

ROC Menso Alting

Bestuursverslag 2015



Leeswijzer

Dit bestuursverslag is geschreven voor alle stakeholders van ROC Menso Alting. Allereerst voor het ministerie van OCW, maar ook voor studenten, ouders, medewerkers, samenwerkingspartners en iedereen die geïnteresseerd is.

De opbouw van het bestuursverslag is als volgt:

- In hoofdstuk 1 vindt u algemene informatie over de organisatie.
- In hoofdstuk 2 vindt u de missie, visie en strategie.
- In hoofdstuk 3 leest u over onze kijk op kwaliteit.
- In hoofdstuk 4 leest u over onze koers in 2015. Hier komt het actieplan Focus op Vakmanschap, de invoering van de kwalificatiestructuur en de hoofdlijnen van het kwaliteits- en excellentieplan aan bod. Ook de speerpunten die voortvloeien uit ons koersplan 2014-2018 binnen de aandachtsgebieden *professionalisering, begeleiding, ICT en duurzaamheid* vindt u hierin terug.
- In hoofdstuk 5 t/m 8 leest u over de ontwikkelingen en resultaten binnen de gebieden *onderwijs, medewerkers, financiën en bedrijfsvoering*. Deze gegevens onderbouwen de resultaten zoals beschreven in hoofdstuk 4.
- In hoofdstuk 9 vindt u een verklaring van het bevoegd gezag.
- In hoofdstuk 10 wordt de jaaragenda gepresenteerd waarmee we alvast vooruit kijken naar 2016.
- In hoofdstuk 11 vindt u de continuïteitsparagraaf die dit jaar is uitgebreid met een hoofdstuk risicomanagement.
- In de bijlage vindt u tenslotte de tussenrapportage van het kwaliteits- en excellentieplan.

Reactie

Wij kunnen ons voorstellen dat u na het lezen van dit bestuursverslag nog vragen, opmerkingen of suggesties hebt. U kunt reageren via E: directie@rocmensoalting.nl, of T: (050) 524 45 80.

Lijst met gebruikte afkortingen

BBL	: Beroepsbegeleidende leerweg (combinatie werken en leren)
BOL	: Beroepsopleidende leerweg (leren op school, stage in bedrijf of instelling)
BPV	: Beroepspraktijkvorming (praktijkgedeelte van de opleiding)
BVE	: Beroeps- en volwasseneneducatie
BYON	: Bring Your Own Device
DUO	: Dienst Uitvoering Onderwijs (voorheen CFI & IBG)
JOB	: Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs
KD	: Kwalificatiedossier
OOP	: Onderwijsondersteunend personeel
OP	: Onderwijzend personeel
ROC	: Regionaal opleidingscentrum
RMC	: Regionaal Meld- en Coördinatiepunt Voortijdig Schoolverlaters
VSV	: Voortijdig schoolverlaten (jonger dan 23 jaar, zonder startkwalificatie)

ROC Menso Alting Groningen

Correspondentieadres

Postbus 448
9700 AK Groningen

Bezoekadres

Vondelpad 4
T (050) 524 45 80

E-mail/website

groningen@rocmensoalting.nl
 www.mensoaltinggroningen.nl

Stichting ROC Menso Alting Zwolle

Assendorperdijk 55
8012 EG Zwolle
T (088) 850 87 75
E: zwolle@rocmensoalting.nl

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

1. Algemeen

- 1.1 Organisatie
- 1.2 Governance
- 1.3 Raad van Toezicht
- 1.4 College van Bestuur
- 1.5 Bezoldiging bestuurder en RvT
- 1.6 Medezeggenschap

2. Missie, visie & strategie

3. Kwaliteit

4. Koers in 2015

- 4.1 Focus op Vakmanschap
- 4.2 Project invoering nieuwe kwalificatiedossiers
- 4.3 Hoofdpijnen kwaliteits- en excellentieplan
 - 4.3.1 Kwaliteitsplan
 - 4.3.2 Excellentieplan
- 4.4 Ontwikkelingen n.a.v. strategische keuzes
Koersplan 2014-2018
 - 4.4.1 Professionalisering
 - 4.4.2 Begeleiding
 - 4.4.3 ICT
 - 4.4.4 Duurzaamheid

5. Onderwijs

- 5.1 Speerpunten 2015
- 5.2 Taal en Rekenen
 - 5.2.1 Nederlands
 - 5.2.2 Rekenen
- 5.3 Internationalisering
- 5.4 Instroom en doorstroom
- 5.5 Resultaten
 - 5.5.1 Diplomaresultaat
 - 5.5.2 Jaarresultaat
 - 5.5.3 Voortijdig schoolverlaten
 - 5.5.4 Studenttevredenheid
 - 5.5.5 Klachten
 - 5.5.6 Oordeel Inspectie van Onderwijs
- 5.6 Kerngegevens studenten

6. Medewerkers

- 6.1 Speerpunten 2015
- 6.2 Medewerkersonderzoek
- 6.3 Kerngegevens medewerkers

7. Financiën

- 7.1 Speerpunten 2015
- 7.2 Financiële resultaat
- 7.3 Financiële positie
- 7.4 Treasurybeleid
- 7.5 Verklaring helderheid in bekostiging
- 7.6 Exploitatie en resultaat over 2015
- 7.7 Balans
- 7.8 Toekomstparagraaf
- 7.9 Accountantsverklaring

8. Bedrijfsvoering

- 8.1 Speerpunten 2015
- 8.2 Communicatie
- 8.3 Gebouw

9. Resultaten

- 9.1. Verklaring bevoegd gezag

10. Jaaragenda 2016

11. Continuïteitsparagraaf

- 11.1 ROC Menso Alting & de regio
- 11.2 Resultaten onderzoek
- 11.3 Strategische personeelsplanning
- 11.4 Strategische huisvestingplanning
- 11.5 Indicatoren en definities continuïteit
- 11.6 Risicomanagement
 - 11.6.1 Risicobeheersings- en controlesysteem
 - 11.6.2 Risicomanagement

Bijlage Tussenrapportage kwaliteits- en excellentieplan

VOORWOORD

Bescheidenheid siert de mens wordt wel gezegd. Als school stellen we ons ook vaak bescheiden op. We stellen daarbij onze prestaties kleiner voor dan ze zijn. De vraag is alleen of we hiermee recht doen aan het vele werk dat verzet wordt en de goede prestaties die geleverd worden.

Wanneer je een christelijke school bent en calvinistische trekjes je niet vreemd zijn en je ook nog eens in Groningen actief bent ("dat is niet verkeerd" is een groot compliment) moet je extra op je tellen passen. Het is niet voor niets dat managementboeken er op hameren om successen te vieren. Voor je het doorhebt ga je het normaal vinden dat er goede prestaties geleverd worden.

ROC Menso Alting is al jaren achter elkaar aangemerkt als tweede beste ROC van Nederland. Er worden hoge scores gehaald bij studententevredenheidsonderzoeken en medewerkerstevredenheidsonderzoeken. De vsv-cijfers zijn laag, studenten zijn tevreden en last but not least is er een positief pedagogisch klimaat binnen de school. Allemaal zaken waar we trots op zijn. Die successen willen we vieren en we willen stappen maken om de kwaliteit hoog te houden en op punten verder te verbeteren. We zijn transparant en willen onszelf continue verbeteren.

De transparantie proberen we te vertalen in dit bestuursverslag. Het is een inkijk in de vele activiteiten die er plaatsvinden en het is tegelijk een verantwoording van alles wat er ondernomen wordt. Verder laten we zien waar we de komende jaren mee aan de slag willen. Medewerkers voelen zich betrokken. Die betrokkenheid willen we verder stimuleren door taken en projecten beter te beleggen waarbij er meer professionele ruimte komt voor de medewerkers om hun competenties in te zetten. Ook het verder moderniseren van het onderwijs in relatie tot ICT, het optimaliseren van de bedrijfsvoering en de implementatie van onderwijs gebaseerd op de nieuwe kwalificatiedossiers zal onze aandacht krijgen. Samen mooi onderwijs maken is daarbij het devies. Wanneer dat lukt kunnen we onze bescheidenheid laten varen en terecht trots zijn op de mooie resultaten die behaald zijn.



Gerlof Boersma
directeur ROC Menso Alting

1. ALGEMEEN

1.1. Organisatie

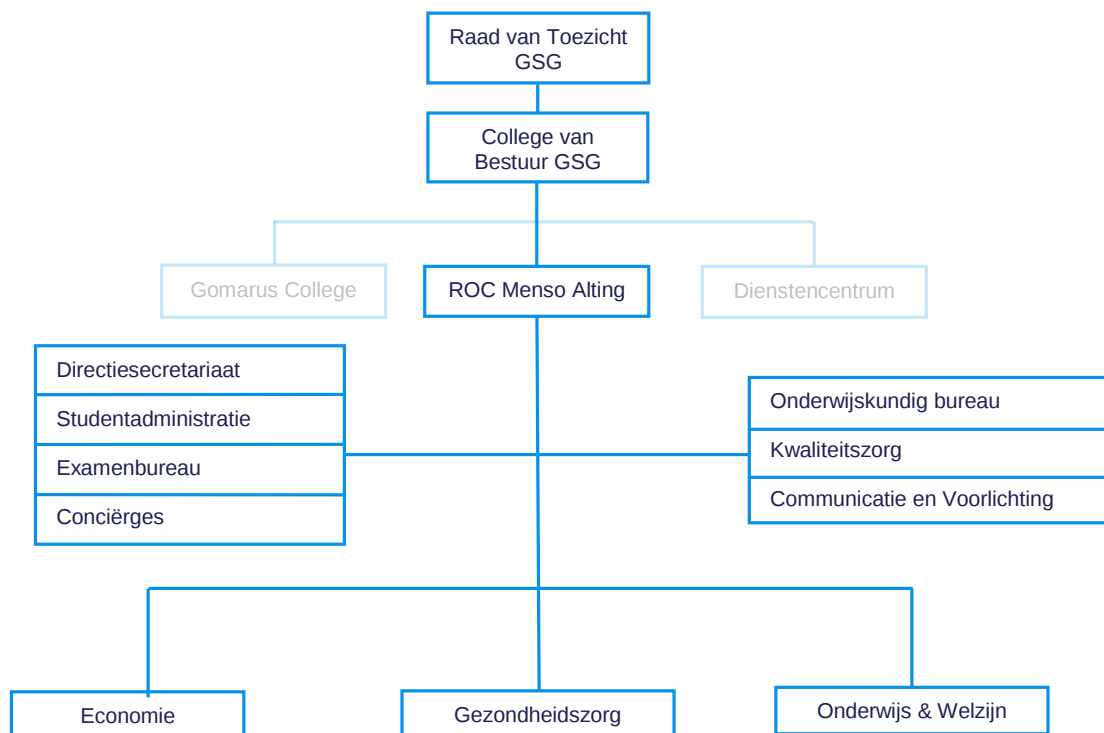
Ontstaansgeschiedenis

ROC Menso Alting is in 1978 ontstaan met de start van de 3-jarige Middelbare Opleiding voor Verpleegkunde. Het Gomarus College – gereformeerde school voor voortgezet onderwijs – bestond toen al, maar van gereformeerd middelbaar beroepsonderwijs was nog geen sprake. In de daarop volgende jaren werden er sociale opleidingen aan het mbo-aanbod toegevoegd en veranderde de naam van de school in MDGO. Vanaf 1989 werden hier ook de MEAO-opleidingen aan toegevoegd die tot dan toe waren ondergebracht bij het Gomarus College. Vanaf 1991 voerde de school de naam Menso Alting College en per 1 januari 2007 de huidige naam: ROC Menso Alting.

Structuur

ROC Menso Alting maakt sinds 2008, samen met het Gomarus College, deel uit van de Stichting Gereformeerde Scholengroep. De school is onderverdeeld in de afdelingen Economie, Gezondheidszorg en Onderwijs & Welzijn. In 2008 is in samenwerking met Landstede een vestiging in Zwolle gestart. ROC Menso Alting Zwolle en Landstede werken samen onder het BRIN-nummer van Landstede. Daarnaast valt de vestiging in Zwolle onder een stichting die de identiteit van het merk Menso Alting bewaakt. Op 1 oktober 2015 had de vestiging in Groningen 675 en de vestiging in Zwolle 849 studenten. Over de vestiging in Zwolle wordt verantwoording afgelegd in het bestuursverslag van Landstede.

Omdat ROC Menso Alting onderdeel is van de Stichting Gereformeerde Scholengroep, vindt u het **bericht van de Raad van Toezicht**, de **jaarrekening** en de **verklaring bevoegd gezag** in het bestuursverslag van de Stichting Gereformeerde Scholengroep. Het bestuursverslag van de GSG is te vinden op www.gsg.nl.



1.2. Governance en sturing

De Gereformeerde Scholengroep volgt in de verantwoording de Code Goed Bestuur BVE. In toezicht, bestuur en management spelen onderstaande actoren en instrumenten een rol.

Rol	Functie	Documenten	Overleg
Toezicht	Raad van Toezicht	• Statuten • Code Goed Bestuur BVE • Zelfevaluatie RvT • Financiële rapportage (4x per jaar)	• De RvT vergadert 10x per jaar in aanwezigheid van de bestuurder • Jaarlijks beoordelingsgesprek met de bestuurder • Vergadering met MR Gomarum college & OR • Vergadering met GSG directeuren
Bestuur	College van Bestuur	• Koersplan • Jaaragenda • Bestuursverslag • Zelfevaluatie • Financiële rapportage (4x per jaar)	• Directeurenoverleg GSG • Individueel overleg met de directeuren
Management	Directeur & Management	• Koersplan • Jaaragenda • Schoolplan • Teamplannen • Zelfevaluatie • Inspectierapport • Externe audits	• MT-overleg • Individueel overleg tussen directeur en managers • Voortgangsgesprek met managers • Teamoverleg • Voortgangsgesprekken met medewerkers • Studentpanels

1.3. Raad van Toezicht

De samenstelling van de Raad van Toezicht, de nevenfuncties van de leden en het bericht van de Raad van Toezicht vindt u in het bestuursverslag van de Gereformeerde Scholengroep via www.gsg.nl.

1.4. College van Bestuur

De Gereformeerde Scholengroep heeft een eenhoofdig College van Bestuur. De bestuurder, T. Stelpstra, is per 1 mei 2015 vertrokken als gedeputeerde voor de Provincie Drenthe. Zijn functie is tot 31 december 2015 ingevuld door interim-bestuurders P.H. Holsappel en G. Boersma. Per 1 januari 2016 is C.J. Heek benoemd als voorzitter College van Bestuur.

1.5. Bezoldiging bestuurder en Raad van Toezicht

De bezoldiging van de bestuurder en de toezichthouders vindt u in het bestuursverslag van de Gereformeerde Scholengroep op www.gsg.nl.

1.6. Medezeggenschap

Op ROC Menso Alting zijn medezeggenschapsorganen ingesteld voor studenten en voor medewerkers. Voor studenten is er de studentenraad en voor medewerkers de ondernemingsraad.

Studentenraad

Het was een goed jaar met de studentenraad. De groep groeit in kennis en ervaring. Er zijn 2 nieuwe leden bijgekomen na de verkiezingsronde in de herfst, wat de teller op 6 leden zet. Alle afdelingen van de school zijn vertegenwoordigd. Daarmee is een goede vertegenwoordiging van alle afdelingen geborgd.

De groep werkt voortvarend aan de bedachte ideeën. Voor communicatie met de achterban zijn plannen ontwikkeld. Die zullen in het nieuwe jaar verder worden uitgewerkt. Er is nagedacht over de ontwikkeling van een app voor studenten. Belangrijk punt is daarin de communicatie van de school met studenten. De leden van de studentenraad willen die graag verbeterd zien. De app laat nog even op zich wachten, maar de achterliggende gedachte dat er meer communicatie tussen school en student moet zijn, begint zijn vruchten af te werpen.

Het onderwerp gezonde school is regelmatig onderwerp van gesprek geweest. De studentenraad is blij met de ontwikkelingen op het gebied van sport en bewegen, maar ook met de start van de “gezonde kantine”.

Duurzaamheid begint daarmee echt een item te worden.

De studentenraad is door de directeur betrokken bij verschillende onderwerpen. Te denken valt aan zaken als het aannamebeleid van studenten, de financiën van de school, het kwaliteitsplan van de school en het beleid voor herkansingen. Ook heeft het reglement studentenraad een update gehad en is daarna opnieuw vastgesteld.

Ondernemingsraad

Voor de OR was het een vol jaar met veel boeiende onderwerpen die in een nieuwe samenstelling zijn aangevlogen: Emma Kolbeek en Hans Heijkoop zijn in juni gestart als OR-leden en hebben een frisse wind laten waaien.

Scholing

Om als team op een professionele, maar ook prettige manier samen te werken, heeft de OR zich in oktober gericht op teambuilding en het formuleren van doelen en kwaliteiten. De groep heeft geleerd wat voor OR ze wil zijn. Belangrijk onderdeel is de goede verstandhouding die de OR met de directeur heeft. Ook heeft de OR gekeken hoe een proactieve rol aangenomen kan worden. De OR wil onderwerpen grondiger en deskundiger benaderen.

Identiteit

Naar aanleiding van het rapport ‘Diepe wortels, brede Horizon’ van Roel Kuiper heeft de OR een instemmingsverzoek van de bestuurder ontvangen voor een traject over de identiteit van de school. Het proces liep hier en daar wat stroef en in de ogen van de OR te gehaast, maar dat maakte het wel erg interessant. De OR is hierdoor weer op scherp gezet. Ook komend jaar zal dit een belangrijk onderwerp zijn waarin op een aantal punten nog een instemmingsverzoek zal moeten volgen.

Promotiecriteria LB-LC

De directie heeft de OR vanaf het begin meegenomen in het proces om de promotiecriteria voor docenten in de LB- en LC-loonschaal vorm te geven. Dat was prettig en goed. De OR heeft vragen kunnen stellen en kritisch kunnen meedenken. Het hele proces was een mooi voorbeeld van de manier hoe samenwerken met de directie hoort.

Achterban

Eén van de speerpunten van de OR is transparantie. Dat uit zich onder andere in de communicatie met de achterban. Zo worden verslagen van vergaderen en eens in de paar maanden een nieuwsbrief aan medewerkers toegezonden. Nog meer dan voorheen heeft de OR in het afgelopen jaar de collega's bevroegd en geïnformeerd tijdens de teamvergaderingen. Op die manier wil de OR de achterban een stem geven in de beslissingen die genomen moeten worden.

2. MISSIE, VISIE en STRATEGIE

Missie

Wat zijn we

ROC Menso Alting is een gereformeerd mbo met opleidingen in de sectoren Economie, Gezondheidszorg en Welzijn.

Wat doen we

We bereiden onze studenten voor op hun beroep vanuit een christelijke levensvisie. Bij ons leren ze wat ze nodig hebben om een gewaardeerd en gedreven professional te zijn. We leren ze hun plaats in de samenleving in te nemen en van betekenis te zijn voor de mensen om hen heen. We stimuleren onze studenten het beste uit zichzelf te halen.

Visie

We stellen God centraal en leven Jezus daarin na. Hij is de bron van wat goed en volmaakt is. Hem centraal stellen betekent gebruik maken van talenten, het beste uit onszelf en de ander willen halen. Oog hebben voor de mensen om ons heen en voor de maatschappij. Identiteit en kwaliteit zijn voor ons de basis voor sterk beroepsonderwijs.

Identiteit - een sterk, christelijk profiel

In 2018 zien we een school met een helder, christelijk profiel. Een school waar leven vanuit de Bijbel de norm is. Een school waar zowel studenten als medewerkers bewust voor kiezen. We besteden veel aandacht aan onze dagopeningen, vieringen en jaarthema's. Daarnaast vinden we het van belang dat onze student in zijn werk en als christen stevig in zijn schoenen staat.

Als christen heb je oog voor de wereld om je heen. De wereld die met zorg en liefde door God geschapen is. Oog voor je familie, burens en vrienden, voor de mensen die je op school of in je werk tegenkomt, maar ook oog voor de schepping zelf. Wij willen onze studenten bewust maken van deze verantwoordelijkheid. Zo stimuleren wij hen van waarde te zijn voor de maatschappij. Om prikkelend en zelfbewust in die maatschappij te staan. Onze studenten zien de ander en worden graag gezien.

Onze medewerkers worden nadrukkelijk vanuit hun identiteit gedreven. We werken vanuit onze passie voor de door God geschapen mens. We willen graag een rolmodel zijn voor de student en hen helpen zich te ontwikkelen.

Kwaliteit - het beste ROC van Nederland

Op het Menso Alting willen we het beste uit onze studenten en onszelf halen. We streven ernaar het beste ROC van Nederland te zijn. Te ambitieus? Wij denken van niet. Door onze schaalgrootte zijn wij in staat om snel en adequaat op ontwikkelingen in te spelen en up-to-date te zijn. We hebben onze kwaliteit op orde en weten waar en wanneer we moeten bijsturen. De korte lijnen maken het bovendien mogelijk om onze studenten goed te begeleiden. Dit betekent niet dat we overal in voorop willen lopen, maar wat we doen, doen we goed.

Daarom zetten we stevig in op professionaliteit. Voor ons betekent dit met en van elkaar leren. De drive hebben om steeds beter te worden. Dat past bij ons christelijke profiel. Wij geloven dat we naar Gods beeld geschapen zijn. Hij heeft ons talenten gegeven en wij zien het als opdracht ze te gebruiken, te ontwikkelen en in te zetten voor elkaar.

Strategie

In 2013 hebben we gewerkt aan een koersplan 2014-2018. In de periode die dit koersplan beslaat, hebben we te maken met de invoering van het actieplan Focus op Vakmanschap. Zo moeten we onze opleidingen verkorten en intensiveren, inspelen op een nieuwe bekostigingssystematiek, nieuwe kwalificatiedossiers invoeren, beleid maken op ongediplomeerde instroom en werken aan de kwaliteit van het taal- en rekenniveau van onze studenten. Geen kleine klus. Focus op Vakmanschap zetten we de komende jaren in als kwaliteitsimpuls voor ons onderwijs.

Daarnaast benoemen we vier speerpunten waarmee we inhoud willen geven aan onze missie en visie:

1. Professionalisering

Ons personeel bepaalt de kwaliteit van ons onderwijs en geeft inhoud aan identiteit. Onze medewerkers worden gedreven vanuit een gezamenlijke missie en visie. We vinden het belangrijk dat ons personeel professioneel is en zich blijft ontwikkelen. We zijn een lerende organisatie en dat willen we blijven.

Daarom:

- zetten onze docenten hun pedagogische en didactische kwaliteiten in en blijven zij zich daarin ontwikkelen;
- leren we met en van elkaar;
- zijn onze docenten verbonden met de praktijk;
- werken we vanuit een christelijke levensovertuiging.

2. Begeleiding

In onze begeleiding ligt onze kracht. We kennen onze student. We zijn betrokken en oprecht geïnteresseerd en hebben oog voor zijn/haar netwerk. We willen hier in blijven uitblinken.

Daarom:

- begeleiden en confronteren we de student vanuit een christelijke visie;
- zijn we gericht op de loopbaan van de student;
- hebben we een helder begeleidingsprofiel en weten we wanneer we studenten met specifieke hulpvragen moeten doorverwijzen;
- wordt iedere student begeleid vanuit een passend begeleidingsplan.

3. ICT

ICT speelt een belangrijke rol in de kwaliteit van ons onderwijs, zowel organisatorisch als inhoudelijk. Onze ICT-omgeving ondersteunt het primaire proces. We willen weten hoe en waarom we ICT in onze organisatie en ons onderwijs in moeten zetten, aansluitend op ontwikkelingen in het werkveld.

Daarom:

- werken we aan en vanuit een visie op onderwijs en ICT;
- draagt onze ICT-infrastructuur bij aan het uitwerken van die visie;
- zijn onze medewerkers competent in het gebruik van ICT.

4. Duurzaamheid

Duurzaamheid betekent voor ons verantwoord omgaan met de schepping en oog hebben voor de mensen om ons heen. Werken aan duurzaamheid begint bij onszelf, bij de keuzes die wij maken. Een pittige opdracht in een tijd waarin we vaak gericht zijn op onszelf en op consumptie.

Daarom:

- zijn onze medewerkers en studenten zich bewust van dit thema en heeft dit een plaats in ons lesaanbod;

- werken onze studenten aan projecten, in de directe omgeving van de school, maar ook ver weg (Horizonjaar);
- maken we duurzame keuzes in onze bedrijfsvoering.

Door middel van deze vier speerpunten werken we de komende jaren aan onze identiteit en kwaliteit. Ondertussen blijft het mbo volop in ontwikkeling. Daar spelen we natuurlijk op in. Te denken valt aan de aansluiting op het hbo, ontwikkelingen rondom het Vakcollege, het up-to-date houden van het opleidingsportfolio, het inzetten op internationalisering en de uitwerking van Focus op Vakmanschap. Daarbij zijn we ons bewust van onze schaalgrootte. We zijn realistisch en hoeven niet altijd zelf het wiel uit te vinden. We zetten ons netwerk in ten behoeve van de kwaliteit van ons onderwijs en we nemen de ruimte om hierin strategische keuzes te maken gedurende de looptijd van het koersplan.



3. KWALITEIT

Organisatiecyclus

ROC Menso Alting werkt vanuit een vaste organisatiecyclus. Aan de basis van deze cyclus liggen twee instrumenten; het koersplan en de 'basiskwaliteit'.

1. Het koersplan van ROC Menso Alting

In het koersplan bepalen we de richting die we als school willen varen. Het koersplan wordt voor een periode van 5 jaar vastgesteld en alleen aangepast wanneer dit noodzakelijk is. Jaarlijks wordt vanuit het koersplan een jaaragenda opgesteld. Hierin benoemen we de doelstellingen die in dat jaar centraal staan binnen de organisatie.

2. De 'basiskwaliteit'; de basis op orde, de lat omhoog

De basiskwaliteit wordt bepaald op basis van de inhoud van het toezichtskader zoals de inspectie van het onderwijs deze hanteert. Aan de hand van verschillende instrumenten doen we uitspraken over de basiskwaliteit en indien nodig worden verbeteracties in gang gezet. Dit komt jaarlijks samen in de zelfevaluatie onderwijs en examinering.

Onder andere op basis van de jaaragenda en de zelfevaluatie onderwijs en examinering worden het schoolplan en de teamplannen opgesteld. In het schoolplan (managementniveau) en de teamplannen worden doelstellingen en activiteiten voor een kalenderjaar geformuleerd. In de plannen worden evaluatiemomenten voor de verschillende activiteiten opgenomen. Dit kunnen per doelstelling verschillende momenten zijn. Zo kan tijdens het proces (bij)gestuurd worden. Gedurende het jaar wordt aan de directie gerapporteerd over de resultaten. Dit is tevens input voor het nieuwe teamplan / schoolplan én het is de input voor het bestuursverslag.

Een integrale manier van werken in onze zorg voor kwaliteit wordt gegarandeerd door aan te sluiten bij het Koersplan en de 'basiskwaliteit'. Alles wat we doen vanuit kwaliteitszorg is gericht op het behalen van de doelen die geformuleerd zijn in het koersplan en naar aanleiding van de 'basis kwaliteit'; we meten of we doen wat we zeggen en laten dat zien.

Zelfevaluatie

Voor de vijfde keer is een brede zelfevaluatie uitgevoerd die alle gebieden van het waarderingskader bve 2012 omvat, dit jaar aangepast op basis van het addendum 2015. Voor de derde keer levert de zelfevaluatie directe input voor het schoolplan en de teamplannen. De organisatiecyclus is rond. Planning, monitoring, evaluatie, verbetering en verantwoording zijn op elkaar afgestemd. De organisatiecyclus zoals we die drie jaar geleden hebben ingezet, werkt. Verbetermogelijkheden zien we nog wel, die liggen voornamelijk rond de sturing op de uitvoering van de plannen. In dat kader zullen we vanaf 2016 werken vanuit taakgebieden en projecten. Deze werkwijze beoogt meerdere doelen:

- optimalisering van en eenduidigheid in de aansturing;
- een eenduidige manier van werken;
- borging van de voortgang van taken;
- recht doen aan de inzet van medewerkers, de juiste persoon op de juiste plaats;
- efficiënter werken

Met deze werkwijze doen we recht aan de kleinschaligheid van onze organisatie: rollen worden duidelijk belegd en gefaciliteerd, terwijl de lijnen kort blijven.

Wij zijn van mening, op basis van deze zelfevaluatie 2015, dat we op de goede weg zijn en vooral zo door moeten gaan. In de zelfevaluatie staan weinig verbeteracties geformuleerd. Dit heeft te maken met de fase waarin we zitten als organisatie: de invoering van de herziene kwalificatiestructuur en de manier van werken die wij daarvoor hanteren. Verbeteracties vanuit de zelfevaluatie worden binnen de invoering meegenomen. De aanpak daarbij en de facilitering daarvan is van een dergelijke omvang dat verbeteringen gezien worden als onderdeel van dagelijks werk vanuit projecten en trajecten die daarvoor uitgezet zijn (bedrijfsprocessen, ict,

iHKS en curriculumontwerp) en niet als losse verbeteracties waar vanuit deze projecten en trajecten nu nog geen aandacht voor is.

Onze focus ligt de komende jaren op de volgende vlakken:

- Stabiliteit van de organisatie (bedrijfsprocessen, ICT)
- Herontwerp curricula, de tweede fase: Herziening KwalificatieStructuur (HKS)
- Onderbouwing van de kwaliteit van ons onderwijs
- Inzet beleid op professionalisering

Wij zien verbetermogelijkheden op het volgende vlak:

- Stabiliteit van de organisatie als het gaat om bedrijfsprocessen en ICT

Overzicht beoordeling per gebied:

Gebied	Beoordeling
1 Onderwijsproces	Voldoende
2 Examinering en diplomering	Voldoende
3 Opbrengsten	Voldoende
4 Kwaliteitsborging	Voldoende
5 Naleving wettelijke vereisten	Ja
7 Financiële continuïteit	Voldoende

De zelfevaluatie is op te vragen via directie@rocmensoalting.nl



4. KOERS IN 2015

4.1. Focus op Vakmanschap – traject Curriculumontwerp

De projectgroep 1000-urennorm heeft in het voorjaar van 2014 richtlijnen opgeleverd aan de hand waarvan de verschillende opleidingsteams binnen het traject curriculumontwerp aan de slag zijn gegaan met het bouwen en onderbouwen van een curriculum dat voldoet aan de nieuwe urennorm. Uitgangspunt daarbij is de kwaliteit van het curriculum, waarbij onderwijstijd een middel is ten dienste van de kwaliteit. Alle opleidingsteams hebben onder interne begeleiding de stappen van het traject doorlopen met als uiteindelijk resultaat een door het bevoegd gezag vastgesteld curriculum dat voldoet aan de eisen van kwaliteit, onderwijstijd en opleidingsduur.

In het schooljaar 2015-2016 zullen de teams het traject curriculumontwerp nogmaals doorlopen gericht op de invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers in het schooljaar 2016-2017.

4.2. Project invoering herziene kwalificatiedossiers

De projectgroep iHKS heeft in het najaar van 2015 ontwerpkaders opgeleverd aan de hand waarvan de teams onderwijs en examinering kunnen maken op basis van de nieuwe kwalificatiedossiers. De teams zullen hier begin 2016 mee aan de slag gaan vanuit de tweede fase van het traject curriculumontwerp. Daarnaast heeft de projectgroep ontwerpkaders voor de onderwijsorganisatie opgeleverd. De ontwerpkaders voor de onderwijsorganisatie geven antwoord op de vraag welke aanpassingen we moeten doorvoeren in onze processen, bijbehorende documenten en systemen zodat in het schooljaar 2016-2017 ook daadwerkelijk onderwijs gegeven kan worden vanuit de herziene kwalificatiestructuur. In het eerste deel van 2016 zal de organisatie op basis van deze ontwerpkaders worden aangepast vanuit het traject bedrijfsprocessen.

4.3. Hoofdpijnen kwaliteitsplan en excellentieplan

4.3.1. Kwaliteitsplan

ROC Menso Alting werkt dag in dag uit aan de kwaliteit. Voor een deel worden deze werkzaamheden bekostigd vanuit het geld dat ons beschikbaar wordt gesteld vanuit de regeling kwaliteitsafspraken MBO. Deze werkzaamheden omvatten de volgende thema's:

- professionalisering van management, onderwijspersoneel en examenfunctionarissen en de kwaliteit van HRM;
- intensivering van het onderwijs in Nederlands en Rekenen;
- voortijdig Schoolverlaten;
- ICT;
- bedrijfsvoering.

De tussenrapportage met daarin de behaalde resultaten in 2015 vindt u in de bijlage.

4.3.2. Excellentieplan

Wij vinden het belangrijk dat studenten de mogelijkheid krijgen hun talenten te ontdekken en in te zetten en hun horizon te verbreden. Dat past bij de identiteit van onze school: God gaf elk van onze studenten talenten; wij willen hen uitdagen het beste uit hen zelf te halen. Dat doen wij binnen ons reguliere programma, maar ook excellentieprogramma's zijn hiervoor een uitgelezen mogelijkheid. Een excellentieprogramma is een extra uitdagend programma voor studenten met specifieke ambities. Deze ambities kunnen op meerdere vlakken liggen. Wij kiezen er voor om op drie vlakken mogelijkheden voor deze studenten te bieden vanuit de excellentiegelden:

- voorbereiden op en deelnemen aan Skills vakwedstrijden;
- het stimuleren van ondernemend gedrag van studenten met de Ondernemersacademie;
- ervaring in internationaal werken op het vlak van cultuur en identiteit middels het Horizonjaar.

De student die kiest voor een excellentieprogramma, kiest voor een verzwaard onderwijsprogramma. Dit vraagt extra creativiteit, extra initiatief en extra ondernemend gedrag van de student. Door vermelding van het resultaat hiervan op het diploma of de resultatenlijst heeft de student aantoonbaar meerwaarde voor het beroepenveld en het vervolgonderwijs.

Wij zullen onze excellentiegelden niet besteden aan meestergezeltrajecten, omdat dit niet past bij de opleidingen die wij aanbieden.

De tussenrapportage met daarin de behaalde resultaten in 2015 vindt u in de bijlage.

4.4. Ontwikkelingen n.a.v. strategische keuzes Koersplan 2014-2018

4.4.1. Professionalisering

Scholingsplan vanuit teamplan met aandacht voor individu en team

Per team is een scholingsplan opgesteld dat een wezenlijk onderdeel uitmaakt van het teamplan. In het plan is aandacht voor zowel de professionalisering van het team als van die van de individuele medewerker.

Rekening houden met individuele capaciteiten van medewerkers

Binnen het nieuwe werkverdelingsbeleid wordt rekening gehouden met de individuele capaciteiten, competenties, belastbaarheid, persoonlijke voorkeuren en professionele ruimte van de medewerkers. Mede door met een scholingsplan per team en per medewerker te gaan werken, is inzichtelijk waar scholing gewenst is en wie in het team daarvoor de ruimte moet krijgen. In de teams geeft het een gezamenlijk doel en heeft het een goed effect op de samenwerking. Voor de individuele medewerker geeft het een extra drive omdat het hele team achter de persoonlijke professionalisering staat.

Professionalisering examencommissie en het management

Er is in 2015 gewerkt aan professionalisering van het examenbureau door meer fte in te zetten. Door de beide medewerkers van het examenbureau meer samen te laten werken en daardoor meer kennisoverdracht te laten plaatsvinden, is de kwaliteit van het examenbureau verbeterd. Ook is de beschikbaarheid verbeterd door een bredere bezetting. Gewerkt is aan duidelijkere procedures en strengere eisen voor de indiening van diploma-aanvragen en het inleveren van proeves.

Medewerkers in het proces van examinering zijn en worden doorlopend op de hoogte gehouden van relevante eisen en ontwikkelingen. Met de start van het schooljaar zijn examenfunctionarissen geschoold op basis van de nieuwe reglementen rondom de examenorganisatie.

De verplichte training voor examinatoren die jaarlijks verzorgd zal worden ten behoeve van de borging van de betrouwbaarheid van de beoordeling bij praktijkexamens zal in het tweede deel van het cursusjaar 2015-2016 en het eerste deel van het cursusjaar 2016-2017 worden aangeboden als verplicht onderdeel binnen de scholingscarrousel.

De examencommissie wordt continu ondersteund vanuit het onderwijskundig bureau.

Binnen het managementteam heeft een van de afdelingsmanagers het tweede jaar van een scholing integraal leiderschap afgerond. De afdelingsmanager die met de opleiding tot schoolleider van Centrum Nascholing Amsterdam is gestart, is tijdelijk gestopt en zal later de scholing weer oppakken. De directeur heeft zich in 2015 extra laten scholen op het gebied van ICT en identiteit.

Identiteitsplatform oprichten

In schooljaar 2014-2015 zijn lunchgesprekken over het thema identiteit gehouden om daarmee een identiteitsplatform te bieden voor medewerkers. De identiteitscoördinatoren hebben van die gesprekken de hoofdpunten meegenomen en die met alle medewerkers gedeeld. In schooljaar 2015-2016 is een scholingscarroussel gestart, waarin ook de scholingen op het gebied van identiteit zijn opgenomen.

Identiteit integreren in de functioneringsgesprekken

In 2015 is identiteit geïntegreerd in de functioneringsgesprekken om zo het vormgeven van de identiteit van de school binnen het dagelijks functioneren te stimuleren. In het voorbereidingsformulier voor het functioneringsgesprek zijn vragen en doelen opgenomen over dit onderwerp die in het gesprek worden behandeld.

4.4.2 Begeleiding

Finetunen zorgstructuur zodat begeleidingsprofiel en zorgprofiel optimaal gebruikt worden

De gesprekken met eerstejaarsstudenten die aangegeven hebben extra ondersteuning nodig te hebben, worden sinds 2014 gehouden met intakespecialisten. Doel is om de extra ondersteuning in kaart te brengen en vast te leggen in een addendum dat toegevoegd is aan de bestaande onderwijsovereenkomst. Ook de hogerejaars zijn intussen allemaal benaderd met hetzelfde doel. Ook voor hen zijn de afspraken rond extra ondersteuning vastgelegd, evenals de evaluatiemomenten. De addenda zijn opgesteld aan de hand van dezelfde vijf gebieden zoals beschreven in het ondersteuningsprofiel. Uit de evaluatie van deze werkwijze komt naar voren dat het werken met intakespecialisten een goede zet is en dat de nieuwe structuur zijn vruchten afwerpt.

Hernieuwde aandacht voor begeleiding van studenten in de doorstroom van vmbo-mbo-hbo

De afgelopen jaren is samenwerking gezocht met andere roc's door middel van een mbo-hbo-overleg. In de lessen in de sociale sector wordt gewerkt met de methode generieke studievoordigheidentest om studenten beter voor te bereiden op een studie in het HBO.

In een werkgroep voor de sociale sector wordt een keuzemodule doorstroom HBO ontwikkeld die in het nieuwe kwalificatiedossier een plek moet krijgen. Binnen de sector economie is ook eenzelfde samenwerking ontwikkeld. Ook aan de onderkant, de instroom vanuit het vmbo is hernieuwde aandacht voor de doorlopende leerlijn. Dat zal in 2016 nog verder worden uitgebouwd.

Alpha cursus voor studenten organiseren

In schooljaar 2014-2015 is twee keer een Youth Alpha cursus gepland om studenten de gelegenheid te bieden door te spreken over hun geloof. Door te weinig opgave was het beide keren niet mogelijk de cursus te starten. Oorzaak daarvan was waarschijnlijk het minder gunstige tijdstip – einde middag, begin avond - waarop de cursus gehouden zou worden.

4.4.3 ICT

Beschrijven van bedrijfsprocessen als basis voor een in de toekomst te ontwikkelen managementinformatiesysteem

Op basis van de bevindingen van een extern bureau (Beaat, organisatieadvies en interimmanagement) is een plan van aanpak gemaakt om de bedrijfsprocessen te verbeteren. Acties die daaruit voortvloeien voor de komende jaren zijn:

- inrichten van de procesarchitectuur van ROC Menso Alting;
- beschrijven processen;
- beschikbaar stellen processen (waaronder de aanschaf management informatiesysteem).

In 2015 hebben we in het verlengde van de gehouden interviews in samenwerking met Delta Consulting nagedacht over een werkwijze die borgt dat de uitvoering van trajecten als deze, maar ook van andere projecten en lopende taken geborgd wordt. Dit heeft er toe geleid dat de start van het traject

bedrijfsprocessen is uitgesteld naar 2016, maar wel vanuit een degelijke organisatiestructuur zal worden aangestuurd.

In kaart brengen van medewerkerscompetenties op het gebied van ICT

Door de druk op het personeel is er in 2015 voor gekozen om het werken aan de ICT-competenties voor medewerkers nog een jaar op te schuiven en onder te brengen in het project “onderwijs en ict”. Wel is via een intensief traject met een extern bureau (Delta Consulting) in kaart gebracht wat er nodig is in de organisatie op het gebied van ICT. Dat is vertaald naar projectdoelstellingen die in 2016 zullen worden uitgewerkt.

4.4.4 Duurzaamheid

Vormgeven gezonde school binnen opleidingen

Een werkgroep is aan de slag gegaan om het thema duurzaamheid binnen de school inhoud te geven. In 2015 is in dat kader binnen de opleiding facilitaire dienstverlening gestart met lessen over een gezonde kantine. Studenten hebben geleerd daarvoor de juiste producten te bereiden en die te verkopen in de kantine. De studentenraad heeft over dit onderwerp meegedacht en is met ideeën gekomen. Binnen de lessen Burgerschap komt het thema ook aan de orde.

Onderzoeken van mogelijkheden om het gebouw duurzamer te maken

Er is in 2015 een nieuwe ketel geplaatst waardoor het gebouw energiezuiniger verwarmd kan worden. Het was niet mogelijk om de warmte onafhankelijk van het gebouw op Vondelpad 2, waarin de centrale ketel is geplaatst, te regelen. Alle thermostaatknoppen van de radiatoren zijn vervangen door nieuwe, die begrensd zijn op stand 3, waardoor ook minder gas wordt verbruikt.

Betrekken van de studentenraad bij het thema duurzaamheid

De voorzitter van de werkgroep gezonde school is in de vergadering van de studentenraad geweest om te vertellen over de resultaten op het gebied van gezonde school. De studentenraad heeft het thema vervolgens zelf meerdere keren geagendeerd. De studentenraad is enthousiast over de resultaten tot nu toe en is daar ook bij betrokken geweest.



5. ONDERWIJS

5.1 Speerpunten 2015

In 2015 hebben de volgende onderwerpen binnen het thema 'onderwijs' de aandacht gehad:

- Aanpassen van het curriculum van de opleidingen aan de eisen zoals die gesteld worden in het actieplan Focus op Vakmanschap.
- Werkzaamheden ter voorbereiding op de invoering van de nieuwe kwalificatiedossiers.
- Verder finetunen van de zorgstructuur waarbij optimaal gebruikt wordt gemaakt van het begeleidingsprofiel en het zorgprofiel.
- Hernieuwde aandacht voor doorstroom naar het HBO.

Meer hierover hebt u kunnen lezen in hoofdstuk 4 van dit bestuursverslag.

5.2 Taal en rekenen

5.2.1 Nederlands

De afgelopen jaren heeft het vak Nederlands een belangrijke plaats gekregen in de curricula van de verschillende opleidingen. Dat is duidelijk terug te zien in het aantal uren dat studenten aangeboden krijgen, zowel regulier geprogrammeerd als in de vorm van extra bijlessen. De focus heeft daarbij gelegen op de generieke kant van het vak; studenten zoveel mogelijke toe leiden naar het eindniveau van hun opleiding (niveau 2 en 3: 2F en niveau 4: 3F). Dat was en is goed; Nederlands is immers vakoverstijgend.

Taal is een instrument voor het leren. Een student die het instrument van de taal niet goed weet te hanteren, ervaart daardoor moeilijkheden tijdens zijn/haar leerproces.

Een goede beheersing van de taalvaardigheden (lezen, luisteren, schrijven, spreken en gesprekken voeren) helpt studenten op een bepaald niveau te functioneren in de maatschappij én in de beroepspraktijk. Bovendien krijgen studenten een groter zelfvertrouwen als ze merken dat ze de verschillende taalvaardigheden goed beheersen

De komende jaren willen we blijven inzetten op een stevig aanbod van lessen Nederlands in het curriculum. Dat doen we door de prominente plek van het vak Nederlands binnen het curriculum te behouden. Daarnaast zullen we in 2015 inzetten op nieuw beleid voor Nederlands waarbij meer ruimte komt voor het aanbieden van generiek Nederlands in een beroepsspecifieke context en differentiatie naar niveau binnen een klas. Daarvoor is een verdere samenwerking met de opleidingsteams nodig, maar ook scholing van docenten. Ondersteuning vanuit de staf ten behoeve van beleidsontwikkeling is hierin een belangrijk onderdeel.

Examinering van de Nederlandse taal is een heet hangijzer onder studenten. Daarom willen we inzetten op examentraining. Doel hiervan is een goede voorbereiding op het (centrale) examen, zodat tijdens de examens een realistisch beeld van het niveau van de student naar voren komt.

Studenten die ruim voor het afronden van hun opleiding Nederlands al op niveau afronden, bieden we de mogelijkheid zich verder te ontwikkelen richting 4F. Dit vooral met het oog op de doorstroming naar het hbo.

5.2.2 Rekenen

Ook het vak rekenen heeft de afgelopen jaren een belangrijke plaats gekregen in de curricula van de verschillende opleidingen. Dat is duidelijk terug te zien in het aantal uren dat studenten aangeboden krijgen,

zowel regulier als in bijlessen. Maar ook door het inzetten van vakdocenten rekenen en het aanbieden van rekenen als apart vak. Net als bij Nederlands heeft de focus gelegen op de generieke kant van het vak; studenten zoveel mogelijke toe leiden naar het eindniveau van hun opleiding (niveau 2 en 3: 2F en niveau 4: 3F). Dat was en is goed; rekenen is immers vakoverstijgend. Goed gebruik van rekenvaardigheden helpt studenten op een bepaald niveau te functioneren in de maatschappij én in de beroepspraktijk.

De resultaten van onze inspanningen de afgelopen jaren zijn positief. Hoewel de resultaten voor rekenen nog niet van invloed zijn op de zak/slaag beslissing en studenten daardoor niet altijd gemotiveerd zijn om zich in te zetten voor dit vak zien we voor niveau 4 (3F) een slagingspercentage van 75%. Ook voor niveau 3 liggen we op koers met een slagingspercentage van ongeveer 80%.

De resultaten voor niveau 2 blijven zorgwekkend, hier zien we een slagingspercentage van ongeveer 40%. In verband met deze resultaten zal in 2015 een andere opzet van het rekenonderwijs voor niveau 2 vormgegeven worden.

Didactiek en differentiatie is belangrijk. Binnen klassen is er grote verscheidenheid in rekenniveaus. Over het algemeen geldt dat studenten vanuit het vmbo niet op het gewenste startniveau binnen komen. Studenten die wel op niveau binnenkomen, vinden de lessen in het eerste jaar saai. Studenten die geen wiskunde hebben gehad in het vierde leerjaar van het vmbo hebben extra moeite met rekenen. Daarnaast zijn er studenten met ernstige rekenproblematiek. Om goed om te kunnen gaan met deze verscheidenheid werken we met ingang van studiejaar 2014-2015 met een rekenniveautest. Op basis van de resultaten van deze instaptoets worden niveaugroepen gemaakt. Daarnaast wordt ingezet op scholing van rekendocenten op het gebied van differentiëren.

In 2016 zal een scholings- en ondersteuning dag voor rekenen worden georganiseerd in samenwerking met het VO en PO.

5.3 Internationalisering

Internationalisering begint steeds meer vorm te krijgen in de school. De afgelopen jaren is er hard aan gewerkt om bij studenten de mogelijkheid van een buitenlandstage in beeld te brengen. Het begint nu als een olievlek te werken. De coördinatoren voor de buitenlandstages werken met informatieavonden om studenten te motiveren en te informeren over de mogelijkheden.

De meeste buitenlandstages zijn 5 weken. Het gaat daarbij vooral om studenten vanuit de sectoren gezondheidszorg en onderwijs & welzijn. Vanuit de sector economie wordt vooral gewerkt met een 10-weekse stage, maar dat betreft een veel kleiner deel.

In het subsidieprogramma Erasmus+ van call 2014 zijn 34 buitenlandstages geweest. Daarvan zijn 13 stages geweest van docenten en stagebegeleiders. Voor hen is het goed om als werkveld en docenten gezamenlijk ervaring op te doen over de mogelijkheden in het buitenland.

Er zijn 17 buitenlandstages van studenten geweest. Voor een kleine school een mooi aantal studenten die met internationalisering in aanraking komen.

Het streven van de coördinatoren is om de komende jaren elke student met internationalisering in aanraking te laten komen. Dat kan door een stage in het buitenland of door interculturele activiteiten in en buiten de lessen. Er wordt gewerkt aan het vormgeven van het beleid hiervoor.

5.4 Instroom en doorstroom

Onderstaande tabel laat het aantal instromers en doorstromers zien op de teldatum van 1 oktober 2014

en 1 oktober 2015. De instroom is in vergelijking met 2014 iets afgenomen, maar nog wel steeds gelijk aan de prognose. Voor de komende jaren wordt een gelijkblijvende instroom verwacht.

Instroom en doorstroom				
	1 okt. 2014		1 okt. 2015	
	Instroom	Doorstroom	Instroom	Doorstroom
Economie	53	14	50	7
Gezondheidszorg	61	13	59	8
Welzijn	88	22	88	16
Totaal	202	49	197	31

5.5 Resultaten

5.5.1 Diplomasresultaat

Onderstaande tabel laat zien hoe groot het aantal gediplomeerde instellingsverlaters in een schooljaar is als percentage van alle instellingsverlaters in hetzelfde schooljaar. In de berekening worden alle diploma's die een student binnen de instelling heeft behaald meegenomen.

Diplomasresultaat					
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
ROC Menso Alting	73%	78%	77,1%	75,8%	79,2%
Vergelijkingsgroep	68%	62%	71,9%	74,1%	75%

Bron: www.duo.nl

5.5.2 Jaarresultaat

Onderstaande tabel laat zien hoe groot het aantal gediplomeerden (instellingsverlaters met diploma plus gediplomeerde doorstromers binnen de instelling) in een schooljaar is, als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingsverlaters in dezelfde periode. Wanneer een student in een eerder schooljaar zijn diploma heeft behaald, wordt dit in de berekening niet meegenomen. Het gaat dus om de diploma's die in het betreffende schooljaar zijn behaald.

Jaarresultaat					
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
ROC Menso Alting	73%	75%	76%	78,7%	79,6%
Vergelijkingsgroep	68%	65%	72%	73,3%	74%

Bron: www.duo.nl

Jaarresultaat naar niveau						
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Norm
Niveau 1	100%	100%	100%	100%	n.v.t.	60,7%
Niveau 2	78%	86%	83,3%	78,3%	69,4%	56,5%
Niveau 3	51%	60%	71,8%	76,7%	78,3%	65,3%
Niveau 4	80%	78%	76,8%	79,1%	82,6%	64,2%

Bron: www.duo.nl

5.5.3 Voortijdig schoolverlaten

Een voortijdig schoolverlater is een student die aan het begin van het schooljaar jonger is dan 22 jaar, die op 1 oktober van dat schooljaar is ingeschreven als bekostigd deelnemer, op 1 oktober van het jaar erna niet is ingeschreven in het vo, mbo, vavo of hbo en in dat jaar of in de jaren ervoor geen startkwalificerend diploma heeft behaald. Een startkwalificerend diploma is een havo- of vwo-diploma, of een mbo-diploma op ten minste niveau 2. Onderstaande tabel laat de resultaten voor VSV zien voor ROC Menso Alting en de vergelijkingsgroep.

Voortijdig schoolverlaten					
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
ROC Menso Alting	2%	3%	2,1%	2,3%	3,4%
Vergelijkgroep	8%	8%	6,2%	5,8%	5,4%

Bron: www.duo.nl

In 2012/2013 is de definitie aangepast waardoor ten onrechte getelde vsv-ers niet meer worden meegeteld. Vanwege deze wijziging worden de volgende cijfers alleen getoond vanaf dat jaar.

Percentage voortijdig schoolverlaters per opleidingsniveau				
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Norm
Niveau 2	3,4%	6,8%	11,1%	13,5%
Niveau 3+4	2,0%	1,7%	2,6%	4,25%

Bron: www.vsvverkenner.nl

Hoewel onze vsv-cijfers laag zijn, zien we wel een stijging. In 2016 zullen we deze cijfers analyseren en op basis daarvan onze werkwijze in de bestrijding van voortijdig schoolverlaten verder aanscherpen.

5.5.4 Studenttevredenheid

De JOB-monitor is een onderzoek dat de tevredenheid van mbo-studenten meet.

	Job Monitor 2010		Job monitor 2012		Job monitor 2014	
	ROC MA	Landelijk	ROC MA	Landelijk	ROC MA	Landelijk
Cijfer						
School	7,0	6,9	7,3	6,4	7,6	6,5
Opleiding	6,9	6,4	7,1	6,9	7,3	7,0
5 puntsschaal						
Lessen	3,3	3,3	3,4	3,4	3,6	3,4
Toetsing	3,6	3,7	3,9	3,8	4,0	3,8
Competenties	3,8	3,7	3,8	3,6	3,9	3,7
Studiebegeleiding	3,5	3,5	3,6	3,5	3,8	3,5
Loopbaanbegeleiding	3,0	3,1	2,9	3,0	3,3	3,3
Stage	3,9	3,7	3,7	3,6	3,8	3,6
Informatie	3,2	3,3	3,4	3,3	3,6	3,4
Organisatie	3,2	3,1	3,3	3,1	3,5	3,2
Veiligheid en sfeer	4,2	3,8	4,2	3,8	4,3	3,8
Onderwijsfaciliteiten	3,4	3,4	3,7	3,5	3,7	3,5
School en studie	3,5	3,3	3,7	3,3	3,8	3,3

Uit de JOB-Monitor blijkt dat onze studenten tevreden zijn over de school en de opleidingen. ROC Menso Alting is een klein ROC. Onze docenten kennen hun studenten en de studenten voelen zich veilig en gezien op school. Veiligheid en sfeer worden dan ook hoog gewaardeerd. Ook de tevredenheid over de toetsing springt in het oog. De toetsen sluiten aan bij de leerstof en de studenten zijn daarnaast tevreden over de betrouwbaarheid van de beoordeling.

De afgelopen jaren heeft de loopbaanbegeleiding onze aandacht gehad. Het resultaat daarvan zien we terug in de tevredenheid van onze studenten.

De scores van de JOB Monitor zijn ook op teamniveau beschikbaar en vormen daarmee voor de teams een middel om de kwaliteit van het onderwijs gericht te verbeteren.

5.5.5 Klachten

In 2015 zijn er geen klachten binnengekomen.

Jaar	Aantal klachten
2015	0
2014	0
2013	1
2012	0
2011	0
2010	0

5.5.6 Oordeel Inspectie van Onderwijs

In januari 2013 heeft de Inspectie van het onderwijs een onderzoek naar de Staat van de instelling uitgevoerd. Het onderzoek heeft tot doel om de kwaliteitsborging van de instelling te bepalen en om de risico's voor de onderwijskwaliteit in te schatten. De Staat van de instelling wordt elke drie jaar opgemaakt en bestaat uit een analyse van gegevens, een instellingsbreed onderzoek en een kwaliteitsonderzoek bij één of meer opleidingen.

De Inspectie concludeert dat de kwaliteit van het onderwijs van voldoende tot goede kwaliteit is. Door de nauwe verwevenheid van steekproefopleidingen met alle andere opleidingen zien zij voor het onderwijsproces geen tot gering risico. Dit oordeel is met name gebaseerd op de goede opbouw van programma's en samenhang met de beroepspraktijkvorming en de examinering.

Voor de opbrengsten, de kwaliteitsborging, de naleving van de wettelijke vereisten en de financiële continuïteit ziet de Inspectie geen tot een gering risico.

De Inspectie voerde in juni 2014 een onderzoek naar kwaliteitsverbetering uit met betrekking tot de kwaliteit van de examinering en diplomering bij de opleidingen Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker Kinderopvang en Medewerker Maatschappelijke Zorg. De aanleiding voor het onderzoek naar kwaliteitsverbetering is de afspraak over vervolgtoezicht zoals is opgenomen in het rapport van de Staat van de instelling dat op 26 april 2013 is vastgesteld. In het onderzoek zijn tekortkomingen in de kwaliteit van de examinering en diplomering geconstateerd en was er sprake van onvoldoende examenkwaliteit.

Voor beide opleidingen werd in 2013 het aspect "afname en beoordeling" als onvoldoende beoordeeld, vanwege onvoldoende waarborg voor de betrouwbaarheid van de beoordeling. In het onderzoek naar kwaliteitsverbetering heeft de inspectie zich specifiek gericht op de indicatoren die eerder met een onvoldoende waren beoordeeld. Het onderzoek naar kwaliteitsverbetering heeft geleid tot het oordeel voldoende voor het kwaliteitsgebied examinering en diplomering voor beide opleidingen. Dat betekent dat de inspectie geen aanleiding heeft vervolgonderzoek uit te voeren of afspraken met het college van bestuur te maken voor deze opleidingen. De beoordeling leidt niet tot vervolgtoezicht.

Het onderzoek naar de staat van de instelling en het onderzoek naar kwaliteitsverbetering hebben geleid tot het volgende oordeel:

Opleiding	Onderwijs-proces	Examinering & Diplomering	Opbrengsten	Kwaliteits-borging	Naleving wettelijke vereisten
Pedagogisch werk niveau 4	V	V	V	V	VW
Helpende zorg en Welzijn niveau 2	G	V	V	V	VW

Opleiding	Onderwijs- proces	Examinering & Diplomerings	Opbrengsten	Kwaliteits- borging	Naleving wettelijke vereisten
Maatschappelijke zorg niveau 3	V	V	X	V	VW
Manager handel niveau 4	V	V	X	V	VW

X: niet onderzocht

V: voldoende

VN: voldoet niet

O: onvoldoende

G: Goed

VW: voldoet wel

In 2016 is het volgende reguliere onderzoek door inspectie naar de Staat van de Instelling.

5.6 Kerngegevens studenten

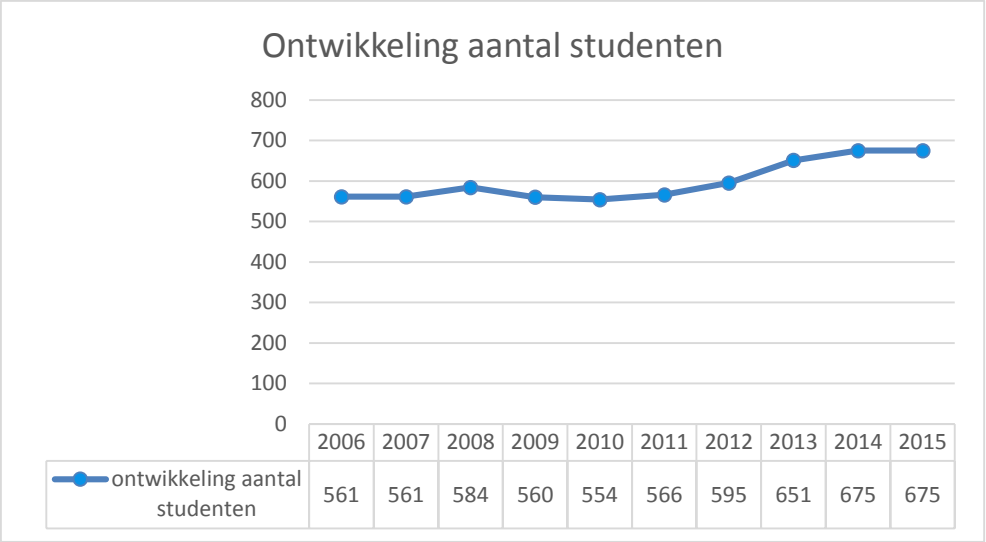
Opleidingsaanbod 2014-2015

Sector	Opleiding	Niveau	Leerweg	Duur
Economie	Financieel Administratief Medewerker	3	BOL	2 jr
	Bedrijfsadministrateur	4	BOL	3 jr
	Secretaresse	3	BOL	2 jr
	Directiesecretaresse/ Managementassistent	4	BOL	3 jr
	Commercieel Medewerker	3	BOL	2 jr
	(Junior) Accountmanager	4	BOL	3 jr
	Verkoopsspecialist	3	BOL/BBL	2 jr
	Filiaal Manager	4	BOL/BBL	3 jr
Gezondheidszorg	Helpende Zorg en Welzijn	2	BOL	2 jr
	Facilitair Medewerker	2	BOL	2 jr
	Verzorgende-IG	3	BOL	3 jr
	Mbo-Verpleegkunde	4	BOL	4 jr
Onderwijs & Welzijn	Pedagogisch Medewerker Kinderopvang	3	BOL	3 jr
	Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker Kinderopvang	4	BOL	3 jr
	Medewerker Maatschappelijke Zorg	3	BOL	3 jr
	Persoonlijk Begeleider Specifieke Doelgroepen	4	BOL	3 jr
	Persoonlijk Begeleider Gehandicaptenzorg	4	BOL	3 jr
	Onderwijsassistent	4	BOL	3 jr

Deelnemersgegevens

Studentenaantallen per 1 okt. 2015	
Economie	145
Gezondheidszorg	227
Onderwijs & Welzijn	303
Totaal	675

Leeftijdsopbouw studenten per 1 okt. 2015				
	Niveau			
Leeftijd	2	3	4	Totaal
15 jaar	0	3	14	17
16 jaar	15	30	76	121
17 jaar	16	37	111	164
≥ 18 jaar	26	107	240	373



6. MEDEWERKERS

6.1 Speerpunten 2015

In 2015 hebben, voortvloeiend uit koersplan 2014-2018, de volgende onderwerpen binnen het thema 'medewerkers' de aandacht gehad:

- Het opstellen van een scholingsplan per team dat een wezenlijk onderdeel uitmaakt van het teamplan waarbij er aandacht is voor zowel professionalisering van het team als van de individuele medewerker.
- Een nieuw werkverdelingsbeleid waarbij rekening gehouden wordt met individuele capaciteiten, competenties, belastbaarheid, persoonlijke voorkeuren en professionele ruimte van de medewerkers.
- Een professionaliseringsimpuls voor de examencommissie en het management.
- Integratie van het thema identiteit in de functioneringsgesprekken om zo het werken vanuit de identiteit binnen het dagelijks functioneren te stimuleren.
- Het in kaart brengen van medewerkerscompetenties op het gebied van ICT.

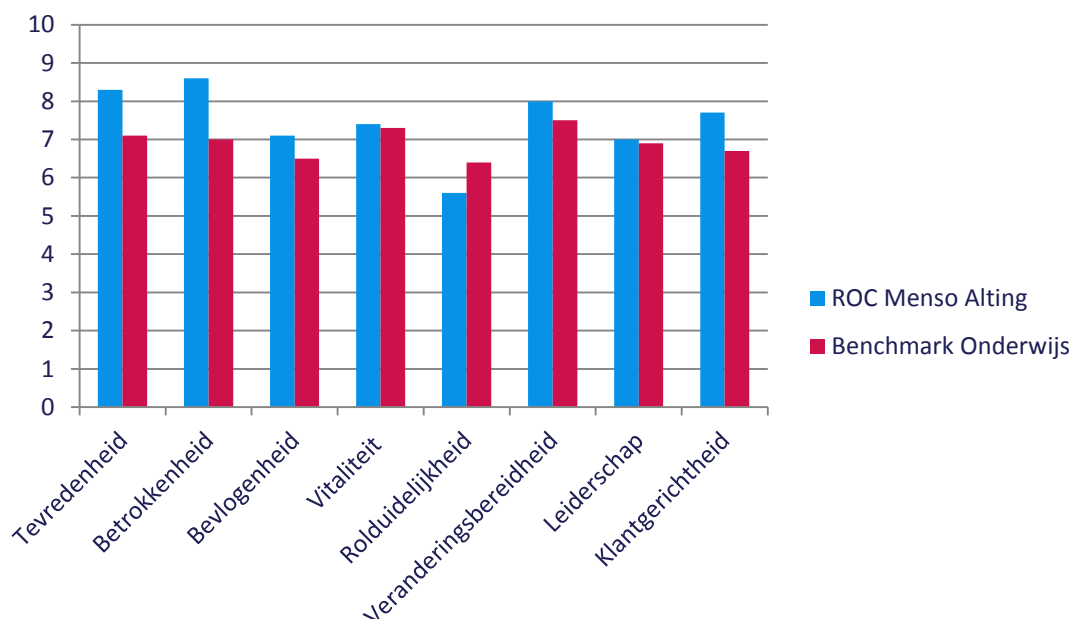
Meer hierover hebt u kunnen lezen in hoofdstuk 4 van dit bestuursverslag.

6.2 Medewerkersonderzoek

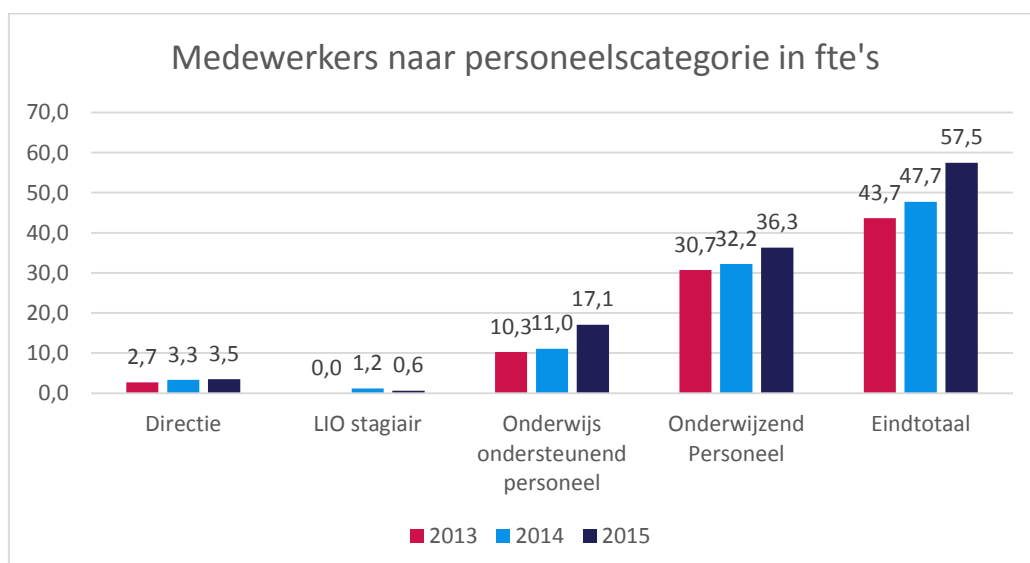
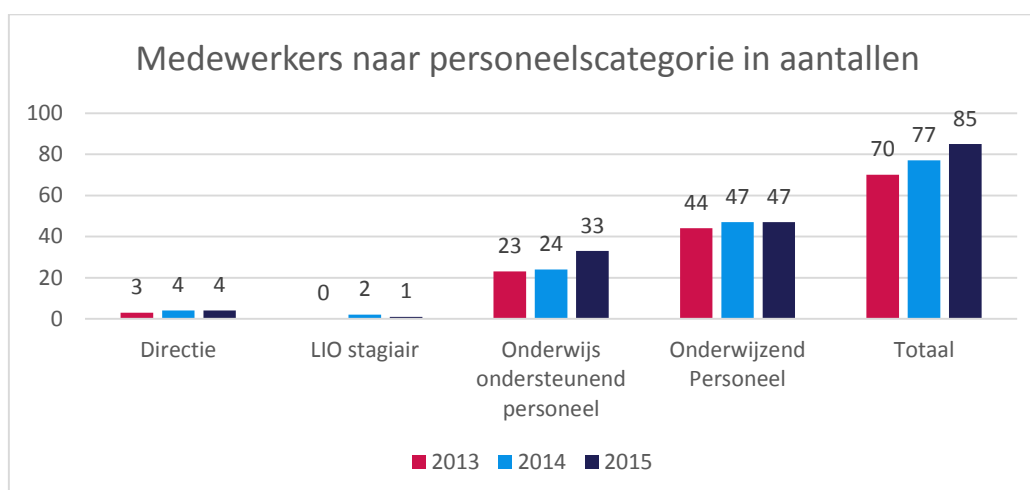
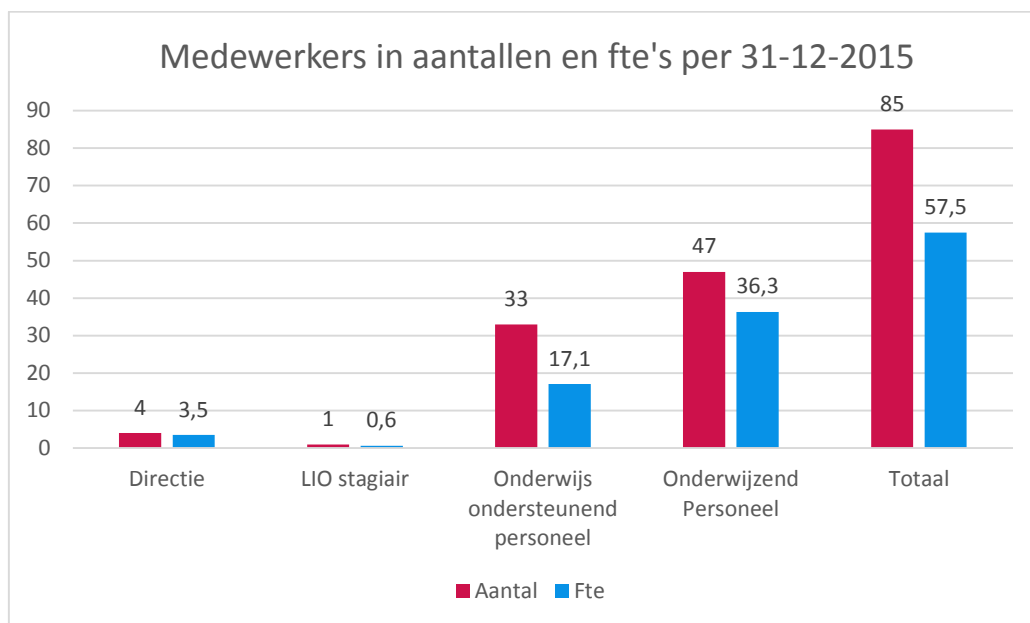
In januari 2013 is in samenwerking met Effectory een medewerkersonderzoek uitgezet. De resultaten van dit onderzoek zijn positief, met positieve uitschieters op het gebied van betrokkenheid, tevredenheid en veranderingsbereidheid. Duidelijke aandachtspunten zijn de rolduidelijkheid en de behoefte aan feedback van de leidinggevende.

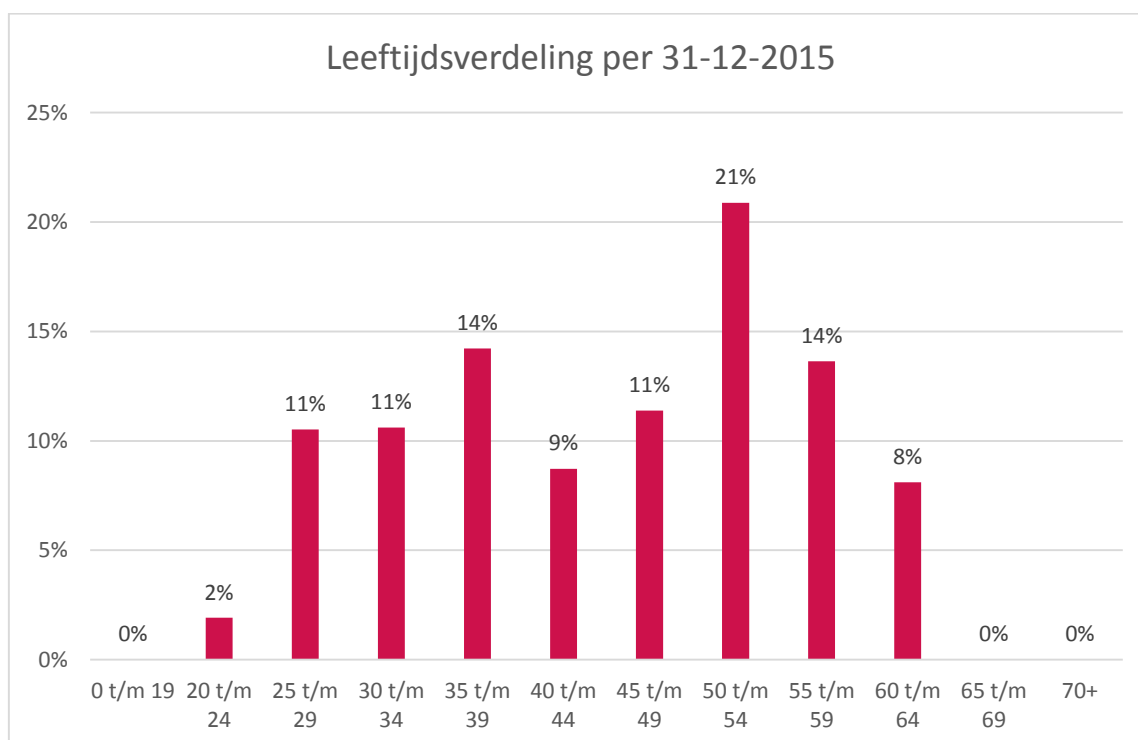
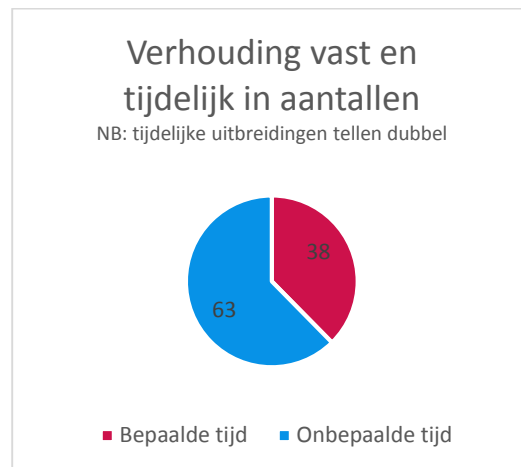
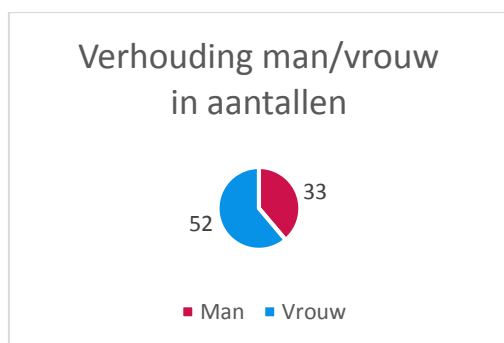
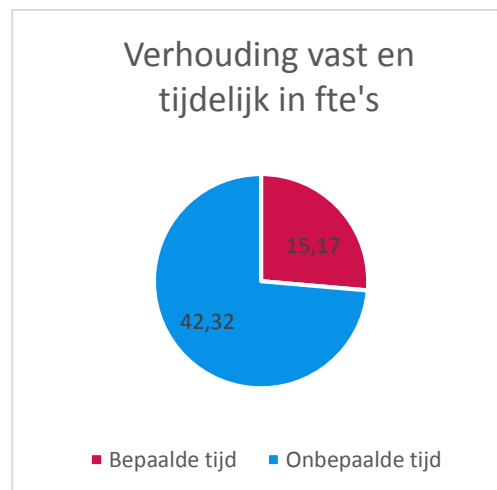
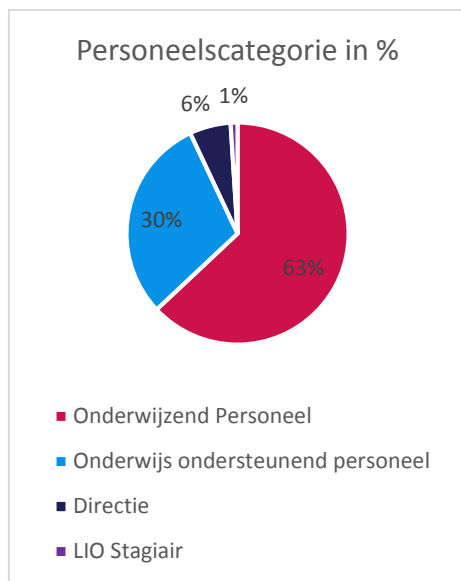
In 2015 is het functiebouwwerk opnieuw ingericht en vastgesteld. Verder is de cyclus voor functioneren en beoordelen een 3^e jaar ingegaan. De gesprekken hebben een positieve invloed op de medewerkers. Zij voelen zich gekend en gehoord. Daarmee wordt invulling gegeven aan de behoefte aan feedback die vanuit het medewerkersonderzoek naar voren kwam. Het met regelmaat bespreken van competenties die nodig zijn voor de functie en van de persoonlijke doelen zorgt voor meer rolduidelijkheid bij de medewerker. Ook wordt daarmee meer invulling gegeven aan wat van de medewerker wordt verwacht.

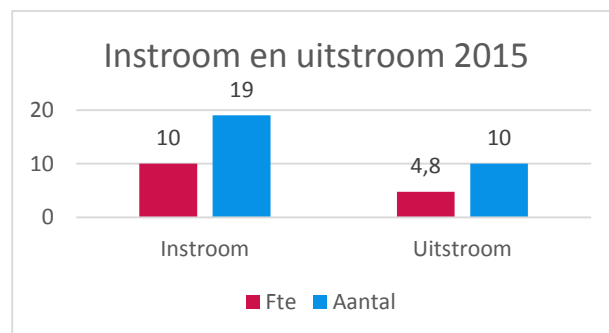
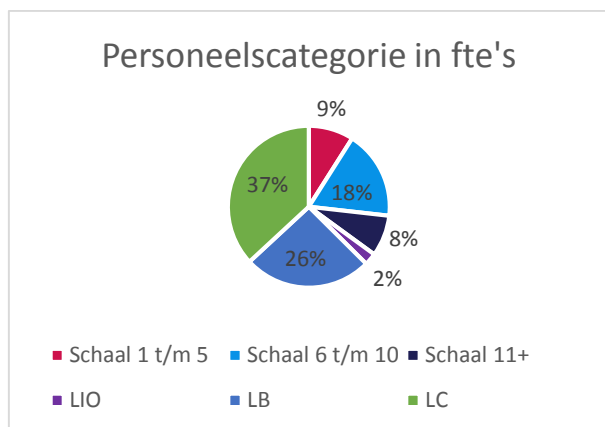
In 2016 staat opnieuw een medewerkersonderzoek gepland.



6.3 Kerngegevens medewerkers



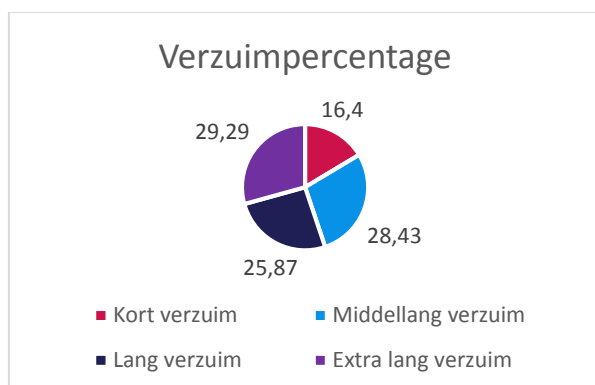




Bapo-regeling

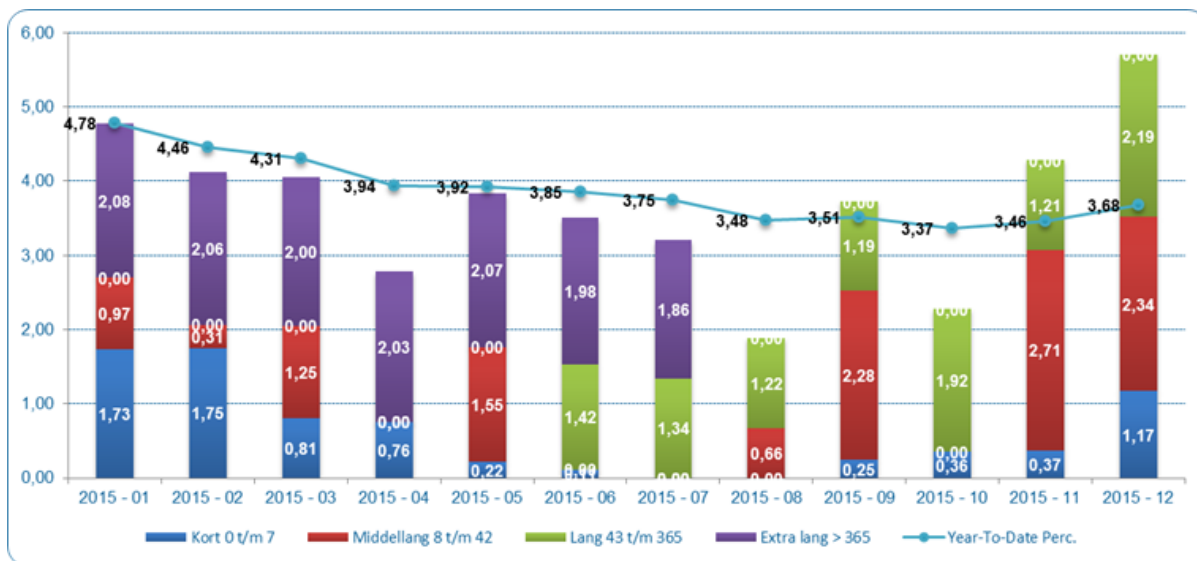
In 2015 maakten 9 medewerkers gebruik van de BAPO-regeling, in 2014 waren dat er 11.
In 2015 gaat het om 1,04 fte, tegenover 1,44 fte in 2014.

Ziekteverzuim



Kengetal	2014	2015
Verzuimpercentage	4,34	3,68
Verzuimuren kort (tot 7 dagen)	835	598
Verzuimuren middellang (tot 42 dagen)	301	1.037
Verzuimuren lang (tot 365 dagen)	2.355	944
Verzuimuren extra lang (langer dan 365 dagen)	302	1.069
Verzuimuren totaal	3.793	3.648
Roosteruren totaal	87.432	99.234
Aantal meldingen	85	67
Meldingsfrequentie voortschrijdend (12-mnds)	1,10	0,69

Verzuimpercentage inclusief verzuim voortschrijdend



Bovenstaande lijn laat zien dat we van een gemiddeld verzuimpercentage van 4,78 in de periode jan 2014 - jan 2015 zijn gedaald naar een verzuimpercentage van 3,68 in de periode van nov 2014 - nov 2015. Het verzuimpercentage is licht gedaald in 2015. Voor 2016 wordt een hoger ziekteverzuim verwacht door een toename van het lange en extra lange verzuim.

Het kort verzuim is het meest beïnvloedbaar. Terugdringen van kort verzuim was een belangrijk speerpunt voor 2015. Door maandelijks overleg met de directie over verzuim, wordt hieraan invulling gegeven. Het voorkomen van lang verzuim heeft de aandacht in 2016. Het preventief voeren van gesprekken met mensen die risico lopen op verzuim is daarin een speerpunt.

7. FINANCIËN

7.1 Speerpunten 2015

Ontwikkelingen

In het actieplan *MBO Focus op Vakmanschap 2011-2015* wordt een accent gelegd op de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs. Daarin wordt ook de lijn geschetst naar verkorting van de opleidingsduur tot drie jaar en een verzwaring van de onderwijstijd in het eerste jaar tot 1000 uur. Bovendien dient het MBO een stevige inspanning te leveren in verband met de verzwaring van de opleidingseisen met betrekking tot rekenen en taal. De aangepaste bekostiging (met ingang van 2015) heeft een verhoging van de rijksbijdrage opgeleverd die grotendeels gebruikt is voor een uitbreiding van het aantal fte's. In de nabije toekomst zal verder geïnvesteerd worden in de ontwikkeling van personeel en in de verbetering van faciliteiten waaronder het gebouw.

Aanscherpen van de meerjarenbegroting

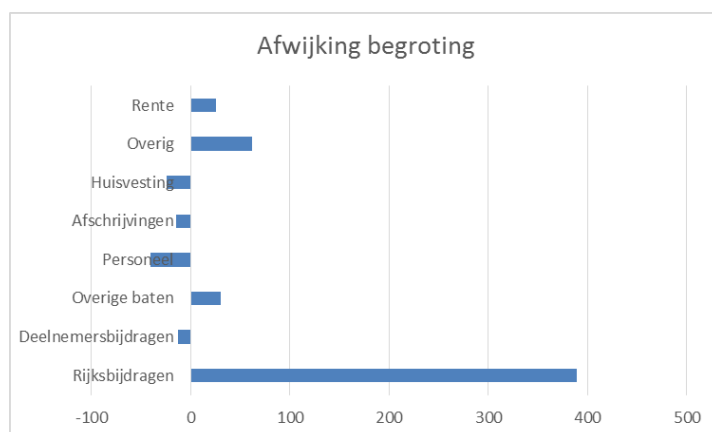
Vanuit de scholengroep is er de afgelopen jaren een beweging geweest om de begrotingen op een andere manier tot stand te laten komen. De begrotingsgesprekken die gevoerd worden gaan niet alleen over de financiën maar ook over de koers en de plannen voor de komende jaren. Door op deze manier te werken lukt het beter om keuzes te maken en prioriteiten te stellen. Ook de monitoring van de resultaten wordt op deze manier vormgegeven. Maandelijks zijn er gesprekken tussen het hoofd financiën en het hoofd facilitair enerzijds en de directeur van ROC Menso Alting anderzijds. In deze gesprekken wordt gekeken of de gestelde ambities in lijn blijven met de bestedingen. Mogelijke knelpunten worden snel gesignaleerd en tegelijk vormen de gesprekken weer input voor de begrotingen van komende jaren. Het werken met een begroting op schooljaar zorgt voor een goede ontwikkeling in de verbinding tussen primair proces en de sturing daarop. De koppeling tussen beleid en beheer blijft nodig, evenals het verder verbeteren van de beleidsrijke meerjarenprognoses en de ontwikkeling van scenario's.

Aanpassen financieel reglement

Het financieel reglement is opgesteld en in werking getreden. Naar aanleiding van de opmerkingen van de inspectie is in 2015 de inhoud van het reglement bijgesteld.

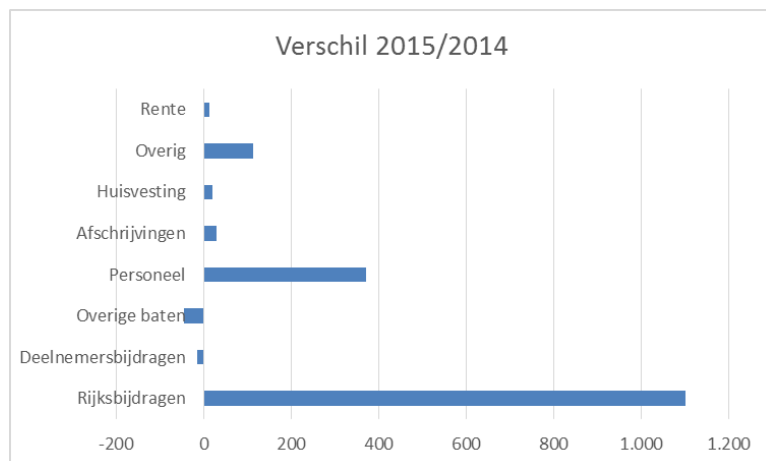
7.2 Financiële resultaat

Het resultaat over 2015 is € 399.000 positiever dan de begroting. De afwijkingen ten opzichte van de begroting zijn als volgt:



De Rijksbijdragen zijn hoger door de aanpassing als gevolg van hogere aantallen studenten, werkgeverslasten, het onderwijsakkoord en bijdragen voor rekenen en taal en professionalisering MBO. De personeelskosten zijn hoger door een hogere formatie mede door een hogere instroom van studenten en hogere werkgeverslasten.

Ten opzichte van 2014 zijn de verschillen als volgt:



De Rijksbijdragen zijn vooral hoger door meer bekostigde studenten, extra bijdragen als gevolg van de kwaliteitsafspraken en het nieuwe bekostigingssysteem.

De personeelskosten zijn hoger door meer formatie (+ 10,7 fte).

7.3 Financiële positie

De financiële positie is in 2015 ongeveer gelijk gebleven. De solvabiliteit is iets toegenomen terwijl de liquiditeit iets is afgenomen. In 2014 is voor € 177.000 geïnvesteerd in aanpassingen aan het gebouw. In de inrichting van lokalen en computers is € 106.000 geïnvesteerd.

	2015	2014	2013	2012	2011	Signalering
Solvabiliteit	.65	.62	.56	.55	.55	Bij een waarde lager dan 0,2
Liquiditeit	4.94	4.81	5.61	5.16	5.48	Bij een waarde lager dan 0,5
Rentabiliteit	9.7%	0.7%	0	-3.2%	-7.5%	n.v.t
Kapitalisatiefactor	77%	79%	81%	86%	89%	60%

Solvabiliteit: eigen vermogen en voorzieningen/totaal passiva

Liquiditeit: kortlopende vorderingen en liquide middelen/kortlopende schulden

Rentabiliteit: resultaat uit gewone bedrijfsvoering/ totaal vermogen

Kapitalisatiefactor: totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen)/totale baten

De indicatoren zijn hoog doordat het eigen vermogen van ROC Menso Alting relatief hoog is. Dit eigen vermogen is mede ontstaan doordat in het verleden subsidies ontvangen zijn voor de realisatie van het schoolgebouw. Omdat het ROC vrij klein is, is het gewenst dat het eigen vermogen een relatief grote omvang heeft zodat risico's opgevangen kunnen worden.

Met ingang van 2011 wordt de bestemmingsreserve huisvesting naar tijdsgelang van het gebruik van het gebouw Vondelpad 4/6 overgeboekt naar de algemene reserve.

De belangrijkste financiële doelstelling van het Menso Alting is een meerjarig sluitende begroting. Het jaarresultaat 2015 past binnen deze doelstelling. In 2016 en verdere jaren zullen als gevolg van de ingevoerde cascade bekostiging en de toename van het aantal bekostigde studenten de rijksbijdragen toenemen.

Gecombineerd met een terughoudend beleid, zal deze doelstelling ook de komende jaren gerealiseerd kunnen worden.

7.4 Treasurybeleid

Voor treasurybeleid wordt verwezen naar het treasurymanagement van de Stichting Gereformeerde Scholengroep.

7.5 Verklaring helderheid in bekostiging

Wat betreft de notitie helderheid 2004 in de bekostiging staan de thema's in onderstaande tabel benoemd.

Thema 1	Uitbesteding
	Er vindt geen uitbesteding van (delen) van onderwijs aan een andere instelling plaats.
Thema 2	Investeren van publieke middelen in private activiteiten
	Er hebben geen investeringen met publieke middelen plaatsgevonden in private activiteiten.
Thema 3	Het verlenen van vrijstellingen
	Er worden geen vrijstellingen verleend.
Thema 4	Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf
	Er is geen fonds waaruit les- en cursusgeld voor deelnemers worden betaald.
Thema 5	In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk
	Alle studenten worden ingeschreven op één kwalificatiedossier.
Thema 6	Studenten volgen modules van opleidingen
	Er zijn twee studenten die een niveau 3-diploma hebben behaald. Deze studenten zijn als extraneus ingeschreven en komen alleen in aanmerking voor diplomabekostiging.
Thema 7	De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven
	De deelnemers volgen de opleiding waarvoor ze nu zijn ingeschreven. Er zijn in de periode oktober 2015 tot en met december 2015 achttien studenten die omgezwaaid zijn naar een andere opleiding. In de periode 1 februari 2016 tot en met april 2016 waren er nog zeven studenten die een andere opleiding zijn gaan volgen. Deze studenten zijn veranderd van Crebo-code. In de periode oktober 2015 tot en met februari 2016 zijn er 21 studenten gestopt met de opleiding en vertrokken.
Thema 8	Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven
	Er zijn geen maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven.

7.6 Exploitatie en resultaat over 2015

x € 1.000	Werkelijk	Begroot	Werkelijk
	2015	2015	2014
Rijksbijdragen	5.251	4.862	4.150
Deelnemersbijdragen	19	32	35
Overige baten	94	64	140
Som der baten	5.364	4.958	4.325
Personeel	3.649	3.690	3.278
Afschrijvingen	249	264	220
Huisvesting	203	227	183
Overig	649	587	536
Som der lasten	4.750	4.768	4.217
Rentebaten	8	25	22
Rentelasten	102	94	104
Saldo financiële baten en lasten	94	-67	-82
Saldo exploitatie	520	121	26

7.7 Balans

x € 1.000	31-12-2015	31-12-2014		31-12-2015	31-12-2014
Activa			Passiva		
Vaste activa			Eigen vermogen	4.318	3.698
Materiele vaste activa	2.861	2.913	Voorzieningen	47	58
Financiële vaste activa					
Totaal vaste activa	2.861	2.913	Langlopende schulden	1.546	1.629
Vorraden	13	13			
Vorderingen	121	104			
Liquide middelen	1	-74			
Rekening-courant	<u>3.689</u>	<u>3.078</u>			
Totaal vlottende activa	3.824	3.121	Kortlopende schulden	774	649
	6.685	6.034		6.685	6.034

7.8 Toekomstparagraaf

Kengetal	2015	2016	2017	2018
Studenten BOL	663	678	688	698
Studenten BBL	12	14	14	14
<i>situatie op 1/10 van het jaar</i>				

Personele bezetting				
Management/Directie	3,5	3,5	3,5	3,5
Overige medewerkers	17,7	17,7	17,7	17,7
Onderwijzend personeel	36,3	37,7	38,6	39,5
	57,5	58,9	59,8	60,7

	2015	2016	2017	2018
Balans				
Activa				
Materiële Vaste activa	2.861	2.861	3.861	3.811
Vlottende activa	3.824	3.942	3.060	3.228
Totaal activa	6.685	6.803	6.921	7.039

Passiva				
Eigenvermogen				
Algemene reserve	2.732	2.994	3.256	3.518
Bestemmingsreserve	1.586	1.516	1.446	1.376
Voorzieningen	47	47	47	47
Langlopende schulden	1.546	1.472	1.398	1.324
Kortlopende schulden	774	774	774	774
Totaal Passiva	6.685	6.803	6.921	7.039

	2015	2016	2017	2018
Baten				
Rijksbijdrage	5.251	5.377	5.575	5.711
Cursusgelden	5	2	2	2
Overige baten	108	83	83	83
	5.364	5.462	5.660	5.796
Lasten				
Personeelskosten	3.649	3.969	4.104	4.240
Afschrijvingen	249	367	429	429
Huisvestingskosten	203	229	229	229
Overige lasten	649	630	630	630
Totaal lasten	4.750	5.195	5.392	5.528
Saldo Baten en Lasten	614	268	268	268
Saldo Financiële bedrijfsvoering	94-	76-	76-	76-
Totaal resultaat	520	192	192	192

7.9 Accountantsverklaring

De cijfers zijn ontleend aan de jaarrekening van de Stichting Gereformeerde Scholengroep. De jaarrekening is gecontroleerd waarbij door Deloitte Accountants B.V. een goedkeurende controleverklaring is verstrekt. De complete jaarrekening is te vinden op www.gsg.nl.

8. BEDRIJFSVOERING

8.1 Speerpunten 2015

In 2015 hebben de volgende onderwerpen binnen het thema ‘bedrijfsvoering’ de aandacht gehad:

- Het beschrijven van bedrijfsprocessen als basis voor een in de toekomst in gebruik te nemen managementinformatiesysteem.
- Het ontwikkelen van een ICT-strategie die dient als kader voor de ICT-organisatie.
- Het doen van voorstellen ten aanzien van bewustwording rond het thema “duurzaamheid” en over het vormgeven van “gezonde school” binnen de curricula van de verschillende opleidingen.
- Het onderzoeken van mogelijkheden om het gebouw duurzamer te maken.
- Het betrekken van de studentenraad bij het thema duurzaamheid.

Meer hierover hebt u kunnen lezen in hoofdstuk 4 van dit bestuursverslag.

8.2 Communicatie

Speerpunt voor schooljaar 2014-2015 was de intensivering van de samenwerking binnen het AROC. Het AROC is een samenwerkingsverband tussen Alfa-college, Noorderpoort, AOC Terra, Drenthe College en ROC Menso Alting. In dat kader neemt ROC Menso Alting vanaf schooljaar 2014-2015 deel aan de gezamenlijke beroepenvoorlichting in de regio. Daarnaast heeft het AROC ter vervanging van de onderwijsbeurs in Martiniplaza *Hallo MBO* in het leven geroepen. *Hallo MBO* is de kick off van het voorlichtingsjaar, waarbij medewerkers van de mbo-scholen langs de vmbo-scholen gaan om te vertellen over het mbo en het studiekeuzeprocess. Ook wordt er een toolkit uitgedeeld. Het evenement is door decanen en vmbo-leerlingen enthousiast ontvangen en zal de komende jaren een vervolg krijgen.

De afgelopen jaren hebben we hard gewerkt aan het sterk neerzetten van ons merk. Het is nu tijd om te kijken in hoeverre de inspanningen vruchten hebben afgeworpen. Voor schooljaar 2015-2016 staat daarom een imago-onderzoek gepland. Dit onderzoek zal worden uitgevoerd door bureau Team Communicatie.

8.3 Gebouw

In 2015 bleek dat we geregeld ruimte tekort hebben in ons gebouw door de combinatie van een toenemend aantal studenten en meer lessen door de invoering van de 1000-urennorm. Er zijn gesprekken gestart om oplossingen hiervoor te bedenken. Als gevolg van deze situatie is besloten de herinrichting van het schoolplein nog maar deels uit te voeren tot helder is of uitbreiding van het gebouw nodig is.

9. RESULTATEN

9.1 Verklaring bevoegd gezag

Het bevoegd gezag ziet er op toe dat alle opleidingen voldoen aan de gestelde kwaliteitscriteria op de gebieden:

- onderwijsproces
- examinering en diplomering
- opbrengsten
- kwaliteitsborging
- naleving wettelijke vereisten
- kwaliteit leraarschap
- financiële continuïteit

Hiervoor is een stelsel van kwaliteitszorg ingericht. Bij de beoordeling zijn onafhankelijke deskundigen en de inspectie van het onderwijs betrokken. Voor een uitgebreide toelichting wordt verwezen naar de zelfevaluatie 2015 in hoofdstuk 3.



10. JAARAGENDA 2016

In 2016 werken we binnen de verschillende thema's aan de volgende doelen:

Invoering van de Herziene Kwalificatie Structuur (iHKS)

ROC Menso Alting voldoet aan de wet- en regelgeving, daarom werken we in 2016 aan de invoering van iHKS zodat er in 2016/2017 gestart kan worden met curricula op basis van de nieuwe kwalificatiestructuur. Wij benutten de invoering als kans om een kwaliteitsslag te maken in onderwijs, examinering en de organisatie. Om dit te bereiken:

- ronden wij het project iHKS af;
- vervolgen wij het traject curriculumontwerp.

Professionalisering

Het personeel van ROC Menso Alting is professioneel en blijft zich ontwikkelen. We leren we met en van elkaar, we doen dit vanuit een christelijke levensvisie zodat medewerkers zich vrij voelen om identiteit vorm te geven in het onderwijs. Instructeurs en docenten zijn verbonden met de praktijk zodat zij het onderwijs aan laten sluiten op het werk zoals dat plaatsvindt in het werkveld. Om dit te bereiken:

- introduceren we geloofsgesprekken binnen alle teams. Binnen de teams (6 in totaal) worden geloofsgesprekken gevoerd. De teamleiders worden toegerust om dit vorm te geven en zij zorgen voor de facilitering;
- binnen de scholingscarrousel is er aanbod op het gebied van identiteit. Het gaat om 4 periodes van elk 3 scholingsmomenten. Het aanbod is o.a: "dagopeningen verzorgen", "praktijkcasuïstiek bespreken" en "het geloofsgesprek met jongeren"
- ontwikkelen we de scholingscarrousel door;
- zetten we in op professionalisering rondom ICT-vaardigheden;
- zetten we in op een programma voor de begeleiding van startende docenten door de opleider in de school.

Begeleiding

In de begeleiding zijn wij betrokken op en geïnteresseerd in de studenten, daarom zijn wij gericht op de loopbaan van de student zodat zij een bewuste keuze kunnen maken voor hun verdere loopbaan en begeleiden en confronteren wij de studenten vanuit een christelijke levensvisie zodat zij hun beroep uit kunnen gaan oefenen vanuit een zich eigen gemaakte persoonlijke levensvisie. Om dit te bereiken:

- werken we vanaf het schooljaar 2016-2017 met een ondertekeningsformulier gericht op identiteit voor studenten;
- brengen we de begeleiding in kaart met daarbij aandacht voor coaching en loopbaanbegeleiding;
- krijgen de teams de opdracht om vorm te geven aan identiteit binnen de curricula.

ICT

We zetten ICT bewust in ter bevordering van de kwaliteit van het onderwijs en onze onderwijsorganisatie. Om dit te bereiken:

- starten wij in 2016 met een projectgroep Onderwijs&ICT die als opdracht krijgt om een visie op onderwijs en ICT te ontwikkelen en vorm te geven aan de implementatie van ICT;
- bepalen we op basis van het visiedocument de vaardigheden (didactische, pedagogische en digitale) die daarvoor nodig zijn;

Duurzaamheid

We geven betekenis aan het thema duurzaamheid zodat studenten en medewerkers op een bewuste en verantwoorde manier met de schepping om kunnen gaan. We doen dit door:

- de gezonde schoolkantine verder vorm te geven en uit te breiden richting personeelskantine;
- beleid te maken op roken en dit door te vertalen in afspraken en faciliteiten (plein);

- en krijgen de teams de opdracht om vorm te geven aan duurzaamheid binnen de curricula.

Bedrijfsvoering

We gaan de bedrijfsvoering verder professionaliseren waardoor er meer duidelijkheid komt voor studenten en medewerkers over de voor hen relevante processen en de organisatie beter beheersbaar wordt. Om dit te bereiken:

- introduceren wij een planmatige manier van werken met taakgebieden en projecten;
- starten we in 2016 met een projectgroep bedrijfsprocessen met als opdracht:
 - o het maken van een procesplattegrond maken van bedrijfsprocessen;
 - o het beschrijven van (bedrijfskritische) processen;
- werken we aan de beschikbaarheid van informatie (overal en altijd beschikbaar voor student en medewerker), betrouwbare management informatie, geclusterd over alle processen heen ten behoeve van besturing

Excellentie

Wij vinden het belangrijk dat studenten de mogelijkheid krijgen hun talenten te ontdekken en in te zetten en hun horizon te verbreden. Dat past bij de identiteit van onze school: God gaf elk van onze studenten talenten, wij willen hen uitdagen het beste uit hen zelf te halen. We zetten in dit kader in op:

- het beschrijven van onze visie op excellentie;
- het stimuleren van vakmanschap door deel te nemen aan Skills vakwedstrijden;
- het stimuleren van ondernemend gedrag van studenten; en
- het stimuleren van studenten om ervaring op te doen in internationaal werken op het vlak van cultuur en identiteit middels het Horizonjaar.



11. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

11.1 ROC Menso Alting & de regio

ROC Menso Alting heeft de provincie Groningen, het oosten van Friesland en het noorden van Drenthe als voedingsgebied. De verwachting voor deze regio is dat het leerlingenaantal op het vo op de lange termijn met 40% krimpt. Tot nu toe blijft het aantal studenten op onze school nog stabiel en is het zelfs de afgelopen jaren iets gestegen. De prognose laat ook een stabiel studentenaantal zien.

We zijn een school die hoge kwaliteit levert. Onze rendementscijfers zijn hoog, onze studenten en medewerkers zijn tevreden (zie resultaten JOB-monitor en MTO) en we kregen een goede beoordeling van inspectie. In 2015 mochten we ons voor de 4^e keer op rij het 2^e beste mbo van Nederland noemen. Al deze zaken samen zorgen voor een goede naam die de reden kunnen zijn van onze stabiele studentenaantallen.

De verwachting is dat het aantal inschrijvingen de komende jaren ongeveer gelijk blijft of licht stijgt. Voor de opleidingen in de sector Gezondheidszorg zijn regionaal afspraken gemaakt over de maximaal toelaatbare instroom. Deze blijft voor 2015 gelijk aan de instroom van 2014.

11.2 Resultaten onderzoeken

Er is een imago-onderzoek gedaan in het najaar van 2015. De resultaten daarvan worden in de loop van 2016 verwacht.

11.3 Strategische personeelsplanning

Door de lichte groei van studentaantallen en een toenemende financiering was er in 2015 ruimte voor een uitbreiding van het aantal fte's met ongeveer 5. Deze formatie-uitbreiding is voornamelijk nodig om de invoering van de 1000-urennorm te kunnen bekostigen. Er zijn in 2015 instructeurs aangenomen om de verhoging van de urennorm vorm te kunnen geven. Het functiebouwwerk is hierop aangepast.

We proberen te werken met een flexibele schil door nieuwe medewerkers de eerste twee jaar via jaarcontracten aan ons te binden. Daarnaast werken we met tijdelijke uitbreidingen van zittende medewerkers. Op deze manier is een eventuele krimp financieel gezien relatief gemakkelijk op te vangen.

Er wordt meer ingezet op multidisciplinaire teams. De beperkte uitstroom voor de komende jaren wordt daarmee opgevangen. Verder zal ingezet worden op de professionalisering van de medewerkers.

Het ziekteverzuim is iets hoger dan de afgelopen jaren. Dit heeft een duidelijke oorzaak doordat er sprake was van langdurig verzuim van ernstig zieke medewerkers. Ziekteverzuim blijft de aandacht houden en is onderwerp van gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Het streven is om het percentage op 4% te houden.

11.4 Strategische huisvestingplanning

In 2015 ontstond krapte in het gebouw door een toename van het aantal lessen en het aantal studenten. Er is onderzoek gestart naar de mogelijkheden om de huisvesting te verbeteren. Op de korte termijn zal het gebouw efficiënter moeten worden gebruikt. Voor de langere termijn wordt gekeken naar mogelijkheden van uitbreiding van de bestaande capaciteit. In de meerjarenraming is een investering in 2017 voorzien.

11.5 Indicatoren en definities continuïteit school

Indicatoren	2015	2016	2017	2018
Gewogen deelnemers per fte OP en direct ondersteunend personeel	13,1	13	13	13
Gewogen deelnemers per fte	11,6	11,6	11,6	11,6
Tijdelijk personeel/totaal fte x 1%	13%	13%	13%	13%
Kosten fte in loondienst	€ 63.461	€ 67.388	€ 68.626	€ 69.848
Aantal m2 beroepsonderwijs per gewogen deelnemer	7,3	7,1	7,0	6,9
Overhead personeelskosten in %	19%	18%	18%	18%
Liquiditeit (vlottende activa/vlottende passiva)	4,9	5,3	4,1	4,3
Rentabiliteit in % van de omzet	9,7%	3,5%	3,4%	3,3%
Gemiddelde huisvestingskosten per m2	€ 42	€ 47	€ 47	€ 47
Investeringsbehoefte in % van de omzet	5%	5%	4%	4%

Toelichting indicatoren

Personeel: Het aantal deelnemers per fte OP en direct ondersteunend personeel is met 13,1 aan de lage kant. Dit heeft te maken met het feit dat wij veel verschillende opleidingen aanbieden en daardoor soms kleine klassen hebben. We blijven kritisch kijken naar ons opleidingsaanbod en willen daar verantwoord mee omgaan.

Onze personeelskosten zijn aan de hoge kant, maar komen al iets meer in balans door de uitstroom van LC'ers. De functie instructeur is geïntroduceerd, waardoor de personeelskosten minder hoeven stijgen. Door de uitbreiding in fte's als gevolg van de 1000-urennorm blijven de personeelskosten ongeveer hetzelfde.

Voor de komende jaren houden we rekening met verdere uitbreiding van het aantal fte's. We gaan uit van een groei van één fte per jaar. Deze groei is onder meer het gevolg van kwaliteitsafspraken (bijvoorbeeld in het kader van taal en rekenen) en de 1.000-urennorm.

Financiën: De financiële positie van het ROC is gezond. Het aantal deelnemers is de afgelopen jaren gestegen en de T-2-systematiek begint nu door te werken. De nieuwe bekostigingssystematiek (cascademodel) is ingevoerd. Deze systematiek pakt voor het Menso Alting gunstig uit en wordt gedurende vier jaar ingevoerd.

Huisvesting: In de komende jaren wordt onderzoek verricht naar de mogelijkheden om de huisvesting verder te verbeteren. In de begroting is rekening gehouden met een investering voor aanpassing en uitbreiding van het gebouw in verband met de groei van het aantal studenten. In 2015 wordt onderzocht hoe de huisvesting geoptimaliseerd en aangepast moet worden. In de begroting is rekening gehouden met extra afschrijvingen van € 100.000,- en een investering van € 1.000.000,-.

11.6 Risicomanagement

11.6.1 Rapportage aanwezigheid en werking intern risicobeheersings- en controlesysteem

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem wordt vorm gegeven binnen de PDCA-cyclus van de GSG. Jaarlijks wordt een (meerjaren)begroting inclusief een risicoparagraaf opgesteld. Per kwartaal wordt een rapportage opgesteld en besproken met het College van Bestuur en de Auditcommissie over de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van uitvoering van de begroting en de ontwikkelingen van de risico's.

11.6.2 Risicomanagement

Binnen de GSG is gestart met het opzetten van integraalrisicomanagement. Het voornemen is om dit in 2016 verder uit te werken en te implementeren. De belangrijkste risico's zijn:

De ontwikkeling van het aantal studenten

Belangrijke factoren in de ontwikkeling van het aantal studenten zijn het imago van de instelling en de belangstelling van studenten. Naast een goede kwaliteitsbewaking wordt er gewerkt aan PR en marketing om potentiële studenten met ROC Menso Alting bekend te maken.

De kwaliteit van de opleidingen

Naast kwaliteitsborging en ontwikkeling van de curricula is er aandacht voor adequaat personeelsbeleid in de vorm van functioneringsgesprekken en aandacht voor opleiden en ontwikkelen.

De ontwikkeling van de Rijksbekostiging

De verwachting is dat er weinig extra middelen ter beschikking worden gesteld. Hier tegenover staan de invoering van de nieuwe bekostigingsregels en extra eisen en verplichtingen. Om dit risico te verminderen wordt gewerkt aan het optimaliseren van de bedrijfsvoering zodat tijdig kan worden bijgestuurd op gewijzigde omstandigheden.

De afstemming van opleidingen in het kader van de macrodoelmatigheid

Afspraken die gemaakt worden in het kader van macrodoelmatigheid kunnen voor ROC Menso Alting door de kleinschaligheid een groot effect hebben. Aan de andere kant zou het ook kunnen leiden tot nieuwe mogelijkheden.

Huisvesting

Gewerkt wordt aan de ontwikkeling van huisvestingsbeleid en een meerjaren-investeringsbegroting om tijdig keuzes te maken.



BIJLAGE TUSSENRAPPORTAGE KWALITEITS- EN EXCELLENTIEPLAN

Inhoud

Inleiding

1. Aanpak van de implementatie
2. Opmerkingen en adviezen van MBO in Bedrijf
3. Voortgang op de thema's uit het Kwaliteitsplan 2015
4. Voortgang op de thema's uit het Excellentieplan
5. Bestedingsplannen 2016

Inleiding

Voor u ligt de eerste tussenrapportage ten aanzien van de kwaliteits- en excellentieplannen. Net als deze plannen staat de tussenrapportage niet op zich zelf, maar zijn ze onderdeel van een groter geheel binnen onze organisatiecyclus. Doelen en activiteiten uit de school- en teamplannen worden in deze rapportage extra belicht om dat ze worden bekostigd op basis van de door ons gemaakte kwaliteitsafspraken.

In deze rapportage gaan we achtereenvolgens in op:

- de aanpak van de implementatie;
- de wijze waarop wij omgaan met de opmerkingen en adviezen van MBO in bedrijf;
- de voortgang en besteding van middelen ten aanzien van het kwaliteitsplan;
- de voortgang en besteding van middelen ten aanzien van het excellentieplan;
- de bestedingsplannen voor 2016.

We verwachten u met deze tussenrapportage duidelijkheid te geven over de besteding van de extra middelen, de voortgang van de geplande activiteiten, de bereikte resultaten in 2015 en over onze plannen voor 2016.

1. Aanpak van de implementatie

Organisatiecyclus

ROC Menso Alting werkt vanuit een vaste organisatiecyclus. Aan de basis van deze cyclus liggen twee instrumenten; het koersplan en de 'basiskwaliteit'.

1. het koersplan van ROC Menso Alting

In het koersplan bepalen we de richting die we als school willen varen. Het koersplan wordt voor een periode van 5 jaar vastgesteld en alleen aangepast wanneer dit noodzakelijk is. Jaarlijks wordt vanuit het koersplan een jaaragenda opgesteld. Hierin benoemen we de doelstellingen die in dat jaar centraal staan binnen de organisatie.

2. de 'basiskwaliteit'; de basis op orde, de lat omhoog

De basiskwaliteit wordt bepaald op basis van de inhoud van het toezichtkader zoals de inspectie van het onderwijs deze hanteert. Aan de hand van verschillende instrumenten doen we uitspraken over de basiskwaliteit en indien nodig worden verbeteracties in gang gezet. Dit komt jaarlijks samen in de zelfevaluatie onderwijs en examinering.

Onder andere op basis van de jaaragenda en de zelfevaluatie onderwijs en examinering worden het schoolplan en de teamplannen opgesteld. In het schoolplan (managementniveau) en de teamplannen worden doelstellingen en activiteiten voor een kalenderjaar geformuleerd. In de plannen worden evaluatiemomenten voor de verschillende activiteiten opgenomen. Dit kunnen per doelstelling verschillende momenten zijn. Zo kan tijdens het proces (bij)gestuurd worden.

Gedurende het jaar wordt aan de directie gerapporteerd over de resultaten. Dit is tevens input voor het nieuwe teamplan / schoolplan én het is de input voor het jaarverslag.

Een integrale manier van werken in onze zorg voor kwaliteit wordt gegarandeerd door aan te sluiten bij het Koersplan en de 'basiskwaliteit'. Alles wat we doen vanuit kwaliteitszorg is gericht op het behalen van de doelen die geformuleerd zijn in het koersplan en naar aanleiding van de 'basiskwaliteit'; we meten of we doen wat we zeggen en laten dat zien.

Een uitgebreide toelichting staat beschreven in ons Beleid voor Kwaliteit (bijlage 1).

Taakgebieden en projecten

Binnen onze organisatiecyclus werken we met ingang van 2016 vanuit taakgebieden en projecten. Deze werkwijze beoogt meerdere doelen:

- optimalisering van en eenduidigheid in de aansturing;
- een eenduidige manier van werken;
- borging van de voortgang van taken;
- recht doen aan de inzet van medewerkers, de juiste man op de juiste plaats;
- efficiënter werken

Taakgebieden

Taken binnen de organisatie worden geclusterd in een aantal taakgebieden, bijvoorbeeld: iZAT, Communicatie en Identiteit. De taakomschrijving van iedere taakgroep staat beschreven op een taakkaart. Iedere taakgroep is gekoppeld aan een MT-lid. Dit MT-lid is opdrachtgever en wordt regelmatig bijgepraat door de taakhouder van de betreffende taakgroep over de voortgang van de werkzaamheden. Jaarlijks levert de taakgroep een jaarverslag met een evaluatie van het afgelopen jaar en een doorkijk in de plannen voor het komende jaar. Deze verslagen worden besproken in het MT met de betreffende taakhouders.

Projecten

Per project is er een projectleider en is een van de MT-leden opdrachtgever. Indien mogelijk wordt een koppeling gezocht met een van de taakgroepen. De voortgang van een project wordt door de opdrachtgever en de projectleider teruggekoppeld aan het MT, waarbij het MT functioneert als een stuurgroep. Voor alle projecten worden projectkaarten beheerd. Deze kaarten worden jaarlijks herzien en zijn input voor de taakverdeling en formatie. Jaarlijks wordt er een dag belegd waarop keuzes worden gemaakt ten aanzien van (nieuwe) projecten voor het komende jaar.

Met deze werkwijze doen we recht aan de kleinschaligheid van onze organisatie: rollen worden duidelijk belegd en gefaciliteerd, terwijl de lijnen kort blijven.

Actualisering Kwaliteitsplan en Excellentieplan

Als actualisering van het kwaliteitsplan en het excellentieplan vindt u bij deze voortgangsrapportage de volgende documenten:

- de zelfevaluatie 2015;
- de jaaragenda voor 2016;
- het schoolplan voor 2016;
- de teamplannen voor 2016;
- de bestedingsplannen voor de kwaliteitsafspraken en de excellentiegelden (hoofdstuk 5)

2. Opmerkingen en adviezen van MBO in Bedrijf

Kwaliteitsplan

Naar aanleiding van het door ons ingediende kwaliteitsplan kregen wij de volgende adviezen van MBO in bedrijf:

1. Een plan met de thema's ICT en Bedrijfsprocessen dient qua programmastructuur degelijk te zijn ingericht. Besteed hier aandacht aan.
2. De verwachting van en de aanspraak op het team is hoog. Dit vraagt naast voldoende ondersteuning en facilitering ook voldoende professionaliteit om als 'team' te kunnen opereren. Overweeg een verhoging van het ambitieniveau bij 'Professionalisering' in deze zin.
3. Overweeg een versnelling voor de verdere uitwerking van het thema 'Bedrijfsprocessen'. Dit zal de monitoring van de voortgang van andere activiteiten vereenvoudigen.

Bron: Beoordeling en advies kwaliteitsplan, 10 september 2015, MBO in bedrijf, HvN/2015/0907

We hebben deze adviezen ter harte genomen. De nieuwe werkwijze vanuit taakgebieden en projecten bewerkstelligd een gestructureerde en stevige aanpak van én sturing op de thema's ICT en Bedrijfsprocessen. Ook heeft deze werkwijze effect op het kunnen functioneren als team: de juiste man kan nu meer en meer op de juiste plek worden ingezet en een ieder kent zijn eigen verantwoordelijkheid hierin.

Het thema bedrijfsprocessen staat hoog op onze agenda. Het uitwerken van de nieuwe werkwijze heeft geleid tot vertraging op dit vlak, maar wij verwachten juist nu stappen te kunnen nemen omdat de voortgang van taken binnen dit traject met de nieuwe werkwijze geborgd is.

Excellentieplan

Naar aanleiding van het door ons ingediende excellentieplan kregen wij de volgende adviezen van MBO in bedrijf:

1. Het aan ons voorgelegde excellentieplan is op hoofdlijnen uitgewerkt in activiteiten voor 2015. Belangrijk om toe te voegen is de (project)organisatie, de resultaten en een planning voor de implementatie.
2. Zorg voor een goede borging van de resultaten van het excellentieprogramma en ga samen met stakeholders bedenken hoe te komen tot een duurzame excellentiecultuur. Dit geeft mede richting aan de verdere ontwikkeling van het excellentieprogramma in de volgende jaren.
3. Het belang van het excellentieprogramma voor de arbeidsmarkt is duidelijk. Goed om ook vast te stellen wat het betekent voor doorstroom naar het hoger onderwijs.

Bron: adviesbrief beoordeling excellentieplan, 3 juli 2015, MBO in bedrijf, HvN/2015/0732

We hebben deze adviezen ter harte genomen. Ook hiervoor geldt dat het werken van uit taak- en projectgroepen een kwaliteitsslag zal brengen:

- er worden duidelijke afspraken gemaakt over te behalen resultaten;
- verantwoordelijkheden zijn duidelijk belegd;
- voortgang van taken en daarmee het behalen van (bijgestelde) doelen is geborgd.

Er is nog geen gedragen visie op excellentie binnen de school terwijl dit wel past binnen onze visie: Wij vinden het belangrijk dat studenten de mogelijkheid krijgen hun talenten te ontdekken en in te zetten en hun horizon te verbreden. Dat past bij de identiteit van onze school: God gaf elk van onze studenten talenten, wij willen hen uitdagen het beste uit hen zelf te halen. Ook onze ervaringen in het afgelopen jaar rondom de skills-wedstrijden zijn een reden om hier verder over na te denken. Het gaat ons binnen excellentie niet in de eerste plaats om het profileren van onze school. We vinden het belangrijk om dit verder uit te werken en antwoord te geven op de volgende vragen:

- hoe gaan wij om met excellentie?
- wat betekent excellentie voor een school met onze identiteit?
- Hoe willen wij ons daarop profileren?

In 2016 zal een aantal medewerkers de opdracht krijgen hiermee aan de slag te gaan. Daarbij zullen zij ook nadenken over excellentie in relatie tot doorstroom naar het hoger onderwijs.

3. Voortgang op de thema's uit het Kwaliteitsplan 2015

In dit hoofdstuk wordt per thema en deelonderwerp de voortgang op basis van acties in 2015 besproken. Daarnaast wordt een vooruitblik naar 2016 gegeven.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	KOSTEN 2015
PROFESSIONALISERING	Management	Managers voldoen aan het competentieprofiel	Scholing en bijscholing	€10.00,-
STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2015				
BEREIKTE RESULTATEN	-			
VOORTGANG	Een afdelingsmanager is tijdelijk gestopt met de opleiding wegens te hoge werkdruk. Het opleidingstraject van de andere afdelingsmanager verloopt naar wens, hij verwacht af te ronden in het schooljaar 2016-2017.			
REALISATIE PLANNING	-			
KOSTEN	Scholing afdelingsmanagers: €8.000,- Scholing MT: €2.000,-			
TOELICHTING	Scholing van afdelingsmanagers betreffen de opleidingstrajecten zoals vermeld in het kwaliteitsplan. Scholing van het MT is vormgegeven binnen het traject zoals dat is gelopen met Delta Consulting, zie ook Bedrijfsvoering en ICT.			
VOORUITBLIK	In 2016 zal een quickscan uitgevoerd worden op basis van competentieprofielen 'de teamleider in positie'(leidinggevend van onderwijsteams) en 'contouren competentieprofiel management mbo' (leiding aan vakmanschap, kwaliteit en vernieuwing) in relatie tot de functieomschrijvingen zoals wij die hanteren voor het management. Op basis hiervan zullen indien nodig binnen het traject van functioneren en beoordelen verdere afspraken gemaakt worden ten aanzien van scholing.			

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	KOSTEN 2015
PROFESSIONALISERING	Onderwijspersoneel	Inrichten en digitaliseren (bekwaamheids)dossiers Opzetten en uitvoeren programma startende docent	Doorontwikkeling AFAS (ism P&O) Taakuren voor voorbereiding, uitvoering en begeleiding	€10.00,- €5.000,-
STAND VAN ZAKEN TUSSEN RAPPORTAGE 2015				
BEREIKTE RESULTATEN	Medewerkers hebben steeds meer mogelijkheden om hun gegevens digitaal in te zien en hun zaken digitaal te regelen vanuit AFAS. Met ingang van het schooljaar 2015-2016 loopt een programma ter ondersteuning van de startende docent.			
VOORTGANG	P&O werkt aan de doorontwikkeling van AFAS. De inrichting en digitalisering van de bekwaamheidsdossiers is een onderdeel van deze doorontwikkeling: de stukken zijn in gescand maar voor de verdere doorontwikkeling sluiten we aan bij de ontwikkelingen van het lerarenregister. Daarvoor worden de ontwikkelingen en eisen rondom het lerarenregister nauwlettend in de gaten gehouden worden. De personeelscoach heeft een programma voor de begeleiding van startende docenten en instructeurs ontwikkeld en geeft daar uitvoering aan. Dit programma zal aan het einde van het cursusjaar worden geëvalueerd en zo nodig worden aangepast voor het nieuwe cursusjaar. Daarnaast wordt er door afdelingsmanagers stevig ingezet op de begeleiding van startende medewerkers.			
REALISATIE PLANNING	De doorontwikkeling van AFAS ligt binnen het Dienstencentrum. Wij kunnen hier slechts indirect invloed op uit oefenen. De ontwikkelingen rond de begeleiding van startende docent gaan conform planning.			
KOSTEN	Conform begroting			
TOELICHTING	-			
VOORUITBLIK	Door ontwikkeling AFAS, mede op basis van de ontwikkelingen rondom het lerarenregister. Doorontwikkeling en uitvoering programma startende docent.			

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	KOSTEN 2015
PROFESSIONALISERING	Kwaliteit HRM	Registratie lerarenregister	Stimuleren tot registratie	€0,-
		Aanstellen ‘opleider in de school’	Werving & selectie Opleidingskosten	€15.000,-
STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2015				
BEREIKTE RESULTATEN	Ieder team heeft een eigen professionaliseringsplan. De scholingscarrousel is opgestart. Drie van onze docenten staan ingeschreven in het lerarenregister.			
VOORTGANG	Ieder team heeft een professionaliseringsplan. Sturing hierop vindt plaats vanuit het taakbeleid en de functionerings- en beoordelingscyclus. Deze werkwijze zullen we de komende jaren op basis van evaluaties doorontwikkelen. Met ingang van het scholingsjaar 2015-2016 draait de scholingscarrousel. Tijdens de start van het schooljaar zijn scholingswensen geïnventariseerd en daarop wordt binnen de scholingscarrousel ingezet. De eerste ervaringen zijn positief, we zien een stijgende lijn in de deelname. Vanuit de functionerings- en beoordelingscyclus zal gestuurd worden op deelname aan de scholingscarrousel. In het schooljaar 2015-2016 zijn 2 medewerkers gestart met een opleiding tot ‘opleider in de school’.			
REALISATIE PLANNING	Conform planning			
KOSTEN	Opleidingskosten ‘Opleider in de school’: €15.000,-			
TOELICHTING	-			
VOORUITBLIK	In 2016/2017 vindt de werving en selectie van een opleider in de school plaats.			

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2015
PROFESSIONALISERING	Examenfunctionarissen	Alle medewerkers in het proces van examinering zijn competent en op de hoogte van relevante eisen en ontwikkelingen	Scholing en bijscholing van de examen-commissie, het examenbureau en examinatoren	Doorlopend	€15.000,-
STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2015					
BEREIKTE RESULTATEN	Medewerkers in het proces van examinering zijn competent voor hun taken en op de hoogte van relevante eisen, ontwikkelingen en wet- en regelgeving.				
VOORTGANG	Medewerkers in het proces van examinering zijn en worden doorlopend op de hoogte gehouden van relevante eisen en ontwikkelingen. Met de start van het schooljaar zijn examenfunctionarissen geschoold op basis van de nieuwe reglementen rondom de examenorganisatie/ De verplichte training voor examinatoren die jaarlijks verzorgd zal worden ten behoeve van de borging van de betrouwbaarheid van de beoordeling bij praktijkexamens zal in het tweede deel van dit cursusjaar en het eerste deel van komend cursusjaar worden aangeboden als verplicht onderdeel binnen de scholingscarrousel. De examencommissie wordt continu ondersteund vanuit het onderwijskundig bureau.				
REALISATIE PLANNING	Conform planning				
KOSTEN	Verzorging van interne scholing en ondersteuning examencommissie €10.000,- Cursussen examencommissie en examinatoren €5.000,-				
TOELICHTING	-				
VOORUITBLIK	In 2016 zal de samenstelling van de examencommissie wijzigen in verband met nieuwe wet- en regelgeving. Nieuwe commissieleden zullen worden geschoold en ondersteund. Daarnaast zal de verplichte training van examinatoren verder doorgang vinden. Hier liggen ook wensen vanuit het taal- en rekenteam.				

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2015
INTENSIVERING ONDERWIJS NEDERLANDS EN REKENEN	Nederlands	Prominente plaats van Nederlands in het curriculum Beleid met meer ruimte voor beroepsspecifieke invulling Gedifferentieerde didactiek	Extra onderwijstijd in blijven zetten; Taalbeleid herzien; Aanpassen curriculum; Scholing en bijscholing; Inkoop examenmateriaal 4F	Doorlopend	€30.000,-
STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2015					
BEREIKTE RESULTATEN	Nederlands heeft een prominente plaats in het curriculum van de verschillende opleidingen. Goede resultaten voor het vak Nederlands.				
VOORTGANG	De generieke vakken waaronder ook Nederlands hebben een prominente plek binnen het curriculum van de verschillende opleidingen. Met de extra middelen die beschikbaar zijn gekomen ten behoeve van de kwaliteitsafspraken kunnen we hier ook fors op in blijven zetten. Binnen het project iHKS hebben zowel Nederlands als rekenen duidelijk de aandacht gehad. Vanuit dit project zijn ontwerpkaders geformuleerd op basis waarvan de teams hun opleidingen zullen bouwen. Daarbij is aandacht voor zowel de generieke als de beroepsspecifieke invulling van het onderwijs. Zo borgen wij de kwaliteit en de doorontwikkeling van het onderwijs voor Nederlands en rekenen.				
REALISATIE PLANNING	Conform planning				
KOSTEN	Onderwijstijd: €30.000,-				
TOELICHTING	-				
VOORUITBLIK	In 2016 blijven we inzetten op een prominente plek voor Nederlands in het curriculum. Tijdens het trajectcurriculumontwerp zal vanuit de ontwerpkaders zoals die zijn opgesteld door de projectgroep iHKS nagedacht worden over de beroepsspecifieke invulling van onder andere het vak Nederlands. In aanvulling daarop zal in 2016 verder gewerkt worden aan de herziening van het taalbeleid, waarbij onder andere nagedacht zal worden over gemeenschappelijke afspraken en gedifferentieerde didactiek. Ook zal in 2016 onderzoek gedaan worden naar de mogelijkheden van inzet van ICT binnen het taal- en rekenonderwijs.				

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2015
INTENSIVERING ONDERWIJS NEDERLANDS EN REKENEN	Rekenen	Studenten laten starten op het gewenste beginniveau laten starten Gedifferentieerde lessen Eenduidige manier van werken (rekendidactiek) Rekenen als gezamenlijke verantwoordelijkheid	Extra onderwijstijd blijven inzetten Scholing rekendocenten Schoolbrede studiemiddagen	Doorlopend	€30.000,-
STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2015					
BEREIKTE RESULTATEN	Prominente plek voor rekenen binnen het curriculum van de verschillende opleidingen. Goede resultaten van studenten op niveau 3 en 4				
VOORTGANG	De generieke vakken waaronder ook rekenen hebben een prominente plek binnen het curriculum van de verschillende opleidingen. Met de extra middelen die beschikbaar zijn gekomen ten behoeve van de kwaliteitsafspraken kunnen we hier ook fors op in blijven zetten. In dat kader is een extra docent aangetrokken. Binnen het project iHKS hebben zowel Nederlands als rekenen duidelijk de aandacht gehad. Vanuit dit project zijn ontwerpvaardigheden geformuleerd op basis waarvan de teams hun opleidingen zullen bouwen. Daarbij is aandacht voor zowel de generieke als de beroepsspecifieke invulling van het onderwijs. Zo borgen wij de kwaliteit en de doorontwikkeling van het onderwijs voor Nederlands en rekenen.				
REALISATIE PLANNING	Conform planning				
KOSTEN	Onderwijstijd: €30.000,-				
TOELICHTING	-				
VOORUITBLIK	In 2016 blijven we inzetten op een prominente plek voor rekenen in het curriculum. Tijdens het trajectcurriculumontwerp zal vanuit de ontwerpvaardigheden zoals die zijn opgesteld door de projectgroep iHKS nagedacht worden over de beroepsspecifieke invulling van onder andere het vak rekenen Ook zal in 2016 onderzoek gedaan worden naar de mogelijkheden van inzet van ICT binnen het taal- en rekenonderwijs.				

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2015
VSV	-	Continueren lage vsv cijfers	Participeren in de samenwerkingsverbanden (o.a. Integrip) Inzetten op het netwerk van jongeren Begeleiding (coaching en tweedelijnszorg door het iZAT) Voeren van toekomstgesprekken en monitoring na uitschrijving	Doorlopend	€30.000,-
STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2015					
BEREIKTE RESULTATEN	2012-2013: 2,1% (12 van 562 deelnemers) 2013-2014: 2,3% (14 van 609 deelnemers) 2014-2015: 3,4% (21 van 623 deelnemers)				
VOORTGANG	Hoewel onze vsv-cijfers laag zijn, zien we wel degelijk een stijging. In 2016 zullen we deze cijfers analyseren en op basis daarvan onze werkwijze in de bestrijding van voortijdig schoolverlaten verder aanscherpen.				
REALISATIE PLANNING	-				
KOSTEN	Coaching en tweedelijnszorg door het iZAT: €30.000,- euro				
TOELICHTING	Het beleid zoals we dat de afgelopen jaren gevoerd hebben is ook in 2015 doorgezet. Zo kunnen we hoog in blijven zetten op de begeleiding van een kwetsbare groep jongeren.				
VOORUITBLIK	Doorzetten ingezet beleid. Analyse vsv-cijfers en indien nodig aanpassen van werkwijze.				

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	KOSTEN 2015
ICT	-	Ontwikkelen van een visie op ICT in het onderwijs en vanuit die visie ICT een plek geven in het onderwijs.	Formuleren van een visie op ICT Aanpassen van de ICT infrastructuur (indien nodig) Scholing van medewerkers tot het gewenste competentieniveau	€30.000,-
STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2015				
BEREIKTE RESULTATEN	-			
VOORTGANG	Door te veel onduidelijkheid rondom de doelstellingen voor dit thema is er voor gekozen de start uit te stellen. In plaats daarvan is het traject met Delta Consulting in gang gezet. Binnen dat traject zijn onder andere voor het thema ICT een aantal doelstellingen en verbeteracties geformuleerd. Op basis daarvan wordt in 2016 een projectgroep ingesteld die vanuit een heldere projectopdracht zal werken aan het ontwikkelen van een visie op ICT in het onderwijs, de uitwerking van die visie in beleid en de implementatie van dat beleid.			
REALISATIE PLANNING	Start is uitgesteld naar 2016.			
KOSTEN	-			
TOELICHTING	-			
VOORUITBLIK	In 2016 zal een projectgroep starten.			

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2015
BEDRIJFSVOERING	-	Eenduidige procesplattegrond met beschreven processen, toegankelijk gemaakt voor betrokkenen.	Inrichten van een procesplattegrond Beschrijven van processen en bijbehorende documenten Beschikbaar stellen van processen	2018	€25.000,-
STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2015					
BEREIKTE RESULTATEN	-				
VOORTGANG	In verband met het traject dat is gelopen met Delta Consulting en de overlap daarvan met het traject rondom bedrijfsprocessen is de start van dit traject uitgesteld naar 2016.				
REALISATIE PLANNING	Start is uitgesteld naar 2016.				
KOSTEN	Traject Delta consulting: €27.000,- (€2.000,- vanuit professionalisering management)				
TOELICHTING VOORUITBLIK	-	In 2016 zullen twee projectgroepen starten. De projectgroep Bedrijfsprocessen zal in de vorm van een project werken aan het traject bedrijfsprocessen. In 2016 zal de nadruk liggen op: - het ontwerpen van een procesplattegrond van ROC Menso Alting; - het uitwerken van een aantal bedrijfskritische processen; - het uitwerken van processen in het kader van de invoering van de herziene kwalificatiestructuur Daarnaast zal in 2016 ook een projectgroep starten in het kader van informatiemanagement. Deze projectgroep zal onder andere werken aan het beschikbaar stellen van informatie binnen de gehele organisatie.			

4. Voortgang op de thema's uit het Excellentieplan

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	PLANNING KOSTEN 2015
VAKWEDSTRIJDEN (SKILLS)	-	Deelname aan alle relevante SKILLS-wedstrijden in 2019 Gedegen interne organisatie PR-plan gericht op het verhogen van het imago van het mbo	Vorbereiden en organiseren schoolwedstrijden Vorbereiding van studenten op de wedstrijden Vormgeven van PR	€11.000,-
STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2015				
BEREIKTE RESULTATEN	Organisatie schoolwedstrijd Verpleegkundige Deelname regionale SKILLS wedstrijd verpleegkundige			
VOORTGANG	In het schooljaar 2015-2016 hebben we voor het eerst deelgenomen aan een skills-wedstrijd. Hoewel 'onze' student in de regionale wedstrijd een goed resultaat heeft bereikt is ze helaas niet doorgegaan naar de nationale finale. Op basis van de evaluatie kunnen we de volgende punten benoemen: - de aansturing vanuit het excellentieplan was onvoldoende, er moet een duidelijkere opdracht naar het team gaan. - de PR is ad hoc vormgegeven, hier moet een duidelijk plan voor komen. Dit moet een plek krijgen in het draaiboek.			
REALISATIE PLANNING	Conform planning			
KOSTEN	Schoolwedstrijden: €4.000,- Vorbereiding en organisatie: €7.000,-			
TOELICHTING	-			
VOORUITBLIK	In 2016 zullen we in ieder geval deelnemen aan de volgende wedstrijden (afhankelijk van beschikbare vakrichtingen SKILLS Heroes 2017): - Directiesecretaresse / Managementassistent - Verpleegkundige De organisatie en het draaiboek moeten op basis van de evaluatie aangepast worden.			

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2015
ONDERNEMERSCHAP	-	Stimuleren van ondernemerschap binnen ROC Menso Alting. Ondernemersacademie toegankelijk maken voor een brede doelgroep studenten vanuit alle opleidingen Professionalisering van de betrokken docenten	Ontwikkelen van een nieuw programma voor de Ondernemers-academie (OA) ism andere ROC's in Groningen Toegankelijk maken van de OA voor studenten Uitvoering programma en scholing betrokken docenten	2015-2016	€4.000,- €3.000,- €5.500,-

STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2015

BEREIKTE RESULTATEN	Deelname van 4 studenten aan de ondernemers academie 2015-2016
VOORTGANG	4 studenten nemen in het schooljaar 2015-2016 deel aan de ondernemersacademie. Daarnaast wordt gewerkt aan een nieuw programma voor de ondernemersacademie van uit een doorgaande leerlijn ondernemerschap, in samenwerking met de andere ROC's in Groningen. Binnen deze leerlijn komen alle studenten in aanraking met ondernemerschap door middel van een toolkit ondernemerschap, gericht op het ontwikkelen en ontdekken van ondernemende vaardigheden. Vervolgens kunnen studenten een keuzedeel kiezen waarin ondernemerschap centraal staat. Studenten die het ondernemerschap in het bloed hebben zitten kunnen vervolgens kiezen voor de ondernemersacademie. Het is overigens niet zo dat het keuzedeel voorwaardelijk is voor deelname aan de ondernemersacademie.
REALISATIE PLANNING	Conform planning
KOSTEN	Doorontwikkeling nieuw programma ondernemersacademie vanuit doorgaande leerlijn: €4.000,- Deelname ondernemersacademie voor 4 studenten: €2.000,- Taakuren uitvoeren programma ondernemersacademie: €5.500,-
TOELICHTING	-
VOORUITBLIK	Ontwikkelen van een nieuwe programma voor de ondernemersacademie vanuit de doorlopende leerlijn.

THEMA	DEELONDERWERP	DOELSTELLING/RESULTAAT	MAATREGELEN / ACTIVITEITEN	PLANNING	KOSTEN 2015
INTERNATIONALISERING	-	Het ontwikkelen van kennis, houding en vaardigheden waardoor studenten in staat zijn zich in te zetten voor hun medemens nationaal en internationaal middels het horizonjaar	Doorontwikkelen van het horizonprogramma Uitvoeren van het voorbereidingsprogramma Voorbereiding, uitvoering en begeleiding van de internationale stage Professionalisering medewerkers	Doorlopend	€4.000,- €3.500,- €6.000,- €3.000,-
STAND VAN ZAKEN TUSSENRAPPORTAGE 2015					
BEREIKTE RESULTATEN	Horizonjaar 2015-2016 Werving groep studenten Horizonjaar 2016-2017				
VOORTGANG	Het horizonjaar 2015-2016 is in volle gang en loopt naar tevredenheid. Daarnaast wordt volop gewerkt aan de doorontwikkeling van het programma voor het horizonjaar in 2016-2017. Daarbij wordt ook de samenwerking gezocht met nieuwe partners, zoals bijvoorbeeld de Verre Naaste. Zo proberen we de mogelijkheden tot buitenlandstages binnen het programma te verbreden.				
REALISATIE PLANNING	Conform planning				
KOSTEN	Conform budget				
TOELICHTING	-				
VOORUITBLIK	Doorontwikkeling en uitvoering programma horizonjaar 2016 -2017.				

5. Bestedingsplannen 2016

5.1 Bestedingsplan kwaliteitsafspraken 2016

thema	deelonderwerp	doelstelling	activiteiten	kosten
Professionalisering	Management	Managers voldoen aan het competentieprofiel	Scholing en bijscholing naar aanleiding van het competentieprofiel "de teamleider in positie".	€ 10.000
	Onderwijspersoneel	Opzetten programma rond opleider in de school incl. werving, selectie en scholing van twee opleiders	Project in samenwerking met coördinator P&O Taakuren voor voorbereiding, uitvoering, begeleiding en scholing	€ 10.000 € 5.000
	Kwaliteit HRM	Registratie in het lerarenregister Personeel heeft inzicht in eigen personeelsdossier en heeft zicht op relevante personeelsinformatie binnen Afas	Stimuleren tot en faciliteren in voorbereiding op registratie Doorontwikkelen Afas (taakuren en informeren/scholen van personeel)	n.v.t. € 15.000
	Examenfunctionarissen	Alle medewerkers die betrokken zijn bij het examen zijn competent en op de hoogte van relevante eisen en ontwikkelingen Leden van de examencommissie zijn competent	Scholing en bijscholing van de examinatoren Scholing van de examencommissie nieuwe samenstelling	€ 10.000 € 10.000
Intensivering onderwijs Nederlands en Rekenen	Nederlands	Prominente plaats van Nederlands in het curriculum Beleid met meer ruimte voor beroepsspecifieke invulling Onderzoek naar mogelijkheden van inzet ICT binnen het taal- en rekenonderwijs	Extra onderwijstijd in blijven zetten Doorontwikkelen taalbeleid + aanpassen curriculum Onderzoek door taakgroep Onderwijs&ICT	 € 30.000
	Rekenen	Studenten op het gewenste beginniveau laten starten Beleid met meer ruimte voor beroepsspecifieke invulling	Extra onderwijstijd in blijven zetten + invoering startniveau-test Doorontwikkelen rekenbeleid Schoolbrede studiemiddagen organiseren	

		Onderzoek naar mogelijkheden van inzet ICT binnen het taal- en rekenonderwijs	Onderzoek door taakgroep Onderwijs&ICT	€ 30.000
VSV		Continueren van de lage vsv-cijfers Zicht krijgen op de stijging van de VSV cijfers	Participeren in de samenwerkingsverbanden (o.a. intergrip) Inzetten op het netwerk van de jongeren Begeleiden (coaching en tweedelijnszorg door het iZat) Voeren van toekomstgesprekken en monitoring na uitschrijving Onderzoek naar oorzaken stijging vsv-cijfers	€ 30.000
ICT		Ontwikkelen van een visie op ICT in het onderwijs en vanuit die visie ICT een plek geven in het onderwijs	Formuleren van een visie op ICT Aanpassen van de ICT infrastructuur (indien nodig) Scholing van medewerkers tot het gewenste competentieniveau Samenstellen projectgroep Onderwijs&ICT	€ 30.000 (in uren, infrastructuur uit eigen middelen)
Bedrijfsvoering		Een procesarchitectuur met beschreven processen, procedures en werkafspraken. Bovenstaande toegankelijk maken middels een Management Informatie Systeem	Inrichten van een procesarchitectuur Beschrijven van processen Beschikbaar stellen van processen Samenstellen projectgroep Bedrijfsprocessen Samenstellen projectgroep Informatiemanagement	€ 25.000

5.2 Bestedingsplan excellentiegelden 2016

thema	doelstelling	activiteiten	kosten
Vakwedstrijden ism Skills Netherlands	Deelname aan alle relevante wedstrijden in 2019 Gedegen interne organisatie PR-plan gericht op het verhogen van het imago van het mbo	Voorbereiden en organiseren interne wedstrijden Vorbereiding van studenten op de wedstrijden Vormgeven van PR (imago mbo)	Schoolwedstrijden € 4.000 Vorbereiding en organisatie € 5.000 € 9.000
Ondernemerschap	Stimuleren van ondernemerschap binnen ROC Menso Alting Ondernemersacademie toegankelijk maken voor een brede doelgroep studenten vanuit alle opleidingen Professionalisering van de betrokken docenten	Ontwikkelen van een nieuw excellentieprogramma ondernemerschap in samenwerking met de andere ROC's in Groningen Toegankelijk maken van de ondernemersacademie voor studenten Uitvoeren van het excellentieprogramma ondernemerschap intern incl. scholingsactiviteiten	€ 4.000 € 3.000 € 2.500 € 9.500
Internationalisering	Het ontwikkelen van kennis, houding en vaardigheden waardoor studenten in staat zijn zich in te zetten voor hun medemens nationaal en internationaal vanuit hun beroep en identiteit gericht op verbreding en verdieping van de opleiding	Ontwikkelen van het horizonprogramma Uitvoeren van het voorbereidingsprogramma Vorbereiding, uitvoering en begeleiding van de internationale stage Professionalisering van medewerkers	€ 4.000 € 3.500 € 6.000 € 3.000 € 16.500