

2024 - 2027

KWALITEITS

AGENDA

SOMA College, 13 februari 2024



S O M A
COLLEGE

INHOUDS OPGAVE

VOORWOORD

Welkom op SOMA College

SOMA COLLEGE: BOUWEN AAN JE TOEKOMST

1. Context en beschrijving werkgebied

Dit is SOMA College

Dit doet SOMA College

Ontwikkelingen in de sectoren

2. Uitgangssituatie SOMA College

SWOT analyse

Sterke punten

Kansen

Zwakke punten

Bedreigingen

3. Ambities

1. Toekomstbestendig talent

2. Eigentijds onderwijs

3. Inclusief en toegankelijk onderwijs

Relatie Werkagenda MBO en Ambities SOMA College

4. Beoogde resultaten

Thema 1: Bevorderen van kansengelijkheid

Thema 2: Versterken van de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Thema 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

5. Monitoren en organisatie

6. Meerjarenbegroting

BIJLAGE 1

Tabel beoogde resultaten

3

3

4

5

5

6

7

8

9

10

10

11

11

12

13

13

13

14

16

16

17

18

21

22

24

24

VOOR WOORD

Welkom op SOMA College

Het mbo is de motor waar de Nederlandse economie op draait. Juist nu in tijden van grote verandering is de vraag naar goed geschoolde mbo studenten groot.

Vraagstukken die opgelost moeten worden waarvoor nog niet alle kennis voorhanden is, vragen om goed opgeleide mbo studenten.

SOMA College is een beroepscollege, voorheen vakschool, die mbo studenten opleidt voor een afgebakend werkveld. De sectoren waarvoor we opleiden, staan aan het begin van de transitie van Nederland. SOMA College is het beroepscollege dat studenten een passende en uitdagende vakopleiding biedt. De leerreis van de student is het uitgangspunt voor het onderwijs binnen onze instelling.

De studenten van SOMA College leveren nu en in de toekomst een grote bijdrage aan de energietransitie en de klimaatadaptie. Dit alles doen we met een groot aantal bevlogen en betrokken collega's. Samen met onze stakeholders is er een nieuwe strategische koers vastgelegd. De koers, gecombineerd met de werkagenda mbo, is onze uitvoeringsagenda voor de komende jaren.

In deze nieuwe strategische koers gaan wij:

Bouwen aan je toekomst: SOMA College wil toekomstbestendig talent opleiden voor de infra en GEO-sector. Dit doen we door de leerreis van de student centraal te zetten en door ons onderwijs mee te laten bewegen met maatschappelijke en innovatieve ontwikkelingen. Als beroepscollege hebben we daarbij aandacht voor toegankelijkheid en inclusie.

Onze kwaliteitsagenda is gebaseerd op ons meerjarig strategisch plan. In bijlage 1 verantwoorden we schematisch hoe onze strategische doelen verbonden zijn aan de drie prioriteiten in de Werkagenda MBO.



2 UITGANGSSITUATIE SOMA COLLEGE

In het jaarverslag van 2022 staat een verantwoording van onze kwaliteitsagenda 2019-2022. Het werken met de kwaliteitsagenda 2019-2022 heeft geholpen om meer projectmatig te werken en onderwerpen over een periode van meerdere jaren te agenderen.

Dit alles om het onderwijs dat wij aanbieden aan de studenten te verbeteren en te versterken. De uitkomsten van de kwaliteitsagenda moeten merkbaar zijn in de klas.

Terugblik op de kwaliteitsagenda 2019-2022

We kijken tevreden terug op de uitvoering van de vorige kwaliteitsagenda 2019-2022. Deze hielp om de toenmalige strategische doelen te halen. Toch zijn er een aantal verbeterpunten:

- Het werken met verschillende projectlijnen heeft niet opgeleverd wat we beoogd hadden. Voorafgaand aan de kwaliteitsagenda 2019-2022 was een nieuwe strategische koers uitgezet. Deze koers en de kwaliteitsagenda waren soms afwijkend en soms congruent aan elkaar. Dit alles maakte het voor de medewerkers lastig om te bevatten en te overzien welk project nu welk doel diende. Uiteindelijk is er veel werk verzet zonder dat dit direct gelinkt is aan de strategie of de kwaliteitsagenda. In de nieuwe kwaliteitsagenda is de strategie en de werkagenda mbo samengevoegd tot een centrale agenda, namelijk onze kwaliteitsagenda voor 2024-2027.
- De meeste doelstellingen waren vooraf niet in beeld en de echte vooruitgang is dan moeilijk te meten. Ondanks dat de startsituatie niet geheel duidelijk is voor alle onderdelen uit de oude kwaliteitsagenda hebben wij veel operationele doelen toch kunnen realiseren. In 2021 hebben we onze onderwijsvisie aangescherpt. Deze gaan we de komende jaren verder uitwerken in de projecten.



De strategische speerpunten uit de vorige kwaliteitsagenda waren:

- Goed, uitdagend en toekomstgericht onderwijs.
- Innovatie: SOMA ontwikkelt zich tot kenniscentrum voor de infra.
- Medewerkers zijn betrokken en bevolgen.
- SOMA verbindt een grote behoefte aan personeel in de markt aan een groot aanbod aan jongeren voor de opleidingen.

Om de koppeling te maken tussen de kwaliteitsagenda 2020-2022 en met de huidige kwaliteitsagenda 2024-2027 is een korte samenvatting per doelstelling beschreven. Het werken aan kwaliteit stopt nooit. Daarom is ook de verbinding tussen de vorige kwaliteitsagenda en de nieuwe agenda van wezenlijk belang.

Goed, uitdagend en toekomstgericht onderwijs Student op 1 is in de onderwijslogistiek goed neergezet. We doen alles om studenten sneller en eenvoudiger hun weg te laten vinden in de steeds verder digitaliserende wereld van de school. Vanaf inschrijven, via boeken bestellen op een speciale website voor eerste jaar studenten (SOMA Start), tot en met het steeds beter in kaart hebben van de studenten die extra aandacht en studiebegeleiding moeten hebben.

Binnen de opleidingen zijn we meer projectgericht gaan werken. De praktijk van buiten is op steeds meer onderdelen naar binnen gehaald. Dit klinkt in eerste instantie als iets heel gewoons. Op een beroepscollege die al heel erg op de praktijk gericht is, is dit niet vanzelfsprekend. Dit is onder andere bereikt door het actief benaderen van leveranciers, kennispartners en leerbedrijven om hen te vragen gastlessen te organiseren. In enkele gevallen hebben er hierop volgend excursies plaatsgevonden. Elk jaar gaan groepen studenten op excursie naar bijvoorbeeld een grote machinebeurs, met daaraan gekoppeld culturele thema's.

Alles ten majere van de studenten is de lijn die sinds 2019 is ingezet. Naar aanleiding van de midterm review vanuit de commissie CKMBO en een audit van het kwaliteitsnetwerk is er een extra impuls gegeven aan het kwaliteitsdenken binnen het SOMA College. De bestaande onderwijsvisie is veel explicieter gemaakt en uitgewerkt in de teamplannen. De ontwikkeling van de student kwam hierdoor nog

meer centraal te staan. Zo is er doorgepakt op een verbetering van de begeleiding op school en tijdens de stage. De BPV begeleiding is aangescherpt en sterk verbeterd. Elke student krijgt nu een driehoek gesprek, kort gezegd het zogenaamde 3-gesprek. Dit is een gesprek tussen de student, leermeester en BPV begeleider vanuit de school. De leermeesters worden bij de start van de bpv-periode op school uitgenodigd voor een interactieve bijeenkomst over begeleiden van de studenten en welke verwachtingen wij over en weer van elkaar mogen hebben tijdens de stage.

De begeleiding binnen de school is verbeterd. De SLB'er heeft geleerd om coachingsgesprekken te voeren. De zorg voor de studenten is versterkt door de introductie van twee zorgcoördinatoren. Waarbij ook geldt dat het enthousiasme heel groot was en de structurele inbedding in de volgende periode professioneler kan.

In de afgelopen periode is er veel gebeurd op het vernieuwen van het onderwijs. Het werken in projecten groot of klein is gemeengoed geworden binnen SOMA. De monteurs leren door te ontdekken aan de hand van projecten steeds meer van het vak. De machinisten maken levensechte projecten waar op het eigen SOMA praktijkterrein van 14 hectare groot en soms ook op externe locaties buiten Harderwijk.

Innovatie: SOMA ontwikkelt zich tot kenniscentrum voor de infra

Op het SOMA terrein staan en werken dagelijks de meest toonaangevende grondverzet- en wegenbouwmachines. De studenten leren te werken met het meest innovatieve (fossiele) materieel. Er zijn afspraken met leveranciers dat altijd de nieuwste machines worden geleverd. Dat er veel meer is te halen aan kennis uit de machines en het gedrag van de bediener van de machine is uit onderzoek met de Universiteit van Twente gebleken. Er zijn als gevolg van de kwaliteitsafspraken tal van projecten gestart om het bedienen van de machine te monitoren en verbeteren. Tal van innovatieve toepassingen zijn bedacht en worden uitgetest door studenten van onze school.

Naast een samenwerking met de Universiteit van Twente is er ook een sterke samenwerking op het gebied van graven met behulp van big data. GPS en data verwerkingsontwikkeling doen studenten en medewerkers in samenwerking met Topcon. De wereldmarktleider op het gebied van machinebesturing.

Een aantal andere resultaten van de inzet tot het komen tot een innovatief kenniscentrum is de samenwerking op ons eigen Living Lab. Op een ruime 600 m2 worden nieuwe producten uitgetest en doorontwikkeld in de strijd ter voorkoming van graafschade. De partijen die hierop samenwerken zijn verenigd in een stuurgroep en diverse werkgroepen. Hierin participeren brancheorganisaties zoals Bouwend Nederland, Cumela en de Velin. Ook zijn vertegenwoordigd: Het Kadaster, ministerie van Economische zaken, Netbeheer Nederland, Gasunie en tal van aannemers en leveranciers. Samen met studenten en genoemde organisaties testen wij samen nieuwe producten en blijven wij deze producten door ontwikkelen.

De monteurs werken aan innovaties op hun vakgebied in samenwerking met een consortium van scholen, 3 branche organisaties (Bouwend Nederland, Fedecom en BMWT) en meer dan 50 bedrijven. Dit gebeurt binnen het project Techniek in Motion. Samen zijn wij opdrachtgever voor een practoraat Innovaties opleiding Mobiele Werktuigen; Ontwikkeling van nieuwe lesmodules voor het emissieloos werken en een leidende rol op het gebied van elektrificatie en waterstoftoepassing met een eigen proeflokaal voor studenten en docenten. In samenwerking met SOMA Bedrijfsopleidingen wordt deze kennis ontsloten in het kader van LLO. De ontwikkelde trainingen worden massaal gevolgd door importeurs en fabrikanten van bouwmachines in Nederland. Deze samenwerking met SOMA Bedrijfsopleidingen en de bedrijven heeft een vervolg gekregen in het netwerk van bedrijven die emissieloos werken en bouwen ENI. De lessen uit twee grote projecten uit de vorige kwaliteitsagenda nl TIM en de samenwerking met de UT maken duidelijk dat SOMA College een belangrijke rol heeft te vervullen in het ontsluiten en aanjagen van innovaties in de techniek. De bedrijven en de wetenschap vervullen hun eigen taak en werkzaamheden binnen hun discipline. SOMA College kan hier een belangrijke verbindende praktische schakel tussen vervullen. In de nieuwe kwaliteitsagenda gaat het een stap verder. Naast dat wij meewerken aan verschillende initiatieven gaan wij ook zelf starten met een practoraat. De energie transitie en met name de omschakeling van fossiele brandstoffen als bron voor de aandrijving van mobiele werktuigen hebben een enorme impact op de sectoren waar SOMA College voor opleidt. In eerste instantie gaat dit via de techniek. Waterstof en of elektrificatie zijn hier belangrijke energiedragers van. Anderzijds moet er aandacht zijn voor de bediener en

onderhouder van de mobiele werktuigen. Voor zowel nieuw werknemers (onze studenten!) als de werkzame beroepsgroep komen er enorme veranderingen aan. Juist met SOMA College als kennispartner kan dit onderdeel van de energietransitie een enorme stap voorwaarts zetten.

De ontwikkeling van kennis, in combinatie met het speerpunt Goed, uitdagend en toekomstgericht onderwijs is er geparticipeerd in vier RIF projecten om kennis te ontsluiten en nog aantrekkelijkere opleidingen neer te zetten voor potentiële studenten.

- RIF project gestart met regionaal bedrijfsleven van de geobedrijven in de regio Utrecht Amersfoort (Earth Valley) en de branche organisatie Geo Business voor de ontwikkeling van een niveau 3 opleiding maatvoerder als voorportaal voor de opleiding Landmeten. Bij dit project is ROC Midden Nederland de penvoerder.
- RIF project gedaan met de Vereniging van Wapeningsstaal. Niveau 2 en 3 opleiding ontwikkeld voor zij-instromers. De lesstof is in eigenbeheer ontwikkeld. Later is alles modulair gemaakt om als losse modules voor LLO-doeleinden ingezet te kunnen worden.
- TIM, ontwikkeling van innovatieve kennis op het gebied van elektrificatie en waterstoftoepassingen in landbouw en bouwmachines, ook wel mobiele werktuigen genoemd.
- Tot slotte heeft in de laatste periode van de kwaliteitsafspraken een innovatie haar intrede gedaan binnen de school. Waarbij de doelstelling was alle kennis intern en extern te delen en SOMA te verbinden aan tal van netwerken. Alles gericht op de kennistransfer.
- Een laatste en niet te vergeten wapenfeit in de kennisontwikkeling is die op het gebied van asfalt en de verwerking van asfalt met behulp van Aspari, onderzoek en verwerking van asfalt.

Medewerkers zijn betrokken en bevlogen

Na wisselende uitslagen van medewerker tevredenheidsonderzoeken te hebben gehad heeft het bestuur opdracht geven om extra te werken aan de zorg voor het personeel. Langs de lijn van werkdruk naar werkplezier en tal van andere inzet van middelen is getracht dit te realiseren. Van onvoldoende naar goed om vervolgens weer matig tot op onderdelen onvoldoende te score in de medewerker onderzoeken. De betrokkenheid is erg groot. De kennisdeling en het leren van elkaar binnen en buiten het eigen team kan



beter. Daar blijven we de komende periode ook aan doorwerken. Al met al zijn er wel duidelijke stappen voorwaarts gezet.

De interne communicatie en de ontsluiting van informatie is sterk verbeterd. Hier geldt wel de regel van een haal- en brengplicht en het besef dat niet iedereen over alles gaat. De kennisdeling en de samenwerking met de ondernemingsraad is verbeterd en groeit door.

Ondanks de positieve verbeteringen over een periode van ruim 4 jaar hebben het afgelopen jaar er de nodige personele mutaties plaatsgevonden wat een negatief effect had op het werkplezier.

SOMA verbindt een grote behoefte aan personeel in de markt aan een groot aanbod aan jongeren voor de opleidingen

SOMA College is de opleiding om een mooie carrière binnen de infrasector te bereiken. Een SOMA diploma betekent in heel veel gevallen een gouden

startkwalificatie en een baan voor het leven. Deze kennis is aanwezig bij de doelgroep die al op SOMA studeert, maar niet bij een grote potentiële doelgroep er buiten.

SOMA College is in de afgelopen jaren actief geworden in arbeidsmarktcommunicatie. In de zomer van 2023 was het SOMA College de gastheer voor het grote doe en belevingspark Wij Bouwen de Toekomst. Een initiatief van Bouwend Nederland om jongeren tussen de 4 en 14 jaar te interesseren voor de bouw en infra. SOMA College is de afgelopen jaren breed actief geweest in de voorlichting. Van basisschool tot en met vmbo en havo. Dit is onder andere gerealiseerd door samenwerking met het platform Techniek Noord-Oost Veluwe en de bijbehorende SterkTechniek regio. Tal van activiteiten zijn ondernomen om in contact te komen met vmbo scholen, geo-future scholen en andere potentiële scholen. Elke open dag van een leerbedrijf is bezocht en bemenst met een voorlichtingstand. Het enthousiasme won het van de structuur in deze ronde. In de nieuwe KA wordt veel planmatiger en efficiënter gewerkt om de

gelegde contacten uit te bouwen en de relaties te verduurzamen.

Om meer instroom in het onderwijs te realiseren om uiteindelijk aan de grote vraag vanuit het bedrijfsleven te voldoen is er gestart met extra opleidingslocaties buiten Harderwijk; dichtbij de student en soms gewoon in huis bij een andere onderwijsinstelling. Zo heeft SOMA College nu:

- Satellietlocatie Waddinxveen gestart op de locatie van een bouw- en infra-opleider voor Zuid Holland
- Satellietlocatie Zwolle, binnen Deltion College, overgenomen en door ontwikkeld.
- Ondersteuning Infra opleidingen Koning Willem 1 College (eerst in Oss en Den Bosch, later geconcentreerd in Den Bosch)
- Locatie Den Bosch voor de civiele betonbouwopleidingen, op locatie bij Civilion een detacheerder voor technisch personeel voor de betonbouw.

Carrière perspectief

De onderwijsteams van SOMA College zijn één van de meest belangrijke factoren voor goed en uitdagend onderwijs. Als beroepscollege maken wij een onderscheid t.o.v. van het regionaal onderwijs door veel meer vakgericht te werken. Docenten en instructeurs met zeer veel praktijkervaring vormen de basis voor het verzorgen van vakspecifieke onderdelen. Onze school heeft nauwe banden met het bedrijfsleven wat resulteert in een grote mate van zij-instromers binnen de onderwijsteams.

De zij-instromers volgen allemaal een opleidingstraject bij een hogeschool om hun PDG te behalen. In enkele gevallen volstaat een PDD. De hoge instroom van zij-instromers vertaalt zich in een groot percentage

instructeurs (42%). Een deel van de instructeurs groeit door naar docent. In totaal is 58% van de onderwijsgevende docent. Het is de nadrukkelijke wens om meer docenten aan te trekken om zodoende meer onderwijskundig leiderschap binnen de school te organiseren. De huidige samenstelling binnen de (oude) functiemix is 59% LB, 38% LC en 3% LD docenten. SOMA College streeft naar een verhouding instructeurs – docenten van 50%. Als gewenste indeling zet het bestuur zich in om te komen tot een verdeling van 45% LB docenten, 52% LC docenten en 3% LD docenten.

In het nader te formuleren Strategisch Personeelsbeleid gaan de ondernemingsraad en het bestuur samen de lijnen uitzetten om de doelstellingen met betrekking tot het carrièreperspectief te verwezenlijken. In aanloop naar het nog te vormen strategische personeelsbeleid is er een intern promotie beleid opgesteld en in samenspraak met de ondernemingsraad vastgesteld. Per 1 mei van ieder kalenderjaar worden daarom de vacatures vastgesteld voor doorgroei.

We hebben veel operationele doelen kunnen realiseren. In 2021 hebben we onze onderwijsvisie opgesteld. Deze gaan we de komende jaren verder laden. Onze nieuwe strategie 2023-2027 draagt hieraan bij. Zo passen we onder andere ons onderwijsconcept aan door te flexibiliseren en meer maatwerk te leveren. We scherpen onze doelen aan en herformuleren onze ambities in samenspraak met de sector.

Voor het opstellen van de kwaliteitsagenda 2023-2027 hebben we de huidige situatie in kaart gebracht door onze sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen in beeld te brengen met behulp van interne en externe stakeholders.

SWOT analyse

Sterktes

- Sterke verwevenheid met en hoge waardering door de beroepspraktijk (partnerships)
- Sterke samenwerking bedrijfsleven middels financiële bijdrage van het O&O Fonds Bouw en Infra
- Breed en uniek aanbod voor de sector van zowel BOL-, BBL- als OVO-opleidingen
- Hoge waardering studenten en goede resultaten (rendement, vsv)
- Onderwijsgevend kennen de sector goed, doordat ze er veelal zelf werkzaam zijn geweest
- We bieden naast een leer- ook een leefomgeving
- Goed imago als het beroepscollege voor de infra en GEO

Zwaktes

- De lijn van de onderwijsvisie moet nog verder uitgewerkt worden in de curricula. Via de projecten van de strategie worden deze de komende jaren sterker vertaald naar de curricula.
- Kennis en kunde om onderwijsvernieuwingen om te zetten naar onderwijsaanbod is niet voldoende in de organisatie aanwezig.
- Innovatieve technieken worden in grote snelheid doorontwikkeld. In de huidige structuur is het lastig voor onderwijsgevend om bij te blijven op deze snelheid.
- Het pedagogisch didactisch handelen van onze docenten is nog niet in lijn met de ambitie in de nieuwe strategie (van instructie naar coaching).

Kansen

- Arbeidsmarktperspectief is goed
- Vragen van andere scholen voor samenwerking
- Opleidingswens blijft, want branche heeft grote vraag naar goed en actueel opgeleide mensen
- Markt voor leven lang ontwikkelen blijft als gevolg de technische innovaties
- We hebben duurzame samenwerkingsverbanden met o.a. de universiteit van Twente (living lab), Tech in Motion, Aspari, Earth Valley en GEO Business Nederland
- Door de veranderingen binnen de beroepen in de sector kunnen we een breder potentieel aanspreken in onze werving.
- Satellietlocaties geven ruimte tot groei

Bedreigingen

- Afnemende instroom studenten voor het mbo
- Concurrentie opleidingsaanbod andere scholen
- Moeite nieuwe onderwijsgevend te vinden die beschikken over zowel sterke pedagogisch didactische vaardigheden als (actuele) vakspecialistische kennis
- Door arbeidsmarktkrapte kan het bedrijfsleven neigen naar 'groenpluk'.
- Wanneer we toekomstige innovaties de school in willen brengen zijn daar grote investeringen mee gemoeid (elektrische machine 3 tot 5x zo duur als diesel)



Sterke punten

Het SOMA-College wordt als beroepscollege gewaardeerd binnen de sector, ons diplomarendement is hoog. Studenten maken een gerichte keuze om vanuit het hele land naar Harderwijk te komen voor onze opleidingen. Onderwijsgevendens komen veelal uit het bedrijfsleven. Dit zorgt er niet alleen voor dat ze voor de student goed aan kunnen sluiten op de beroepspraktijk, het zorgt ook voor het vinden en

Kansen

Het arbeidsmarktperspectief voor mbo'ers is goed. Er is veel vraag vanuit de sector naar goed opgeleid personeel. Studenten vinden na diplomering snel en makkelijk een passende baan. Het bedrijfsleven is actief betrokken bij onderwijsontwikkeling en investeert in samenwerking met ons beroepscollege. Technische ontwikkelingen en de veranderende maatschappij vraagt om medewerkers die zich blijven ontwikkelen, flexibel zijn, en oplossings- en samenwerkingsgericht kunnen denken en werken. Dit creëert vraag op het gebied van leven lang ontwikkelen en heeft invloed op de studentenpopulatie die we aanspreken. Zo worden de machines steeds meer geavanceerd waardoor een monteur steeds meer een technicus wordt, de machinist steeds meer een machineoperator met verschillende beeldschermen in de cabine en zal de landmeter steeds meer de bepaler zijn van wat en hoe het gemaakt gaat worden. We staan aan het begin van grootse ontwikkelingen die vragen om andere competenties. Om onderdeel te blijven van die ontwikkelingen zullen steeds meer mensen zich moeten laten om- en bijscholen wat een impuls geeft aan LLO. Om dit nog meer kracht bij te zetten zal het

binden van samenwerkingspartners uit de sector voor dit doel. Daarnaast wordt er naar SOMA College en naar SOMA Bedrijfsopleidingen en Civilion gekeken als een hechte scholingspartner voor de infra, GEO en de civiele betonbouw. Leerbedrijven zijn trouwe klanten voor de nascholing bij SOMA Bedrijfsopleidingen en zoeken via SOMA en Civilion naar nieuwe kennis.

SOMA College in samenwerking met het werkveld gaan starten met een practoraat aangaande vertaling van energietransitie naar de bedienaars en monteurs van mobiele werktuigen¹.

Vanwege de locatie en faciliteiten is fysieke groei in Harderwijk beperkt mogelijk, daarom werken we steeds meer samen met satellietlocaties. Dit is een lijn die we de komende jaren voortzetten. Met de satellietlocaties willen we dichterbij de student toe en aansluiten op de behoefte van de student. SOMA College werkt samen met verschillende partijen. We zien veranderingen in het beroep door technologische ontwikkelingen, waardoor we een bredere doelgroep kunnen enthousiasmeren om te komen werken in de sector. De sector vraagt daarmee namelijk ook om een ander soort werknemer. We anticiperen hierop in onze onderwijsvisie door integraal aandacht te besteden aan 21e-eeuwse vaardigheden. Daarnaast zien we hiermee kansen om onze samenwerkingen uit te bereiden en passen onze marketingstrategie richting studenten hierop aan. Ook versterken we onze samenwerkingen met hogescholen en vmbo's.

SOMA College ontwikkelt zich verder tot expertisecentrum van de infra en GEO. Dit betekent dat wij in staat zijn om actuele kennis binnen te halen, te integreren in ons onderwijs en te verspreiden. Dit is onderdeel van een van onze strategische

doelstellingen 2023-2027. Zo kunnen de medewerkers zich ontwikkelen tot vakspecialist, wat het carrièreperspectief voor onze medewerkers vergroot. En dit terwijl er ook mensen mogen zijn die de basis goed beheersen. Er is dus plek voor iedereen die wil.

¹Mobiele werktuigen is de verzamelnaam voor machines zoals een shovel, graafmachine, mobiele hijskraan, asfaltmachine en wegebouwwals.

Zwakke punten

De onderlinge samenwerking binnen SOMA College kan beter. Medewerkers denken en werken niet vanzelfsprekend cross-sectoraal. De onderlinge samenwerking wordt als te beperkt ervaren, 70% van de medewerkers geeft aan daar verbeterkansen in te zien (Medewerker Onderzoek, 2022).

Daarnaast geeft het medewerker onderzoek aan dat 67% van de medewerkers 1 tot 2 jaar bij SOMA College wil blijven werken, daarmee zien we dat ongeveer een derde van de medewerkers voornemens is om werk elders te zoeken in de nabije toekomst. Wij vinden dit een belangrijk signaal en willen werken aan verduurzaming. Dit werken we uit in een strategisch personeelsbeleid waarmee blijven we investeren in een effectieve personeelsbezetting, zowel kwantitatief als kwalitatief.

Met onze strategische koers 2023-2027, die wij vertaald hebben in drie projectplannen, willen wij focus aanbrengen voor het realiseren van onze ambities. Veel van onze onderwijsgevendens komen uit de sector. Onderwijsgevende zij-instromers hebben een inhaalslag te maken in het ontwikkelen van hun pedagogisch didactische vaardigheden. Onze ambities op het gebied van onderwijsvernieuwing kunnen alleen gerealiseerd worden als pedagogisch

didactische vaardigheden van onderwijsgevendens in lijn meebewegen. Daarom zetten we in op het structureel verder ontwikkelen van deze vaardigheden. Inspelen op de technische innovaties in het veld vraagt een grote investering vanuit ons beroepscollege. Het continu actualiseren van kennis en vaardigheden is voor ons een belangrijke ambitie. Het opdelen van volwassen educatie en het kwalificerend opleiden kent voordelen. Deze keuze is gemaakt op basis van de uitgangspunten van de notitie Helderheid en een andere doelgroep benadering. Echter in het kader van LLO een plek te geven binnen de school kent het ook nadelen. Er vindt tot nog toe een beperkte kennisdeling plaats tussen de Bedrijfsopleidingen en het reguliere onderwijs.

SOMA Bedrijfsopleidingen biedt een aanbod aan dat voor een deel overlappend is op het aanbod van SOMA College. Echter is het aanbod groter en breder dan SOMA College mag aanbieden als beroepscollege. Het is hierdoor mogelijk om veel meer opleidingen en trainingen aan te bieden via SOMA Bedrijfsopleidingen die bijdragen aan de grote opgave als het gaat om klimaatadaptatie en daar aangekoppeld de energietransitie. Op de onderdelen waar de opleidingen en nascholing elkaar treffen vindt uiteraard een samenwerking plaats.



Bedreigingen

Het aantal studenten in het mbo neemt de komende jaren af. We zien daardoor dat de concurrentie tussen de onderwijsinstellingen groter wordt. Bij onze opleiding Allround Technicus en Technisch Specialist zien we dit bijvoorbeeld nu al plaatsvinden. In het verleden hebben we echter ook gezien dat het afnemen van studentaantallen ertoe kan leiden dat andere onderwijsinstellingen stoppen met het aanbieden van concurrerende opleidingen, waardoor er een optimale flexibiliteit van ons college wordt verwacht vanuit het bedrijfsleven.

Analyse

Als we de SWOT op de hand nemen en afwegen en we nemen de juiste besluiten, dan ziet de toekomst voor ons beroepscollege er goed uit. We kunnen met de sterke betrokkenheid van de sector zorgen voor de juiste investeringen op het juiste moment. Omdat de onderwijsgeevenden voor een groot deel uit het bedrijfsleven komen en een sterke betrokkenheid met de school hebben kunnen we ook investeren in pedagogische en didactische vaardigheden mits deze gerelateerd blijven aan het opleiden van gemotiveerde vakmensen voor de infra en GEO. We kunnen als beroepscollege als geen ander zorgen voor kans gelijkheid binnen de Infra- en GEO-sector. Iemand die bij ons binnen komt zal begeleid worden tot een vakman op zijn werkgebied, door de opleiding, maar ook door de cursussen en trainingen van SOMA Bedrijfsopleidingen (LLO).

Het feit dat er steeds meer scholen besluiten om te stoppen met infra en GEO-opleidingen zal een aantrekkende werking hebben op de studenten die bij ons willen leren. Zo wordt het SOMA College, samen met SOMA Bedrijfsopleidingen steeds meer gezien als het kenniscentrum van de infra en GEO. Gegeven dit feit zal dit ook een aantrekkende werking hebben op zij-instroom van studenten. We zullen daarvoor

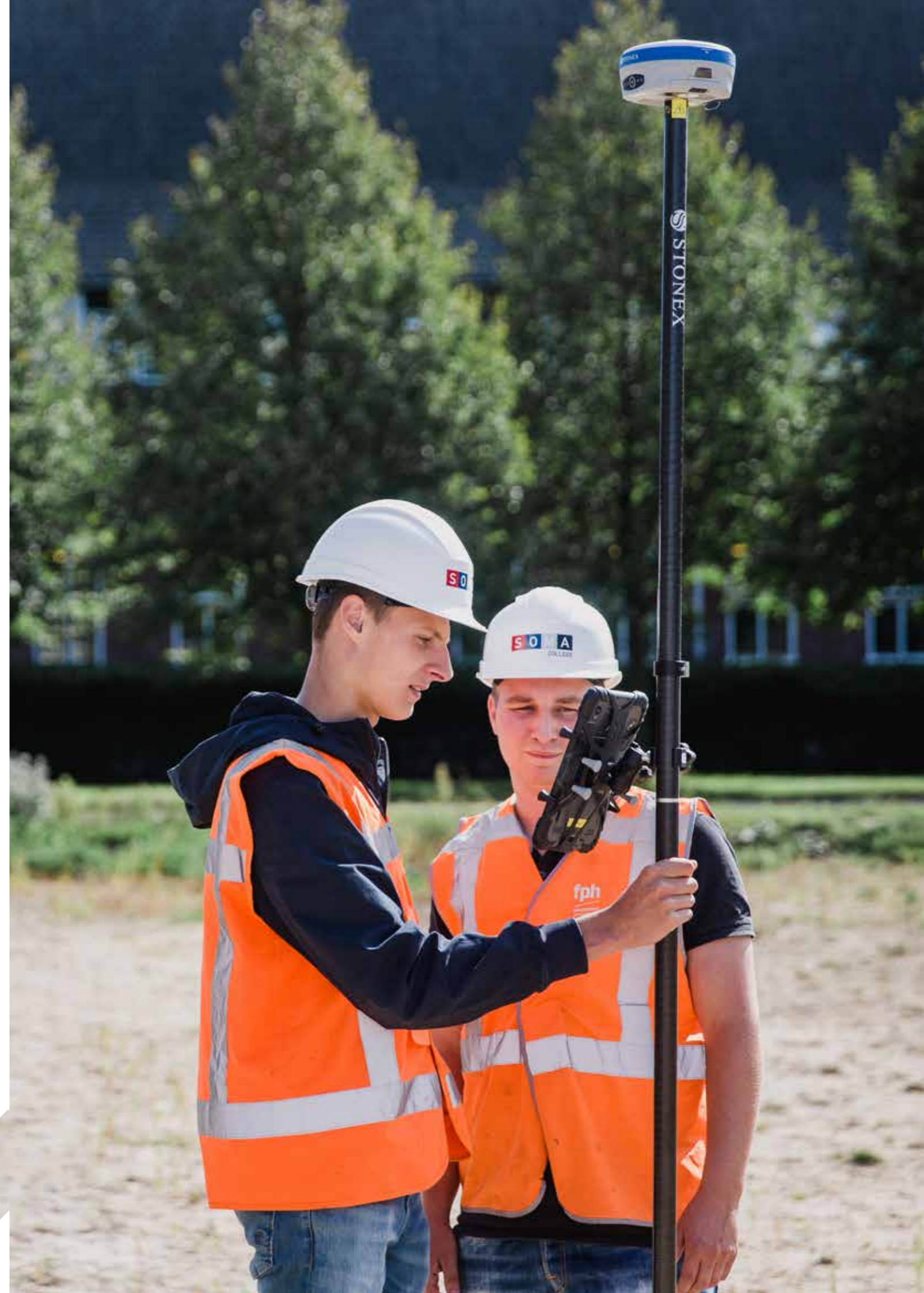
Arbeidsmarkt krapte heeft twee duidelijke gevolgen voor ons beroepscollege. Aan de ene kant zien we dat het moeilijk is om docenten te vinden die zowel beschikken over sterke pedagogisch didactische vaardigheden als vakspecialistische kennis. We willen ook graag met hybride docenten werken, maar zien dat de bedrijven hun personeel moeilijk kunnen vrijmaken om aan deze vraag te voldoen. Aan de andere kant zien we dat bedrijven steeds meer onder druk komen te staan om projecten binnen de infra en GEO te realiseren, wat de kans op groenpluk vergroot.

modulair onderwijs en maatwerktrajecten ontwikkelen. Ook blijven we investeren in een goede begeleiding zodat de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt versterkt wordt.

De nieuwe technische innovaties die de sector kent, kunnen het best ook geconcentreerd worden bij SOMA. In de sector geldt steeds meer de slogan "delen is het nieuwe winnen". Zo kunnen we door middel van de inzet van het skills paspoort de prestaties van studenten steeds beter in beeld krijgen. Dit zal een positief effect hebben op de instroom, maatwerk en modulaire opbouw van de opleidingen. Eveneens zullen we met de oprichting van een nieuw practoraat een bijdrage leveren aan de nieuwe energiedragers voor onze machines. De uitrol hiervan zal merkbaar zijn bij onze opleidingen en ook bij de cursussen van SOMA Bedrijfsopleidingen.

We kunnen dus met onze sterktes en de kansen die er zijn, de zwaktes minder zwak maken en bedreigingen omzetten tot kansen.

In bijlage 1 staat in detail uitgewerkt welke prioriteiten we geven aan de doelstellingen zoals genoemd.



3 AMBITIES

Wij hebben de ambitie om onze studenten toekomstgericht op te leiden zodat zij goed voorbereid zijn op toekomstige ontwikkelingen in de steeds veranderende wereld waarin technische innovaties elkaar in snel tempo opvolgen. Onze ambitie is dat studenten met een SOMA diploma toekomstbestendig zijn doordat een leven lang ontwikkelen voor hen vanzelfsprekend is, zij oplossings- en samenwerkingsgericht zijn, en dat zij (beroepsgericht) taal- en rekenvaardig en digitaal vaardig zijn. Hierdoor zijn zij in staat om mee te bewegen op de veranderingen in de arbeidsmarkt.

Op basis van deze ambitie is de strategische koers 2023-2027 opgesteld. Deze bestaat uit de volgende 3 pijlers.

1. Toekomstbestendig talent
2. Eigentijds onderwijs
3. Toegankelijk en inclusief onderwijs

Per pijler zijn projectplannen opgesteld met heldere en haalbare doelstellingen die in verbinding staan met de thema's van de kwaliteitsagenda mbo. Voor de realisatie, monitoring en borging van het behalen van de geformuleerde resultaten is een projectorganisatie ingericht.

Voorafgaand aan het opstellen van deze pijlers is aan een afvaardiging van onze onderwijsinstelling een toekomstblik gepresenteerd door de voorzitters van CNV vakmensen en Bouwend Nederland. Vervolgens zijn er bedrijvenarena's georganiseerd met onze stakeholders en onze medewerkers. Dit vindt zijn weerlag in de doelstellingen die in de projectplannen van de drie pijlers zijn uitgewerkt.

1. Toekomstbestendig talent

SOMA College is een lerende organisatie. We leren van en met elkaar en betrekken daar continu het bedrijfsleven bij. Er wordt zichtbaar gewerkt aan persoonlijke ontwikkeling: voor studenten en medewerkers is een leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend.

Doelstelling: SOMA College ontwikkelt zich tot een lerende organisatie. Studenten en medewerkers leren door, van en met elkaar, altijd in interactie met haar omgeving.

2. Eigentijds onderwijs

SOMA College biedt eigentijds en state-of-the-art onderwijs waarin we studenten en medewerkers uitdagen de grenzen van hun eigen talenten op te zoeken en zich ontwikkelen tot wendbare, veerkrachtige professionals.

Doelstelling: De onderwijsvisie met bijbehorend onderwijsaanbod is ontwikkeld en geïmplementeerd in de onderwijsteams. Het onderwijs wordt gegeven zoals bedoeld. Studenten met een SOMA diploma sluiten aan op de wensen en behoeften van het bedrijfsleven. De opgestelde kaders voor de ontwerpprincipes van deze onderwijsvernieuwing zijn:

- Flexibilisering en maatwerk: de leerreis van onze student staat centraal.
- Modulair (leereenheden)
- AVO centraal: we richten ons op snel examineren om vervolgens geïntegreerd in het beroepsgerichte onderwijs aan te bieden. Zo blijven onze studenten deze vaardigheden ontwikkelen.
- Co-creatie met bedrijven: we bieden levensecht onderwijs en betrekken het bedrijfsleven bij de inhoud van onze opleidingen.

3. Inclusief en toegankelijk onderwijs

SOMA College is in Nederland vanzelfsprekend het eerste aanspreekpunt voor aankomende mbo'ers die de infra en GEO in willen of daarin al werkzaam zijn. Deze pijler onderscheidt drie hoofddoelen:

- I. SOMA College is een MBO-onderwijsinstelling die een gelijkwaardige en toegankelijke leeromgeving creëert voor alle studenten, ongeacht hun achtergrond, vaardigheden, beperkingen of andere individuele kenmerken. We houden rekening met de diversiteit van studenten en streven naar gelijke kansen en positieve leerervaringen voor iedereen.
- II. SOMA College levert een bijdrage aan de toenemende kwantitatieve vraag van de infra en GEO-sector voor goed gekwalificeerde werknemers. SOMA wil groeien in studentaantallen door vroegtijdig en samenwerking met basis en vervolgonderwijs (VMBO/Havo) jongeren bekend en geïnteresseerd te maken voor een (toekomstig) beroep binnen de sectoren infra en GEO.
- III. SOMA College ontwikkelt zich tot expertisecentrum voor de infra en GEO.

Om de doelstellingen uit de drie pijlers te realiseren worden de bestaande samenwerkingen met kennispartners en bedrijven gecontinueerd. Om het een extra impuls te geven gaat SOMA College starten met een practoraat voor duurzaam werken met nieuwe energiedragers in mobiele werktuigen.



AMBITIES SOMA COLLEGE

Toekomst- bestendig talent

SOMA College is een lerende organisatie. We leren van en met elkaar en betrekken daar continu het bedrijfsleven bij. Er wordt zichtbaar gewerkt aan persoonlijke ontwikkeling: voor studenten en medewerkers is een leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend.

Eigentijds onderwijs

SOMA College biedt eigentijds en state-of-the-art onderwijs waarin we studenten en medewerkers uitdagen de grenzen van hun eigen talenten op te zoeken en zich ontwikkelen tot wendbare, veerkrachtige professionals.

Inclusief en toegankelijk onderwijs

SOMA College is in Nederland vanzelfsprekend het eerste aanspreekpunt voor aankomende mbo'ers die de infra en GEO in willen of daarin al werkzaam zijn

DOELEN SOMA COLLEGE

SOMA College ontwikkeld zich tot een lerende organisatie. Studenten en medewerkers leren door, van en met elkaar, altijd in interactie met haar omgeving

Wij coachen op het talent van studenten en leren hen de regie te nemen over hun eigen leerproces, nu en in de toekomst.

SOMA College zet de leerreis van de student centraal.

SOMA College ontwerpt haar onderwijs in co-creatie met bedrijven.

SOMA College verbindt binnen en buitenschools leren.

SOMA College zet AVO centraal en geïntegreerd in het beroepsgerichte onderwijs.

SOMA start in 2025 met een practoraat voor duurzaam werken met nieuwe energiedragers in mobiele werktuigen

SOMA College levert een bijdrage aan de toenemende kwantitatieve vraag van de infra, Bouw en Geo

SOMA College toegankelijk voor student, alumni, ouders en bedrijven.

SOMA College als kenniscentrum: verstand van vak en onderwijs.

SOMA College denkt in mogelijkheden van de student.

WERKAGENDA MBO

2.1 Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten.

1.2 Verbeteren studentewelzijn en het mbo inclusiever maken.

1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding.

3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk.

2.0 Versterken van de aansluiting onderwijsarbeidsmarkt.

2.2 Studenten krijgen kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte.

2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing, op maat, modulair en via de BBL met aandacht voor maatschappelijke opgave.

3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een gelijkwaardige partner in onderzoeks- en kennisnetwerken.

3.1 Beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.

3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

1.4 Versterken van de beroepsgerichte route.

1.2 Verbeteren studentenwelzijn en het mbo inclusiever maken.

1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.

2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet aan het werk zijn.

4 BEOOGDE RESULTATEN

Thema 1: Bevorderen van kansengelijkheid

SOMA College zet zich in om kansengelijkheid te bevorderen. Gelijke kansen betekent voor het SOMA College dat we met ons onderwijs aan kunnen sluiten op de behoefte van de individuele student.

In onze nieuwe strategie richten we ons op flexibiliseren van ons onderwijs waarin de leerreis van onze studenten centraal staat. We geloven erin dat dit bijdraagt aan het welzijn van de student waardoor zij in staat zijn het beste uit zichzelf te halen. Hierbij is het van belang dat studenten goed begeleid worden in het maken van (juiste) eigen keuzes naar werk of vervolgopleiding, met een nadruk op de begeleiding van niveau 2 studenten. Het ontwikkelen van onder andere coachingsvaardigheden bij onderwijsgevendende wordt ondersteund door een adequaat scholingsplan. Het uiteindelijke doel hierbij is dat iedere onderwijsgevende in staat is om studenten op basis van reflectie en feedforward de juiste keuzes te laten maken.



Resultaat in 2027

- Studenten hebben een studentenkaart die voldoet aan de landelijke standaarden.
- Er is een passend activiteiten aanbod (o.a. sport) voor onze studenten in samenwerking met de gemeente Harderwijk.
- De studentenraad heeft jaarlijks een scholing en ieder kwartaal wordt er door de studentenraad een meting uitgevoerd naar onderwijskwaliteit.
- Het percentage studenten dat zich veilig voelt op school blijft op hoog niveau, vergelijkbaar met de score van 2022.
- We hebben het mentaal welzijn van onze student in beeld, met name voor onze niveau 2 studenten. Dit is een vast onderwerp op de agenda van de studentenraad.
- De functie van zorgcoördinator is bestendig zodat intensievere begeleiding, vooral aan niveau 2, gegeven kan blijven worden.
- De vertrouwenspersonen zijn beschikbaar voor de studenten en zij leveren een jaarlijkse rapportage aan het bestuur.
- We zorgen voor een goede begeleiding van niveau 2 naar 3 waarbij de nadruk ligt op de erkenning van skills om zo het maximale uit de student te halen. Het werken in kleinere groepen is hierbij een optie. Ook het ontwikkelen van nieuwe, individuele leerroutes via maatwerk en het skills-paspoort.
- Recente afspraken op het gebied van zorg die zijn gemaakt met gemeente Harderwijk monitoren we op effectiviteit en stellen zo nodig ons zorgbeleid bij.
- SOMA College behoudt een laag niveau vsv'ers door onder andere in te zetten op goede begeleiding van studenten door middel van een goede zorgstructuur.
- SOMA College behoudt een laag niveau vsv'ers. Doordat het decanaat actief monitort en er tijdig preventieve maatregelen worden ingezet. Daarin inbegrepen is de warme overdracht van school naar werk voor de niveau 2 studenten. In het teamoverleg is VSV minimaal twee maal per jaar geagendeerd.
- 100% van de SLB begeleiders zijn geschoold met het doel om de verschillende begeleidingsbehoeften van studenten voor de niveau 2, 3 en 4 te versterken .
- De studenttevredenheid over de begeleiding tijdens de opleiding is gelijk aan de resultaten van 2022 voor niveau 2 en 3 (3,5).
- De studenttevredenheid over de begeleiding tijdens de opleiding voor niveau 4 is gelijk aan de resultaten voor niveau 2 en 3 van 2022 (minimaal 3.5).
- We versterken samenwerkingen met het vo en hbo en breiden deze uit. In 2027 hebben we een samenwerkingsovereenkomst met minimaal 12 scholen (vmbo's, havo, Technasia en het HBO).
- Onze studenten doelgroep (98% is mannelijk en autochtoon) is verbreed met minimaal:
 - 3% meer vrouwelijke instroom
 - 5% jongeren met een migratieachtergrond
- We investeren in het faciliteren en begeleiden van studenten in het eerste leerjaar van een vervolgopleiding en handhaven minimaal de huidige score voor studiesucces in het eerste jaar van een vervolgopleiding op het mbo en hbo.

Thema 2: Versterken van de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Als beroepscollege voor de infra en GEO bieden we opleidingen met een kansrijk en duurzaam arbeidsperspectief. De vraag vanuit het bedrijfsleven in onze sector naar goed geschoolde werknemers is groot. In de maatschappelijke vragen rondom woningbouw en energietransitie spelen onze sectoren een belangrijke rol. In onze opleidingen besteden we aandacht aan relevante technologische ontwikkelingen, zodat studenten voorbereid zijn op de toekomstige praktijk van hun vak.

SOMA College heeft de ambitie om studenten af te leveren aan het bedrijfsleven die aansluiten op de huidige vraagstukken en eisen in de beroepspraktijk, maar ook een student die gericht is op de toekomstige ontwikkelingen. Iedere afgestudeerde student van SOMA College is leergierig, weet dat de infra en GEO-sector volop in beweging zijn, en anticipeert op de veranderingen die ingezet zijn met betrekking tot de Groene Koers (www.degroenekoers.nl). Voor hem of haar is een Leven Lang Ontwikkelen vanzelfsprekend. Hierdoor levert SOMA College een belangrijke bijdrage aan de toekomstbestendigheid van haar studenten.

Resultaat in 2027

- Het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in gelijke of verwante richting blijft minimaal gelijk aan het percentage van 2022.
- Uitbreiden van aanbod bij en verduurzamen van (huidige) satellietlocaties. Mogelijke uitbreiding van het aantal satellietlocaties in overleg met ROC's i.v.m. doelmatigheid.
- We weten waar het lage aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken door veroorzaakt wordt en geven actief voorlichting over de mogelijkheden van een vervolgopleiding binnen het mbo of hbo.
- Alle SLB'ers en burgerschapsdocenten zijn geschoold op het gebied van hun expertise.
- Gastlessen en bedrijfsbezoeken zijn onderdeel in het onderwijsprogramma (minimaal 2 excursies en 3 gastlessen).
- We werken aan flexibel onderwijs en maatwerk voor al onze studenten. We werken hierbij met modules volgens het lerend kwalificeren principe. Daarnaast gaan we 5 modules ontwikkelen in het kader van excellentie.
- Job-enquête van 2026 laat een score zien van minimaal 4,0 op begeleiding vanuit school.
- De BPV-begeleiders werken overeenkomstig de doelstellingen van het Stagepact.
- We zijn in 2024 gestart met een meldpunt voor stagediscriminatie en in 2027 bekend bij alle leerbedrijven en studenten.
- Welzijn en integrale veiligheid zijn onderdeel van het stagebezoek door de BPV-begeleider.
- Bij een verzoek om buitenlandstage werken we mee om de stage zo goed mogelijk te laten verlopen.
- We realiseren 3 contactmomenten per student, BPV-begeleider en praktijkbegeleider waarvan minimaal 1 keer op locatie. In het kader van bewustwording (stage)discriminatie realiseren we een extra bezoek langs onze leerbedrijven om dit thema onder de aandacht te brengen.
- BPV opdrachten zijn gereviseerd en gedigitaliseerd.
- In het kader van bewustwording heeft elke klas les over (stage)discriminatie en meldingsmogelijkheden als onderdeel van het SLB-programma.
- Onze opleidingen worden aangeboden in leereenheden (modules) voor de basis, plus en innovaties, die flexibel worden gepland.
- We geven ieder jaar een goede voorlichting over opstroom en doorstroom.
- In samenwerking met SOMA bedrijfsopleidingen hebben we een actieve databank met micro-learning voor studenten en de sector.
- We werken samen met minimaal 1 RMT en verspreiden de kennis over kansrijk opleiden naar de overige RMT's.
- We hebben vastgesteld beleid op groenpluk in samenwerking met minimaal 2 brancheorganisaties.

Thema 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Naast onze vakgerichte opgave nemen we ook onze maatschappelijke opdracht als school serieus. We gaan in dit kader actief aan de gang om Nederlands, rekenen en burgerschap nog beter te laten aansluiten bij de beroepscontext, zodat deze vakken meer aansluiten bij de belevingswereld van onze studenten. We vinden het belangrijk dat de inhoud van deze vakken herkenbaar en relevant zijn voor de student.

In onze strategische koers 2023-2027 heeft SOMA College de ambitie geuit om te groeien naar een lerende organisatie. Hierbij wordt 'in ontwikkeling blijven' gestimuleerd als grondhouding. Dit betekent dat we ook actief aandacht besteden aan ontwikkeling van medewerkers. Deze ontwikkeling richt zich zowel op het gebied van kennis van vakinhoudelijke innovaties als op pedagogisch didactische vaardigheden.

SOMA College heeft de ambitie uit te groeien tot het expertisecentrum voor de infra en GEO. Met behulp van de vorige kwaliteitsagenda hebben we hier een goede start mee gemaakt. De komende vier jaar willen we dit vergroten en bestendigen. Dit betekent onder andere dat we bestaande samenwerkingen intensiveren (o.a. met de Universiteit Twente en brancheorganisaties), onderzoeken hoe onze huidige praktijken aansluiten bij bestaande practoraaten en opgedane kennis toegankelijk maken voor de sector. Daarnaast start SOMA College voor het eerst in haar bijna 75 jarig bestaan met een eigen practoraat op het gebied van duurzaam werken met nieuwe energiedragers in mobiele werktuigen.

Resultaat in 2027

- De tevredenheid van studenten over Nederlands en rekenen is gestegen met 5%.
- Al onze onderwijsgeevenden hebben een passende bevoegdheid.
- De organisatiestructuur is aangepast. AVO docenten zijn onderdeel van vakteams en betrokken bij integraal ontwerp van leereenheden en projecten.
- Alle docenten burgerschap voldoen aan het bekwaamheidsprofiel burgerschap. Zo nodig scholen we bij.
- We meten jaarlijks de tevredenheid van studenten over de lessen burgerschap en gebruiken de resultaten voor doorontwikkeling.
- SOMA College groeit naar een lerende organisatie. De tevredenheid van de ontwikkelmogelijkheden van het personeel is verhoogd naar een score van 7,5.
- We investeren in extra (tijdelijke) vakkrachten, zodat de werkdruk wordt verlaagd en er meer ruimte ontstaat voor scholing/deskundigheidsbevordering.
- Onderwijsgeevenden ervaren minder werkdruk. Dit blijkt uit de resultaten van het medewerker onderzoek van 2026.
- We hebben de samenwerking met Universiteit Twente bestendigd.
- Er is een bedrijvenvereniging en een alumnivereniging.
- We zijn aangesloten bij het practoraat Geodesie en Geo-ICT.
- We blijven actief betrokken bij het practoraat Tech in Motion.
- We hebben een eigen practoraat duurzaam werken met nieuwe energiedragers in mobiele werktuigen

5 WAT DOEN WE NIET

- SOMA College heeft ervoor gekozen om internationalisering niet als doelstelling op te nemen in deze kwaliteitsagenda. De reden daarvoor is dat het niet aansluit bij de actualiteit van het bedrijfsleven. De bedrijven in de infra en GEO werken vooral in Nederland en een buitenlandstage voegt derhalve niets of weinig toe aan de praktijkervaring van de studenten. Ook in de curricula van de opleidingen heeft internationalisering geen toegevoegde waarde.
- Het SOMA College werkt landelijk en samenwerking met alle RMT's is niet haalbaar en realistisch. Daarom participeren wij bij niet meer dan 1 RMT.
- Het SOMA College werkt landelijk en samenwerking met alle Sterk-techniek regio's is niet haalbaar en realistisch. Wij werken samen met maximaal 3 STO-regio's.



6 MONITOREN EN ORGANISATIE

Voor het waarmaken van onze ambities hebben we projectorganisatie met monitoring opgesteld. De strategie is verdeeld in drie pijlers. Iedere pijler kent een inhoudelijke eigenaar die in samenwerking met een projectteam de strategie verder concretiseert. Vanuit ieder onderwijsteam wordt minimaal één onderwijsgevende actief in het projectteam. De projectteams ontwikkelen op basis van de concrete opdracht een routekaart voor de realisatie van de doelen. De programmamanager bewaakt de voortgang en is de verbindende factor tussen de projectleiders van de drie pijlers en MT.

Daarnaast wordt de implementatie verantwoord in de staande organisatielijn. De programmamanager en de adviseur kwaliteitszorg organiseren uitbereiding van het kwaliteitszorgsysteem, waarin de doelstellingen van de strategie en kwaliteitsagenda worden gemonitord. De uitkomsten worden voorgelegd aan het college van bestuur (opdrachtgever) en verantwoord door de opleidingsmanagers. De thema's staan minimaal twee keer per jaar op de agenda van het MT-overleg. Ook informeren de projectleiders tijdens iedere SOMA leerbijeenkomst alle medewerkers van SOMA College over de voortgang van hun project. Een SOMA leerbijeenkomst is een gezamenlijke bijeenkomst van al het personeel binnen SOMA College. Elke zes weken vindt dit plaats op de maandag ochtend. Ruim twee uur worden er besteed aan kennisdeling en het informeren van elkaar over school brede thema's. Leren van elkaar en met elkaar is hier een centrale doelstelling.

De voortgang over het carrièreperspectief is periodiek onderwerp van gesprek tussen de ondernemingsraad en het bestuur. Minimaal een keer per jaar staat dit op de agenda voor het overleg tussen de vakbonden en het bestuur. Naast deze verantwoording in de lijn richten we een specifieke klankbordgroep op. Dit zijn externe stakeholders die ook in staat zijn om opleiding overstijgend mee te denken.

SOMA College stelt ieder jaar een auditkalender vast. We vullen deze aan met een jaarlijks dialoog met onze stakeholders om de ontwikkeling en uitvoer van onze doelen uit de kwaliteitsagenda in lijn met onze routekaart te monitoren. Ons doel is een transparante verantwoording naar het ministerie OCW.

Betrokkenheid van stakeholders

De Raad van Toezicht van het SOMA College is een vertaling van de belangrijkste stakeholders. De werknemersorganisaties FNV Bouwen en Wonen en CNV vakmensen zijn vertegenwoordigd. Zij vormen de werknemers delegatie in de raad. De werkgevers worden vertegenwoordigd door twee leden die namens Bouwend Nederland zitting hebben in de raad. De medezeggenschap is vertegenwoordigd in de raad voor een onafhankelijk lid welke een expertise op onderwijs en medezeggenschap heeft. De Raad van Toezicht koppelt op haar beurt weer leden van haar achterban aan diverse thema's die spelen binnen de school. Hierdoor weet SOMA zich gegarandeerd van een grote betrokkenheid vanuit de bedrijven en de werknemers voor wie zag mag opleiden. Met aanpalende branches en vakorganisaties worden uiteraard ook de contacten onderhouden. We richten per groep van opleiding een werkveldadviescommissie (WAC). We overleggen minimaal 1 keer per jaar formeel en bij vragen aan het beroepenveld ook informeel. Het reikt te ver om binnen deze kwaliteitsagenda de gehele stakeholders samenwerkingsmap te presenteren.

Door het centrale unieke opleidingsaanbod is het verzorgingsgebied van SOMA College landelijk. Dit maakt een participatie binnen alle 35 RMT regio's onmogelijk. Samenwerkingen met een regio of een groep gemeenten ook. De gemeente Harderwijk is wel een belangrijke stakeholder met wie er steeds intensiever samen wordt gewerkt. Deze samenwerking zit in het sociaaldomein, duurzaamheid en cultuur en tot slot Onderwijs.

Studentenraad

De studentenraad heeft meerdere keren met de bestuurder gesproken over de uitgangspunten en prioriteiten van de nieuwe kwaliteitsagenda. Op 14 september 2023 heeft de studentenraad ingestemd met de kwaliteitsagenda. Voor de studentenraad is het belangrijk dat de opleidingen goed op het werk bij het bedrijfsleven aansluiten, dat de generieke vakken worden verbeterd en dat de roosters van de opleidingen beter gevuld zijn. In 2019 is de ouder participatie binnen SOMA College in de vorm van een oudercommissie gestopt. In het schooljaar 2024–2025 start er een oudercommissie binnen SOMA College. De oudercommissie gaat samen met de Studentenraad en Ondernemingsraad zorg dragen voor het extra inbrengen van wensen vanuit de stakeholders. Samen werken en een stevige gesprekspartner voor het bestuur helpt het SOMA College vooruit.

Bestuur en studentenraad bespreken de voortgang jaarlijks. Periodiek worden er tevredenheidsmetingen gedaan op onderdelen van de kwaliteitsagenda. Dit wordt gedaan middels een QR-vragenlijst die per kwartaal worden voorgelegd aan alle klassen van het SOMA College. Deze terugkoppeling is dan input voor het gesprek met de bestuurder over de zichtbare en merkbare implementatie van de doelen en acties uit de kwaliteitsagenda. De studentenraad heeft 8x per jaar formeel een overleg met het bestuur. Daarnaast is er ook informeel overleg indien wenselijk. De studentenraad wordt actief betrokken bij aanname van leidinggevenden en bij de presentaties van docenten in het kader van carrièreperspectief.

De samenwerking met de studentenraad is moeizaam. Dat heeft te maken met een aantal redenen. Ten eerste is het SOMA College een beroepscollege die weliswaar centraal in Harderwijk maar een landelijke functie heeft. De studenten komen uit heel Nederland en verblijven op de campus gedurende schoolweek. De BBL-studenten komen 2 aansluitende weken in Harderwijk en zijn daarna weer 8 weken werkzaam bij het eigen bedrijf. Dat betekent dat de betrokkenheid van de BBL-studenten bij de school gering is en daardoor zijn ze moeilijk te motiveren om zitting te nemen in de studentenraad. Er is simpelweg teveel afstand, zowel mentaal als fysiek, om betrokken te zijn bij de studentenraad. Onze belangrijkste 'doelgroep' voor de studentenraad zijn daarom de BOL-studenten die vaker en frequenter in Harderwijk op school zitten.

Het SOMA College vindt echter de inbreng en positie van dermate belang dat de verbetering van de studentenraad een belangrijke prioriteit is. In 2023 zijn er al stappen gezet om het functioneren van de studentenraad op een hoger plan te krijgen.

Er is een jaarplan van de studentenraad opgesteld met daarin de volgende uitgangspunten:

1. Een medewerker van het SOMA College krijgt de expliciete taak 'begeleider studentenraad' en daarvoor worden taakuren beschikbaar gesteld;
2. Er wordt een wervingsfilm gemaakt van de studentenraad die in alle klassen wordt getoond in de introductieperiode van een nieuw cursusjaar. Zo wordt de studentenraad bij alle studenten bekend met daarin ook de betekenis voor alle nieuwe studenten;
3. Elk kwartaal worden alle studenten in alle klassen bevraagd (middels vragen via een QR-code) omtrent onderwijskwaliteit, tevredenheid en merkbare implementatie van de nieuwe kwaliteitsagenda. Deze terugkoppeling is input voor het regelmatige gesprek met de bestuurder;
4. Aan het begin van het cursusjaar worden alle studenten geschoold via JOB. Gezien de landelijke spreiding zal die scholing intern bij het SOMA College plaatsvinden.





7 MEERJAREN BEGROTING

Hieronder staat in hoofdlijnen de meerjarenbegroting die wij hanteren.

De begroting is indicatief. Hoewel wij een goed beeld hebben van de uit te voeren activiteiten en te behalen resultaten, evalueren we jaarlijks en bepalen we bij de opstelling van de jaarbegrotingen de focus voor dat jaar. Hier Excel toevoegen Kwaliteitsagenda 24-27 afgerond op duizendtallen.

Indicatieve meerjarenbegroting

Thema 1: Bevordering van kansengelijkheid

Doelstelling (uit werkagenda mbo)	Maatregelen	2024	2025	2026	2027	Totaal	Verhouding
1.1 Gelijkaardige behandeling van alle studenten in Nederland.	Zie werkagenda	36.000	23.000	24.000	23.000	106.000	7%
1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op in- stellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.	Zie werkagenda	140.000	140.000	140.000	44.000	464.000	30%
1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolg-opleiding.	Zie werkagenda	55.000	160.000	144.000	117.000	476.000	30%
1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom.	Zie werkagenda	60.000	144.000	145.000	128.000	477.000	31%
1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.	Zie werkagenda	10.000	10.000	10.000	10.000	40.000	2%
Totaal kosten		€ 301.000	€ 477.000	€ 463.000	€ 322.000	€ 1.564.000	100%

Indicatieve meerjarenbegroting

Thema 2: Versterking van de aansluiting Onderwijs- arbeidsmarkt

Doelstelling (uit werkagenda mbo)	Maatregelen	2024	2025	2026	2027	Totaal	Verhouding
2.0 Versterken van de aansluiting onderwijsarbeidsmarkt	Zie werkagenda	37.000	38.000	38.000	37.000	150.000	9%
2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten.	Zie werkagenda	62.000	65.000	65.000	48.000	240.000	15%
2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte.	Zie werkagenda	45.000	45.000	45.000	20.000	155.000	10%
2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn.	Zie werkagenda	75.000	400.000	400.000	175.000	1.050.000	66%
Totaal kosten		€ 219.000	€ 548.000	€ 548.000	€ 280.000	€ 1.595.000	100%

Indicatieve meerjarenbegroting

Thema 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Doelstelling (uit werkagenda mbo)	Maatregelen	2024	2025	2026	2027	Totaal	Verhouding
3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.	Zie werkagenda	76.000	114.000	114.000	76.000	380.000	20%
3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs	Zie werkagenda	20.000	30.000	30.000	21.000	101.000	5%
3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel.	Zie werkagenda	75.000	214.000	243.000	164.000	696.000	37%
3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennis- netwerken.	Zie werkagenda	58.000	258.000	199.000	195.000	710.000	38%
Totaal kosten		229.000	616.000	586.000	456.000	1.887.000	100%
Totale kosten alle thema's		749.000	1.641.000	1.597.000	1.058.000	5.045.000	

BIJLAGE 1.

TABEL BEOOGDE RESULTATEN

THEMA 1 Bevorderen van kansengelijkheid			
Doelstelling uit werkagenda mbo	Beoogde resultaten 2027	Verplichte indicatoren voor de in de analyse	Uitwerking SOMA College
1.1 Gelijkaardige behandeling van alle studenten in Nederland	<ul style="list-style-type: none"> • Studenten hebben een studentenkaart die voldoet aan de landelijke standaarden. • Er is een passend activiteiten aanbod voor onze studenten. • Versterken van de kwaliteit van de studentenraad. • Indien de vraag er is, het meewerken aan een internationale stage. 	n.v.t.	<p>Strategische pijler Toegankelijk en inclusief onderwijs Analyse en maatregelen: Lage prioriteit</p> <p>De gemeente Harderwijk kent geen studentenleven zoals in de grote studentensteden. SOMA College organiseert een eigen introductie en daarnaast activiteiten voor studenten die doordeweeks op de campus verblijven. Hierbij zoeken we naar activiteiten passend bij de behoeftes van onze student. Dit doen we in verbinding met de gemeente Harderwijk.</p> <p>SOMA College heeft een groot aantal BBL-studenten. Deze studenten zijn niet gericht op deelname aan een studentenleven zoals een BOL deze kent. Daarnaast zetten we in op het faciliteren van team campus om actief onderzoek uit te voeren naar de vrijetijdsbehoefte van onze BOL-studenten en daar een passend aanbod bij te ontwikkelen. Daarmee willen we studentinitiatieven aanmoedigen en beter faciliteren.</p> <p>In de omgeving van de satellietlocaties speelt de vraag naar een studentenleven ook niet, vaak ook vanwege de BBL-vorm (zijn meer werknemer dan student).</p> <p>Analyse en maatregelen: hoge prioriteit</p> <p>Om een goed beeld te blijven krijgen van de behoefte van onze student willen we de studentenraad faciliteren om zich verder te professionaliseren doormiddel van trainingen en learning by doing.</p> <p>Analyse en maatregelen: lage prioriteit</p> <p>Indien een student een vraag heeft over een buitenlandstage, dan werken we hieraan mee. Deze is er af en toe bij een student welke werkt bij een aannemer met buitenland activiteiten.</p>
1.2 Verbeteren van studenten-welzijn en de (integrale) veiligheid op scholen en leerbedrijven. Vergroten toegankelijkheid van het mbo voor studenten met een ondersteunings-behoefte.	<ul style="list-style-type: none"> • Het percentage studenten dat zich veilig voelt op school blijft op vergelijkbaar hoog niveau • We hebben het mentaal welzijn van onze student in beeld. • De functie van zorg coördinator is bestendig. • Recente afspraken die zijn gemaakt met gemeente Harderwijk monitoren we op effectiviteit en stellen zo nodig ons zorgbeleid bij. 	<ul style="list-style-type: none"> • Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling: 84,6% Score 4.3 (Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023, tabel 10/JOB) • Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf wordt gemeten nadat het nieuw meetinstrument beschikbaar is. • Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid: 1% (Bron: Instellings-rapportage NPO studentenpeiling) 	<p>Strategische pijler: Toegankelijk en inclusief onderwijs Analyse en maatregelen: hoge prioriteit</p> <p>SOMA College ziet een veilige leer- en woonomgeving als een belangrijke voorwaarde om tot leren te komen. Het cijfer dat de studenten hieraan toekennen is hoog (84,6%) en hier herkennen wij ons als organisatie in (ons kent ons). Dat betekent echter niet dat we er zijn. Om het cijfer hoog te houden zullen we constant alert moeten zijn en jaarlijks dit moeten monitoren. Incidentele gevallen van onveiligheid kunnen gemeld blijven worden bij de SLB'er, zorgcoördinator, vertrouwenspersoon, campusmedewerkers en/of het onderwijsteam. Dit heeft als effect dat het aantal vsv laag is, diplomarendement hoog en de sfeer op school goed is. Het bestuur krijgt jaarlijks een rapportage van de vertrouwenspersonen van de studenten om dit goed te kunnen monitoren.</p> <p>Studentenwelzijn en integrale veiligheid staat op de agenda van de studentenraad en in overleg met het bestuur wordt minstens 2 maal per jaar centraal besproken. In dit overleg wordt aandacht besteedt om mogelijke taboe op deze thema's te doorbreken.</p> <p>In de gesprekken met de BPV-begeleider is welzijn en integrale veiligheid bij het leerbedrijf één van de onderwerpen die op de agenda staan. In de opdracht van de BPV- begeleiders staat de monitoring van de veiligheid bij leerbedrijven. Ondanks dat dit laag is starten we met een meldpunt stage</p>

Doelstelling uit werkagenda mbo	Beoogde resultaten 2027	Verplichte indicatoren voor de in de analyse	Uitwerking SOMA College
			<p>Het NPO-onderzoek laat zien dat weinig studenten problemen ondervinden met mentaal welzijn (1%), maar dit onderzoek kent weinig respondenten. Daarom oriënteren we ons in 2024 op een manier om de mentale gezondheid van studenten blijvend beter in beeld te hebben. In 2024 stellen we op basis van deze uitkomsten een passend handelingsplan op wat we blijvend evalueren.</p> <p>Op basis van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) hebben we de afgelopen jaren sterker kunnen inzetten op onze zorgstructuur. In het kader van toegankelijkheid en inclusie willen we onze huidige aanpak bestendigen binnen de organisatie in Harderwijk en onze satellietlocaties. Hiervoor hernieuwen we de functie van zorgcoördinator en breiden we deze verder uit. De intake is gewijzigd zodat al vooraf bekend is of er een zorgvraag is. Recent zijn er afspraken gemaakt met de gemeente Harderwijk dat studenten die staan ingeschreven bij SOMA College altijd terecht kunnen bij deze gemeente met een zorgvraag (Jeugdhulp en volwassenenzorg), ook al staan deze studenten niet formeel ingeschreven als inwoner van de gemeente Harderwijk. Op deze manier bedienen we onze studenten die uit het hele land komen met de gemeente als centrale partner. Onze SLB'ers en BPV'ers krijgen gerichte scholing om gedrag/leerproblematiek eerder te herkennen/erkennen, zodat studenten tijdig doorverwezen worden naar de zorgcoördinator. Onze locatie in Den Bosch kent een specifieke doelgroep met zijn eigen problematiek. Daarom is er ook in Den Bosch een eigen zorgcoördinator aangesteld.</p>
1.3 We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgoopleiding. We zetten ons maximaal in om de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters af te remmen en om te buigen.	<ul style="list-style-type: none"> • SOMA College behoudt een laag niveau vsv'ers. Doordat het decanaat actief monitort en er tijdig preventieve maatregelen worden ingezet. • Professionalisering SLB begeleiders met aandacht voor de verschillende begeleidingsbehoeften van studenten. • De studenttevredenheid over de begeleiding tijdens de opleiding is gelijk aan de resultaten van 2022 voor niveau 2 en 3. • De studenttevredenheid over de begeleiding tijdens de opleiding voor niveau 4 is gelijk aan de resultaten voor niveau 2 en 3 van 2022 (minimaal 3.5). 	<ul style="list-style-type: none"> • Situatie 2021 (uit jaar verslag 2022) VSV N2 7,9% VSV N3/4 0,4% • Aantal voortijdig schoolverlaters per jaar uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg: Niveau 2: 5% Niveau 3: 1% Niveau 4: geen (Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023, tabel 5) • Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft: Betontimmeren: 100% GWW: 63% (Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023, tabel 8) • Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding. Instelling score: 3.4 Niveau 2: 3.6 Niveau 3: 3.5 Niveau 4: 2.5 (Bron: JOB) 	<p>Strategische pijler: Toekomstbestendig talent Strategische pijler: Toegankelijk en inclusief onderwijs Analyse en maatregelen: Hoge prioriteit</p> <p>Het aandeel vsv'ers bij SOMA College was en is laag. Wij zijn een kleine school met hoofdzakelijk kleine klassen (max 18, praktijk max 6) onze studenten worden her- en erkend. Daardoor is er veel persoonlijke aandacht en geven zo inhoud aan "de student op 1". We hebben goede contacten met de sector. Dat resulteert in lage cijfers voor vsv, maar dat betekent niet dat we niets te doen hebben. We willen de cijfers ook graag goed houden en dat vraagt een continue alertheid. Ook in de vorige kwaliteitsagenda had dit onze aandacht.</p> <p>De BBL en OVO studenten hebben al een werkgever. De meeste BOL-studenten hebben al een baan voordat ze SOMA College verlaten. Dit willen we komende jaren continueren. Belangrijk hierbij is dat we het aantal BPV bezoeken (3 bezoeken in de driehoek student, BPV-begeleider en leermeester) blijven continueren voor deze doelgroep (BOL).</p> <p>Het aantal vroegtijdig schoolverlaters wordt tegengegaan doordat de SLB'ers, de zorgcoördinatoren en het decanaat intensief samen werken. De VSV-cijfers worden gemonitord door het decanaat. Bij een stijgend aantal vroegtijdig uitval wordt door het decanaat signaleerd en gecommuniceerd in de lijn zodat preventieve maatregelen ingezet kunnen worden. De onderwijsteams zien een vsv'er als een gemiste kans voor het vak. Daardoor worden de studenten minimaal 2 keer per jaar in het teamoverleg besproken met extra aandacht voor vsv.</p> <p>De tevredenheid over de begeleiding willen we op hetzelfde niveau houden voor de niveau 2 en 3. Ondanks dat de verwachting is dat de vernieuwingen die gaan plaats vinden in ons onderwijs komende jaren de tevredenheid in eerste instantie negatief zal beïnvloeden. Op hetzelfde niveau houden betekent in dat geval inzetten op adequate begeleiding voor student, deskundigheidsbevordering van de SLB'er ten behoeve van een zorgvuldige en realistische implementatie van het herontwerp van het onderwijs (flexibel, modulair, maatwerk).</p> <p>De tevredenheid over de begeleiding van niveau 4 is laag. Deze cijfers niveau 4 zijn op basis van de zogenoemde eenjarige 'kopopleiding K4' (na afronding niveau 3). Uit gesprekken met studenten hebben we geconstateerd dat dit jaar als zwaar wordt ervaren. Door het herontwerp van ons onderwijs gaan we ervanuit dat we meer maatwerk kunnen leveren en beter aansluiten op de individuele behoefte van de student.</p> <p>De begeleiding van de niveau 4 studenten van de overige opleidingen zijn hoog, maar dit wordt niet gemeten omdat dit relatief kleine opleidingen zijn (Uitvoerder GA, Landmeter en technicus mobiele werktuigen).</p>

Doelstelling uit werkgang mbo	Beoogde resultaten 2027	Verplichte indicatoren voor de in de analyse	Uitwerking SOMA College
1.4 We versterken de beroepsgerichte route. Dit doen we door het faciliteren van vmbo, mbo en hbo.	<ul style="list-style-type: none"> We versterken samenwerkingen met het vo en hbo en breiden deze uit. In 2027 hebben we met minimaal 12 scholen een samenwerkingsovereenkomst (vmbo's, havo, Technasia en het HBO). Onze doelgroep (98% is mannelijk en autochtoon) is verbreed met minimaal: <ul style="list-style-type: none"> - 3% meer vrouwelijke instroom - 5% jongeren met een migratieachtergrond We handhaven minimaal de huidige score voor studiesucces in het eerste jaar mbo en hbo. 	<ul style="list-style-type: none"> Succes in het eerste jaar mbo Instellingsniveau: 87% Betontimmeren: 50% Machinisten: 93% GWW niveau 2: 83% GWW niveau 3: 91% Middenkader Bouw/Infra: 41% Voertuigen en mobiele werktuigen: 68% (Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023, tabel 9) Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen Score: 83% (Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023, tabel 6) 	<p>Strategische pijler: toegankelijk en inclusief onderwijs Analyse en maatregelen: gemiddelde prioriteit</p> <p>SOMA College is voor velen tijdelijk eindonderwijs en kent relatief weinig doorstroom. Studenten kiezen bewust voor een opleiding bij het beroepscollege voor de infra en GEO. Opstroom is er tussen de verschillende niveaus van 2 naar 3 en van 3 naar 4. Dit is geborgd in een doorlopende leerlijn. Goed opgeleide vakmensen is het doel waar de school zich op richt en aan verbindt. We investeren in een goede voorlichting van opstroom. De onderwijsteams nemen dit op in hun teamplannen. Veel studenten doen ook een niet volledige vervolgopleiding via SOMA Bedrijfsopleidingen (LLO).</p> <p>Studenten krijgen een stevige basis mee om succesvol door te kunnen stromen naar het hbo (N4) of ander vervolgonderwijs (N2 en N3 vaak bij SOMA College), maar dit is geen doel op zich. De scores op studiesucces laten zien dat studenten zich in geval van doorstroom goed kunnen redden. Dit willen we handhaven.</p> <p>Door middel van verschillende onderzoeken heeft SOMA College haar huidige en potentiële studentenpopulatie in kaart gebracht. Belangrijk speerpunt van onze strategische koers is het actief aanpassen van onze werving op diverse doelgroepen en zoeken naar meer verbinding met andere scholen (PO, VO en hbo)</p> <p>Komende jaren zullen we verder inzetten op het versterken van de beroepsgerichte route, door naadloze aansluiting voor in-, op- en doorstroom.</p>
1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.	Laaggeletterdheid erkennen we als een gegeven. Voor onze niveau 2 studenten letten we op taalcomplexiteit van de leermiddelen. Studenten worden via de beroepscontext geactiveerd in hun taalontwikkeling.	Geen expliciete indicatoren	<p>Geen onderdeel van een strategisch plan. Analyse en maatregelen: Lage prioriteit</p> <p>SOMA College zet zich in om Nederlands en rekenen contextrijk aan te bieden op een manier die past bij en aanspreekt tot onze doelgroep. Hiervoor hebben we binnen de strategie 2023-2027 een plan ontwikkeld, waarbij AVO en vakkennis dichter bij elkaar gebracht worden. We ontwikkelen hiernaast geen specifieke lijn op laaggeletterdheid vanwege de samenstelling van onze doelgroep en het onderwijsteam.</p> <p>Indien gevraagd willen wij medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief.</p>

THEMA 2 Versterking van de aansluiting Onderwijs-arbeidsmarkt			
Doelstelling uit werkgang mbo	Beoogde resultaten 2027	Verplichte indicatoren voor de in de analyse	Uitwerking SOMA College
2.0 Versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.	<ul style="list-style-type: none"> Het percentage gediplomeerde dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in gelijke of verwante richting blijft gelijk aan het percentage van 2022. Uitbreiden van het aantal opleidingen bij en verduurzamen van de (huidige) satellietlocaties zoals Waddinxveen van 1 opleiding naar 5 opleidingen; Meer maatwerk bij Civilion; In Zwolle beperkt vanwege doelmatigheid met Deltion. 	<ul style="list-style-type: none"> Al de beroepsopleidingen die wij aanbieden zijn nodig om de landelijke maatschappelijke opgaves te realiseren op het gebied van (woning) bouw en de klimaat en energie-transitie. Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in gelijke of verwante richting: <ul style="list-style-type: none"> Machinisten: 76% Voertuigen en mobiele werktuigen: 75% Werkvoorbereiden/ Uitvoeren: 69% GWW: 54% Middenkader bouw en infra: 67% (Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023, tabel 7) 	<p>Strategische pijler: Eigentijds onderwijs Strategische pijler: Toegankelijk en inclusief onderwijs Analyse en maatregelen: gemiddelde prioriteit</p> <p>Als beroepscollege voor de infra en GEO bieden we opleidingen met een kansrijk en duurzaam arbeidsperspectief op het gebied van (woning)bouw en klimaat en energietransitie. SOMA College is landelijk georiënteerd. De vraag vanuit het bedrijfsleven in onze sector naar goed geschoolde werknemers is zeer groot. In de opleidingen besteden we aandacht aan de technologische ontwikkelingen in de branche, zodat studenten voorbereid zijn op de toekomstige praktijk van hun vak. De BBL en OVO studenten werken reeds in een kansrijk beroep. De BOL studenten kiezen bewust een kansrijk beroep in de sector.</p> <p>De resultaten van studenten met een diploma die een baan hebben in een aan de opleiding verwante richting zijn hoog te noemen. Hierbij willen we opmerken dat in dit percentage niet is meegenomen dat een significant gedeelte van onze studenten opstroomt (vb. GWW niveau 2 na behalen diploma aan het werk blijft en daarbij doorstroomt naar een hoger niveau onderwijs). Een SOMA student wordt goed gewaardeerd door de sector. Dit bleek al uit het bedrijventevredenheidsonderzoek (SOMA College, 2022), waarin naar voren komt dat de voorkeur van bedrijven uitgaat naar een SOMA student. Om dit te behouden, blijven we optimaal in zetten op de aansluiting en afstemming van het onderwijsprogramma met het bedrijfsleven.</p> <p>Er is een groeiende behoefte aan goed opgeleide vakmensen. Op dit moment kan SOMA niet aan de vraag voldoen. Satellietlocaties geven ruimte tot groei, hierin willen we investeren. We willen in de samenwerking met andere scholen werken aan uitbreiding. Hiertoe wordt een projectleider aangesteld die het onderwijslandschap in beeld brengt en dit koppelt aan de vraag van de markt. Momenteel zijn er contacten in Friesland en Zeeland. Dit is echter nog pril. We werken ook volgens het doelmatigheidsprincipe.</p>
2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.	<ul style="list-style-type: none"> We weten waar het lage aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken door veroorzaakt wordt. We trekken extra expertise aan voor SLB/burgerschap. Gastlessen en bedrijfsbezoeken zijn bestendig in het onderwijsprogramma. 	<ul style="list-style-type: none"> Het aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken. <ul style="list-style-type: none"> Score: 40.9% Niveau 2: 48% Score 3,4 Niveau 3: 41% score 3,3 Niveau 4: 29% score 2,7 (Bron: JOB 2022) Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (voor SOMA geldt sector) <ul style="list-style-type: none"> Betontimmeren: 10 instroom, 7 switch Machinisten: 180 instroom, 84 switch GWW: 94 instroom, 19 switch Specialist voertuigen en mobiele werktuigen: 15 instroom, 15 switch Voertuigen en mobiele werktuigen: 29 instroom, 37 switch (Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023, tabel 2) 	<p>Strategische pijler: Toekomstbestendig talent Strategische pijler: Toegankelijk en inclusief onderwijs Analyse en maatregelen: gemiddelde prioriteit</p> <p>Het vermoeden bestaat dat het lage percentage dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken, veroorzaakt wordt door het feit dat studenten weinig hulp nodig hebben. Veel van onze studenten hebben reeds een arbeidscontract omdat ze BBL of OVO-onderwijs volgen. Bij de BOL-studenten wordt vanuit stage vaak direct een arbeidscontract aangeboden. We gaan onderzoeken of deze aanname klopt en welke verbeteracties we hierop indien nodig kunnen zetten. Als een BBL-student overstapt naar een andere werkgever is dit vaak wel binnen hetzelfde werkveld.</p> <p>Op dit moment bestaat onze studentenpopulatie grotendeels uit studenten met een duidelijk beeld van hun arbeidswens. Deze arbeidswens is veelal gebaseerd op het beroep van vandaag. Onze studenten zijn zich vaak nog niet bewust van het sterk veranderende karakter van de beroepen door technologische ontwikkelingen. Wij zetten actief in op de samenwerking met innovatieve bedrijven. Door meer in te zetten op gastlessen, bedrijfsbezoeken en de verzorging van lessen door hybride docenten willen we onze studenten en de onderwijsteams beter voorbereiden op de toekomstige ontwikkelingen in het vakgebied. We gaan een bedrijvenvereniging oprichten "vrienden van soma" om de samenwerking te bestendigen. Met deze bedrijvenvereniging kunnen we ook voorlichting op vo-scholen in de regio (SOMA is een landelijk beroepscollege) verzorgen. Hiervoor willen we een lessenspakket maken wat een duidelijk beeld geeft van de sector en de maatschappelijke opgave waarvoor wij opleiden. Zo wordt ook inhoud gegeven aan de Aanpak Kansrijk opleiden en op regionaal niveau.</p> <p>Door het opzetten van een alumni-vereniging willen we onze alumni meer aan de school verbinden zodat het geven van gastlessen ook een onderdeel is van het alumni-zijn van SOMA.</p>

Doelstelling uit werkagenda mbo	Beoogde resultaten 2027	Verplichte indicatoren voor de in de analyse	Uitwerking SOMA College
2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.	<ul style="list-style-type: none"> Job-enquête van 2026 laat een score zien van 4,0 op begeleiding vanuit school. Herijken van de rol van BPV-begeleider en SLB'er waarin we o.a. meer frequent contact faciliteren. BPV-beleid is aangepast op het gebied van (stage) discriminatie en oneigenlijke inzet van studenten. BPV opdrachten zijn gereviseerd en lopen synchroon met het gegeven onderwijs, waardoor we binnen- en buitenschools leren met elkaar verbinden. We realiseren 3 contactmomenten met student, BPV-begeleider en praktijkbegeleider waarvan minimaal 1 keer op locatie. In het kader van bewustwording (stage) discriminatie realiseren we een extra bezoek langs onze leerbedrijven om dit thema onder de aandacht te brengen. In het kader van bewustwording maken we een les over (stage)discriminatie en meldingsmogelijkheden als onderdeel van het SLB-programma. 	<ul style="list-style-type: none"> Percentage studenten dat tevreden is over begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg): BOL: 26% tevreden over begeleiding school 71% tevreden over begeleiding leerbedrijf BBL: 74% tevreden over begeleiding leerbedrijf (Bron: JOB 2022) Aantal meldingen stagediscriminatie: Geen 	<p>Strategische pijler: Eigentijds onderwijs Strategische pijler: Toegankelijk en inclusief onderwijs Analyse en maatregelen: gemiddelde prioriteit</p> <p>Studenten binnen SOMA College zijn tevreden over de BPV-begeleiding vanuit de leerbedrijven (JOB gemiddeld 4,0). Minder tevreden zijn ze over de begeleiding vanuit school (JOB gemiddeld 2,9). Dit nemen we als onderwijsinstelling serieus en gaan we stevig op inzetten.</p> <p>Als landelijke instelling werken we met specifieke BPV-begeleiders, die daarbij geen, of nauwelijks een onderwijsgevende taak hebben. In de SLB-overleggen sluit minstens één BPV-begeleider aan. Wij onderzoeken wat we beter kunnen doen om het contact tussen de BPV-begeleider en de SLB'er te borgen. Een belangrijke doelstelling is om binnen- en buitenschools leren beter met elkaar te verbinden. We gaan daarom de BPV-opdrachten reviseren zodat deze beter aansluiten op het onderwijs.</p> <p>Behalve een revisie van de BPV-opdrachten, zodat we de BPV-opdrachten synchroniseren met het gegeven onderwijs, vormt het structureel contact tussen de BPV-begeleider en de SLB'er een belangrijke doelstelling. Hiervoor beschrijven en herijken we de rol van BPV-begeleider en SLB'er waarin de samenwerking en afstemming een duidelijk aandachtspunt is. We faciliteren een professionaliseringslag door een gericht deskundigheid bevorderend scholingsplan indien gewenst of nodig.</p> <p>SOMA College zet zich in tegen (stage)discriminatie. We zetten in op bewustwording rondom discriminatie en voeren het gesprek over inclusie met het bedrijfsleven. We scherpen ons beleid in het BPV-handboek aan op onder andere het gebied van stagediscriminatie en oneigenlijke inzet van studenten. We lichten dit beleid mondeling toe aan de bedrijven. Hiermee bieden we duidelijke kaders voor BPV-begeleiders rondom wat stagediscriminatie is en hoe te handelen. We nemen stagediscriminatie mee als onderwerp voor studenten in de BPV en SLB-begeleiding. Binnen de school komt er een meldpunt voor problemen bij de stage en stagediscriminatie. Meldingen worden eventueel doorgegeven aan SBB.</p>
2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de subsidieregeling praktijkleren.	<ul style="list-style-type: none"> Onze opleidingen worden aangeboden in leereenheden (modules) voor de basis, plus en innovaties, die flexibel worden gepland. We hebben 5 modules op het gebied van excellentie. We stemmen af wat BBL'ers al kunnen door inzet van het Skills-paspoort. In samenwerking met SOMA bedrijfsopleidingen en Civilion hebben we een actieve databank met micro learnings voor studenten en de sector. We werken samen met 1 RMT en verspreiden informatie over SOMA aan de overige RMT's voor onze kansrijke beroepen 	<ul style="list-style-type: none"> We hebben op dit moment geen maatwerkopleiding zoals gedefinieerd door OCW. 	<p>Strategische pijler: Eigentijds onderwijs Strategische pijler: Toegankelijk en inclusief onderwijs Analyse en maatregelen: hoge prioriteit</p> <p>De laatste vier jaar heeft het SOMA sterk ingezet op het zijn van het kenniscentrum voor de Infra, zowel op het bekostigd als het onbekostigd onderwijs. Een logische vervolgstap is dan flexibel onderwijs en maatwerk te bieden voor al haar studenten. SOMA College heeft de ambitie uitgesproken om in 2027 dit gerealiseerd te hebben. De leerreis van de student staat hierbij centraal. Dit betekent ook afstemmen wat een student al kan en hierop aansluiten. Bij het aanbieden van de modules willen we ook het lerend valideren gaan ontdekken zodat in de leerreis van de student ook de feedback en de feedforward ontwikkeld wordt. In augustus 2024 willen we starten met de 2 grootste opleidingen en hiervan leren. Dat zal ook veel vragen van een ieder betrokken bij het onderwijs en de ondersteuning. Dit project zal dus ook zeer zorgvuldig moeten worden opgepakt.</p> <p>Daarnaast gaan we 5 modules ontwikkelen in het kader van excellentie, modules die passen bij de uitdagingen van deze tijd.</p> <p>Bij de examinering gaan we gebruik maken van nieuwe exameninstrumenten. Het loslaten van traditionele examinering zal voor SOMA onlosmakelijk verbonden zijn met de weg naar volledig modulair onderwijs.</p> <p>Ook verkennen we de mogelijkheden van de inzet van het Skills-paspoort en gebruiken we deze verkenning voor de toepassing binnen ons college. Vakbonden en de werkgeversorganisatie juichen deze ontwikkeling toe, ook vanwege de verbinding met LLO.</p> <p>Op onderdelen wordt onderzocht of we aan leereenheden en modules ook certificaten kunnen gaan afgeven. Voorstellen zullen aan SBB worden gedaan.</p>

Doelstelling uit werkagenda mbo	Beoogde resultaten 2027	Verplichte indicatoren voor de in de analyse	Uitwerking SOMA College
			<p>BBL-aanbod binnen SOMA College is relatief hoog. Het bedrijfsleven weet ons te vinden. Contact met het bedrijfsleven is goed en we stemmen ons aanbod blijvend af op de vraag.</p> <p>In het kader van leven lang ontwikkelen werken wij sterk samen met SOMA Bedrijfsopleidingen en Civilion in Den Bosch.</p> <p>Voor een landelijk werkende beroepscollege is deelname aan een RMT haast onmogelijk vanwege het feit dat de regio in ons geval het hele land is en er dus ook 35 RMT's zijn. We gaan echter wel samenwerken met het RMT VeluweStedendriehoek in Apeldoorn. Vanuit deze samenwerking willen we de bekendheid van SOMA College bij de andere 34 RMT's groter maken. We zetten dan in op meer bekendheid bij de overkoepelende organisatie van de RMT's en het verspreiden van de arbeidsmarktkansen en kansrijke beroepen in de Infra en GEO-sector aan de RMT's. We gaan uitwerken op welke manier we een bijdrage kunnen leveren aan de RMT's in de volle breedte door onze contacten met SBB, de MBO-raad, Vakbonden en de werkgeversorganisaties</p>

THEMA 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie			
Doelstelling uit werkagenda mbo	Beoogde resultaten 2027	Verplichte indicatoren voor de in de analyse	Uitwerking SOMA College
3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.	<ul style="list-style-type: none"> De tevredenheid van studenten voor Nederlands en rekenen is gestegen met 5%. Al onze onderwijsgeevenden hebben een passende bevoegdheid. De organisatiestructuur is aangepast. AVO docenten zijn onderdeel van vakteams en betrokken bij integraal ontwerp van leereenheden en projecten. Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald voor Nederlands blijft minimaal gelijk. Nederlands 2F Niveau 2: 91% Niveau 3: 97% Nederlands 3F Niveau 4 45% Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald voor rekenen heeft in 2027 is minimaal 60%. Rekenen MBO 2: 60% MBO 3: 60% MBO 4: 60% 	<ul style="list-style-type: none"> Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands: 36,8% (Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023, tabel 10 /JOB 2022) Aandeel studenten dat positief is over de lessen rekenen: 48,8% (Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023, tabel 10 /JOB 2022) Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer). Rekenen 2F Niveau 2: 17% Niveau 3: 76% Rekenen 3F Niveau 2: geen 3F Niveau 3: geen 3F Niveau 4: 45% Nederlands 2F Niveau 2: 91% Niveau 3: 97% Nederlands 3F Niveau 2: 100% Niveau 3: 90% Niveau 4: 95% (Bron Magister) 	<p>Strategische pijler: Eigentijds onderwijs Analyse en maatregelen: gemiddelde prioriteit</p> <p>Naast onze vakgerichte opgave nemen we onze maatschappelijke opgave als school serieus. Een goede beheersing van Nederlands en rekenen zijn belangrijke vaardigheden. In lijn met onze strategie zetten we in op vroeg examineren als 0-meting van het niveau van de studenten. Op basis van het resultaat krijgt een student gerichte lessen Nederlands en rekenen en leveren we maatwerk gericht op de individuele behoefte van de student. Waarmee ze zo snel mogelijk voldoen aan de geldende referentieniveaus of hoger als de student dit wenst. Ook daarna blijven we de AVO vakken doorlopend aanbieden in de context van het beroep. Dit doen we door AVO docenten deel uit te laten maken van de onderwijsteams. Op deze manier sluiten we aan bij de belevingswereld en behoefte van onze studenten en het toekomstige bedrijfsleven. Goed generiek onderwijs hoort daarbij, maar wel alleen in die context.</p> <p>In ons aanstellingsbeleid streven we naar onderwijsgeevenden met een passende onderwijsbevoegdheid of zorgen voor passende scholing om dit doel te bereiken. Op dit moment maken we door de arbeidsmarktkrapte gebruik van detachingsfaciliteiten. Bij gebleken geschiktheid en tevredenheid van studenten, streven we naar verduurzaming.</p> <p>Ons doel is om in ieder onderwijsteam een AVO-docent toe te voegen. Op deze manier willen we beter aansluiten bij de belevingswereld en behoefte van onze studenten en het toekomstige bedrijfsleven. Hiermee willen we de motivatie van de studenten voor deze vakken stimuleren.</p> <p>We zien vooral tegenvallende resultaten op het gebied van rekenen. Door rekenen (in lijn met onze nieuwe AVO structuur) aan te gaan bieden in beroepscontext willen we deze resultaten verbeteren.</p> <p>We beschikken op dit moment voor Nederlands niet over cijfers in het onderscheid tussen Instellingsexamen en Centraal examen. We verkennen de mogelijkheden om deze rapportage standaard te kunnen draaien van al onze studenten.</p>

Doelstelling uit werkagenda mbo	Beoogde resultaten 2027	Verplichte indicatoren voor de in de analyse	Uitwerking SOMA College
3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.	<ul style="list-style-type: none"> Ons burgerschaps- onderwijs sluit beter aan op het werkveld en de leefwereld van onze studenten. Alle docenten burgerschap voldoen aan het bekwaamheidsprofiel burgerschap. Zo nodig scholen we bij. Meten van tevredenheid studenten lessen burgerschap en gebruiken de resultaten voor doorontwikkeling. 	<ul style="list-style-type: none"> Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap is niet beschikbaar. In 2024 gaan we een nul-meting uitvoeren met verdiepvragen. 	<p>Strategische pijler: Eigentijds onderwijs Analyse en maatregelen: gemiddelde prioriteit</p> <p>Wij vinden het belangrijk dat ook onze lessen burgerschap relevant en herkenbaar zijn voor onze studenten en het werkveld. Hiervoor hebben wij een adequate leerlijn ontwikkeld. Dit programma is in lijn met onze onderwijsvisie: wij leiden studenten op die toekomstbestendig zijn. We evalueren actief ons programma met onze studenten en stakeholders. Zo nodig stellen we jaarlijks het programma bij.</p> <p>Voor het geven van de lessen burgerschap hebben we een team van 2 à 3 onderwijsgeevenden met een 2e-graadsbevoegdheid (omgangskunde/ geschiedenis) in dienst. We stemmen met deze onderwijsgeevenden het (bij) scholingsaanbod af.</p> <p>In onze OER-en zijn de voorwaardelijke eisen opgenomen voor de te behalen resultaten voor burgerschap om in aanmerking te komen voor het diploma. Studenten moeten hiervoor aantonen dat er sprake is van leerwinst op alle dimensies van het programma.</p> <p>De tevredenheid over de lessen burgerschap gaan we monitoren conform het meetinstrument dat beschikbaar wordt gesteld volgens OCW. Op basis van de uitkomsten gaan we (wanneer nodig), verbeteracties formuleren en uitvoeren.</p>
3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijs-personeel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.	<ul style="list-style-type: none"> SOMA College groeit naar een lerende organisatie. De tevredenheid van de ontwikkelmogelijkheden van het personeel is minimaal verhoogd naar een score van 7,5. De organisatiestructuur is aangepast en effectief. We investeren in extra (tijdelijke) vakkrachten, zodat de werkdruk verlaagd en er meer ruimte ontstaat voor scholing/ deskundigheidsbevordering. Onderwijsgeevenden ervaren minder werkdruk v volgens de resultaten van het Medewerker Onderzoek van 2026. Inschaling docenten: 45 % LB 52% LC 3% LD 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheid van onderwijspersoneel over de ontwikkelmogelijkheden Score 6,8 (Bron: Medewerker Onderzoek 2022) Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel: 44% (Bron: Medewerker Onderzoek 2022) Inschaling personeel: 42% instructeurs 58% docenten Van de docenten is: 59% LB docent 38% LC docent 3% LD docent (Bron: Jaarverslag 2022) Mate waarin het personeel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken. Score: 8,3 (Bron: Medewerker Onderzoek 2022) 	<p>Strategische pijler: Toekomstbestendig talent Analyse en maatregelen: hoge prioriteit</p> <p>Een hoge medewerkerstevredenheid is cruciaal voor het behalen van onze ambities. Daarom gaan we hier stevig op in zetten door:</p> <ul style="list-style-type: none"> voldoende ontwikkelperspectief te bieden verbeteren van interne communicatie samenwerking binnen de teams te versterken het verder laden van de gezamenlijke onderwijsvisie te werken met kleinere, resultaatverantwoordelijke teams (max. 12fte) continueren extra begeleiding en coaching van de startende docent. (Coaching on the job). <p>Als beroepscollege streven we naar 50% instructeurs en 50% docenten. Onze praktijk komt hier redelijk in de buurt. In 2022 was ons streven 45% LB docenten, 52% LC docenten en 3% LD docenten. De doorstroom van LB docent naar LC docent blijft achter. We hebben competentieprofielen opgesteld voor LB, LC en LD docenten.</p> <p>We zien dat ervaren werkdruk (en daarmee tijd) een barrière is voor het verder ontwikkelen van onze docenten. We zetten er daarom op in om docenten te coachen en faciliteren op competentieontwikkeling, zodat zij kunnen doorstromen naar LC docent.</p> <p>Daarnaast hebben we afgelopen jaren in ons aannemingsbeleid meer ingezet op docenten van buiten de sector om nieuwe inzichten te brengen. Dit zetten we komende jaren door.</p>

Doelstelling uit werkagenda mbo	Beoogde resultaten 2027	Verplichte indicatoren voor de in de analyse	Uitwerking SOMA College
3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	<ul style="list-style-type: none"> Samenwerking Universiteit Twente bestendigen. Aangesloten bij het practoraat Geodesie en Geo-ICT. We blijven betrokken bij het practoraat Tech in Motion. 	<ul style="list-style-type: none"> Aantal practoraten, lopend en in oprichting. 1) Tech in Motion 2) Geodesie en Geo-ICT 	<p>Strategische pijler: Toegankelijk en inclusief onderwijs Analyse en maatregelen: gemiddelde prioriteit</p> <p>SOMA College heeft de ambitie om uit te groeien tot het expertisecentrum voor de infra. We bereiden deze rol verder uit.</p> <p>Daarvoor onderzoeken we de mogelijkheid om een eigen practoraat te starten in 2025 over nieuwe energiedragers. Ook betrekken we hierin de bouw- en infrabedrijven, de importeurs voor mobiele werktuigen, SOMA Bedrijfsopleidingen en tenminste 1 hogeschool.</p> <p>Tevens onderzoeken we hoe onze huidige praktijk en onderzoeksthema's aansluiten bij bestaande practoraten, en intensiveren bestaande samenwerkingen met brancheorganisaties (Velin, Cumula, BouwendNL, BMWT) en relevante onderzoeksgroepen zoals Aspari, Geo Business Nederland.</p>





DAAROM
KIES IK
VOOR **SOMA**
COLLEGE



SOMA-COLLEGE.NL

DÉ VAK OPLEIDING VOOR DE INFRA, GEO EN BETONBOUW

Versienummer

3.0 – 8 februari 2024

Opgesteld door

SOMA College

Vastgesteld

13 februari 2024

Bezoekadres

Ceintuurbaan 2
3847 LG Harderwijk

Postadres

Postbus 332
3840 AH Harderwijk

 0341 499 100

 info@soma-college.nl

 www.soma-college.nl

 /@SOMACollege

 /@SOMACollege

 /@SOMACollege