag-2022)

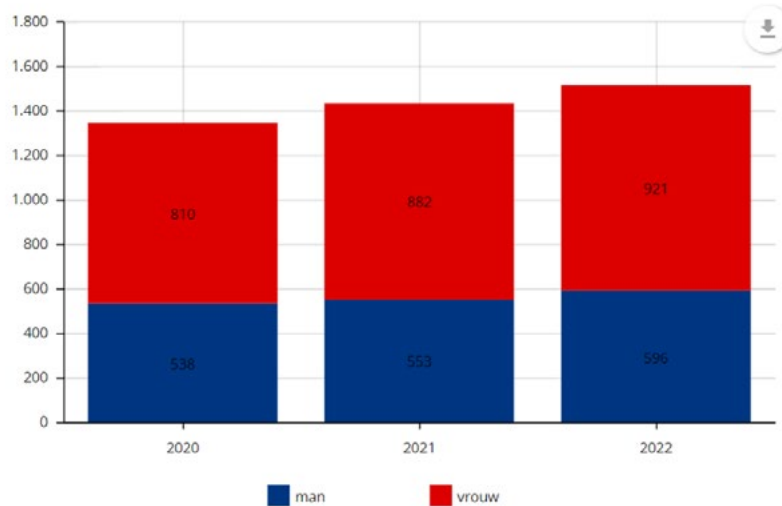
Aantal studenten



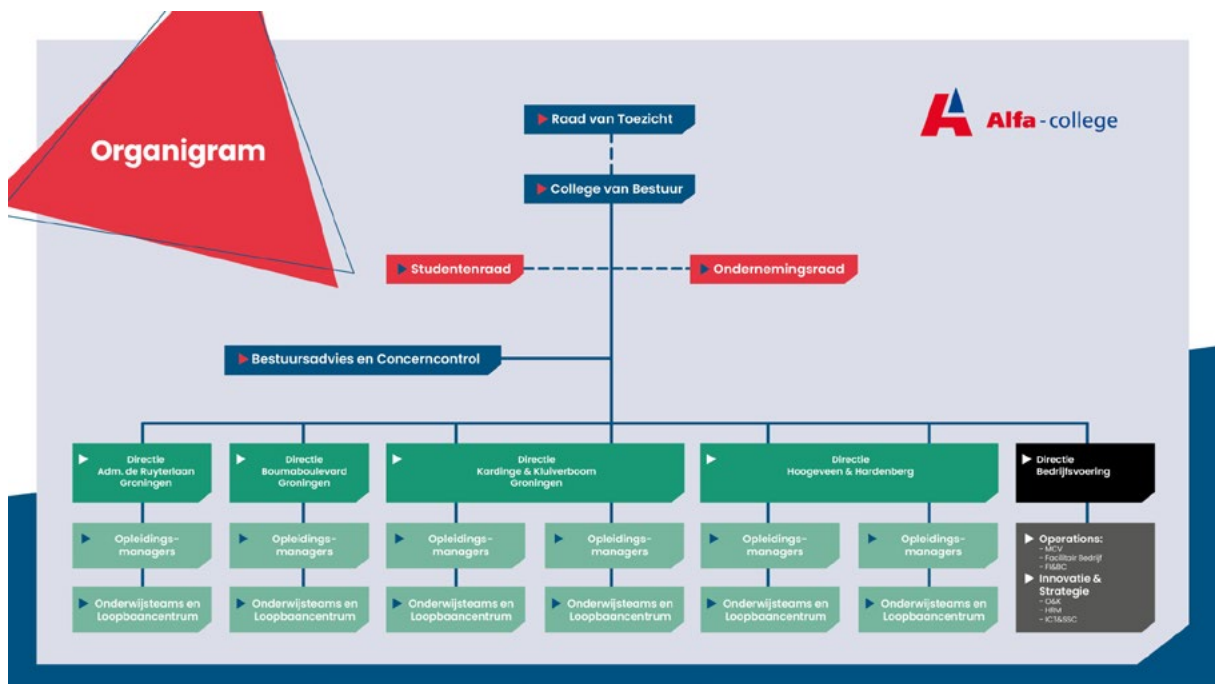
Jaar-, diploma- en startersresultaten



Aantal medewerkers M/V



Het werkgebied van het Alfa-college omvat de regio's Hardenberg, Hogeveen, Assen¹ en Groningen. In Groningen hebben we vier locaties, zie het organigram.



1.2 Samen vinden we het uit

Begin 2023 hebben wij onze geactualiseerde strategische koers voor 2023 en verder vastgesteld onder de titel: 'Samen vinden we het uit'. Dit hebben wij gedaan met betrokkenheid van een groot aantal interne en externe stakeholders. De externe stakeholders zijn de leden van onze Adviesraad, aangevuld met een bredere groep samenwerkingspartners. Op 14 juni 2023 hebben we een inspiratiefestival gehouden, waarin we met onze externe stakeholders gesproken hebben over het thema 'samenwerken aan een sterke regio' en de drie prioriteiten van de werkagenda: kansengelijkheid, kansrijk opleiden, en leren voor de toekomst.

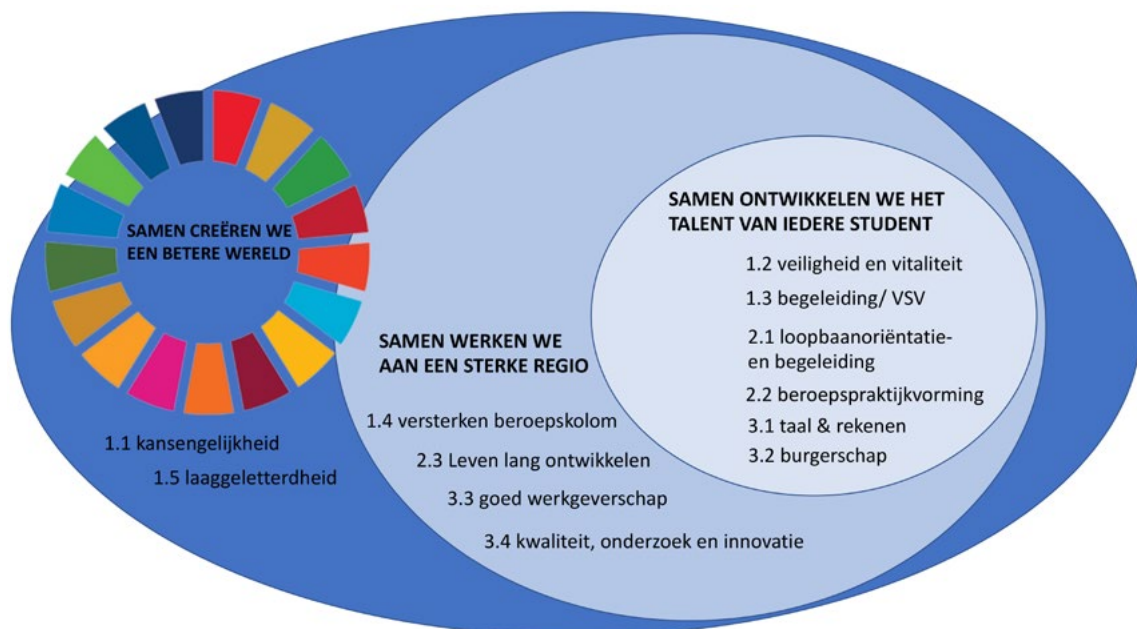
¹ De locatie Assen valt onder aansturing van de directie Kardingje en Kluiverboom.

Op www.samenvindenwehetuit.nl vindt u de tekst van onze strategische koers en een groot aantal voorbeelden van de manier waarop we onze koers realiseren in praktijk. Voor een korte impressie van onze strategische koers, verwijzen we u naar <https://youtu.be/ibtEBLgl-uw>.

We vatten onze strategische koers samen in drie koersuitspraken. Deze koersuitspraken vormen het richtinggevende kader op basis waarvan wij onze strategische speerpunten en doelstellingen voor de komende jaren bepalen.

1. Samen ontwikkelen we het talent van iedere student.
2. Samen werken we aan een sterke regio.
3. Samen creëren we een betere wereld.

Bij het opstellen van de strategische koers hebben wij aansluiting gezocht bij de werkagenda mbo. Onderstaande afbeelding schetst de manier waarop de doelstellingen uit de werkagenda mbo zich verhouding tot onze strategische koers.



1.3 Terugblik kwaliteitsagenda 2019-2022

De meeste beloften uit de kwaliteitsagenda 2019-2022 zijn, ondanks de nodige uitdagingen door corona en de daardoor veranderde arbeidsmarkt, gerealiseerd. De activiteiten uit de kwaliteitsagenda zijn waar mogelijk geïntegreerd in het dagelijkse werk en zodoende zijn de beloften uit de kwaliteitsagenda verduurzaamd. Voor meer informatie over de realisatie van de vorige kwaliteitsagenda verwijzen we naar de uitgebreide rapportage in ons Geïntegreerd Jaardocument 2022.



GRONINGEN



HOOGEVEEN



HARDENBERG

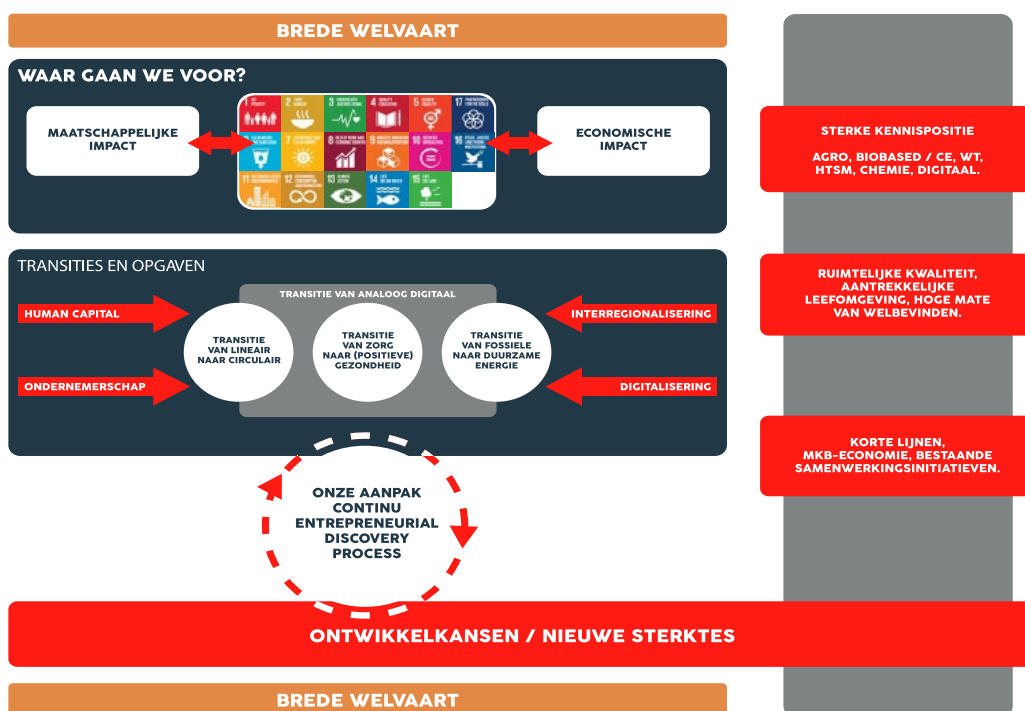


2. ONZE REGIO

In dit hoofdstuk beschrijven we de ontwikkelingen in onze regio, ten aanzien van werkgebied en onze samenwerkingen binnen de regio. We bespreken jaarlijks de ontwikkelingen in het werkgebied als onderdeel van de evaluatie van ons kwalificatie-aanbod (zie onder 'kansrijk opleiden'), zie ook bijlage 1 voor een overzicht van de beroepsopleidingen ten behoeve van de maatschappelijke opgaven.

2.1 Kansen en uitdagingen werkgebied

Het werkgebied van het Alfa-college omvat de regio's Groningen, Hoogeveen, Assen en Hardenberg. We hebben te maken met drie arbeidsmarktregio's. In de ontwikkeling van onze strategische koers en ons portfolio laten wij ons leiden door de Research and Innovation Strategy for Smart Specialisation (RIS3, samengevat in onderstaande afbeelding). Samen met de drie noordelijke provincies, grote gemeenten, kennisinstellingen en ondernemers heeft het SNN deze strategie voor de periode 2021–2027 opgesteld. Deze samenwerkende partijen zijn verenigd in de Economic Board Noord-Nederland (EBNN). De RIS3 zet in op een innovatiever en sterker Noord-Nederland: "We werken gelijktijdig aan een circulaire, gelukkige en inclusieve regio. Daarmee gaan we de complexe uitdagingen aan en pakken we op een effectieve manier transities en ontwikkelkansen op".



Afbeelding: samenvatting RIS3

Hierna beschrijven we de transities en ontwikkelkansen.

Aardbevingsproblematiek

De provincie Groningen heeft te maken met aardbevingen als gevolg van gaswinning in het gebied. Om de provincie te versterken en de gevolgen van de aardbevingen aan te pakken, zijn er verschillende nationale en Europese geldstromen beschikbaar gesteld. Hier zijn enkele van de belangrijkste geldstromen die betrekking hebben op de versterking van de provincie Groningen: Nationaal Programma Groningen, 22 miljard n.a.v. parlementaire enquête en het Just Transition Fund. Het is de bedoeling dat deze gelden een vliegwiel vormen voor het versterken van de regio en de regionale transitie zoals beschreven in de RIS3.

Energietransitie: van fossiel naar duurzaam

De regio Groningen is bijvoorbeeld van oudsher sterk verbonden met de gaswinning. De aardbevingsproblematiek heeft een grote negatieve impact op de regio, maar de afbouw van de gaswinning biedt tegelijkertijd ook kansen op het gebied van de energietransitie. Zo is er steeds meer vraag naar mensen met kennis van duurzame energie en kunnen bedrijven die actief zijn in deze sector groeien, zoals op het gebied van waterstof. Het Noorden is de eerste Europese regio die de status van Hydrogen Valley heeft gekregen. We werken op het gebied van waterstof samen met andere Europese regio's in Centre of Vocational Excellences² en Interreg programma's³. Ook de bouwsector speelt een belangrijke rol in de energietransitie, bijvoorbeeld door het bouwen van energiezuinige huizen en het plaatsen van zonnepanelen. Ons strategisch speerpunt Duurzaamheid sluit hierop aan.

Transitie van lineair naar circulair

De transitie van lineair naar circulair zet in op minder grondstoffen- en materialengebruik, ander grondstoffen- en materialengebruiken en het optimaal en intensief gebruik van materialen en producten. De circulaire economie is een oplossing voor veel problemen en biedt grote kansen voor de economie. Kansen voor Noord-Nederland zijn op het gebied van groene chemie, watertechnologie, milieutechnologie en voedselchemie. De circulaire economie vraagt om een nieuw soort werknemer en om ambitieuze ondernemers die innovaties opschalen én om scholing en opleiding voor nieuwe circulaire banen. G-rond is een uniek programma in de arbeidsmarktregio's Groningen en Noord-Drenthe (Werk in Zicht) waarin het Alfa-college met een groot aantal partners samenwerkt aan de transitie van een lineaire naar een circulaire economie binnen de creatieve en maakindustrie. Het programma is gericht op bevordering van innovatie, kennisdeling en arbeidsmarktperspectief.

Digitale transitie

Er is een ingrijpende transitie gaande naar een digitale economie die raakt aan elk maatschappelijk vraagstuk en elke sector. De kansen van Noord-Nederland liggen niet op het gebied van sleuteltechnologieën maar op het gebied van toepassing van digitale technologieën en daaruit afgeleide kansen. Deze transitieopgave werkt twee kanten op: het benutten van ICT-gerelateerde kansen en het aanhaken van MKB bij de digitaliseringstransities. Het is belangrijk dat mensen zich (digitaal) blijven ontwikkelen en bijscholen om bij te blijven op de

² CoVEs (onderdeel van Erasmus) brengen een breed scala van lokale, regionale en nationale partners uit verschillende landen bij elkaar om samen 'skills ecosystemen' te ontwikkelen die bijdragen aan regionale ontwikkeling, innovatie, industrieclusters en slimme specialisatiestrategieën, evenals aan sociale inclusie.

³ Interreg is een verzameling van interregionale subsidieprogramma's die als doel hebben Europa sterker te maken en de economische verschillen tussen regio's en lidstaten te verkleinen door het ondersteunen van samenwerkingsprojecten. In 96 sub-programma's werken landen en regio's samen aan innovatie en onderzoek op tal van gebieden, zoals innovatie, klimaat, transport, milieu en duurzame energie.

arbeidsmarkt. Digitalisering biedt ook kansen voor innovatie en crossovers, bijvoorbeeld tussen techniek en zorg (zorgrobots) of in de vorm van een digitale leeromgeving, zoals de immersive room op onze locatie in Hardenberg. Ons strategische speerpunt Digitalisering sluit hierop aan.

Hospitality en recreatie

De regio heeft veel te bieden op het gebied van natuur, cultuur en historie, waardoor het aantal toeristen in de regio stijgt. Dit biedt kansen voor werkgevers die actief zijn in deze sector en voor mensen die in deze sector willen werken. In Hardenberg anticiperen we hierop met onze Vakschool 100% Gastvrij. De vakschool is dé praktijkopleider en kennishub voor de vrijetijdssector in het Vechtdal, waarin het Alfa-college samen met 22 ondernemers samenwerkt om gastvrije vakmensen op te leiden en kennis te delen.

Logistiek

De groei van de logistieke sector en de goede verbindingen met Duitsland, bieden kansen voor werkgevers die zich richten op logistieke dienstverlening en voor mensen die in deze sector willen werken. De EuroTerminal Emmen-Coevorden-Hardenberg is hiervan een mooi voorbeeld. Sinds dit schooljaar werken de opleidingen Transport & Logistiek van onze schoollocaties in Hoogeveen en Hardenberg nauw samen. Door deze samenwerking is een lesprogramma ontstaan waarmee studenten de kans krijgen om een dubbelkwalificatie te behalen of hun opleiding in twee jaar af te ronden.

Krimp en vergrijzing

Terwijl landelijk de bevolking groeit, is er in onze regio sprake van (forse) krimp. Daarnaast neemt, volgens het CBS, het aandeel ouderen in onze regio sneller toe dan in de rest van Nederland. In de RIS3 is de transitie 'van zorg naar (positieve) gezondheid' opgenomen. Terwijl het gezondheidszorgsysteem in Nederland en in het bijzonder Noord-Nederland tegen zijn grenzen aan loopt qua bekostiging en personele capaciteit, zijn er steeds meer technologische mogelijkheden om zorg en gezondheid te verbeteren, de duurzame inzetbaarheid van arbeidskrachten te versterken en aan een toekomstbestendige samenleving te bouwen. Hier liggen volop ontwikkelkansen voor Noord-Nederland. Ons strategische speerpunt Vitaliteit sluit hierop aan. Onderdeel hiervan is het thema beroepsvitaliteit, zodat mensen langer fit en gezond aan het werk blijven. Door de krimp en de daardoor teruglopende studentenaantallen is het een uitdaging om ook in de toekomst een goed, breed en toegankelijk mbo-aanbod te kunnen blijven bieden in de regio. Dit is één van de redenen waarom Drenthe College, Noorderpoort en Alfa-college intensief samenwerken (zie 2.2).

Armoede

De demografische uitdagingen ten aanzien van krimp en vergrijzing worden versterkt door de relatief slechte sociaaleconomische situatie in de regio. De regio Groningen heeft de meeste arme gemeenten. Daarnaast zien we ernstige armoede in de grensgebieden van Groningen en Drenthe, waarbij in veel gevallen sprake is van generatiearmoede. Jongeren die in armoede leven hebben meer lichamelijke en psychische klachten dan hun meer welvarende leeftijdsgenoten. Ook hebben ze vaker overgewicht, voelen ze zich minder gelukkig en zijn ze negatiever over hun leven en hun toekomst (www.loketgezondleven.nl). Een opleiding is één van de

instrumenten om armoede te doorbreken⁴. Wij zetten mede om deze reden, samen met de onderwijspartners in de regio, in op toegankelijk, bereikbaar en kansrijk opleiden in de regio.

Krappe arbeidsmarkt

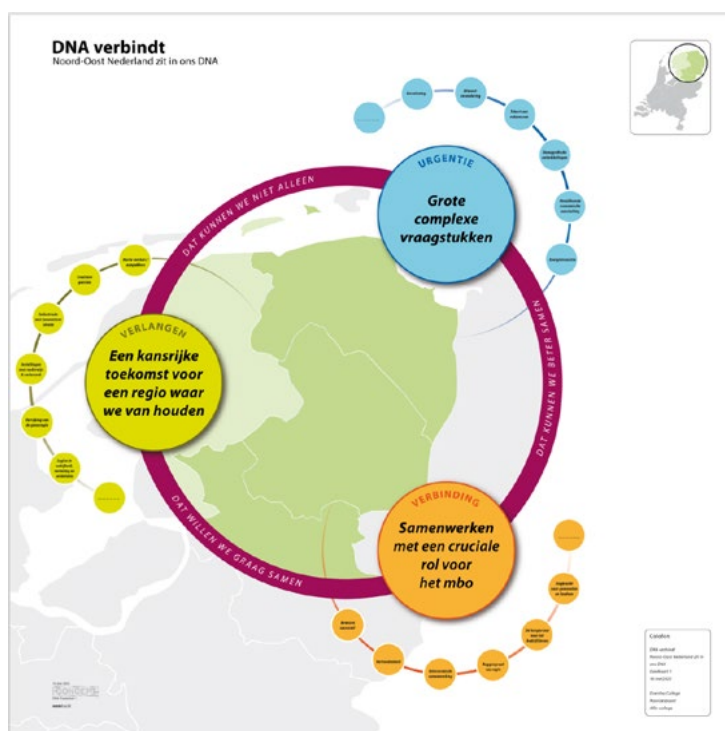
De arbeidsmarkt is krap, met name in de techniek, het onderwijs en de zorg. Dit kan leiden tot hogere salarissen en betere arbeidsvoorwaarden, wat weer kansen biedt voor mensen die zich willen specialiseren in deze sectoren en voor werkgevers die zich kunnen onderscheiden door hun arbeidsvoorwaarden. In het noorden kennen we een lange traditie van samenwerken, ook op het gebied van werkgeverschap. De noordelijke mbo's werken samen als voorloper voor de ontwikkeling van een onderwijsregio⁵.

2.2 DNA-samenwerking

Drenthe College (vanaf 2024 samen met Terra), Noorderpoort en het Alfa-college werken, als de drie grote regionale opleidingscentra in Noordoost-Nederland, intensief samen onder de naam DNA. Met elkaar verzorgen we vanuit 44 locaties verspreid over Groningen, Drenthe en Noordoost-Overijssel aan ruim 37.500 studenten en cursisten leer- en ontwikkelarrangementen. Samen hebben we een zeer groot bereik om krachtig bij te dragen aan het vitaal maken en houden van onze regio, zoals beschreven in de RIS3 (zie ook de bijgevoegde DNA ambition paper). Dat is nodig, want Noordoost Nederland heeft te maken met een relatieve hoge werkloosheid en een relatief hoog percentage inwoners met een lagere sociaaleconomische status. In 2020 zijn we begonnen met het ontdekken van een samenwerking. Sinds eind 2022 zijn we als de drie ROC's in het noorden intensiever gaan samenwerken onder de naam DNA. Dat doen we omdat we:

- ▶ een oplossing willen bieden voor de grote regionale maatschappelijke en sociaaleconomische ontwikkelingen;
- ▶ kwalitatief, relevant en bereikbaar onderwijs willen (blijven) bieden in de regio Noordoost-Nederland.

Zie ook onderstaande afbeelding en https://youtu.be/DV_EbCRE-3c



Afbeelding: samenwerking DNA

Rol Alfa-college in de DNA-samenwerking

Het Alfa-college is één van de drie partners in de DNA-samenwerking. De CvB's van de drie instellingen hebben maandelijks bestuurlijk overleg. In 2023 is de rol van voorzitter van het bestuurlijk overleg en het secretariaat vervuld door het Alfa-college. Drie directeuren (één per ROC) zijn aangewezen als linking pin tussen het bestuurlijke afstemmend overleg en de directeuren van de drie instellingen. Daarnaast zijn medewerkers van het Alfa-college inhoudelijk betrokken bij de verschillende deelprojecten. Bijvoorbeeld bij MCV, op het gebied van digitalisering in DNA Digitaal en samenwerking op inhoud zoals DNA Next (LLO) en de gezamenlijke Sport & Beweegcampus in Assen (zie voor meer inhoud hoofdstuk 4).

In onze route naar een steeds intensievere samenwerking behouden we allemaal onze eigen identiteit. Dat betekent dat we ieder vanuit onze eigen kwaliteitsagenda invulling geven aan de landelijke prioriteiten uit de werkagenda maar vanuit de DNA-samenwerking een regionale aanpak schuil gaat om effectiever een gezamenlijk antwoord te vinden op de vraagstukken van onze regio. In deze paragraaf schetsen we hoe we ondanks de verschillende invullingen van de afzonderlijke instellingen vanuit DNA toch ook een gezamenlijke aanpak nastreven die meer effect sorteert in de regio en daarmee een belangrijke context vormt voor onze afzonderlijke kwaliteitsagenda's.

Kansengelijkheid: van kansarm naar kansrijk in een geëmancipeerde regio

Een vitale regio is in onze ogen een geëmancipeerde regio. Met andere woorden: Noordoost-Nederland moet dé plek zijn waar elke inwoner zich kan kwalificeren met een diploma. Goed beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk. Daarom geven wij onszelf de opdracht om een belangrijke bijdrage te leveren aan sociale emancipatie in de regio. Iedereen kan hier socialiseren met anderen en zichzelf persoonlijk blijven ontwikkelen. Koersen op een vitale, geëmancipeerde regio vraagt om een urgente flexibilisering van leerroutes en modernisering van het mbo.

Met onze samenwerking gaan we de komende jaren een krachtige bijdrage leveren aan het innovatiever en sterker maken van Noordoost-Nederland. Dat doen we omdat we studenten een waardevolle plek in de maatschappij en op de arbeidsmarkt gunnen. Zo krijgen zij de kansen die ze verdienen. Want goed en bereikbaar beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk. Als mbo-instellingen gaan we hiervoor heel bewust vernieuwen, van elkaar leren en onderlinge verbindingen leggen en uitproberen. We kijken daarbij naar wat de studenten en de regio's in Noordoost-Nederland nodig hebben.

Kansrijk opleiden door samen te werken

Onze regio is met recht een regio om trots op te zijn. Onze geografische gestrektheid zorgt weliswaar voor een uitdaging op het vlak van het bereikbaar houden van opleidingen. Tegelijkertijd biedt het ook letterlijk ruimte voor de ontwikkeling van innovaties. We zijn een gebied dat uitblinkt in zorg en vitaliteit, in innovatie en digitalisering én we zijn aanjager van de energietransitie en duurzaamheid.

4 Feitenblad_generatiearmoedeV6.pdf (sociaalplanbureau groningen.nl)

5 De onderwijsregio is een samenwerkingsvorm in ontwikkeling waarin onderwijsorganisaties hun krachten bundelen voor de regionale arbeidsmarkt. Doel is om samen te zorgen voor voldoende inzetbaar en gekwalificeerd onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel.

Het mbo is echt verankerd in het regionale ecosysteem. Door als ROC's - en daarmee als een van de grootste werkgevers in het noorden - samen te werken, krijgen we nog meer positieve impact op de regio. We gaan van doelmatigheid naar doeltreffendheid. Daarmee behalen we de gewenste prestaties en beoogde maatschappelijke effecten die we voor ogen hebben. Om met elkaar Noordoost-Nederland stevig op de kaart te zetten, ontwikkelen we het mbo vraaggestuurd. Daarbij leggen we de focus op wat er in een specifieke regio nodig is. Bij het ontwikkelen van onze samenwerking sluiten we daarom aan bij de RIS3.

Leren voor de toekomst

De RIS3 vertalen we door naar de ontwikkeling van het mbo. Dit gebeurt op campussen en andere plekken voor onderzoek en innovatie (zoals hubs en werkplaatsen) verspreid over Noordoost-Nederland waarin de verschillende domeinen van het mbo en het werkveld samenkomen. De focus van onze samenwerking is niet algemeen op de hele regio. We kijken juist in de verschillende deelgebieden naar wat er specifiek nodig is. Op basis daarvan onderzoeken we hoe we elkaar kunnen versterken, aanvullen of ondersteunen (zie ook doelstelling 3.4).

2.3 Samen werken aan een sterke regio

Samen werken is een rode draad in de strategische koers van het Alfa-college en 'verbinden' is één van onze kernwaarden. Het Alfa-college werkt zoveel mogelijk samen met andere onderwijsinstellingen, maatschappelijke organisaties, overheden en bedrijven. Op die manier kunnen we het meest betekenen voor onze studenten van alle leeftijden, inspelen op ontwikkelingen in de regio en ervoor zorgen dat de arbeidsmarkt goed opgeleide medewerkers heeft. Wij hechten grote waarde aan de inbreng van onze samenwerkingspartners. Een groot aantal samenwerkingspartners is actief betrokken geweest bij de actualisatie van onze strategische koers, wat de basis is voor deze kwaliteitsagenda. Daarnaast zijn onze partners direct betrokken bij de uitvoering.

Wij werken nauw samen met overheid, onderwijs en bedrijfsleven in verschillende samenwerkingsverbanden en regionale netwerken, zoals het Akkoord van Groningen (regio Groningen) en de Dutch Tech Zone (regio's Hardenberg en Hoogeveen). Er worden continu nieuwe samenwerkingen opgezet en/of bestaande samenwerking geïntensiveerd. Nieuwe formele samenwerkingen die in 2022-2023 zijn gestart zijn onder andere TZA Groningen, de IT Hub Hoogeveen en De Tirrel in Winsum.

Het Alfa-college heeft een Adviesraad, bestaande uit samenwerkingspartners, die gemiddeld twee keer per jaar bij elkaar komt. De strategische koers vormt het inhoudelijke kader voor de gesprekken binnen de Adviesraad. Daarnaast zijn op regio- / en locatieniveau alle stakeholders in beeld gebracht en zijn er diverse contacten met en bijeenkomsten voor stakeholders, zoals rondom strategische thema's zoals Duurzaamheid en Vitaliteit.

Op intern niveau stimuleren we de samenwerking tussen locaties. Zo is het platform www.samenvindenwehetuit.nl een instrument om het leren en delen tussen teams en locaties te bevorderen. Daarnaast versterken we de samenwerking tussen de regio's Hardenberg, Hoogeveen en Groningen, zoals op het gebied van LLO (leven lang ontwikkelen), Techniek, Zorg en Educatie en Inburgering.





3. SWOT

ALFA-COLLEGE

Het Alfa-college heeft in 2022 de vorige strategische periode geëvalueerd door interviews met interne en externe stakeholders en door middel van zogenaamde toekomstsessies. Daarnaast doen we jaarlijks een imago-monitor. Op basis hiervan is de algemene SWOT gemaakt. De SWOTs per prioriteit zijn gebaseerd op de huidige stand van zaken per doelstellingen, o.a. aan de hand van de indicatoren in de regeling kwaliteitsafspraken.

Algemeen

Sterktes	Zwaktes
Gedragen strategie	Het nog meer kunnen vertalen van strategie naar uitvoering
Verbinding strategische koers met kwaliteitsagenda	Successen zichtbaar maken
Contact tussen studenten en docenten	Onze communicatie naar studenten kan verbeterd worden
Veilige school	Nog meer de beweging maken van onderwijs naar innovatie van leren
Participatieve medezeggenschap met Ondernemingsraad en Studentenraad	
Flexibilisering van persoonlijke leerroutes en maatwerk	
Breed en vraaggestuurd onderwijsaanbod	
Data gedreven werken	
Kansen	Bedreigingen
Markt voor LLO	Demografische krimp
Samenwerking DNA	Onvoldoende omzet LLO als gevolg van onvoldoende vraag of belemmeringen in het ontwikkelen en geven
Thema's RIS3	
Samenwerken met partners in de regio	
Campus ontwikkelingen	

Prioriteit 1 Kansengelijkheid

Sterktes	Zwaktes
Kansengelijkheid is een onderdeel van onze strategische koers	Diversvaardigheid van medewerkers en studenten
Iedereen is welkom (toelatingsbeleid, inclusieve leer- en werkgemeenschap)	Het verlagen van drempels en het verkleinen van kansen op uitsluiting en uitval
Ondertekening intentieverklaring bij het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en charter Diversiteit van de gemeente Groningen	Stijgende vsv-cijfers, na een periode van daling
Inzet van adviseur kansengelijkheid, pastors en student-ambassadeurs	
Visies 'werken voor iedereen', 'stage voor iedereen' en 'studeren voor iedereen'	
Voorlichting en training op het gebied van inclusieve communicatie	
Speerpunt Vitaliteit	
Goed werkende infrastructuur Veilige School	
Veilig leer- en werkklimaat	
Toenemende vormen van leren in de beroepscontext	
Kwalitatief goed aanbod op het gebied van Educatie en Inburgering	
Monitoren vitaliteit studenten d.m.v. testjeleefstijl.nl	
Verminderen uitval door sturen op aan- en afwezigheid van studenten	
Mogelijkheden tot flexibilisering en maatwerk	
Kansen	Bedreigingen
Internationaliseringsmogelijkheden voor iedere student	Mogelijkheden voor mbo-studenten om mee te kunnen doen aan het studentenleven in Groningen
Structurele regionale afstemming vo-mbo-hbo	Diversvaardigheid van samenwerkingspartners
Samenwerking op gebied van vitaliteit en positieve gezondheid	Invloed van corona en andere maatschappelijke veranderingen op het welzijn van studenten en daarmee op prestaties van studenten
Contextrijke en realistische leeromgevingen met samenwerkingspartners	Bedreigingen op gebied van veiligheid (jeugdcriminaliteit etc.)
Expertisecentrum voor Educatie en Inburgering	

Prioriteit 2 Kansrijk opleiden

Sterktes	Zwaktes
Beleid en werkwijze ontwikkeling kwalificatie-aanbod	Leren in een contextrijke en realistische omgeving kan nog bij meerdere opleidingen verder worden vormgegeven
Speerpunt Flexibilisering	Stagebegeleiding vanuit school (BOL)
Mogelijkheden voor maatwerk	Nog meer de beweging maken van onderwijs naar innovatie van leren
LOB-beleid en visie op Leren, Begeleiden en Waarderen	
Flexibele leerroutes en persoonlijke begeleiding (LOB/SLB) om te komen tot passende en logische leerroutes voor iedere student	
Stagepact is vertaald naar herzien stagebeleid	
Implementatie Meldpunt stagediscriminatie	
Werkwijze (preventie) stagediscriminatie	
Speerpunt LLO	
Kansen	Bedreigingen
Samenwerking DNA t.b.v. kansrijk opleiden	Onvoldoende omzet LLO als gevolg van onvoldoende vraag of belemmeringen in het ontwikkelen en geven
Samenwerking mbo Noord-Nederland	Naamsbekendheid DNA-Next (portal LLO)
Samenwerking leer-werkbedrijven	Kansenongelijkheid
Markt voor LLO (t.b.v. versterken regio en als vliegwiel voor innovatie van leren)	

Prioriteit 3 Leren voor de toekomst

Sterktes	Zwaktes
Werken met leerKRACHT en andere methodieken op het gebied van continu verbeteren	Multilevel en multidisciplinaire samenwerking meer met elkaar in plaats van naast elkaar
Visie op burgerschap (incl. de twee toegevoegde dimensies duurzaamheid en zingeving)	(digitale) geletterdheid en rekenvaardigheid studenten
Waardering en bevlogenheid van medewerkers	Versterken onderzoekend vermogen van medewerkers
Beleid voor en begeleiding van startende docenten	Ontwikkelen en uitvoeren van Strategische Personeelsontwikkeling
Van werkdrukplan naar werkplezierplan	Taal en rekenen nog meer integraal aanbieden in de beroepscontext
Implementatie nieuw beleid t.a.v. doorstroom LB-LC-LD	
Eigen opleidingsacademie (LONT-academie)	
Practoraat Vitaliteit	
Excellentieprogramma's voor studenten op alle niveaus	
Ondersteuningsaanbod generieke vakken	
Kansen	Bedreigingen
Samenwerking HRM met noordelijke mbo's in Voorloper Onderwijsregio	Positie mbo als volwaardige en gelijke partner in de onderzoeks- en innovatienetwerken in Noord-Nederland
Multilevel samenwerking Noord-Nederland via nieuwe subsidietrajecten	Krapte op de arbeidsmarkt
Samenwerken aan kwaliteit in het Kwaliteitsnetwerk mbo	Taal- en rekenniveau vmbo-studenten
Samenwerking DNA-partners in CTL (centre for teaching & learning)	
Mbo is per juli 2023 partner in het netwerk Universiteit van het Noorden	
Samenwerking in en met andere practoraten en lectoraten	





4. AMBITIES EN MAATREGELLEN

In dit hoofdstuk beschrijven wij onze ambities en maatregelen voor de kwaliteitsagenda 2024-2027 per doelstelling, conform de regeling kwaliteitsafspraken. Wij werken volgens de principes van continu verbeteren (zie hoofdstuk 5), waarbij ons streven is om dat zichtbaar te maken door steeds beter te scoren op de verschillende indicatoren, dan wel tijdig te anticiperen op veranderingen.

Prioriteit 1: Het bevorderen van kansengelijkheid

Inspiratie:

[Alexander studeert Bouwkunde dankzij de Schakelklas van het Alfa-college - YouTube](#)

Doelstelling 1.1 We dragen bij aan het gelijkwaardig behandelen van alle studenten in Nederland.

UITGANGSSITUATIE

Iedereen is welkom

In onze strategische koers vormen kansengelijkheid, inclusiviteit en diversiteit belangrijke uitgangspunten. Wij zien onszelf als een inclusieve leer- en werkgemeenschap: iedereen is welkom bij het Alfa-college. Dit hebben wij zo vastgelegd in ons toelatingsbeleid.

Opleidingen stellen bijvoorbeeld alleen aanvullende eisen als de noodzakelijkheid van deze eisen kan worden aangetoond. Wij hebben daarnaast de intentieverklaring bij het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en het charter Diversiteit van de gemeente Groningen ondertekend en een adviseur kansengelijkheid aangesteld. Tot slot spannen wij ons maximaal in om iedere (aspirant) student een passende opleiding aan te bieden en bij eventuele drempels die een student ervaart op lichamelijk, geestelijk of financieel vlak, een passende oplossing te vinden.

Inclusiviteit

Wij zetten de komende jaren in op het bevorderen van inclusiviteit en het verbeteren van diversvaardigheid⁶ omdat wij dat belangrijk vinden. Wij hebben in nauwe samenwerking met de Ondernemingsraad een visie 'werken voor iedereen' opgesteld en werken nu, in nauwe

⁶ Deze term is geïntroduceerd door Mounir Samuel. Diversvaardigheid betekent streven naar de creatie van een organisatiecultuur waarin het samenbrengen van – en interactie tussen – uiteenlopende waarden, ervaringen, leefwerelden, politieke overtuiging en geloofsopvattingen wordt gestimuleerd en zodoende onderling begrip ontstaat.

samenwerking met de Studentenraad, aan een visie 'studeren voor iedereen' en een visie 'stage voor iedereen'. Studenten zijn actief als inclusie-ambassadeurs, we verlagen drempels en verkleinen kansen op uitsluiting en uitval. Onze pastors voeren een uitnodigend en inclusief beleid, bijvoorbeeld t.a.v. LHBTIQ+ en verschillende religies. Mbo-studenten die stage lopen bij het Alfa-college krijgen dezelfde stagevergoeding als hbo- en wo-studenten die bij ons stage lopen. In 2023 starten wij met voorlichting en training op het gebied van inclusieve communicatie ten behoeve van medewerkers, studenten en samenwerkingspartners. Daarnaast raakt onze visie op burgerschap en persoonlijke vorming rechtsreeks aan deze prioriteit.

Studentenleven

Groningen is dé studentenstad in onze regio. Alleen hbo- en wo-studenten mogen lid zijn van de studentenverenigingen. Mbo-studenten mogen wel mee als introducee of gast. Samen met Noorderpoort voeren we gesprekken met de gemeente Groningen, de stichting KEI-week en studentenverenigingen met als doel dat alle mbo-studenten lid kunnen worden studentenverenigingen en mee kunnen doen aan de KEI-week. Het eerste resultaat is dat in 2023, bij wijze van pilot, 50 mbo-studenten mee kunnen doen aan de KEI-week. In Zwolle is er een MBO Bruisdag tijdens de Bruisweek, de introductieweek voor studenten uit deze regio. Studenten uit bijvoorbeeld de regio Hardenberg kunnen mee doen. Wij stimuleren studenten om te participeren aan het studentenleven.

Het Alfa-college is landelijk gezien het eerste ROC met een studentenvereniging. De studentenvereniging is Primus. [Studenten Alfa-college richten eerste mbo-studentenvereniging van Nederland op](#). Opleidingen starten het schooljaar met een introductieweek/ introductieactiviteiten. Op locaties zijn er initiatieven, zoals een Warhammer-club in Groningen.

Internationalisering

Er zijn internationaliseringsmogelijkheden voor studenten op alle niveaus. We zetten ons in om elke student een internationale ervaring op te laten doen in het buitenland of in eigen land. Het internationaliseringsaanbod is breed conform de internationaliseringskaart van Nuffic⁷: stages, Erasmus en Interreg programma's (waaronder een week buitenland specifiek voor studenten niveau 1 en niveau 2), werkweken, uitwisselingen met andere scholen, keuzedeel internationalisering en projecten met Duitsland via het [Rijnland Instituut | Samenwerkingsprojecten](#). Via de internationale studentenorganisatie AIESEC zijn er extra internationaliseringsmogelijkheden voor mbo-studenten via het hbo- en wo-netwerk. In 2023 hebben we het internationaliseringsbeleid opnieuw vastgesteld. De focus ligt de komende jaren op doorontwikkeling van internationalisering door: 1) samenwerken met de regio en Europese regio's en het opdoen van internationale competenties ("Europa van de regio's"), 2) aanhaken bij interne activiteiten en speerpunten, 3) professionalisering van medewerkers m.b.t. internationale competenties.

Samenwerkingspartners

DNA, gemeente Groningen, stichting KEI-Groningen, Studentenverenigingen, AIESEC, provincie Groningen, discriminatie meldpunt Groningen en ouders (indien van toepassing).

⁷[Internationaliseringskaart mbo | Nuffic](#)

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

- ▶ Het Alfa-college is in 2027 een inclusieve leer- en werkgemeenschap waar iedereen welkom is en zich veilig voelt (zie ook doelstelling 2.2).

We gebruiken voor het meten van deze ambitie o.a. de verplichte indicator 1a; het percentage studenten dat zich veilig voelt op school. Ook gebruiken wij vragen uit ons medewerkers-onderzoek die inclusie meten.

Maatregelen regeling kwaliteitsafspraken	Invulling Alfa-college
Gelijke positie van het mbo en de mbo-studenten	Toepassen: De werkgroep 'studeren voor iedereen' werkt aan het bevorderen van diversvaardigheid binnen het Alfa-college, o.a. door een visie 'studeren voor iedereen' en een visie 'stage voor iedereen'. Met ingang van schooljaar 2023-2024 bieden we trainingen aan op het gebied van diversvaardigheid voor medewerkers, studenten (onderdeel van Burgerschap) en samenwerkingspartners.
Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden.	Toepassen: Wij continueren de huidige situatie. Wanneer er een initiatief is, zullen wij dit ondersteunen.
Een fysieke studentenkaart introduceren.	Toepassen: Studenten van het Alfa-college ontvangen reeds een studentenpas.
Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven.	Toepassen: Wij hebben reeds afspraken gemaakt en blijven in gesprek met de gemeenten en de studentenverenigingen om de deelname van mbo-studenten aan het studentenleven verder te bevorderen.
Eigen maatregel	Inzet studentambassadeurs om inclusiviteit beter bespreekbaar te maken.

Doelstelling 1.2 We verbeteren het studenten-welzijn en versterken de (integrale) veiligheid op scholen en leerbedrijven.

UITGANGSSITUATIE

Vitaliteit

Vitaliteit is een strategisch speerpunt. Hiermee sluiten we aan op de regionale transitie-opgave 'Van zorg naar (positieve) gezondheid'. Het percentage studenten van het Alfa-college dat in de NPO studentenmonitor aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben is t.o.v. 2022 licht gedaald (19% → 17%). Wij vragen ons echter af hoe betrouwbaar dit cijfer is: uit landelijke gegevens van testjeleefstijl.nl blijkt dat het aantal mbo-studenten dat serieus gedacht heeft een eind aan zijn/haar leven te maken, gestegen is van 17.6% naar 21.3%. Mentaal welzijn is onderdeel van het brede spectrum van positieve gezondheid. Vanuit het speerpunt Vitaliteit dragen wij bij aan de ontwikkeling van (positieve) gezondheid bij onze medewerkers

en studenten en leveren wij een actieve bijdrage aan onderzoek en innovatie op het gebied van (beroeps-)vitaliteit in onze regio. Dit doen we onder meer vanuit het samenwerkingsverband Vitaal Vechtdal, de Vitaliteitscampus in Groningen en vanuit het practoraat Vitaliteit.

Vitaliteit is één van de zes dimensies van burgerschapsontwikkeling en dus geregeld onderwerp van gesprek met de studenten. We maken daarbij gebruik van het platform testjeleefstijl.nl. We streven er naar om deze test door elke student jaarlijks te laten invullen. Daarin komt o.a. veiligheid en mentale gezondheid aan de orde. Daarom gebruiken wij voor onze ambities de metingen van testjeleefstijl.nl. De verplichte indicatoren (1a t/m 1c) op dit gebied gebruiken we om de uitkomsten van testjeleefstijl.nl te vergelijken. Zo kunnen we het signaleren van leefstijlproblematiek bij studenten optimaliseren. De ambitie die is geformuleerd t.a.v. veiligheid en mentale gezondheid is aan de hand van testjeleefstijl.nl omdat dit aansluit bij onze strategische doelstelling.

Vanuit het practoraat Vitaliteit doen wij kortcyclisch praktijkgericht onderzoek, waarin wij, in co-creatie met studenten en samenwerkingspartners, zoeken naar verbetermogelijkheden in de aanpak van mentale problemen bij studenten en medewerkers in de beroepspraktijk. Het thema vitaliteit is, als strategisch speerpunt en vanuit beleid, regelmatig onderwerp van gesprek met de Studentenraad en de Ondernemingsraad.

Veiligheid

Het Alfa-college heeft een goed werkende infrastructuur ('veilige school') voor het bevorderen van een veilige leer- en werkomgeving en het anticiperen op onveilige situaties. In 2022 voelde 80,6% van onze studenten zich veilig op school (JOB, 2022). Tegelijkertijd zien we maatschappelijke ontwikkelingen (zoals ondermijning, wapenbezit en jeugdcriminaliteit) die de veiligheid op en rond onze locaties bedreigen. In 2022 hebben wij beleid vastgesteld voor het preventief controleren van lockers. Daarnaast overleggen we met partners binnen het ecosysteem van veiligheid en zorg in de verschillende regio's om hierin samen te werken. Onze ambitie is en blijft dat alle studenten en medewerkers zich veilig voelen op school, daarover zijn we in gesprek met zowel studenten als medewerkers. Het Alfa-college heeft een digitaal meldpunt voor klachten m.b.t. sociale veiligheid, waaronder grensoverschrijdend gedrag en discriminatie, opgepakt. Recent is daar een digitaal meldpunt voor stagediscriminatie bijgekomen. Het thema veiligheid wordt minimaal een keer per jaar besproken met de Studentenraad en de Ondernemingsraad aan de hand van het jaarverslag Veilige School.

Samenwerkingspartners

GGD, gemeente, politie, sociaal domein (jeugdhulpverlening), doorstroompunt (voorheen RMC), leerplicht, School als Wijk, JOB-coaches, andere (Noordelijke) mbo-instellingen, andere scholen in de regio, interne en externe vertrouwenspersonen, coördinatoren Veilige School en ouders (indien van toepassing).

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

Wij zetten in op vitaliteit zodat studenten en (toekomstige) medewerkers vitaal blijven en meer leer- en werkplezier beleven.

- ▶ In 2025 is (beroeps)vitaliteit opgenomen in het curriculum van iedere opleiding
- ▶ In 2026 maakt (beroeps)vitaliteit integraal onderdeel uit van alle LLO trajecten binnen het Alfa-college.
- ▶ In 2027 wordt het platform testjeleefstijl.nl structureel gebruikt door studenten.

Maatregelen regeling kwaliteitsafspraken	Invulling Alfa-college
In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.	Toepassen: We gaan de komende jaren op diverse manieren in gesprek met studenten over (mentaal) welzijn: door het inzetten van testjeleefstijl.nl, door de inzet van student-ambassadeurs en doordat beroeps-)vitaliteit onderdeel wordt van ieder curriculum. Daarnaast zijn en blijven de pastors beschikbaar voor gesprekken met studenten over dit thema.
Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	Toepassen: Het beleid veilige school wordt jaarlijks besproken met Studentenraad en Ondernemingsraad. Waar nodig vindt bijstelling plaats.
Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.	Toepassen: We bieden scholing aan via onze interne academie (LONT). Waar nodig wordt interne- of externe begeleiding ingezet. Vanuit het practoraat Vitaliteit voeren we praktijkgericht onderzoek uit (in co-creatie met studenten) ten behoeve van het verbeteren van maatregelen op het gebied van mentaal welzijn.
Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school.	Toepassen: We zijn aangesloten op deze programma's en hebben daarnaast onze eigen programma's Fit for Life en Veilige School
Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs.	Toepassen: Dit is onderdeel van ons inclusiviteitsbeleid (zie doelstelling 1.1).

Doelstelling 1.3 We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor niveau 2 studenten).

UITGANGSSITUATIE

Studententevredenheid

In onze strategie beschrijven wij dat we een instelling willen zijn waar studenten flexibele leerroutes kunnen volgen en passende begeleiding krijgen bij het maken van keuzes en het zetten van stappen in hun persoonlijke leerproces. In de laatste JOB (2022) geeft 54.1% van de studenten aan tevreden te zijn over de begeleiding. Voor de uitsplitsing naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte beschikken wij momenteel niet over data. Voor studenten in een kwetsbare positie hebben we extra aandacht, daarbij richten wij ons op alle studenten op alle niveaus.

Begeleiding Entree en Niveau 2

Wij zetten extra begeleiding in voor niveau 1 en 2 studenten, zowel op school en tijdens de stage (zie ook doelstelling 2.1). Sinds 1/8/22 beschikken alle locaties over extra middelen voor begeleiding niveau 2 om te komen tot kleinere groepen. Voor niveau 1 was al eerder een lage ratio vastgesteld. Specifiek voor de doelgroep anderstaligen zijn er projecten en extra begeleiding door bijvoorbeeld interculturele opvoedcoaches of buddy's. Ook zijn er voor zowel studenten als werkgevers interculturele communicatie trainingen.

Voortijdige schoolverlaters (vsv)

Het Alfa-college monitort periodiek de aantallen en ontwikkelingen van vsv. We zien dat het aandeel vsv stijgt, waardoor de landelijke streefcijfers voor 2026 (minder dan 18.000 vsv niveau 2) minder haalbaar worden. Vsv is een resultaatsindicator waar we indirect op sturen. De nadruk ligt op het bevorderen van studentsucces (het behalen van een diploma) en niet op het bestrijden van vsv. Om dreigende uitval van studenten eerder te signaleren en te kunnen sturen op studentsucces, zijn we in 2023 gestart met het kortcyclisch monitoren van de aan- en afwezigheid van studenten. We sturen op aanwezigheid omdat we hier direct invloed op hebben en bovendien anticiperen we op de invoering van het wetsvoorstel Terugdringen Verzuim. Het huidige aanwezigheidspercentage schommelt rond de 75%. Als Alfa-college vinden we het belangrijk dat studenten aanwezig zijn op school. Er is echter ook altijd sprake van verzuim. Om op de aanwezigheid te kunnen sturen is het van belang dat de registratie (AAR) tijdig, correct en volledig is. Daar hoort de kortcyclische sturingsindicator compliance bij. De compliance is nu 86%.

De compliance en het aanwezigheidspercentage worden zowel op concernniveau als op locatieniveau gemonitord. De effectiviteit van onze aanpak en bijbehorende indicatoren evalueren we regelmatig en passen we waar nodig aan. In combinatie met de implementatie van ons LOB-beleid (zie doelstelling 2.1) en daardoor passende begeleiding voor elke student, verwachten wij hiermee voor de lange termijn een positief effect te creëren op studentsucces en het percentage voortijdige schoolverlaters.

We zijn bezig met het opstellen van een werkagenda vsv voor de komende jaren. Samen met gemeenten en doorstroompunt (voorheen RMC), zullen we kijken welke interventies uit het (in het najaar van 2023 verwachte) aanvalsplan voortijdig schoolverlaten van het ministerie van OCW we daarin kunnen opnemen.

		Aandeel vsv'ers				
		2017/'18	2018/'19	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
<i>leerweg</i>	<i>niveau</i>					
BBL	1	0,21
BBL	2	0,07	0,09	0,06	0,08	0,09
BBL	3	0,03	0,04	0,04	0,02	0,04
BBL	4	0	0	.	0,04	0,04
BOL	1	0,16	0,18	0,16	0,17	0,23
BOL	2	0,06	0,08	0,06	0,06	0,1
BOL	3	0,03	0,03	0,02	0,04	0,05
BOL	4	0,03	0,03	0,02	0,03	0,04

Tabel: aandeel vsv 2017-2022, bron: DUO

Terugkeer naar school

Voor studenten die uitvallen, bieden wij begeleiding voor terugkeer naar school (bijvoorbeeld via Expeditie Alfa in Groningen of het Studiesuccescentrum in Hoogeveen) Deze maatregelen zijn onderdeel van ons plan van aanpak vsv. In Groningen bestaat sinds 2020 het Expertise en consultatie team MBO (ECT mbo), specifiek gericht op complexe casuïstiek. Het ECT mbo bestaat uit twee experts uit het onderwijs en de gemeente. Zij gaan in hun benadering uit van wat de jongere wil en aan kan en bouwen daarop verder. Alles gericht op het verkorten van het perspectief van de student met als uiteindelijk doel weer terug naar het onderwijs. Het ECT mbo werkt voor studenten zonder startkwalificatie tot ongeveer 27 jaar, die ingeschreven staan bij een mbo-opleiding. Het ECT mbo wordt ook ingezet voor thuiszitters die weer de stap naar het onderwijs willen maken.

Wij voeren activiteiten uit in het kader van de subsidieregeling nazorg mbo 2022/2024. Als meer duidelijkheid is over de landelijke ontwikkeling zullen wij, samen met andere mbo's in de regio, gemeenten en werkgevers, een plan opstellen voor subsidie nazorg niveau 2, danwel voor de invulling van nazorg als wettelijke taak.

Arbeidsmarktrendement

Onderstaande tabel laat het aandeel uitstromers Entree en niveau 2 zien dat een jaar na afstuderen werk heeft (bron DUO, schooljaar 2019-2020).

<i>Leerweg</i>	<i>Niveau</i>	<u>uitstromers *</u>	<u>werknemer 12 uur of meer per week *</u>	<u>aandeel (in procenten) *</u>
Bbl	Entreeopleiding	60	30	53
Bbl	Niveau 2	370	290	80
Bol	Entreeopleiding	190	60	34
Bol	Niveau 2	540	290	54

Door uitvoering van het vsv-beleid, inzet van jobcoaches, plan voor interne doorstroom, extra begeleiding tijdens de opleiding en ook nazorg voor gediplomeerde studenten i.s.m. partners in de regio, verwachten wij voldoende uitstroom naar werk en/of doorstroom naar vervolgopleiding. Niet alleen voor de Entree en niveau 2 studenten, maar voor alle studenten van het Alfa-college. Het gaat ons er om dat studenten op de goede plek terecht komen, ongeacht of dat doorstroom is naar een andere opleiding of doorstroom naar werk. Het aandeel uitstromers gebruiken we als indicator om te signaleren en te monitoren.

Samenwerkingspartners

Gemeenten, ECT mbo, doorstroompunt (voorheen RMC), ouders (waar relevant), leerplichtambtenaar, School als Wijk, jobcoaches, GGD.

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

- ▶ Het percentage vsv is eind 2027:

	Entree	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
BOL	26,4%	10,5%	6%	3,8%
BBL	26,4%	9,5%	4%	3,6%

- ▶ Eind 2027 is de registratie van AAR (compliance) minimaal 95%.
- ▶ Eind 2027 is het aanwezigheidspercentage van onze studenten minimaal 80%.
- ▶ Eind 2027 is het percentage studenten Entree (BOL en BBL) en niveau 2 BOL dat onze instelling verlaat en werk heeft gevonden (minimaal 12 uur per week) met minimaal 5% toegenomen t.o.v. het percentage van 2019-2020. Het percentage studenten niveau 2 BBL blijft minimaal gelijk aan het percentage van 2019-2020.

Voor een ambitie t.a.v. de tevredenheid van studenten over de begeleiding verwijzen we naar doelstelling 2.1.

Maatregelen regeling kwaliteitsafspraken	Invulling Alfa-college
Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit: <ul style="list-style-type: none">• Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen• Extra begeleiding in het onderwijs/bpv• Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt.	Toepassen: Sinds 1/8/23 beschikken de locaties over extra middelen voor begeleiding niveau 2 om te komen tot kleinere groepen. Voor BBL is de ratio verlaagd naar 1 docent per 22,5 studenten en voor BOL 1 docent per 13 studenten (voor Entree is dit respectievelijk 18 en 13). Wij zetten extra begeleiding in voor niveau 1 en 2 studenten op school en in de stage. Specifiek voor de doelgroep anderstaligen zijn er projecten en extra begeleiding door bijv. interculturele opvoedcoaches of buddy's. Ook zijn er voor zowel studenten als stage-bedrijven interculturele communicatie trainingen.
Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school.	Toepassen: We bieden maatwerk/ persoonlijke leerroutes in het bekostigd onderwijs, bijvoorbeeld via trajecten zoals Expeditie Alfa, waar studenten die vastlopen of uitvallen de kans krijgen zich te oriënteren op een andere studie. Aanvullend is er (niet bekostigd) LLO-aanbod.

<p>Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben.</p>	<p>Toepassen: Wij voeren activiteiten uit in het kader van de subsidieregeling nazorg mbo 2022/2024.</p> <p>Als meer duidelijkheid is over de landelijke ontwikkeling zullen wij, samen met andere mbo's in de regio, gemeenten en werkgevers, een plan opstellen voor subsidie nazorg 2 danwel voor de invulling van nazorg als wettelijke taak.</p>
<p>Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.</p>	<p>Toepassen: We ontwikkelen een Werkagenda vsv met daarin aandacht voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het versterken van de begeleidingsstructuur • Het actief monitoren en preventief sturen op vsv. • Het bevorderen van aanwezigheid. • Een eenduidig instroom-, doorstroom- en uitstroombeleid ontwikkelen voor alle locaties van het Alfa-college • Het betrekken van student bij acties om vsv te voorkomen. Praten met studenten ipv over studenten. • Studentsucces naast studiesucces.

Doelstelling 1.4 We versterken de beroepsgerichte route.

UITGANGSSITUATIE

Contextrijke en realistische leeromgevingen

Wij creëren kansrijke en passende leer- en ontwikkelarrangementen, waar wij studenten, werkenden, werkzoekenden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitdagen zich te ontwikkelen tot nieuwsgierige, maatschappelijke betekenisvolle en vitale (vak-)mensen. Professionals die werken met lef en plezier en die trots zijn op wie zij zijn. Vakmensen die klaar zijn voor de toekomst. Om deze ambitie te realiseren werken wij nauw samen met onze partners in het vo, het hbo en werkgevers in onze regio's en creëren we leer- en werkomgevingen die contextrijk, realistisch en op maat zijn. Voorbeelden hiervan zijn de IT Hub in Hoogeveen, de Health Hub in Roden, de Energiehub050, de Tirrel in Winsum, Crosswise in Groningen, Vechtdal Projecten in Hardenberg en de Vitaliteitscampus in Groningen. Daarnaast ontwikkelen we campussen waar studenten en werkenden samen kunnen leren, werken, experimenteren, onderzoeken en innoveren in een uitdagende en realistische leer- en werkomgeving. KARgo! Hoogeveen is een mooi voorbeeld van een contextrijke en realistische leeromgeving gecombineerd met een doorlopende leerlijn vmbo-mbo.

Doorstroom vo-mbo-hbo

We hebben zowel op uitvoerend als op strategisch niveau goede contacten en regelmatig overleg met vo- en hbo-partners, waarbij het verbeteren van de beroepsgerichte route een continu gesprekspunt is. Al onze locaties hebben daarnaast een plan van aanpak om interne doorstroom te bevorderen. Interne doorstroom is integraal onderdeel van ons nieuwe LOB-beleid (zie doelstelling 2.1).

Leerlingen en studenten kunnen in verschillende fases van hun opleiding kennismaken met beroepsonderwijs. Voorbeelden vo-mbo zijn de experience zone voor vo leerlingen in de Energiehub0505 in Groningen, meisjes in de techniek, doorlopende leerlijnen techniek in Hoogeveen en Groningen, beroepshavo techniek in Groningen, geïntegreerde leerroute van vmbo naar mbo gericht op dienstverlening / hospitality / toerisme en de Vitaliteitscampus Groningen. In Hardenberg werken we aan een geïntegreerde leerlijn vo-mbo met het Vechtdal-college en het Greijdanus. In Hoogeveen hebben we een doorlopende leerlijn techniek. Andere vormen zijn een verbinding met het profielwerkstuk op het vo, keuze carrousel, open bedrijven dagen, meeloopdagen en inzet van alumni.

Samen met het hbo bieden we verschillende keuzedelen gericht op doorstroom mbo-hbo of gerichte voorbereiding hbo. Samen met de Hanzehogeschool voeren we gezamenlijk keuzedelen uit. We verkennen de mogelijkheid om voor sommige opleidingen in Groningen het 4e jaar (mbo) en het 1e jaar (hbo) samen met de Hanzehogeschool als één geïntegreerd jaar aan te bieden en zo de doorstroom te verder te verbeteren.

We versterken de aansluiting tussen mbo en hbo door afstemming van inhoud en inrichting curricula. Waar nodig maken we een opleidingsanalyse. Vanuit het samenwerkingsverband Noord-Nederland ontwikkelen we elk jaar een database met doorstroomcijfers die we vervolgens kunnen analyseren op waar het goed gaat en waar verbetering wenselijk is. Deze cijfers geven inzicht in de kwantitatieve en kwalitatieve doorstroom mbo-hbo binnen de samenwerking. Vanuit data-analyse zijn (grotere) doorstroomroutes die minder succesvol zijn, nader onderzocht in werkgroepen met zowel mbo- als hbo-docenten. Op basis van conclusies en adviezen zijn curricula aangepast van mbo en hbo om de aansluiting te verbeteren.

Gezien de constructieve samenwerkingen die er zijn op gebied van vo-mbo-hbo, richten wij ons op kwantitatieve ambities van de startersresultaten. We monitoren wat de gevolgen van de corona pandemie zijn op de startersresultaten in het mbo en het hbo.

Wij verwachten een aanvraag te doen in het kader van de Subsidie versterking aansluiting beroepsonderwijskolom (vmbo-mbo-hbo) [Sterk Beroepsonderwijs](#).

Startersresultaat

Het startersresultaat mbo (selectie van opleidingen) staat in bijlage 1. Deze resultaten zijn onderdeel van de jaarlijkse evaluatie van ons kwalificatie-aanbod (zie doelstelling 2.1). Het gemiddelde percentage van mbo-4 gediplomeerden in 2014-2015 en de daarop volgende zes studie jaren dat op 1 oktober ruim een jaar later (t+2) staat ingeschreven in het hbo of de

hbo-instelling met een (bachelor)diploma heeft verlaten, is 82%. Hieronder de percentages per studiejaar.

Aandeel succes na eerste jaar hbo						
2014/'15	2015/'16	2016/'17	2017/'18	2018/'19	2019/'20	2020/'21
0,83	0,81	0,79	0,78	0,87	0,84	0,82

We zijn tevreden met dit gemiddelde en willen dit consolideren. Op basis van de cijfers voor beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zijn er geen echte negatieve uitschieters om daar apart op in te zoomen.

Samenwerkingspartners

Vo (inclusief vso), hbo, regionale werkgevers

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

- ▶ Het percentage startersresultaat is:

	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Eind 2027	79%	82%	82%

- ▶ Het percentage van het succes van de 1e jaars hbo-studenten die van het Alfa-college afkomstig zijn is in 2027 minimaal 82%.

Maatregelen regeling kwaliteitsafspraken	Invulling Alfa-college
<p>Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho</p>	<p>Toepassen: Vanuit het samenwerkingsverband Noord-Nederland ontwikkelen we elk jaar een database met doorstroomcijfers die we vervolgens kunnen analyseren op waar het goed gaat en waar verbetering wenselijk is.</p>
<p>Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op alle locaties kunnen leerlingen van het vo kennis te maken met het mbo. • In Hoogeveen maken leerlingen van het vo hun profielwerkstuk (gericht op studiekeuze) in het mbo. • In Groningen zijn techniekdagen voor vo-meiden • Er is afstemming met het vo t.a.v. voorlichting (inhoud en planning). • Er zijn op elke locatie verschillende voorbeelden van oriëntatie op de beroepen, zoals een keuzecarrousel en gezamenlijk georganiseerde open bedrijven dagen • Mbo-en hbo bieden gezamenlijk keuzedelen gericht op doorstroom mbo-hbo of gerichte voorbereiding hbo (zowel op mbo als op hbo). • Er zijn meeloopdagen op hbo, alumni van mbo die nu hbo-opleiding doen en vertellen over hun ervaring op het hbo. <p>Er zijn curriculumonderdelen die zich richten op oriëntatie op het hbo en een hbo-opleiding. Ook zijn er curriculumonderdelen ontwikkeld en geïmplementeerd gericht op studievaardigheden die nodig zijn voor het hbo of meer specifiek een hbo-opleiding. Daarnaast zijn er voor meerdere grotere doorstroomroutes mbo-hbo curriculuminhouden die zich op inhoudelijke kennis en vaardigheden richten, enerzijds om de mbo-student te laten wennen aan hbo-inhouden (ook tempo en niveau) en anderzijds ten behoeve van een goede vervolgkeuze.</p>

Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren

Toepassen:

- Er zijn diverse initiatieven om de samenwerking en doorstroom vo/vso/mbo te verbeteren, zoals decanenkring overleg, mentoren dag, Hallo MBO meetings, Open dag, Workshops voor vo, Campagnes vo
- Regionaal zijn er diverse werkgroepen om de doorstroom pro/vso naar het mbo te bevorderen.
- In Hoogeveen en Groningen zijn doorlopende leerlijnen m.b.t. techniek. Hoogeveen is dit aan het uitbreiden naar de regio Assen/Beilen.
- In Hardenberg loopt een project om een geïntegreerde leerroute te ontwikkelen van vmbo basis naar mbo niveau 2 gericht op Diensten (Horeca, Bakkerij en Recreatie & Economie en ondernemen & Zorg en Welzijn) en Dienstverlening
- In Groningen start per 1/8/23 een vakhavo/ Human Technology.
- In aanvulling op wat hier in de analyse over staat, is doorstroom mbo-hbo onderdeel van de kennisagenda Noord-Nederland en wordt in samenwerking met andere noordelijke mbo's opgepakt.
- Met het hbo zijn contacten op directie en docent niveau om de aansluiting tussen mbo te bevorderen. Er zijn gezamenlijke projecten gericht op doorstroom mbo-hbo en succesvolle start in het hbo.

Doelstelling 1.5 Het mbo draagt bij aan het verminderen van laaggeletterdheid door te investeren in scholingsprogramma's voor laaggeletterden.

UITGANGSSITUATIE

Educatie en inburgering

Het Alfa-college heeft zich de afgelopen jaren ingezet voor het kostendekkend kunnen blijven aanbieden van educatie en inburgering in de regio's Groningen, Hoogeveen en Hardenberg. Het Alfa-college bedient laaggeletterden (in totaal ongeveer 600 cursisten) middels aanbestedingscontracten (voor Groningen t.w.v. 1 miljoen en voor Hoogeveen 200K.). Voor de gemeente Hardenberg gaat het over 100 cursisten (71K). Er is een raamovereenkomst afgesloten tot 2025. Wij voeren (als LLO aanbod) 'Taal op de werkvloer' uit bij een aantal werkgevers. We hebben het keurmerk Blik op Werk (4 sterren).

Arbeidsmarkttrendement

De meerwaarde van het aanbieden van educatie en inburgering door het mbo ligt in de kwaliteit van het aanbod en in de mogelijkheden voor de deelnemers om inburgering en educatie te combineren met mbo-opleiding of praktijkverklaring (zogenaamde geïntegreerde

trajecten) en/of door te stromen naar een mbo-opleiding. Daarnaast zien we een toename aan formele taaltrajecten die leiden tot certificering. Wij beschikken niet over data van de doorstroom van deze doelgroep naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt. Wij zien echter wel duidelijk meerwaarde in het aanbod van geïntegreerde trajecten voor deze doelgroep.

Samenwerking DNA

We brengen alle educatie en inburgeringsactiviteiten van Alfa-college en Noorderpoort in de provincie Groningen met ingang van 1 januari 2024 onder in het Expertisecentrum Educatie en Inburgering⁸. Eén van de redenen om hierin samen te werken, is de krimp in de regio en inzet van expertise. Door samen te werken, kunnen we een kwalitatief en kostendekkend aanbod blijven bieden.

Het Expertisecentrum voor Educatie en Inburgering zal, als onderdeel van de DNA-samenwerking, worden aangestuurd door het Alfa-college. Onderdeel van het aanbod van het Expertisecentrum is ondersteuning NT2 in mbo opleidingen en certificering. Waar het kan en zinvol is, maakt (digitale) geletterdheid deel uit van het DNA LLO-aanbod (zie ook doelstelling 2.3). De komende jaren willen we de mogelijkheden onderzoeken om het werkgebied van het Expertisecentrum uit te breiden naar het hele DNA-werkgebied (Groningen, Drenthe en regio Hardenberg).

Samenwerkingspartners

Wij hebben in alle drie de regio's (Hardenberg, Hoogeveen en Groningen) een sterk netwerk op het gebied van educatie en inburgering en hebben een breed aanbod. Dit helpt in het bereiken van de doelgroep, bijvoorbeeld via taalhuizen, GGD, bibliotheek, kinderopvang, primair en voortgezet onderwijs en werkleerbedrijven. Wij zijn betrokken bij regionale programma's en werkgroepen, zoals een programma van de provincie Overijssel diverse plannen van aanpak t.a.v. het verhogen van basisvaardigheden en de werkgroep 'Hardenberg telt mee met taal', zie ook: <https://hetsen-visschers.nl/wat-wij-doen/voorstelling-laaggeletterdheid/>

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

- ▶ Het Alfa-college behoudt het Keurmerk Blik op Werk en Keurmerk Toezicht in de klas (volgens ITTA-normen).
- ▶ Wij bieden, vanuit het samenwerkingsverband DNA, in 2027 een regionaal dekkend, kwalitatief en kostendekkend aanbod voor educatie en inburgering.

Maatregelen regeling kwaliteitsafspraken	Invulling Alfa-college
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief.	Toepassen: Wij nemen op dit moment niet deel aan het NGF project LLO collectief, maar staan daar wel voor open. We volgen de ontwikkelingen nauwlettend.
Eigen maatregelen	Uitrollen van de formele educatietrajecten Hardenberg en Hoogeveen en afsluiten (nieuwe) en/of verlengen contracten met gemeenten.

⁸ Dit is een werktitel, in afwachting van de definitieve merknaam.

	Intensiveren samenwerking in DNA-verband voor Educatie en Inburgering.
	Vergroten aanbod geïntegreerde (inburger-)trajecten.
	(Digitale) Geletterdheid onderdeel maken van het DNA LLO-aanbod, daar waar het zinvol en mogelijk is.
	Verbeteren samenwerking tussen het Expertisecentrum en het initieel onderwijs, specifiek t.a.v. Nederlands, rekenen en digitale vaardigheden.
	Behouden van het keurmerk Blik op Werk (4 sterren) en Keurmerk Toezicht in de klas volgens de normen van ITTA.

Prioriteit 2: Het bevorderen van kansrijk opleiden

Inspiratie: Van bloemist naar de zorg. Het verhaal van Bianca: <https://youtu.be/pnhaRTOhNKs>

Voor het bevorderen van kansrijk opleiden voor de maatschappelijke opgaven hebben wij beroepsopleidingen geselecteerd. Deze zijn te vinden in bijlage 1. Daar is tevens voor deze beroepsopleidingen vermeld de instroom van studenten, de hoeveelheid gediplomeerde studenten en het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding. We volgen het verloop van deze cijfers nauwgezet samen met het bedrijfsleven/ onze samenwerkingspartners. We hebben samen met onze stakeholders besloten om geen ambitie te formuleren op het gebied van gediplomeerde studenten (indicatoren 4a, 4b). Voor een ambitie voor instroom verwijzen we naar doelstelling 2.1. Jaarlijks voeren wij overleg met onze stakeholders en zullen in overleg met hen aanvullende ambities opstellen (zie ook hoofdstuk 5).

Doelstelling 2.1 Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten.

UITGANGSSITUATIE

Kansrijk opleiden

Het Alfa-college staat voor kansrijk opleiden. Samen met onze partners ontwikkelen en realiseren wij leer- en ontwikkelarrangementen die aansluiten op de wensen en behoeften van werkgevers, ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook werken we met onze partners samen in voorlichting ten aanzien van kansrijke opleidingen.

We evalueren ons kwalificatie-aanbod (zowel BOL als BBL) jaarlijks, zowel op locatie- als op instellingsniveau. Onze locaties in Hoogeveen en Hardenberg bieden sommige kwalificaties in gezamenlijkheid aan. In ons beleid voor het starten en stoppen van kwalificaties beoordelen

wij het starten en stoppen van kwalificaties onder andere aan de hand van de uitgangspunten: relevantie voor studenten, relevantie voor de regio(-nale arbeidsmarkt), breed, geprofileerd en doelmatigheid. De macrodoelmatigheid is verweven binnen deze kaders. Deze evaluatiecriteria passen we toe:

- Arbeidsmarktrelevantie met behulp van de gesprekskaart doelmatigheid SBB
- Kwaliteit van de kwalificaties op basis van studiesucces
- Uitvoerbaarheid en betaalbaarheid

Daarnaast streven we, in samenwerking met onze DNA-partners en de andere noordelijke mbo's, naar een breed en geprofileerd aanbod. We zien elkaar als collega's en niet als concurrenten; we hebben in het verleden uitruilafspraken gemaakt die nog steeds van toepassing zijn, stemmen het starten en stoppen van opleidingen op directeursniveau af en werken zo gezamenlijk aan de instandhouding van een kwalitatief hoogwaardige kwalificatieaanbod. Ook werken we als DNA steeds meer samen op opleidingsniveau. Zo verkennen Alfa-college en Noorderpoort bijvoorbeeld samen een Businessschool in Groningen. Ook is er een Sport & Bewegingscampus in Assen ontwikkeld door het Alfa-college en Drenthe college.

Onze studentenpopulatie krimpt al vier jaar op rij. Dit heeft diverse oorzaken, waaronder demografie, effecten door corona en een turbulente arbeidsmarkt. Deze krimp zal naar verwachting verder doorzetten (mbo-prognosetool).

Flexibilisering van leerroutes

Flexibilisering van leerroutes is één van onze strategische speerpunten. Door te flexibiliseren kunnen wij studenten persoonlijke leerroutes aanbieden, waarbij een student, als partner in opleiding, samen met het onderwijsteam logische en passende keuzes kan maken om zo blijvend maatschappelijk betekenisvol te zijn. Teams worden uitgedaagd te experimenteren met verschillende vormen van passende leerroutes voor studenten. In 2027 is het voor iedere student mogelijk een passende en logische leerroute te doorlopen gedurende de hele opleiding en op ieder moment de opleiding te kunnen starten of stoppen. Ieder opleidingsteam richt hiervoor, binnen de kaders van het beleid voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en studentbegeleiding binnen het Alfa-college, een passende begeleidingsstructuur in om de student te kunnen ondersteunen bij het vinden van een persoonlijke (logische en passende) leerroute. Ook op dit moment is er al maatwerk mogelijk, bijvoorbeeld bij zij-instromers die instromen in een BBL-opleiding. Zo is de BBL-opleiding verzorgende IG Kluiverboom ingekort van 24 naar 12 maanden omdat de studenten een zodanige vooropleiding hebben dat er maatwerk geleverd kan worden.

Begeleiding

Eén van de pijlers van het beleid voor LOB en studentenbegeleiding is een loopbaangerichte leeromgeving. Docenten, studieloopbaanbegeleiders en loopbaanadviseurs begeleiden studenten in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling en zorgen samen met het werkveld voor een realistisch en contextrijk curriculum. Binnen deze praktijkgerichte leeromgeving kunnen studenten zich verder oriënteren op hun loopbaan en kansrijke keuzes maken. Het aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken is

34.7%. Een uitsplitsing naar opleidingsniveau hebben wij niet tot onze beschikking. Het LOB-beleid is in 2022 herzien en krijgt een meer prominente plek in het Alfa-college. LOB wordt geïntegreerd in het dagelijks leren op school en in de beroepspraktijk. De kwaliteit van LOB zal naar verwachting verder toenemen. We verwachten dan ook een toename van het aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken.

De beroepspraktijkvorming (BPV; leren in de praktijk) vindt niet alleen plaats via stage of de leerwerkplek, maar ook in de vorm van contextrijke en realistische leeromgevingen. Studenten leren in toenemende mate buiten de klaslokalen. We intensiveren het leren in contextrijke en realistische leeromgevingen samen met onze partners, onder andere via hubs, gildes en/of of pop-up hybride leeromgevingen, zoals bij CrossWise in Groningen en Vechtdal Projecten in Hardenberg.

Samenwerkingspartners

Werkveld, studieloopbaanbegeleiders, loopbaanadviseurs

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

- ▶ In 2027 is het voor iedere student mogelijk een passende en logische leerroute te doorlopen gedurende de hele opleiding en op ieder moment de opleiding te kunnen starten of stoppen (speerpunt Flexibilisering).
- ▶ Het percentage studenten dat positief is over de begeleiding door school is in 2027 minimaal 55%.
- ▶ Het percentage studenten dat de hulp van school bij de keuze over verder leren en werken positief waardeert is in 2027 minimaal 35%.
- ▶ Eind 2027 is het aantal ingestroomde studenten van de geselecteerde beroepsopleidingen per maatschappelijk thema in de regio (zie bijlage 1) minimaal op het niveau van 2023.

Maatregelen regeling kwaliteitsafspraken	Invulling Alfa-college
<p>Verplicht: Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • extra fte voor LOB; • meer en effectieve, oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken; • meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting; • LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders. 	<p>Toepassen: We investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB door implementatie van het LOB-beleid dat wij in 2022 hebben vastgesteld en waarin wij de volgende doelen hebben geformuleerd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. We bieden alle studenten ongeacht hun achtergrond optimale (loopbaan)kansen. We leren ze kennen om erachter te komen wat zij nodig hebben, hebben hoge verwachtingen, geven ze vertrouwen en zorgen ervoor dat ze zich verbonden voelen met de opleiding, de docenten en de medestudenten. 2. We integreren LOB in het dagelijkse leren op school en in de beroepspraktijk. 3. We zorgen er samen voor dat elke student loopbaancompetenties ontwikkelt en inzet. 4. We zorgen voor een opleidingsprogramma waarin voor iedere student iets te kiezen valt door middel van flexibele leerroutes. 5. We laten studenten meedenken over de verbetering van LOB en de opleiding in het algemeen. 6. Er is een professionaliseringsaanbod gericht op LOB vanuit LONT.

Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.	Toepassen: We intensiveren en verbreden de afspraken met werkgevers over voorlichting en leren in een contextrijke en realistische leeromgeving, specifiek ook met werkgevers in sectoren met maatschappelijke opgaven.
Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/ student centraal staat.	Toepassen: We versterken de aansluiting tussen vo, mbo en hbo door afstemming van inhoud en inrichting curricula ten behoeve van de loopbaan van de student.
Deelname aan het experiment van een domein-overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.	Toepassen: Wij staan open voor deelname aan het experiment van een domein-overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.
Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.	Toepassen: Wij hebben met de andere noordelijke mbo's afspraken over kansrijk opleiden op regionaal niveau. Binnen de samenwerking DNA werken we aan verbetering van kansrijk opleiden door middel van nauwe samenwerking, bijv. in de vorm van samenwerkingscolleges.

Doelstelling 2.2 Studenten in het mbo krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student. We bannen stagediscriminatie uit en studenten krijgen een passende vergoeding.

UITGANGSSITUATIE

Studenttevredenheid

De JOB-scores (2022) over tevredenheid van de begeleiding van het leerbedrijf laten zien dat 70,1% van de BBL-studenten tevreden is over de begeleiding van het leerbedrijf. Over de begeleiding van BOL-studenten vanuit school is 38,8% positief. Van de BOL-studenten is 64,6% tevreden over de stagebegeleiding door het leerbedrijf. NT2-studenten krijgen relatief vaker een 'nee' te horen.

Stagepact

In 2023 hebben we het stagebeleid geactualiseerd, waarbij de afspraken uit het landelijk stagepact zijn vertaald naar het Alfa-college. Het voorkomen, signaleren en aanpakken van stagediscriminatie⁹ is één van de onderdelen van het stagebeleid. Het Alfa-college heeft een laagdrempelig meldpunt ingericht voor stagediscriminatie met bijbehorende procedures voor opvolging. Zo hebben wij in samenwerking met discriminatie.nl een stroomschema samengesteld waarin duidelijk staat weergegeven hoe gemeld kan worden, bij wie en wat er met een melding wordt gedaan. In dit stroomschema is ook opgenomen dat de melding anoniem of kenbaar bij het SBB terecht komt. Ook heeft het Alfa-college op de website de mogelijkheid gecreëerd om anoniem discriminatie te melden. In het eerste halfjaar van 2023 zijn er twee

⁹ Stagediscriminatie is een overkoepelde term waar stageongelijkheid ook onder valt.

meldingen bij het meldpunt van het Alfa-college binnengekomen: een klacht door iemand die stagediscriminatie heeft ervaren tijdens de stage. En nog een melding over een afwijzing op een sollicitatie. Het aantal en de aard van de meldingen bij het meldpunt stagediscriminatie worden gemonitord en acties op ingezet.

Het Alfa-college heeft leerwerkbedrijven waar stagiairs dezelfde positie hebben als medewerkers hebben en op gelijke positie met elkaar staan. Hierbij is nadrukkelijk aangegeven dat hierbij geen ruimte is voor discriminatie. Tot slot investeren we in preventie van stagediscriminatie door het aanbieden van scholing op het gebied van inclusieve communicatie, voor studenten, medewerkers en werkgevers, waaronder BPV-begeleiders.

Samenwerkingspartners

Leerbedrijven, discriminatie.nl, SBB, stagebegeleiders, LONT, LOB, ouders (waar relevant).

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

- ▶ In 2027, en zoveel eerder als mogelijk, krijgen alle studenten gelijke kansen op een stage of leerbaan. We spannen ons in om stagediscriminatie te voorkomen. De aantallen en de aard van de meldingen over stagediscriminatie worden gemonitord en er worden acties in gezet waar nodig.
- ▶ In 2027, en zoveel eerder als mogelijk, worden studenten op een uitstekende en zichtbare manier begeleid en beoordelen BOL- en BBL-studenten de begeleiding van het Alfa-college en het leerbedrijf minimaal met een 3,5.

Maatregelen regeling kwaliteitsafspraken	Invulling Alfa-college
<p>Verplicht: Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.</p>	<p>Toepassen: Het Alfa-college heeft het stagebeleid reeds aangepast. Onderdeel hiervan is voorlichting aan stagebegeleiders om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.</p>
<p>Verplicht: Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden</p>	<p>Toepassen: Studenten worden o.a. tijdens de SLB uren voorbereid op hun stageperiode en krijgen informatie over de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.</p>
<p>Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages.</p>	<p>Toepassen: Er is reeds een goede link tussen loopbaanbegeleiding en stagebegeleiding. Op het Alfa-college wordt de afstemming tussen LOB en voorbereiding op de arbeidsmarkt en stages geoptimaliseerd om de effectiviteit van LOB te vergroten en de overgang van studenten naar de arbeidsmarkt te verbeteren.</p>
<p>Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).</p>	<p>Toepassen: Het Alfa-college spreekt zich expliciet uit voor gelijke behandeling, ook tijdens stages (stage voor iedereen) en investeert in trainingen inclusieve communicatie voor medewerkers, studenten en samenwerkingspartners.</p>

Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student.	Toepassen: Dit meldpunt is inmiddels ingericht.
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie. Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB.	Toepassen: Het Alfa-college heeft, in samenwerking met Veilige School en SBB, een laagdrempelig (anoniem) meldpunt voor studenten ingericht, zowel via de studenten-app als via de website van het Alfa-college Meld stagediscriminatie anoniem Alfa-college met bijbehorende procedures voor opvolging, inclusief melding bij SBB. Onze aanpak ter voorkoming van stagediscriminatie wordt gecommuniceerd in gesprekken met BPV-bedrijven, werkveld-bijeenkomsten of netwerkbijeenkomsten. In het kader van de DNA-samenwerking zullen we samen één geluid laten horen naar de BPV-bedrijven voor gelijke kansen voor alle studenten.
Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1.	Toepassen: We passen stagematching toe voor studenten die geen stage kunnen vinden. In voorkomende gevallen wordt naar behoefte over gegaan tot directe matching.
Contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf.	Toepassen: Er vinden minimaal drie hoogwaardige contactmomenten plaats tijdens een BPV-periode tussen de student, stagebegeleider en praktijkbegeleider. Er vinden tenminste twee fysieke bezoeken plaats op de locatie van het leerbedrijf. Het derde contactmoment kan qua vorm in onderling overleg worden bepaald. Bij BPV korter dan 2 maanden wordt een andere afspraak in onderlinge afstemming gemaakt.

Doelstelling 2.3 De mbo-sector draagt bij aan het bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden.

UITGANGSSITUATIE

Leven lang ontwikkelen

Samen met onze partners ontwikkelen en realiseren wij leer- en ontwikkelarrangementen die aansluiten op de wensen en behoeften van de arbeidsmarkt en regio, ook voor de doelgroep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We richten ons daarbij op de ontwikkeling van kort-cyclische, niet-publiek bekostigde opleidingen, trainingen en cursussen (voor BBL-opleidingen, zie doelstelling 2.1). Voor mensen met relevante leer- en werkervaring is er aanpassing mogelijk in onderwijsduur. Ook zijn er per jaar meerdere startmomenten waardoor we flexibel inspelen op de vraag. We verwachten dat de ontwikkeling van LLO een positief versterkend effect heeft op onderwijsvernieuwing en -innovatie (bijvoorbeeld op het gebied van flexibilisering) in het initieel onderwijs. Aan de hand van de afname en de waardering van onze producten meten wij de mate waarin ons aanbod aansluit op de wensen en de behoefte

van de markt. De tevredenheid van deelnemers aan de LLO-trajecten was in 2023 gemiddeld een 7.5.

Leven lang ontwikkelen is één van onze strategische speerpunten. LLO is nu nog een private taak, maar heeft een belangrijk publiek effect door de bijdrage aan een wendbare en sterke regionale arbeidsmarkt, onder meer door het samen met het MKB in beeld brengen van hun scholings- en ontwikkelvragen en mensen te begeleiden naar scholing. Het mbo heeft als unieke kracht de mogelijkheid om LLO-trajecten te verrijken, denk bijvoorbeeld aan de combinatie met het terugdringen van (digitale) laaggelettertheid.

Maatwerk

We werken vraaggestuurd i.p.v. aanbodgericht. Wij kunnen maatwerktrajecten ontwikkelen, leidend tot certificaten, praktijkverklaringen en andere vormen. Ons aanbod van maatwerkopleidingen is verschillend per opleidingsdomein. Zo bieden we o.a. mbo-certificaten aan. Eind 2022 waren dat er 35. Wat we aanbieden is te vinden op:

[Bij- en omscholing voor volwassenen | Alfa-college](#) Dit zullen we de komende jaren uitbreiden. Daarnaast zijn we actief met de subsidie praktijkleren. In 2,5 jaar tijd zijn er 250 praktijkleren verklaringen uitgegeven (in totaal door DNA/Terra samen i.s.m. gemeenten). Het Alfa-college werkt in de regio Hardenberg intensief samen met een aantal technische bedrijven in het Regionaal Techniek Centrum (RTC). Samen bieden we technische opleidingen in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) aan.

Dé partner voor LLO

Het mbo is nog te weinig in beeld bij werkgevers als dé opleidingspartner voor LLO. Door samen te werken met het Drenthe College en Noorderpoort kan er een breed en toegankelijk LLO onderwijsaanbod worden gegarandeerd in de regio en kan er beter ingespeeld worden op de groeiende vraag op LLO-gebied. In 2023 starten we met het gezamenlijk aanbieden van LLO onder één merknaam en vanuit één gezamenlijke portal, als stappen onderweg naar een gezamenlijke LLO-verkooporganisatie. (DNA Next). Ook hebben we DNA-ambities geformuleerd t.a.v. omzet. Eind 2027 willen we 9.6 miljoen omzet bereiken. Het aandeel van het Alfa-college daarin is 4.3 miljoen. Daarnaast is Alfa-college op noordelijk niveau aangesloten bij de noordelijke regiegroep LLO, waar kennis wordt gedeeld en actief de samenwerking wordt gezocht met de noordelijke ROC's. Ook initiatieven als Energiehub050, Vitaliteitscampus en TZA zijn mooie voorbeelden van regionale samenwerking.

In 2023 gaat de LLO-Katalysator officieel van start gericht op de energie- en grondstoffen transitie. Alfa-college is aangesloten bij het meerjarig programma waarmee onderwijsinstellingen vanuit middelbaar beroepsonderwijs, hogescholen en universiteiten een stevige impuls geven aan een leven lang ontwikkelen op noordelijk niveau (APPLON). In Het Noorden Leert Door werken we samen met zeven mbo-instellingen van de drie noordelijke provincies en VNO-NCW MKB Noord. Ook wordt de samenwerking gezocht met Het Noorden Leert Door als er behoefte is naar advies of ondersteuning om het juiste werk en personeel te vinden, én te houden. Verder leveren we een bijdrage aan de arbeidsmarktinfrastructuur door bijvoorbeeld deelname aan de RMT.

Samenwerkingspartners

DNA, noordelijke mbo's, werkgevers, relatiemanagers, UWV, RMT, gemeenten.

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

Mensen kunnen zich blijvend ontwikkelen en kunnen eigen regie op loopbaan en leven nemen. Wij streven ernaar in 2027 een actueel en relevant DNA LLO-aanbod te bieden dat afgestemd is op de marktvraag, waardoor:

- ▶ een waardevolle bijdrage aan de regio wordt geleverd (maatschappelijke rol);
- ▶ een positieve synergie tussen het LLO-aanbod en het initiële onderwijs ontstaat;
- ▶ het Alfa-college (of het DNA-label) bekend komt te staan als een toonaangevende LLO-aanbieder;
- ▶ de LLO-deelnemers hun ervaring als positief beoordelen, een score van minimaal 7.5.
- ▶ de omzet van LLO van het Alfa-college eind 2027 minimaal 4.3 miljoen is.
- ▶ de LLO-activiteiten minimaal kostendekkend zijn.

Maatregelen regeling kwaliteitsafspraken	Invulling Alfa-college
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.	Toepassen: Het Alfa-college heeft een breed BBL-aanbod. Ontwikkeling van ons kwalificatie-aanbod is vraaggericht (zie 2.1). Dat geldt ook voor BBL-opleidingen. We breiden ons BBL-aanbod uit op vraag uit de regio.
BBL-opleidingen afstemmen op wat zijinstromers al kennen en kunnen.	Toepassen: Zie ambitie 2.1 (flexibilisering van leerroutes).
BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio	Toepassen: We maken het BBL-aanbod al expliciet bekend in de regio. Bijvoorbeeld via het 'Project Kansrijk! Leren & Werken', waar werkzoekenden via het leerwerkloket worden gekoppeld aan vacatures en opgeleid via een BBL-traject.
Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.	Toepassen: We ontwikkelen meer maatwerktrajecten leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten.	Toepassen: Wij zetten relatiemanagers in die verantwoordelijk zijn voor het onderhouden van relaties en het aangaan van nieuwe relaties in de markt, met als doel om leer- en ontwikkelbehoefte in kaart te brengen en te vertalen naar een passend aanbod (regionale arrangementen).

Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT (Regionaal Mobiliteitsteam), om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.	Toepassen: We leveren een bijdrage aan de arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT en korte lijnen met sociale partners zoals UWV en leerwerkloketten. Binnen 'het Noorden Leert Door' werken we samen met de RMT's.
Eigen maatregelen	Inrichting DNA Next: een gezamenlijk DNA-LLO loket voor de verkoop van LLO.
	Wij voeren marktonderzoek uit naar de naamsbekendheid van DNA Next.
	Wij monitoren de tevredenheid van stakeholders (zoals gemeenten en UWV) en de waarding van cursisten en studenten.

Prioriteit 3: Leren voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Inspiratie: [Blijje gezichten tijdens opleiding Geïntegreerd Elektrotechnicus - YouTube](#)

Kwaliteit

Als mbo-instelling staan we voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap, gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. Mede met behulp van het Alfa-kompas zetten wij in op kortcyclisch meten, monitoren, evalueren en bijsturen. Leren en continu verbeteren zijn onderdeel van onze kernwaarde ondernemen. Dit geven wij praktisch vorm via methodieken zoals lean en leerKRACHT. Daarnaast zijn wij lid van het Kwaliteitsnetwerk mbo. De activiteiten van dit netwerk ondersteunen de ontwikkeling van toekomstbestendige kwaliteitszorg. Zo biedt het referentiewaardenmodel ons een integrale blik op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het leren en ontwikkelen door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. En voorziet daarnaast ook in het bieden van rekenschap.

Doelstelling 3.1 We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten.

UITGANGSSITUATIE

Taal- en rekenvaardigheid en studenttevredenheid

Aandeel in % gediplomeerde studenten die examennormen Nederlands CE haalt (DUO, 2023)				
Mbo-niveau	Referentieniveau	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Entree	2F	32%	63%	67%
2	2F	86%	84%	84%
3	2F	93%	93%	95%
4	3F	68%	67%	66%

Aandeel in % gediplomeerde studenten die examennormen Nederlands IE haalt (DUO, 2023)				
Mbo-niveau	Referentieniveau	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Entree	2F	43%	90%	88%
2	2F	.	98%	98%
3	2F	99%	98%	99%
4	3F	99%	99%	98%

Aandeel in % gediplomeerde studenten die examennormen Rekenen CE haalt (DUO, 2023)				
Mbo-niveau	Referentieniveau	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Entree	2F	.	17%	.
2	2F	43%	35%	32%
3	2F	56%	57%	58%
4	3F	32%	34%	34%

Een punt betekent geen gegevens bekend.

De studenten Entree maken geen centraal examen rekenen meer. Studenten vanaf cohort 2022 maken het nieuwe rekenexamen. Daardoor zijn bovenstaande percentages van voorgaande cohorten niet te vergelijken met de cohorten vanaf 2022. We zullen onze ambities voor rekenen via het jaarverslag aanpassen voor de cohorten vanaf 2022 zodra daar cijfers van beschikbaar zijn.

Van de studenten is 46,8% positief over de lessen Nederlands en 48,1% over de lessen rekenen (JOB, 2022).

We maken ons zorgen over de toenemende taalachterstand bij studenten (met name niveau 1 en 2) en de relatie tussen taalachterstand en rekenvaardigheid. Het terugdringen van (digitale) laaggeletterdheid is één van onze doelstellingen voor de komende jaren, zowel door middel van educatie en inburgering als door middel van het initieel onderwijs.

Ondersteuning

Ten aanzien van Nederlands zien wij met name ondersteuningsbehoefte bij NT2-studenten, studenten niveau 1 en 2, examenvorbereiding/ -training voor alle opleidingsniveaus en studenten van flexibele trajecten. Gezien de toenemende laaggeletterdheid en de achteruitgang van het gemiddelde niveau van de taalbeheersing (Staat van het Onderwijs, 2023), verwachten we dat de ondersteuningsbehoefte toe zal nemen. NT2-studenten stromen nu in reguliere klassen met een zeer geringe taalbeheersing (lager dan 1F). Hier ligt ook een relatie met de leer- en begeleidingsbehoefte van onze meertalige studenten op het gebied van rekenen. Ten aanzien van rekenen zien wij met name een ondersteuningsbehoefte t.a.v. basisvaardigheden, zoals begrijpend lezen, verhoudingen/procenten en 2&3D. Er wordt een breed ondersteuningsaanbod ingezet op het Alfa-college. Via het innovatieproject 'kansengelijkheid rekenen meertalige studenten' en het NRO/SIA 'Onderzoek betere kansen voor

nieuwkomers en NT2-studenten', onderzoeken we hoe we studenten met een taalachterstand nog beter kunnen ondersteunen.

Naar aanleiding van de nieuwe rekeneisen hebben wij in 2022-2023 onderzoek gedaan naar rekenonderwijs in de praktijk, met uitkomsten en aanbevelingen voor zowel docenten als studenten. De uitkomsten van dit onderzoek verwerken we in visie en beleid op het gebied van taal en bij de herziening op van het beleid op rekenen, waarmee we het aanbieden van taal en rekenen in de beroepscontext als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het hele opleidingsteam willen bevorderen, onder andere door de inzet van werkgroepen 'taalbewust beroepsonderwijs'.

Profiel docenten Nederlands en rekenen

Taal- en rekendocenten zijn vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch bekwaam, conform het docentprofiel van het Alfa-college, en borgen de kwaliteit van het geboden onderwijs voor Nederlands en rekenen. Zij-instromers moeten binnen een bepaalde tijd een bekwaamheidsdiploma behalen. Voor rekendocent is een profiel opgesteld. Voor Nederlands is de voorwaarde een HBO diploma met PDG, 1e of 2e graads bevoegdheid. Verder zijn we in afwachting van de uitkomsten van de dialoog binnen de mbo-raad over bevoegdheid van generieke vak docenten in mbo. Het scholingsbeleid bestaat uit jaarlijks een scholingsdag voor rekendocenten en een scholingsdag voor docenten Nederlands. We zetten in op het versterken van rekenen door professionalisering van rekendocenten en ondersteuningslessen rekenen op alle locaties. Daarnaast is er een verplichte opleiding/training voor zowel rekenen als Nederlands voor docenten voor het beoordelen van examens en kunnen docenten vakconferenties bezoeken.

Samenwerkingspartners

Expertisecentrum Educatie en Inburgering, lectoraat meertaligheid, opleidingsteams, Kennispunt Taal en Rekenen, Lerend netwerk rekenen.

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

We bevorderen de taal- en rekenvaardigheid van studenten door taal en rekenen zoveel mogelijk aan te bieden in de beroepscontext.

- ▶ Het percentage studenten dat voldoet aan de exameneisen voor het CE Nederlands is:

	Entree	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Eind 2027	70%	84%	93%	70%

- ▶ Het percentage studenten dat voldoet aan de exameneisen voor het IE Nederlands is:

	Entree	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Eind 2027	90%	98%	99%	98%

- ▶ Het percentage studenten van cohorten tot en met 2021 dat voldoet aan de exameneisen voor rekenen is:

	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Eind 2027	32%	58%	34%

- ▶ Het percentage studenten dat de lessen Nederlands positief beoordeelt is in 2027 minimaal 50%.
- ▶ Het percentage studenten dat de lessen rekenen positief beoordeelt is in 2027 minimaal 50%.

Maatregelen regeling kwaliteitsafspraken	Invulling Alfa-college
Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo en maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.	Toepassen: We continueren de (corona) maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen. We brengen in kaart welke initiatieven voor ondersteuningslessen er zijn en welke strategieën er zijn om studenten te ondersteunen en delen goedlopende initiatieven.
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.	Toepassen: We ontwikkelen visie en herzien beleid om Nederlands en rekenen nog meer aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aan te bieden, met meer mogelijkheden tot differentiatie. Ook komen er expertgroepen en komt er scholing 'Taalbewust beroeps-onderwijs'.
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3).	Toepassen: In overleg met LONT ontwikkelen we een passend scholingsaanbod voor docenten Nederlands en docenten Rekenen
Eigen maatregelen	We intensiveren de samenwerking met het Expertisecentrum Educatie en Inburgering (zie doelstelling 1.5)

Doelstelling 3.2 Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming en basis van de student. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.

UITGANGSSITUATIE

Visie op burgerschap en persoonlijke vorming

In 2022 hebben wij onze visie op burgerschap en persoonlijke vorming vastgesteld. Uitgangspunt van deze visie is dat we burgerschap zoveel mogelijk binnen de beroepscontext aanbieden en maximaal aansluiten op de leefwereld van studenten. We benaderen burgerschap en persoonlijke vorming als continu integraal onderdeel van het leer- en ontwikkeltraject

van de student, voor, tijdens en na de opleiding. We betrekken studenten bij de ontwikkeling van burgerschap, zodat we hun gebruikerservaringen maximaal kunnen benutten. De docenten die voor burgerschap worden ingezet zijn docenten die verbonden zijn aan de beroepsopleidingen. Er is geen apart aanstellings- en scholingsbeleid voor burgerschapsdocenten. De voortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt niet gemonitord.

Zes burgerschapsdimensies

De vier landelijke dimensies uit de burgerschapsagenda zijn onderdeel van onze visie op burgerschap en persoonlijke vorming. Daarnaast hebben we twee 'eigen' dimensies toegevoegd, namelijk duurzaam en zingeving. Wij gebruiken het gedachtengoed van positieve gezondheid en (beroeps)vitaliteit als leidraad voor Vitaal Burgerschap (zie doelstelling 1.2) en bieden stimulerende werkvormen aan bij het leren nadenken en het stellen van vragen over maatschappelijke vraagstukken, eigen zingevings- en identiteitsvragen en die van de ander.

Samenwerkingspartners

Practoraat verschillen waarderen, brede groep van maatschappelijke organisaties in de regio's Groningen, Hoogeveen en Hardenberg die een link hebben met de dimensies van burgerschap, zoals sport, politiek en welzijn.

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

In 2024 zullen we Burgerschap en persoonlijke vorming auditen. In de JOB 2024 worden voor het eerst de studenten bevraagd naar de tevredenheid over de lessen burgerschap. De uitkomsten van deze beide onderzoeken zullen we meenemen in het formuleren van een ambitie op dit gebied. En ook om te bepalen in hoeverre het nodig is om en aanvullende maatregelen te nemen, o.a. ten aanzien van bekwaamheidsprofiel, opleidingsachtergrond of professionalisering van docenten burgerschap en persoonlijke vorming.

Doelstelling 3.3 We zorgen ervoor dat werken in het mbo aantrekkelijk is en blijft.

UITGANGSSITUATIE

Goed en onderscheidend werkgeverschap

In de huidige krappe arbeidsmarkt zetten wij in op goed en onderscheidend werkgeverschap en op voldoende vakkundige en inzetbare medewerkers. Medewerkers die onze waarden uitdragen en bijdragen aan een professionele cultuur gericht op leren en continu verbeteren. Wij bieden daartoe volop leer-, ontwikkel- en doorstroommogelijkheden en een prettig werkklimaat waarin iedereen zich gezien voelt. Het Alfa-college heeft een recruiter in dienst, die werft op diverse specifieke profielen. Er is voldoende instroom van nieuw personeel en zodoende zijn er op dit moment geen personeelstekorten. Wij zijn tevreden over de waardering en bevlogenheid van onze medewerkers wat blijkt uit het laatste medewerkersonderzoek (MO) in 2022. Ons streven is om de resultaten van 2022 de komende jaren minimaal te handhaven.

Onderwerp	Gemiddeld cijfer (MO, 2022)
Bevlogenheid	7,8
Betrokkenheid	7,9
Werkgeverschap	6,8

Strategische personeelontwikkeling

Wij werken met elkaar aan de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers, zodat we met plezier en vakdeskundigheid kunnen blijven bijdragen aan de realisatie van onze strategische doelen. De Strategische Personeelontwikkeling (SPO) vormt de basis voor cyclische gesprekken om op een effectieve en gerichte manier te werken aan een optimale bezetting van de organisatie, afdelingen en teams. De SPO wordt jaarlijks geactualiseerd.

Voorloper onderwijsregio

We werken op het gebied van werkgeverschap nauw samen met onze DNA-partners en met de andere noordelijke mbo's. Voorbeelden zijn onze gezamenlijke presentatie op de noordelijke banenbeurs en de samenwerking met noordelijke mbo's als Voorloper Onderwijsregio. In de Onderwijsregio's nemen de noordelijke mbo's gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de regionale onderwijsarbeidsmarkt. Hiervoor is een werkagenda opgesteld, gericht op de volgende ambities:

- Werving en matching van onderwijspersoneel
- Versterking van samen opleiden
- Inductie / voorkomen uitval startende docenten
- LLO / professionalisering van onderwijzend personeel
- Kennisontwikkeling door praktijkgericht onderzoek

Doorstroom

Vanuit onze visie op participatieve medezeggenschap hebben we in nauwe samenspraak met de Ondernemingsraad beleid en kwaliteitscriteria ontwikkeld voor de doorstroom van onderwijspersoneel. Uitgangspunt en onze ambitie is dat iedereen die dat wil, kan en laat zien, doorstroomt. Niet senioriteit, maar kwaliteit is leidend. De doorstroom van docenten heeft onze voortdurende aandacht, waarbij we actief monitoren en evalueren. We monitoren dit o.a. in ons personeelssysteem AFAS. Daar kan iedereen die wil doorstromen, dit zelf via een knop activeren. Hiermee start het doorstroomproces en de gesprekken over willen, kunnen en laten zien. Ook checken we de ervaringen van doorstroomkandidaten twee keer per jaar samen met de OR. Door middel van de startknop en de uiteindelijke doorstroom hebben we ook kwantitatief in beeld hoe doorstroom gaat.

De verhouding LB-LC-LD in 2021 op instellingsniveau is 65.8%-31.5%-2.6%. De verhouding over het jaar 2023 voor docenten met een vast dienstverband is 57.2%-39.7%-3.1%. We zien dat de streefcijfers voor de verhouding LB-LC-LD lastig te realiseren zijn vanwege instroom (vaak ingeschaald LB) en uitstroom (vaak ingeschaald LC en LD) van docenten. We zetten vooral in op het faciliteren en monitoren van de doorstroom van docenten die dat willen, dat kunnen en dat ook laten zien. Onze insteek is kwalitatief, er zijn geen limieten aan doorstroom.

Primair houden we ons vast aan een doorstroombeleid dat gebonden is aan het versterken van kwaliteit van ons onderwijs en handhaven we ons kwalitatieve beleid. We kunnen ons echter voorstellen, gelet op de ontwikkelingen, dat het behulpzaam is dat daar ook in kwantitatief opzicht een streefwaarde aan gekoppeld is die in ieder geval in positieve zin afwijkt. Daarom hebben we een kwantitatieve ambitie toegevoegd. Onze insteek is nadrukkelijk niet om een promotiebeleid te voeren op basis van anciënniteit.

Werkdruk

In 2022 gaf 29% van de respondenten aan de werkdruk te hoog te vinden en 4% vond de werkdruk veel te hoog (MO, 2022). Deze cijfers zijn minder hoog dan in voorgaande jaren. Veel acties uit het werkdrukplan zijn uitgevoerd en er zijn doorlopende acties ingevoerd, zoals coaching door krachtwerkcoaches en continu verbeteren. Er is een thuiswerkregeling. We werken samen met de Ondernemingsraad aan een werkplezierplan, als opvolger van het werkdrukplan.

Startende docenten

Voor beginnende docenten hebben we het beleid 'Een goed begin'. Wij hebben jaarlijks ruim 3.5 fte extra vrijgemaakt aan docentbegeleiders om startende docenten te begeleiden, naast de begeleiding door de manager. Dit beleid wordt positief gewaardeerd: beginnende docenten zijn positief over de begeleiding en ruimte die zij als startend docent ontvangen. Op de vraag 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken' voor de groep OP met een dienstverband korter dan 2 jaar, scoren we een 8,2 (MO, 2022).

We kunnen sinds 2022 de uitval van startende docenten uit onze systemen halen. In schooljaar 2023-2024 starten we met het voeren van exit gesprekken voor deze doelgroep. Met ingang van 2023 nemen we de percentages en de kwalitatieve analyse van startende docenten dat binnen een jaar vertrekt op in het jaarverslag.

Professionalisering

Via de eigen LONT-academie maakt het Alfa-college leren en ontwikkelen van alle medewerkers mogelijk. LONT biedt jaarlijks ruim 40 opleidingen en workshops aan. In 2022 hebben bijna 1200 cursisten zich ingeschreven. Ieder jaar inventariseert LONT welke behoefte er is aan scholing op locaties. Er zijn ook scholingen gericht op strategische speerpunten. Daarnaast maken medewerkers gebruik van extern opleidingsaanbod en interne leer- en ontwikkelbijeenkomsten. De groep onderwijspersoneel scoort gemiddeld een 7,1 (MO, 2022) ten aanzien van tevredenheid over ontwikkelingsmogelijkheden. In het kader van het beleid 'een goed begin' en het werkplezierplan worden eventuele barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden bespreekbaar gemaakt en waar mogelijk weggenomen.

Samenwerkingspartners

DNA-partners en noordelijke mbo's, Arbodienst, coaches, opleiders in de regio (Windesheim, NHL), werkgeversorganisaties (Noorderlink, mbo raad, etc.) en onderzoeksbureaus (Effactory, Hanzehogeschool, etc.).

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

Goed en onderscheidend werkgeverschap en voldoende vakkundige en inzetbare medewerkers.

- ▶ Medewerkers scoren in het medewerkersonderzoek op het onderdeel bevoegenheid in 2027 minimaal een 7,8, op het onderdeel betrokkenheid minimaal een 7,9 en op het onderdeel werkgeverschap minimaal een 6,8.
- ▶ Medewerkers scoren in het medewerkersonderzoek op het onderdeel tevredenheid over ontwikkelingsmogelijkheden in 2027 minimaal een 7,1.
- ▶ Het percentage medewerkers dat aangeeft de werkdruk te hoog te vinden is in 2027 lager dan 29%.
- ▶ Het aandeel docenten met een LC-functie is in 2027 gestegen naar 42% en het aandeel docenten met een LD-functie naar 3,3%, gemeten over het aandeel docenten met een vast dienstverband.
- ▶ Medewerkers met een dienstverband korter dan 2 jaar scoren in het medewerkersonderzoek op de vraag 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken' in 2027 minimaal een 8,2.
- ▶ Onze ambitie is dat iedere medewerker die dat wil, kan en laat zien, doorstroomt.

Maatregelen regeling kwaliteitsafspraken	Invulling Alfa-college
<p>Verplicht: Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inschaling/ doorstroom• Professionalisering• Werkdruk• Begeleiding van startend personeel.	<p>Toepassen: We hebben reeds, in nauwe samenspraak met de OR, nieuw doorstroombeleid ontwikkeld voor onderwijspersoneel. We werken samen met de OR aan een werkplezierplan, als opvolger van het werkdrukplan.</p> <p>We zijn tevreden met het beleid voor startend onderwijspersoneel. Met ingang van 2023 nemen we de percentages en de kwalitatieve analyse van startende docenten dat binnen een jaar vertrekt op in het jaarverslag.</p>
<p>Verplicht: Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/ personeelsbestand in de instelling.</p>	<p>Toepassen: Het Alfa-college heeft samen met de OR kwalitatief en stimulerend doorstroombeleid ontwikkeld. Het uitgangspunt van ons doorstroombeleid is dat iedereen die dat wil, kan en laat zien, doorstroomt. Er is geen limiet aan de aantallen die kunnen doorstromen. Iedereen die het wil, kan en laat zien kan doorstromen. Niet senioriteit, maar kwaliteit is leidend. De kwaliteitscriteria voor doorstroom van LB naar LC en LD, opgesteld samen met de OR, zijn helder en toetsbaar. De doorstroom van docenten heeft onze voortdurende aandacht, waarbij we actief monitoren en evalueren. We verwachten dan ook o.b.v. ons doorstroombeleid dat er groei zal zijn in doorstroom percentages.</p>

Verplicht: Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	Toepassen: In ons aannamebeleid is volop aandacht voor de inzet van zij-instromers.
Eigen maatregel	Samenwerking met noordelijke mbo's als voorloper onderwijsregio.

Doelstelling 3.4 We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt.

UITGANGSSITUATIE

Visie op onderzoek en innovatie

Onze leer- en werkomgevingen stimuleren de ontwikkeling van algemene vaardigheden op het gebied van onderzoek en innovatie, zoals ondernemerschap en lef tonen, reflecteren, analytisch en conceptueel denken, onderzoeken en experimenteren. We stimuleren het innovatieve vermogen van opleidingsteams door het uit te dagen innovatieve plannen te ontwikkelen en daarvoor budget beschikbaar te stellen. Daarnaast participeren we in het innovatienetwerk ECBO.

We werken aan een visie op onderzoek. We merken dat er binnen het Alfa-college al veel aandacht is voor innovatie van leren en praktijk, maar ook dat er nog onvoldoende samenhang is tussen onderzoek, leren en innovatie. Met een visie op onderzoek en meer praktijkgericht onderzoek willen we die samenhang versterken. Onderzoek kan de basis vormen voor innovatieve ideeën, terwijl innovatie nieuwe vragen en uitdagingen kan genereren die verder onderzoek vereisen.

Regionale samenwerking

Samen met onze DNA-partners en de andere noordelijke mbo-instellingen werken wij aan het versterken van de positie van het mbo als volwaardige en gelijke partner in de onderzoeks- en innovatienetwerken in Noord-Nederland. In 2023 is het mbo partner geworden in het netwerk Universiteit van het Noorden om zo gezamenlijk en met waardering voor praktijkleren en praktijkgericht onderzoek, te werken aan een noordelijk ecosysteem van knooppunten (zoals campussen en hubs) waar leren, onderzoek en ontmoetingen worden gecombineerd, zowel multidisciplinair als multilevel. Deze knooppunten sluiten aan bij regionale opgaven. Plannen op het gebied van onderzoek en innovatie (zoals practoraten) worden op noordelijk niveau afgestemd. Binnen diverse projecten wordt samengewerkt met hogescholen/lectoraten en het wo op het gebied van leren en onderzoek ten behoeve van innovatie rondom maatschappelijke vraagstukken, bijvoorbeeld via G-rond, DOC33 en het O2LAB hub Noord¹⁰. De samenwerking zou echter nog meer met elkaar plaats kunnen vinden in plaats van naast elkaar. Deze kans willen wij verzilveren door concrete samenwerking via nieuwe subsidietrajecten zoals binnen NGF, RAAK-PRO of RAAK-Publiek, NRO/NWO en Erasmus.

¹⁰ In G-rond we werken samen aan een versnelling van de transitie van een lineaire naar een circulaire economie binnen de creatieve en maakindustrie. DOC33 is een kennis- en expertisecentrum in Hoogeveen voor circulair bouwen en verduurzaming van de gebouwde omgeving en maakindustrie. Het O2LAB richt zich op verbetering van de kwaliteit en bredere toepassing van het ondernemerschapsonderwijs in samenwerking met het mbo, hbo en MKB.

Practoraten

Het Alfa-college heeft een practoraat Vitaliteit, gekoppeld aan de Vitaliteitscampus, zie ook: [Alfa -college practorale rede Brouwer - YouTube](#). Daarnaast hebben wij samen met Drenthe College en Noorderpoort een practoraat Zorg & Technologie en, vanuit de federatie christelijk onderwijs en Verus, het practoraat Verschillen Waarderen. Dit practoraat zet zich in voor gelijke behandeling, een vreedzame samenleving en het waarderen van verschil. Wij werken samen met de Hanzehogeschool in het lectoraat Ondernemen in verandering. We verkennen momenteel de mogelijkheid voor een practoraat op het gebied van decentrale energieopslag in de gebouwde omgeving. We kijken verwachtingsvol uit naar de door de regering op te stellen visie over practoraten en de realisatie van afspraak dat mbo-scholen dezelfde rechten kunnen krijgen als het hoger onderwijs om aanspraak te maken op onderzoeksprogramma's en toegang tot financiële voorzieningen.

Excellentie

Studenten die dat willen en kunnen, bieden we extra uitdaging in de vorm van excellentieprogramma's. Deze zijn beschikbaar voor alle studenten van alle niveaus. Denk bijvoorbeeld aan Cambridge Engels, project Back to Basic, Brain & Bootcamp, Topacademie. De toegang tot de programma's is laagdrempelig, studenten moeten vooral gemotiveerd zijn om extra tijd en moeite te investeren in excellentieonderwijs. Momenteel zijn er tien excellentieprogramma's. In schooljaar 22-23 hebben ongeveer 230 studenten deelgenomen aan excellentieprogramma's.

Samenwerkingspartners

DNA, partners Universiteit van het Noorden, stichting ieder mbo een practoraat, mbo netwerk excellentie, opleidingsteams.

AMBITIE EN BEOOGD RESULTAAT 2027

De komende vier jaren dragen wij door onderzoek en innovatie bij aan regionale opgaven, op het gebied van energie, circulariteit, vitaliteit en digitalisering. Onze leer- en werkomgevingen stimuleren onderzoek en innovatie, inclusief een onderzoekende houding en vaardigheden.

- ▶ In 2025 hebben we een visie op onderzoek.
- ▶ We doen doorlopend praktijkgericht onderzoek, aansluitend op de maatschappelijke opgaven.
- ▶ Het aantal excellentiemogelijkheden is in 2027 uitgebreid.
- ▶ Eind 2027, en zoveel eerder als mogelijk, is er een nieuw practoraat gestart bij het Alfa-college.

Maatregelen regeling kwaliteitsafspraken	Invulling Alfa-college
<p>Verplicht: Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.</p>	<p>Toepassen: We onderzoeken de mogelijkheid voor het starten van een nieuw practoraat 'Decentrale energie-opslag in de gebouwde omgeving'. We intensiveren praktijkgericht onderzoek vanuit bestaande practoraten.</p>
<p>Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden (voor studenten)</p>	<p>Toepassen: In 2023 wordt er een nieuw actieplan Excellentie ontwikkeld om het aantal excellentiemogelijkheden uit te breiden en de zichtbaarheid te vergroten (zie ook doelstelling 2.1: flexibilisering van leerroutes).</p>
<p>Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling.</p>	<p>Toepassen: We vergroten de rol van onderzoek en innovatie binnen het Alfa-college. Hiertoe ontwikkelen we een visie op onderzoek en onderzoekend vermogen. We faciliteren leren en delen via het masternetwerk waarin master opgeleide docenten participeren en gezamenlijk werken aan vraagstukken en met en van elkaar leren.</p>
<p>Eigen maatregel</p>	<p>We ontwikkelen, in DNA-verband en in samenwerking met de partners binnen de Universiteit van het Noorden, een gezamenlijke kennisagenda Noord-Nederland.</p>



5. MONITOREN EN (BIJ-)STUREN

Binnen het Alfa-college nemen teams verantwoordelijkheid om in eigen tempo, op basis van eigen prioriteiten en passend bij hun ontwikkeling, bij te dragen aan de realisatie van onze strategische doelen. Dit doen we door te werken als een waardengedreven leer- en werkgemeenschap, door het toepassen van methodieken op het gebied van continu verbeteren, door doelstellingen en indicatoren te formuleren en kort cyclisch (bij) te sturen met behulp van data.

Alfa-kompas

Wij hanteren het Alfa-kompas als planning en control methodiek om op een kort-cyclische manier onze resultaten te monitoren en (bij) te sturen. In de jaarlijkse routekaart formuleren we doelstellingen en indicatoren op instellingsniveau, afgeleid van de strategische speerpunten en continuïteitsindicatoren. Locaties en teams vertalen de routekaart naar locatie- en teamroutes. Drie keer per jaar bespreken we de voortgang en de eventuele mogelijkheden om bij te sturen tijdens de zogenaamde navigatiedagen. Dit doen we aan de hand van een rapportage, die we GPS¹¹ noemen. De rapportage is opgebouwd conform de DRAPA-methodiek: doelstelling-realisatie- analyse- prognose- actie. Hiervoor maken we steeds meer gebruik van data, waaronder ons eigen dashboard in Power BI. De rapportage is geen verantwoordingsdocument maar bedoeld om te monitoren, vooruit te kunnen kijken en bij te sturen, lerend van het verleden.

Om focus en versnelling aan te brengen, hebben wij in onze Routekaart (zie bijlage 3) vijf strategische speerpunten vastgesteld:

1. Leven lang ontwikkelen
2. Flexibilisering
3. Digitalisering
4. Vitaliteit
5. Duurzaamheid

¹¹ Gemeenschappelijke Plaatsbepaling t.o.v. de Strategie

Daarnaast monitoren wij de continuïteit aan de hand van de gebieden: student, dagelijkse operatie, medewerker en regio.

Kwaliteitsagenda

Wij integreren de monitoring en verantwoording van de kwaliteitsagenda in het ritme en de instrumenten van het Alfa-kompas. Door de verankering van de ambities, maatregelen en verplichte indicatoren in Alfa-kompas, realiseren we een duurzame verbetering zowel in het onderwijs als in onze samenwerking met onze partners. De voortgang van de kwaliteitsagenda, inclusief de samenwerking, wordt inhoudelijk besproken in het Directeurenoverleg, onder regie van de portefeuillehouder kwaliteitsagenda. Monitoring en eventuele bijsturing gebeurt via de GPS en de navigatiedagen, die drie keer per jaar plaatsvinden.

De focusgroep kwaliteitsagenda zal een proces inrichten voor ontsluiting, monitoring en rapportage van de benodigde data, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten op het dashboard van het Alfa-college.

De voortgang van de ambities en stand van zaken van verplichte indicatoren beschrijven wij in ons jaarverslag. Daar zullen we terugblikken op de ontwikkelingen van het voorgaande jaar. Ook kijken we vooruit en stellen we waar nodig ambities bij of stellen we nieuwe ambities op. Dit alles in samenspraak met onze interne en externe stakeholders. De besturingsfilosofie van continu verbeteren passen we zo ook toe binnen de kwaliteitsagenda.

Betrokkenheid samenwerkingspartners

De voortgang van de realisatie van de ambities en maatregelen wordt per doelstelling geëvalueerd met de betrokken interne en externe stakeholders. Dit gebeurt binnen de bestaande overleg- en planning en control structuren. Vragen die besproken worden, zijn bijvoorbeeld:

- ▶ zijn we tevreden met de voortgang?
- ▶ moeten we bijsturen en hoe?
- ▶ is er nog iets anders nodig?

Als dit leidt tot bijsturing van de ambities of aanpassing van maatregelen, zal dat worden vermeld in het jaarverslag.

Op DNA-niveau worden aanvullend stakeholderbijeenkomsten georganiseerd voor externe samenwerkingspartners die verbonden zijn aan de kwaliteitsagenda. Denk hierbij aan gemeente, provincie, het voortgezet onderwijs, mbo- en hbo-instellingen, universiteiten et cetera.

Tot slot bespreken wij de voortgang van onze strategie met onze instellingsadviesraad. De raad komt minimaal twee keer per jaar bij elkaar, waarin we thematisch met elkaar in gesprek gaan.

Betrokkenheid Ondernemingsraad en Studentenraad

De Ondernemingsraad en Studentenraad worden, in het kader van participatieve medezeggenschap, vroeg betrokken bij relevante ontwikkelingen als mee-, om- en opdenkers, specifiek bij ontwikkelingen waar zij een advies- of instemmingsbevoegdheid hebben. Daarnaast worden de strategische speerpunten minimaal een keer per jaar uitgebreid besproken met de Ondernemingsraad en de Studentenraad. De GPS wordt standaard besproken met de Ondernemingsraad.

De Ondernemingsraad en Studentenraad zijn aan de voorkant betrokken geweest bij de ontwikkeling van de kwaliteitsagenda en hebben input meegegeven. Ook gedurende het proces zijn zij betrokken geweest. We hebben met hen afgesproken dat we in het monitoren en evalueren van de voortgang van de kwaliteitsagenda zoveel mogelijk zullen aansluiten op bestaande instrumenten, zoals de GPS en het jaarverslag.





6. VERDELING KWALITEITS- MIDDELEN

De (her-)verdeling van de kwaliteitsmiddelen is onderdeel van de reguliere begrotingscyclus. Als uitgangspunt is gerekend met de beschikbare middelen. Deze zijn toegekend aan de drie prioriteiten op basis van de inhoud van de kwaliteitsagenda. Onderstaande bedragen zijn afgerond.

Kosten per prioriteit	Bedragen in € (*1,0 mln.)				
Prioriteit Omschrijving	2024	2025	2026	2027	totaal
1. Het bevorderen van kansengebied	5,4	6,2	6,2	6,3	24,2
2. Bevorderen kansrijk opleiden	7,0	5,3	5,3	5,3	22,9
3. Leren voor de toekomst	7,8	7,5	7,5	7,5	30,3
	20,2	19,0	19,0	19,1	77,4

Onderstaande tabel bevat een nadere specificering van de verdeling van de kwaliteitsmiddelen conform de regeling kwaliteitsafspraken. Doelstelling 1.3 (begeleiding van studenten), 3.3 (carrièreperspectief personeel) en 3.4 (practoraten) zijn hier in opgenomen.

Regeling	Bedragen in € (*1,0 mln.)
Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	54,4
Reguliere deel	34,6
Mbo 1/2 begeleiding deel 2024	4,0
Practoraten	2,1
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	13,7

Lumpsum	18,0
Mbo 1/2 begeleiding deel 2025-2027	10,5
Nazorg mbo 2025-2027	0,8
Begeleiding laatste jaars	1,4
Schoolkosten 18- basisvaardigheden	1,0
Orientatieprogramma's	1,4
Professionaliseringsruimte mbo-docenten	2,9
Subsidiereregelingen	5,0
Nazorg mbo 2024	0,2
Doorstroom beroepkolom (vmbo/mbo/hbo)	1,6
Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	3,1
	77,4

De dekking van de kosten per jaar is als volgt:

Dekking kosten	Bedragen in € (*1,0 mln.)				
	2024	2025	2026	2027	totaal
Omschrijving					
Kwaliteitsafspraken	17,1	12,4	12,4	12,5	54,4
Lumpsum	1,7	5,4	5,4	5,4	18,0
Subsidiereregeling					
Nazorg mbo 2024	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2
Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	0,4	0,4	0,4	0,4	1,6
Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	0,8	0,8	0,8	0,8	3,1
	20,2	19,0	19,0	19,1	77,4





BIJLAGEN

Bijlage 1:

Beroepsopleidingen ten behoeve van de maatschappelijke opgave

Deze bijlage bevat DUO-gegevens ten aanzien van aantal gediplomeerde studenten, instroom en percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan bij de beroepsopleidingen (BC-code) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (RIS3), zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen uitgesplitst naar beroepsopleiding (bron DUO)

Thema Woningbouw:

- BC405 – Werkvoorbereiden/uitvoeren
- BC409 – Middenkader bouw en infra
- BC406 – Grond-, water- en wegenbouw
- BC332 – Onderhoud- en verbouwbedrijf
- BC355 – Timmeren
- BC325 – Metselen
- BC239 – Slopen
- BC353 – Tegelzetten
- BC408 – Voegen
- BC381 – Industrieel produceren met hout
- BC311 – Machinaal houtbewerken

BC-code	Niveau	Totaal gediplomeerd 2020-2021	Totaal gediplomeerd 2021-2022
BC405	4	19	16
BC409	4	48	71
BC406	2	11	14
BC332	2	6	10
BC355	2	77	87
BC355	3	56	62
BC325	2	-	6
BC325	3	-	5
BC239	3	5	-
BC353	2	-	-
BC408	Geen gegevens bekend		
BC381	2	8	-
BC381	3	5	-
BC311	2&3	-	-

Thema Zorg:

BC301 specifiek 25498 - Helpende zorg en welzijn
BC223 - Verzorgende-IG
BC113 - Mbo-verpleegkundige
BC310 - Maatschappelijke zorg
BC057 - Doktersassistent
BC203 - Tandartsassistent

BC-code	Niveau	Totaal gediplomeerd 2020-2021	Totaal gediplomeerd 2021-2022
BC301	2	304	321
BC223	3	187	67
BC113	4	212	201
BC310	3	14	157
BC310	4	128	127
BC057	4	27	30
BC203	4	10	18

Thema Onderwijs & kinderopvang:

BC337 specifiek 25485 en 25698 Onderwijsassistent
BC464 - Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen
BC337 specifiek 25484, 25486, 25603, 25696, 25697 Pedagogisch medewerker kinderopvang (3) en Gespecialiseerd pedagogisch medewerker

BC-code	Niveau	Totaal gediplomeerd 2020-2021	Totaal gediplomeerd 2021-2022
BC337	3	28	38
BC337	4	177	219
BC464	4	-	-

Thema Klimaat en energie:

BC302 - Human Technology
BC328 - Engineering
BC371 - Elektrotechnische installaties
BC372 - Werktuigkundige installaties (montage)
BC397 - Koude en klimaatsystemen
BC411 - Service- en onderhoudstechniek
BC426 - Elektrotechnische systemen en installaties
BC505 - Mechatronica

BC-code	Niveau	Totaal gediplomeerd 2020-2021	Totaal gediplomeerd 2021-2022
BC302	4	22	15
BC328	4	109	91

BC371	2	88	59
BC371	3	54	66
BC372	2	34	29
BC372	3	52	33
BC397	3	9	-
BC411	3	29	27
BC411	4	-	23
BC426	4	18	18
BC413	3	-	-

Thema Veiligheid:

- BC165 – Beveiliging (particuliere veiligheid)
- BC356 – Handhaving toezicht en veiligheid (publieke veiligheid)
- BC427 – Leidinggevende team/afdeling/project (specifiek gericht op leidinggeven bij beveiliging)

BC-code	Niveau	Totaal gediplomeerd 2020-2021	Totaal gediplomeerd 2021-2022
BC165	2	53	60
BC356	3	51	48
BC427	4	40	56

Thema Digitale transitie:

- BC080 – ICT Support
- BC303 – IT systems & devices
- BC425 – Softwaredeveloper

BC-code	Niveau	Totaal gediplomeerd 2020-2021	Totaal gediplomeerd 2021-2022
BC080	2	31	51
BC303	3	75	40
BC303	4	62	64
BC425	4	55	42

Instroom en switchers in de geselecteerde beroepsopleidingen

Thema Woningbouw:					
		Totaal instroom nieuwe beroeps- opleiding		Switch	
BC-code		2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
BC405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	8	13	20	12
BC409	Middenkader bouw en infra	57	46	16	11
BC406	Grond-, water- en wegenbouw	9	21	5	7
BC332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	11	7	.	.
BC355	Timmeren	118	147	44	45
BC325	Metselen	8	5	.	.
BC239	Slopen
BC353	Tegelzetten	.	0	.	0
BC408	Voegen/gevelbehandelen	.	.	0	0
BC381	Industrieel produceren met hout	5	.	.	.
BC311	Machinaal houtbewerken	.	.	.	0

Thema Zorg:					
		Totaal instroom nieuwe beroeps- opleiding		Switch	
BC-code		2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
BC301	Dienstverlening	245	216	176	113
BC223	Verzorgende IG	222	216	114	88
BC113	Mbo-Verpleegkundige	283	266	65	69
BC310	Maatschappelijke Zorg	193	203	101	83
BC057	Doktersassistent	27	38	10	14
BC203	Tandartsassistent	11	20	5	11

Thema Onderwijs & kinderopvang:					
		Totaal instroom nieuwe beroeps- opleiding		Switch	
BC-code		2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
BC337	Pedagogisch werk	207	315	93	113
BC464	Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen	37	34	11	11

Thema Klimaat en energie:					
		Totaal instroom nieuwe beroeps- opleiding		Switch	
BC-code		2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
BC302	Human technology	.	5	.	.
BC328	Middenkader engineering	113	108	26	22
BC371	Elektrotechnische installaties	118	113	57	46
BC372	Werktuigkundige installaties (montage)	56	62	21	28
BC397	Koude en klimaatsystemen	13	5	11	10
BC411	Service- en onderhoudstechniek	18	30	26	15
BC426	Elektrotechnische systemen en installaties	8	12	25	32
BC505	Mechatronica (niet in overzicht)	-	-	-	-

Thema Veiligheid:					
		Totaal instroom nieuwe beroeps- opleiding		Switch	
BC-code		2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
BC165	Particuliere beveiliging	57	47	27	31
BC356	Publieke veiligheid	47	45	26	27
BC427	Leidinggeven op basis van vakmanschap	22	29	58	38

Thema Digitale transitie:					
		Totaal instroom nieuwe beroeps- opleiding		Switch	
BC-code		2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
BC080	ICT support	39	30	20	20
BC303	IT systems and devices	120	71	57	63
BC425	Software development	74	71	33	43

Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding.

Waar streepjes staan zijn geen gegevens bekend uit de dataset.

Thema Woningbouw:	
BC-code	Alfa-college
BC405	-
BC409	70%
BC406	-
BC332	-
BC355	71%
BC325	-
BC239	-
BC353	-
BC408	-
BC381	-
BC311	-

Thema Zorg:	
BC-code	Alfa-college
BC301	63%
BC223	81%
BC113	92%
BC310	84%
BC057	95%
BC203	75%

Thema Onderwijs en kinderopvang:	
BC-code	Alfa-college
BC337	86%
BC464	n.v.t.*

*Deze studenten zijn in 2019-2020 nog niet gediplomeerd; de opleiding startte in 2020-2021.

Thema Klimaat en energie:	
BC-code	Alfa-college
BC302	-
BC328	75%
BC371	66%
BC372	67%
BC397	-
BC411	74%
BC426	79%
BC413	-

Thema Veiligheid:	
BC-code	Alfa-college
BC165	45%
BC356	52%
BC427	46%

Thema Digitale transitie:	
BC-code	Alfa-college
BC080	16%
BC303	65%*
BC425	45%**

*In de dataset gebruikgemaakt van "Ict- en mediabeheer" .

**In de dataset gebruikgemaakt van "Applicatieontwikkeling"

Startersresultaat

Beroepsopleidingcode	Beroepsopleidingnaam	Niveau	Instromers			w.v. instromers met studiesucces	
			2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21
bc000	niet gespecificeerd naar beroepsopleiding	4			43		
bc008	Apothekersassistent	4	22	18	16	15	13
bc047	Goederenvervoer	2	42	43	41	39	32
bc057	Doktersassistent	4	25	31	34	21	20
bc080	ICT support	2	63	67	51	52	59
bc084	Interieuradvies	4	40	44	39	35	37
bc089	Keuken	2	34	17	14	16	13
bc089	Keuken	3	20	.	6	7	.
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	269	228	277	239	199
bc165	Particuliere beveiliging	2	85	67	36	73	55
bc165	Particuliere beveiliging	3	.	.	34	.	.
bc189	Schoonheidsverzorging	3	24	11	33	19	7
bc189	Schoonheidsverzorging	4	39	33	26	27	26
bc203	Tandartsassistent	4	12	22	16	12	18
bc223	Verzorgende IG	3	208	182	217	171	159
bc239	Slopen	2
bc279	Ondersteunende administratieve beroepen	2	87	78	56	76	60
bc280	Industriële processen	2	.	.	12	.	.
bc290	Brood en banket	2	9	.	.	5	.
bc290	Brood en banket	3	5	9	5	5	8
bc294	Creatief Vakmanschap	4	20	24	22	17	20
bc296	Facilitaire dienstverlening	4	24	15	10	23	15
bc298	Precisietechniek	2
bc298	Precisietechniek	3
bc299	Financieel administratieve beroepen	3	22	17	9	17	11
bc299	Financieel administratieve beroepen	4	54	40	50	44	34
bc300	Travel, leisure & hospitality	3
bc300	Travel, leisure & hospitality	4	23	14	10	20	7
bc301	Dienstverlening	2	343	334	365	302	288
bc302	Human technology	4	19	14	.	17	14
bc303	IT systems and devices	3	54	34	36	46	27
bc303	IT systems and devices	4	87	77	94	73	66
bc305	Juridisch-administratieve beroepen	4	79	77	47	65	56
bc307	Haarverzorging	2	46	50	62	37	42
bc307	Haarverzorging	3	15	32	36	11	31
bc307	Haarverzorging	4	24	23	16	17	18
bc310	Maatschappelijke Zorg	3	.	52	28	.	43
bc310	Maatschappelijke Zorg	4	184	190	170	154	156
bc311	Machinaal houtbewerken	2
bc313	Management retail	4	62	30	35	46	20
bc318	Marketing, communicatie en evenementen	4	47	28	29	38	20
bc323	Mediavormgeving	4	60	63	50	54	53
bc324	Metaalbewerken	2	19	13	13	16	9
bc324	Metaalbewerken	3
bc325	Metselen	2	10	8	10	8	5
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2	.	.	12	.	.
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	3	.	.	11	.	.
bc328	Middenkader engineering	4	142	109	124	126	102
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	2	.	.	14	.	.
bc333	Ondememerschapp retail	4	.	5	11	.	5
bc334	Ondememer horeca/bakkerij	4	31	13	12	29	12
bc337	Pedagogisch werk	3	66	32	30	61	27
bc337	Pedagogisch werk	4	224	246	182	201	231
bc346	Office- en managementsupport	3	11	11	.	9	10
bc346	Office- en managementsupport	4	27	26	18	23	23
bc350	Sport en bewegen	3	32	45	36	27	39
bc350	Sport en bewegen	4	255	228	217	226	197
bc353	Tegeelzetten	2	.	.	5	.	.
bc355	Timmeren	2	104	143	136	94	121
bc355	Timmeren	3	21	15	.	20	13
bc356	Publieke veiligheid	3	61	63	59	55	56
bc358	Advies en leiding in de verkoop	3	47	37	39	30	27
bc359	Verkoop	2	81	53	46	69	46
bc371	Elektrotechnische installaties	2	86	73	67	76	64
bc371	Elektrotechnische installaties	3	51	28	72	42	24
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2	43	29	27	37	27
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	3	23	22	30	22	18
bc381	Industrieel produceren met hout	2	.	.	5	.	.
bc381	Industrieel produceren met hout	3
bc388	Commerce	4	61	40	35	47	30
bc397	Koude- en klimaatsystemen	2	.	.	8	.	.
bc397	Koude- en klimaatsystemen	3	.	.	5	.	.
bc397	Koude- en klimaatsystemen	4
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	7	7	6	6	7
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	2	25	22	14	16	18
bc408	Voegen / gevelbehandelen	2
bc409	Middenkader bouw en infra	4	99	64	58	86	54
bc411	Service- en onderhoudstechniek	3	13	12	10	13	11
bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	10	9	6	9	9
bc412	Mechatronische systemen	4	13	14	14	11	10
bc415	Vliegtuigbouw	2	.	7	5	.	6
bc416	Logistiek	2	41	31	42	35	26
bc416	Logistiek	3	20	11	26	18	11
bc417	Supervisors logistiek	4	31	29	9	28	26
bc423	Ondememerschapp op basis van vakmanschap	4
bc425	Software development	4	84	71	82	67	58
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4	13	15	8	13	14
bc427	Leidinggeven op basis van vakmanschap	4	19	16	31	17	11
bc464	Medewerker kinderopvang, onderwijs en bew	4	.	43	42	.	40
bc475	Fashion	4	.	.	61	.	.
bc478	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	4	.	.	22	.	.
bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen	2	.	.	28	.	.
bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen	3
	Totaal				3740		
					1080		
					734		
					1926		

Aandeel instromers met studiesucces		
2019/20	2020/21	2021/22*
		0,72
0,68	0,72	0,81
0,93	0,74	0,90
0,84	0,65	0,88
0,83	0,88	0,84
0,88	0,84	0,64
0,47	0,76	0,86
0,35	.	.
0,89	0,87	0,83
0,86	0,82	0,92
		0,79
0,79	0,64	0,73
0,69	0,79	0,69
1,00	0,82	0,75
0,82	0,87	0,86
.	.	.
0,87	0,77	0,79
		0,92
0,56	.	.
1,00	0,89	.
0,85	0,83	0,82
0,96	1,00	0,70
.	.	.
.	.	.
0,77	0,65	0,56
0,81	0,85	0,86
.	.	.
0,87	0,50	0,80
0,88	0,86	0,83
0,89	1,00	.
0,85	0,79	0,81
0,84	0,86	0,85
0,82	0,73	0,77
0,80	0,84	0,84
0,73	0,97	0,83
0,71	0,78	0,81
.	0,83	0,75
0,84	0,82	0,77
.	.	.
0,74	0,67	0,80
0,81	0,71	0,52
0,90	0,84	0,76
0,84	0,69	0,92
.	.	.
0,80	0,63	0,80
		0,67
		0,82
0,89	0,94	0,87
		0,93
	1,00	0,91
0,94	0,92	0,83
0,92	0,84	0,83
0,90	0,94	0,89
0,82	0,91	.
0,85	0,88	0,83
0,84	0,87	0,75
0,89	0,86	0,78
.	.	.
0,90	0,85	0,83
0,95	0,87	.
0,90	0,89	0,83
0,64	0,73	0,77
0,85	0,87	0,65
0,88	0,88	0,85
0,82	0,86	0,88
0,86	0,93	0,89
0,96	0,82	0,87
.	.	.
0,77	0,75	0,89
.	.	0,75
.	.	.
.	.	.
0,86	1,00	.
0,64	0,82	0,64
.	.	.
0,87	0,84	0,85
1,00	0,92	0,90
0,90	1,00	.
0,85	0,71	0,79
.	0,86	.
0,85	0,84	0,74
0,90	1,00	.
0,90	0,90	.
.	.	.
0,80	0,82	0,83
1,00	0,93	0,88
0,89	0,69	0,71
	0,93	0,91
		0,59
		0,86
		0,89
		.
		0,82
		0,83
		0,83
		0,81

Bijlage 2: DNA Ambition paper



Samen Noordoost-Nederland stevig op de kaart zetten!
Ambition paper: strategische samenwerking 2022-2027



Noorderpoort



Inleiding

Drenthe College (vanaf 2024 samen met Terra), Noorderpoort en het Alfa-college werken intensief samen onder de naam **DNA**. Dit gebeurt niet zonder reden, want DNA verbindt. Als drie regionale opleidingscentra (ROC's) houden we van de regio waarin wij werkzaam zijn. We zien potentie in onze studenten, medewerkers en regio. Daarom gaan we met elkaar helpen Noordoost-Nederland steviger op de kaart zetten. Omdat de urgentie hoog is en de kansen groot zijn, zoeken we naar nieuwe vormen van samenwerking waarbij we de regio vooropzetten. Een prachtige regio met veel innovatieve bedrijven en mensen die het verdienen om er met trots te kunnen wonen, werken, leven en studeren. Dit document vertelt over het waarom en hoe van onze gezamenlijke ambitie om krachtig bij te dragen aan de vitaliteit van onze regio.

Koploper in Nederland

Het is voor het eerst in Nederland dat een samenwerking tussen MBO-instellingen op deze schaal plaatsvindt. Onze samenwerking gaat de vrijblijvendheid ver voorbij. Daarmee zijn we een absolute koploper. We willen ook graag een voorbeeld zijn voor de andere regio's in ons land. Het streven is om in de periode tot de zomer van 2027 onze samenwerking organisch en gestuurd te laten groeien. Vanuit de organisatie en met (bestuurlijke) aansturing waar nodig. In onze strategische koers is de zomer van 2027 een belangrijk moment. Want vanaf dat moment willen we met elkaar samenwerken als één krachtige mbo-aanbieder. Daarbij gaan we voor samen ontwikkelen en niet voor fuseren. Fuseren leidt op dit moment niet tot de voordelen die we beogen. Groot worden is voor ons geen doel. Wel willen wij in de haarvaten van onze regio blijven acteren, waarbij we ons aanbod continu aanpassen op wat er nodig is in de regio's. Daarbij maken we gebruik van elkaars kennis & kunde en laten we onze opleidingen, trainingen en cursussen slim op elkaar aansluiten. Zo houden we ons mbo op een hoog niveau en bereikbaar voor onze studenten en worden we ook als partner op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen relevant voor het bedrijfsleven.

1. Verantwoordelijkheid pakken

Noordoost-Nederland is een regio waarin veel gebeurt en gaat gebeuren op de gebieden van vitaliteit, duurzaamheid en digitalisering. Er zijn volop kansen en er zijn ook veel maatschappelijke en sociaal-economische uitdagingen. Om de regio vitaal te houden, is samenwerking binnen het mbo van groot belang. Onze opleidingen, trainingen en cursussen moeten kwalitatief goed zijn en bereikbaar blijven. Niet alleen wat betreft opleidingsaanbod, maar ook letterlijk wat betreft reisafstand en bereikbaarheid met het openbaar vervoer. Als we daarvoor zorgen, kan elke inwoner een vak leren, doorstromen naar het hbo, volwaardig deelnemen aan de maatschappij en goed functioneren binnen zijn of haar eigen beroep. Als mbo-instellingen spelen we dus een heel belangrijke rol. Op de arbeidsmarkt. In de regionale economie. En in het leven van (jonge) studenten. Met DNA pakken we onze verantwoordelijkheid: we zetten met elkaar Noordoost-Nederland stevig op de kaart door met elkaar vraaggestuurd te werken.

Volop kansen

Onze regio is met recht een regio om trots op te zijn. Onze geografische gestrektheid zorgt weliswaar voor een uitdaging op het vlak van het bereikbaar houden van opleidingen. Tegelijkertijd biedt het ook letterlijk ruimte voor de ontwikkeling van innovaties. We zijn een gebied dat uitblinkt in zorg en vitaliteit, in innovatie en digitalisering én we zijn aanjager van de energietransitie en duurzaamheid. Het mbo is echt verankerd in het regionale ecosysteem. Door als ROC's - en daarmee

als een van de grootste werkgevers in het noorden - samen te werken, krijgen we nog meer positieve impact op de regio. We gaan van doelmatigheid naar doeltreffendheid. Daarmee behalen we de gewenste prestaties en beoogde maatschappelijke effecten die we voor ogen hebben.



Regio sterk en vitaal houden

Door sterker onze regio te pakken als kennisinstelling in de regio zorgen wij ervoor dat de huidige en toekomstige generaties een waardevolle plek in de maatschappij en op de arbeidsmarkt vinden. Zo houden we onze regio in de toekomst sterk en vitaal. Hiervoor zijn wel meer financiële middelen nodig, bijvoorbeeld voor het doen van onderzoek binnen diverse expertiseplatforms (practoraten). Door slim samen te werken kunnen we voorzieningen en een aanbod realiseren dat we alleen niet kunnen. Want door samen te werken in plaats van elkaar te beconcurreren kunnen onze beschikbare middelen optimaal ingezet worden voor onze studenten en het regionale bedrijfsleven.

We zijn verheugd dat ook het groene onderwijs van Terra onderdeel gaat uitmaken van het DNA. Terra fuseert met Drenthe College en dit biedt kansen voor de DNA-samenwerking. We vullen elkaar nog beter aan en kunnen ook gebruikmaken van de kennis en ervaring van Terra op bijvoorbeeld het gebied van duurzaamheid, circulariteit en klimaat.

Geëmancipeerde regio

Een vitale regio is in onze ogen een geëmancipeerde regio. Met andere woorden: Noordoost-Nederland moet dé plek zijn waar elke inwoner zich kan kwalificeren met een diploma. Goed beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk. Daarom geven wij onszelf de opdracht om een belangrijke bijdrage te leveren aan sociale emancipatie in de regio. Iedereen kan hier socialiseren met anderen en zichzelf persoonlijk blijven ontwikkelen. Koersen op een vitale, geëmancipeerde regio vraagt om een urgente flexibilisering en modernisering van het mbo. Voordat we daar verder op ingaan, zetten we eerst de kansen en uitdagingen van Noordoost-Nederland op een rij.

Vier uitgangspunten passend bij RIS3-strategie

Bij het ontwikkelen van onze samenwerking sluiten we aan bij de vier uitgangspunten van de RIS3, dé innovatiestrategie van en voor Noord-Nederland. Deze strategie is ontwikkeld door de noordelijke overheden, kennisinstellingen, ondernemers en andere partners – verenigd in de Economic Board Noord-Nederland (EBNN). De RIS3 zet in op een innovatiever en sterker Noord-Nederland. We werken gelijktijdig aan een circulaire, gelukkige en inclusieve regio. Daarmee gaan we de complexe uitdagingen aan en pakken we op een effectieve manier transities en ontwikkelkansen op.

De strategie van Noord-Nederland vertalen we door naar de ontwikkeling van het mbo. Dit gebeurt op campussen en andere plekken verspreid over Noordoost-Nederland waarbij de verschillende domeinen van het mbo en het bedrijfsleven samenkomen. De focus van onze samenwerking is niet algemeen op de hele regio. We kijken juist in de verschillende deelgebieden naar wat er specifiek nodig is. Op basis daarvan onderzoeken we hoe we elkaar kunnen versterken, aanvullen of ondersteunen.

Complexe uitdagingen

Binnen heel Noordoost-Nederland hebben we te maken met meerdere complexe maatschappelijke en sociaal-economische uitdagingen. Dat zien we en daarom pakken wij als regionale opleidingsinstellingen onze verantwoordelijkheid. Door effectief en efficiënt samen te werken vanuit eenzelfde gedachte, zetten we samen Noordoost-Nederland stevig op de kaart. De volgende complexe uitdagingen gaan we daarbij graag aan:

- In onze regio kampen we met de gevolgen die worden veroorzaakt door de klimaatverandering. We hebben vaker last van extreem weer. Er zijn meer stortregens, zwaardere stormen of juist lange drogere en hete perioden.
- Daarnaast hebben we te maken met de gevolgen van de gaswinning. De gaswinning uit het Groningenveld leidt helaas tot aardbevingen wat ons gebied onveiliger maakt. De bevingen veroorzaken schade aan gebouwen en ook de kwaliteit van leven van de inwoners wordt beïnvloed.
- Een andere uitdaging is de toenemende vergrijzing. Daardoor ontstaat er steeds meer krapte op de arbeidsmarkt. Ook in onze regio is er nu al een groot tekort aan vakmensen. Juist het versterken en verduurzamen van woningen, de energietransitie en zorg en vitaliteit vragen om meer personeel.



DNA: krachtig samenwerken, maar met dilemma's

Deze mooie kansen en complexe uitdagingen vragen om de nóg krachtigere samenwerking tussen de drie ROC's. Niet vanuit een concurrentiepositie, maar vanuit een gezamenlijk belang. Om onze ambitie waar te kunnen maken, hebben we wel te maken met een aantal dilemma's op het gebied van financiën, wetgeving en governance.

Onze samenwerking is uniek en moet daarom nog op verschillende gebieden worden ontwikkeld binnen de wet- en regelgeving. Denk aan de vergoedingen voor onderzoek en proctoraten die voor het mbo nog maar minimaal zijn geregeld. Op het gebied van wetgeving en governance gaan we met elkaar ontdekken wat er nodig is om onze samenwerking te ondersteunen.

2. Investeren in student en regio

Drenthe College (vanaf 2024 samen met Terra), Noorderpoort en het Alfa-college zijn de drie grote regionale opleidingscentra in Noordoost-Nederland. Met elkaar bieden we vanuit 44 locaties verspreid over Groningen, Drenthe en Noordoost-Overijssel aan ruim 37.500 studenten en cursisten onderwijs. Samen hebben we een zeer groot bereik om krachtig bij te dragen aan het vitaal maken en houden van onze regio. En dat is nodig want Noord-Oost Nederland heeft te maken met een relatief hoge werkloosheid en een relatief hoog percentage inwoners met een lagere sociaaleconomische status.

In 2020 zijn we begonnen met het ontdekken van een samenwerking. Sinds eind 2022 zijn we als de drie ROC's in het noorden intensiever gaan samenwerken onder de naam DNA. Dat doen we omdat we:

- een oplossing willen bieden voor de grote regionale maatschappelijke en sociaaleconomische ontwikkelingen (zie hoofdstuk 1);

- kwalitatief, relevant en bereikbaar onderwijs willen (blijven) bieden in de regio Noordoost-Nederland (zie hoofdstuk 1).

Kijken naar wat nodig is

Met onze samenwerking gaan we de komende jaren een krachtig bijdrage te leveren aan het innovatiever en sterker maken van Noordoost-Nederland. Dat doen we omdat we studenten een waardevolle plek in de maatschappij en op de arbeidsmarkt gunnen. Zo krijgen zij de kansen die ze verdienen. Want goed en bereikbaar beroepsonderwijs kan het verschil maken tussen kansarm en kansrijk. Als mbo-instellingen gaan we hiervoor heel bewust vernieuwen, van elkaar leren en onderlinge verbindingen leggen en uitproberen. We kijken daarbij naar wat de studenten en de regio's in Noordoost-Nederland nodig hebben. Denk aan voorlichting en werving, de arbeidsmarkt, ICT-voorzieningen, ontwikkeling van het onderwijs en een Leven Lang Ontwikkelen. Natuurlijk zijn we er ook voor onze eigen medewerkers. Zij krijgen door de samenwerking een nog fijnere en uitdagendere plek. Hierdoor kunnen ze zich blijven ontwikkelen en van grote betekenis zijn, voor de studenten en de regio.

Samenwerkingsvorm

In onze route naar een steeds intensievere samenwerking behouden we allemaal onze eigen identiteit. We werken samen op inhoud. Daarbij ontwikkelen we onze samenwerking stap voor stap (letterlijk afdeling voor afdeling). Zo willen we steeds meer gaan werken als één mbo-aanbieder in de regio. Welke verschijningsvorm onze samenwerking uiteindelijk krijgt, gaan we met elkaar ontdekken. We laten de samenwerking de komende jaren organisch ontstaan. Daarbij is er veel ruimte voor initiatieven van medewerkers en management. We onderzoeken met verschillende gesprekspartners (zie hoofdstuk 4) de diverse samenwerkingsmogelijkheden. Een meerwaarde voor een eventuele fusie zien we op dit moment niet voor Noordoost-Nederland (onze studenten, medewerkers en samenleving). Wel zien we een toegevoegde waarde in het bundelen van onze krachten bij diverse onderwerpen, zoals informatietechnologie, Leven Lang Ontwikkelen en voorlichting en werving. We kiezen daarom nu heel bewust voor samen ontwikkelen en niet voor fuseren.

Op het gebied van communicatie en voorlichting richting scholieren en scholen in het voortgezet onderwijs werken de partners van DNA overigens al jaren samen. Deze samenwerking op breidt zich vanuit de DNA-initiatieven steeds verder uit. Zo presenteren we ons bijvoorbeeld gezamenlijk als ROC's in de regio op de Noorderlijke Banenbeurs in Groningen en op het Zoo werkt't Festival in Emmen.

3. Vraaggestuurd samenwerken

Als ROC's bieden we onderwijs en scholing aan studenten tussen de "16 en 76 jaar". Daarmee zijn we er voor het overgrote deel van de inwoners van Noordoost-Nederland. Zij kunnen bij ons een diploma of certificaat behalen binnen veel verschillende vakgebieden en vaardigheden. Ook nieuwkomers kunnen cursussen en dagopleidingen volgen. Elke student kan hierna doorstromen van school naar werk, van werkloosheid naar een baan of doorgroeien binnen de arbeidsmarkt (van werk naar werk).

Onze samenwerking gaat verder dan doelmatigheid. We doen meer dan alleen wat goed is voor onze studenten en onszelf. We willen bijdragen aan de maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan. Dat doen we bijvoorbeeld vanuit de ontwikkeling van campussen. Binnen een campus werken

we samen met maatschappelijke organisaties, het bedrijfsleven en andere onderwijsinstellingen, zoals het hbo. Zo benutten we de potentie in onze regio optimaal, gaan we uitdagingen aan en pakken we kansen.

Vraaggestuurd ontwikkelen

Om met elkaar Noordoost-Nederland stevig op de kaart te zetten, ontwikkelen we het mbo vraaggestuurd. Daarbij leggen we de focus op wat er in een specifieke regio nodig is. Er zijn vier transities in het noorden die voor ons de belangrijke focuspunten vormen:

1. Van lineair naar circulair
2. Van fossiel naar duurzaam
3. Van zorg naar positieve gezondheid
4. Van analoog naar digitaal

Van lineair naar circulair

In een lineaire economie delven we grondstoffen. We verwerken de grondstoffen tot een product en na gebruik gooien we het product weg. In een circulaire economie sluiten we de kringlopen van al deze grondstoffen. Hiervoor is meer nodig dan alleen recyclen. Een circulaire economie levert meerdere voordelen op voor de regio, zoals een verminderde druk op het milieu, een betere concurrentiepositie en het kan bijdragen aan innovatie, groei en banen. Vanuit onze opleidingen kunnen we aan deze doelstelling bijdragen.

- Een mooi voorbeeld is de Innovatiecampus in Emmen. Daar wordt een oude busremise omgebouwd voor bedrijven voor groene chemie. DNA werkt hier vanuit de Universiteit van het Noorden (hbo, mbo en wo) in samen.
- Een ander voorbeeld is onze samenwerking op het Suikerterrein in Groningen. Dit terrein wordt ontwikkeld tot een laboratorium en showcase voor nieuwe ontwikkelingen. Het wordt een plek waar onderwijs, de stad en de ommelanden, ondernemers en overheid samenkomen. Met leer- en werkprojecten op het terrein ontstaan er nieuwe kansen voor de jongeren en volwassenen van Noord-Nederland.

Van fossiel naar duurzaam

Bij de verbranding van fossiele brandstoffen komt het broeikasgas CO₂ vrij. Dat is slecht voor het klimaat. Daarom stimuleert de Rijksoverheid energiebesparing en de stapsgewijze overgang naar duurzame energie. In 2050 moet het energiesysteem CO₂-vrij zijn. Een groene groei vergroot de welvaart in onze regio en versterkt onze concurrentiepositie. Duurzame vernieuwingen leveren geld en banen op.

- DNA werkt onder meer aan het innovatieve EnergyCollege in Groningen. Hier worden de energietransitie en de groei in de energiesector mogelijk gemaakt. Studenten kunnen op deze plek alles leren over thema's als waterstof, circulair bouwen, windenergie en geothermie.
- Ook in Greenwise Campus rond Emmen wordt hard gewerkt aan bijvoorbeeld de toepassing van waterstof. Studenten maken gebruik van de voorzieningen in Groningen. Emmen specialiseert zich, vanuit de behoefte in de regio, in het toepassen van waterstof in de industrie. Ook dragen we samen bij aan de toepassing van waterstof in de mobiliteit en de

gebouwde omgeving. Zo versterken we elkaar en maken we optimaal gebruik van elkaars kunde en kennis die relevant is voor de regionale industrie.

Van zorg naar positieve gezondheid

In de zorg ligt de focus meestal op de aandoening van mensen. De aandacht gaat uit naar de klachten en gezondheidsproblemen en hoe we die kunnen oplossen. Bij positieve gezondheid ligt het accent niet alleen op ziekte. Er wordt ook gekeken naar de mensen zelf, hun veerkracht en wat hun leven betekenisvol maakt.

- Een voorbeeld hiervan is de Technologie en Zorg Academie in Assen waar DNA, samen met gemeentes en zorgorganisaties, grondlegger van is. De missie van TZA Drenthe is om de mogelijkheden van het gebruik van technologie in de zorg optimaal te benutten. Op die manier worden het welzijn, de veiligheid en de zelfstandigheid van zorgvragers vergroot. De werkdruk van zorgprofessionals verlaagd en er wordt een manier gevonden om het toenemend tekort van zorgprofessionals in de regio Drenthe het hoofd te bieden.
- Op de Vitaliteitscampus in Groningen vinden studenten, bedrijven en maatschappelijke instellingen elkaar voor onderwijs, onderzoek en gezamenlijke initiatieven die de fysieke, mentale en emotionele gezondheid van de regio versterken. We werken samen aan een wendbaar en toekomstbestendig mbo dat breed opgeleide professionals, onder wie vitaliteitsambassadeurs, aflevert of bijschoolt. Zo wordt er beter aangesloten op de behoefte in de samenleving. Als mbo-instellingen dragen we hiermee positief bij aan de krapte op de arbeidsmarkt: we leveren professionals.

Van analoog naar digitaal

De economie en arbeidsmarkt veranderen door de opkomende automatisering en technologische ontwikkelingen. Werkgevers zoeken daardoor steeds vaker naar medewerkers die over de juiste digitale vaardigheden beschikken.

- Een voorbeeld hiervan is de IT Hub in Hoogeveen, waar DNA partner in is. De IT Hub brengt business, kennis, innovatie, talent en technologie samen. Wij werken samen met bedrijven en overheden aan het versnellen van innovatieve ontwikkelingen en brengen studenten en bedrijven met elkaar in contact. Zodat bedrijven, overheden, onderwijs, werkenden en werkzoekenden klaar zijn voor de toekomst.
- Binnen de Werkplaats Digitaal Vakmanschap en de Bit Academy in Groningen werken docenten, studenten en bedrijven samen aan praktijkopdrachten waarin digitale innovatie en verduurzaming centraal staan.
- Met het Tech-savvy-programma vergroten we de kansen op de arbeidsmarkt voor werkenden en werkzoekenden. Het programma is gericht op de tien belangrijkste vaardigheden en competenties waarover de moderne medewerker moet beschikken. Ook op deze manier vergroten we binnen onze regio de welvaart en onze concurrentiepositie.

4. Campusvorming in een ecosysteem

In Noord-Nederland zijn er drie kerncampussen die onderling zijn verbonden: Groningen, Emmen en Leeuwarden. Als DNA werken wij intensief samen in Drenthe, Groningen en de kop van Overijssel, maar we vergeten niet dat we onderdeel zijn van een groter ecosysteem, waar ook Friesland een belangrijk onderdeel van is. Daarnaast is er een groot aantal hubs en verschillende typen

knooppunten waar onderwijs, onderzoek, ontmoetingen en wonen worden gecombineerd. Deze hubs en knooppunten sluiten aan bij de lokale behoeften, zoals innovatie, human capital, brede welvaart en maatschappelijke transitie. DNA brengt al deze kennisinstellingen, overheidsorganisaties, bedrijven (bestaand, start- en scale ups) en (soms) ook de woonfuncties (voor studenten, werkende jongeren en medewerkers) bij elkaar. Op die manier wordt er optimaal van elkaar gebruik gemaakt. De hubs en knooppunten profiteren bijvoorbeeld van de Campus Groningen en de Greenwise Campus. Zo ontstaat er door campusvorming een levend ecosysteem.

- De grote steden Emmen, Groningen en Leeuwarden hebben een brede dynamiek die aansluit bij de uitgangspunten van de RIS3 en de grootstedelijke sociaal-maatschappelijke thema's. Emmen heeft de Greenwise Campus en is bijvoorbeeld verbonden met de IThub en DOC33 in Hogeveen en de IQ Boulevard in Hardenberg. Groningen heeft de Zernike Campus als kloppend hart en daarnaast onder meer de Health Campus (UMCG). De Vitaliteitscampus (Kardinge) en de Techniek, Energie en Duurzaamheidscampus (Suikerterrein) worden nog ontwikkeld.
- Steden zoals Assen, Drachten en Appingedam/Delfzijl hebben herkenbare economische en maatschappelijke speerpunten die aansluiten bij de RIS3-thema's. De steden verbinden daarmee direct met de campussen in Emmen, Groningen en Leeuwarden. Zo kent Assen de Techhub en Drachten het Innovatiecluster HTSM. Appingedam/Delfzijl richten zich op energie/waterstof en groene chemie.

5. Ontwikkelpad medezeggenschap en toezicht

Met onze samenwerking willen we Noordoost-Nederland krachtig op de kaart zetten. Hiervoor vinden wij dat er een logische en sterke samenhang moet komen tussen de verschillende campussen en andere onderwijslocaties in de regio. We gaan met elkaar op zoek naar een concrete invulling hiervan en naar innovatieve ideeën. Zo houden we ons onderwijs goed bereikbaar en kunnen we ook kleinere opleidingen blijven aanbieden.

In gesprek met diverse partijen

Onze strategische koers is een ontdekkingsstocht. We gaan het mbo met elkaar toekomstbestendig, vooruitstrevend en innovatief neerzetten. Dat doen we niet alleen. We zoeken hiervoor de regionale samenwerking op met bedrijven en andere onderwijsinstellingen. Over de manier waarop we innovatieve projecten vormgeven, gaan we natuurlijk in gesprek met de daarvoor bestemde partijen. Denk aan onze medezeggenschap, de directie, medewerkers, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), het bedrijfsleven en juristen. Zo zorgen we ervoor dat iedereen meedenkt, meepraat en er toezicht wordt gehouden op onze strategische samenwerking. Omdat onze samenwerking uniek is in Nederland is er nog een ontwikkeling nodig op verschillende gebieden. Denk hierbij aan de vergoedingen voor onderzoek en practoraten die voor het mbo nog maar minimaal geregeld zijn maar waar we wel mee te maken hebben. Ook op het gebied van wetgeving en governance gaan we met elkaar ontdekken wat er nodig is om onze samenwerking te ondersteunen.

6. Tot slot

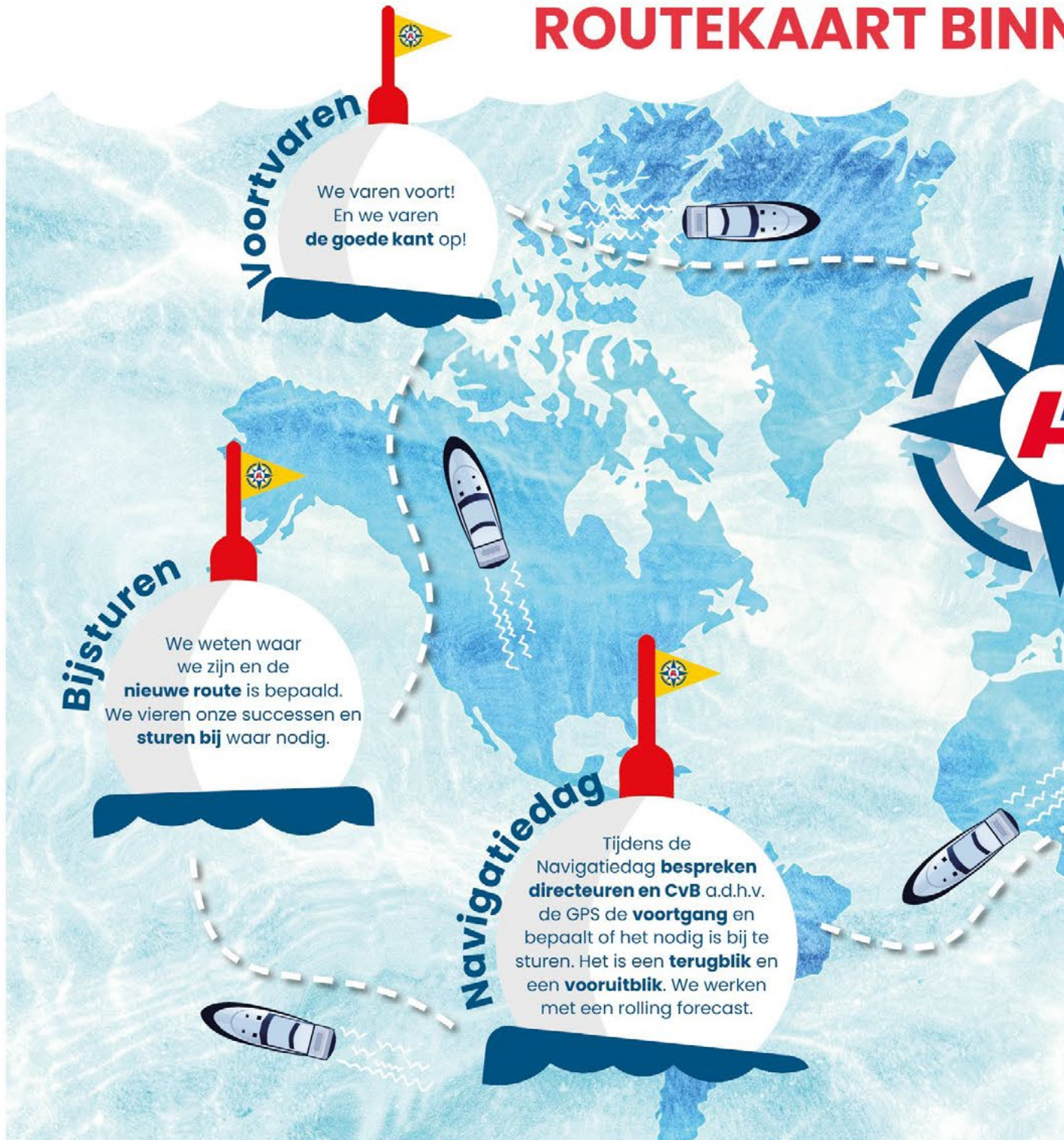
De samenwerking binnen DNA gaat eigenlijk al ver terug. Nu begint deze steeds tastbaarder te worden. Er ontstaan mooie initiatieven en projecten vanuit de verschillende opleidingen en locaties (zoals besproken in hoofdstuk 3). Binnen de samenwerking hebben we een aantal belangrijke

gezamenlijke ambities afgesproken. We willen dat iedereen in Noordoost-Nederland zich een leven lang kan ontwikkelen. We willen werken aan onze verdere digitalisering(strategie) en bedrijfsvoering. We gaan voor toekomstbestendig onderwijs en zetten in op de ontwikkeling van onze medewerkers en de organisaties. De voorlichting en werving pakken we met elkaar op, zoals we dat eigenlijk al twintig jaar in onderlinge afstemming doen. Door ons DNA nu heel specifiek te verbinden, worden we als ROC's nog krachtiger. Zo dragen we bij aan de verdere ontwikkeling van onze regio. We gaan de uitdagingen aan en zetten deze om naar kansen.

Bijlage 3:
Routekaart 2024



ROUTEKAART BINN



NEN ALFA KOMPAS





ROUTE KAART 2024

Het Alfa-college vormt samen met onze studenten en partners een waardengedreven leer- en werkgemeenschap, waar mensen elkaar kennen en naar elkaar omzien. Dit geven wij vorm in uitdagende en zoveel mogelijk realistische leeromgevingen. Wij creëren kansrijke en passende leer- en ontwikkelarrangementen, waar wij studenten, werkenden, werkzoekenden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitdagen zich te ontwikkelen tot nieuwsgierige, maatschappelijke betekenisvolle en vitale (vak-)mensen. Professionals die werken met lef en plezier en die trots zijn op wie zij zijn. Vakmensen die klaar zijn voor de toekomst. Samen vinden we het uit.

KOERSUITSPRAAK 1: BETEKENISVOLLE STUDENT

Samen ontwikkelen we het talent van iedere student.

KOERSUITSPRAAK 2: STERKE REGIO

Samen werken we aan een sterke regio.

KOERSUITSPRAAK 3: BETERE WERELD

Samen creëren we een betere wereld.

WAARDEN



VERTROUWEN



VERBINDEN



ONDERNEMEN



SPEERPUNT:

LEVEN LANG ONTWIKKELING

Wij zetten in op LLO zodat mensen zich kunnen blijven ontwikkelen en eigen regie op loopbaan en leven kunnen nemen.



SPEERPUNT:

FLEXIBILISERING

Door te flexibiliseren kunnen we studenten persoonlijke (passende) leerroutes aanbieden. Een student als partner in opleiding samen met zijn onderwijsteams passende keuzes kan maken, blijvend maatschappelijk betrokken te zijn en blijven. Teams worden uitgedaagd om te experimenteren met verschillende vormen van passende leerroutes voor studenten.



SPEERPUNT:

DIGITALISERING

Wij zetten in op digitalisering van het leren en werken leuker, efficiënter kunnen inrichten zodat studenten beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt die vraagt om medewerkers met digitale vaardigheden.



SPEERPUNT:

VITALITEIT

Wij zetten in op vitaliteit zodat studenten en (toekomstige) medewerkers vitaal blijven en meer leer- en werkplezier beleven.



SPEERPUNT:

DUURZAAMHEID

Wij zetten in op duurzaamheid zodat studenten en medewerkers duurzaam gedrag meenemen in hun denk- en handwijze bij én buiten de school, nu én in de toekomst.

ELEN

nsen
en
n



DOELSTELLING LLO

Het Alfa-college streeft ernaar een actueel en relevant LLO-aanbod te bieden dat afgestemd is op de marktvraag, waardoor:

- a. een waardevolle bijdrage aan de regio wordt geleverd (maatschappelijke rol).
- b. een positieve synergie tussen het LLO-aanbod en het initiële onderwijs ontstaat.
- c. het Alfa-college (of het DNA-label) bekend komt te staan als een toonaangevende LLO-onderwijsaanbieder.
- d. de LLO-deelnemers hun ervaring als positief beoordelen.
- e. de omzet van LLO jaarlijks aanzienlijk groeit in vergelijking met het voorgaande jaar.
- f. eind 2026 een situatie wordt gerealiseerd waarin het LLO-aanbod kostendekkend is.

wij
ende en
en, waarbij
leiding,
m
om zo
rekenisvol
en
teren met
ssende



DOELSTELLING FLEXIBILISERING

1. Flexibel inrichten en ontwerpen van opleidingen: start schooljaar 2024/2025 – eerstejaars studenten starten in minimaal één van de drie varianten en kunnen op meerdere momenten starten/stoppen (in overleg 1 jaar uitstel mogelijk).
2. Ieder opleidingsteam richt hiervoor een passende begeleidingstructuur in om de student te kunnen ondersteunen.
3. Resultaten van experimenteren met verschillende vormen van passende leerroutes voor studenten worden gebruikt voor implementatie en verdere ontwikkeling.

ERING
zodat we
fectiever
n en onze
jn op de
mede-
heden.



DOELSTELLING DIGITALISERING

1. Verhogen van de studenttevredenheid en effectiviteit van het leren door het gebruik van digitale middelen en technologieën in het leerproces.
2. Verhogen van de digitale vaardigheden van de studenten en de medewerkers (docenten versterken digitale didactiek).
3. Verbeteren van de digitale toegang tot leren.
4. Verhogen van de samenwerking met het bedrijfsleven en andere organisaties door middel van digitale technologieën en digitale innovaties.
5. Verhogen van de efficiëntie en effectiviteit van de organisatie door middel van het continu verbeteren van digitale processen en diensten.

T
t



DOELSTELLING VITALITEIT

1. Student
 - a. (Beroeps)vitaliteit is in 2025 opgenomen in het curriculum.
 - b. TestjeLeefstijl wordt structureel gebruikt door studenten.
2. Medewerker: vitaliteit scoort na het laatste medewerkersonderzoek en de meting tijdens de coronaperiode gelijk of hoger.
3. Omgeving: (beroeps)vitaliteit maakt in 2026 een integraal onderdeel uit van alle LLO trajecten binnen het Alfa-college.

AMHEID

d
kers
n in
nnen
de



DOELSTELLING DUURZAAMHEID

1. Studenten, medewerkers en alumni maken bewuste keuzes in het bieden van gelijke kansen (sociale rechtvaardigheid) en vertonen duurzaam en circulair gedrag.
2. Duurzaamheid manifesteert zich in de beroepsinhoudelijke kenniseenheden van iedere opleiding.
3. Aandacht voor duurzaamheid over de volle breedte, dus zowel de rode als groene kant van de duurzame ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals) van de Verenigde Naties.

