

JAARVERSLAG | 2013



Inhoud

Voorwoord College van Bestuur	p. 4	4.4	Sector Gezondheidszorg	p. 31
Verantwoording Raad van Toezicht	p. 6	4.5	Sector Handel & Dienstverlening	p. 35
H1 Profiel Over het Horizon College		4.6	Sector Purmerend	p. 40
1.1 Onze kernactiviteit	p. 9	4.7	Facilitair Bedrijf	p. 43
1.2 Structuur en organisatie	p. 10	4.8	Bestuurs- en Managementondersteuning	p. 46
1.3 Centrale medezeggenschap	p. 10	H5 Kengetallen deelnemers Aantallen, verhoudingen en kenmerken		
1.4 Contact met onze omgeving	p. 10	5.1	Gediplomeerde en ongediplomeerde uitstroom	p. 48
1.5 Indicatorenbox	p. 11	5.2	Deelnemers beroepsonderwijs in aantallen	p. 53
H2 Beleid Onze missie, visie en doelstellingen		5.3	Deelnemers en hun kenmerken	p. 54
2.1 Missie	p. 13	5.4	Aantal bekostigbare diploma's	p. 59
2.2 Visie	p. 13	5.5	Inschrijvingen Educatie	p. 59
2.3 Doelstellingen	p. 13			
2.4 Strategie	p. 13			
		• Deel 2 Personeel		
• Deel 1 Onderwijs		H6 De mensen achter Horizon 2013 in sociaal opzicht		
H3 Steeds beter onderwijs Aandachtsgebieden 2013		6.1	Professionele ontwikkeling	p. 60
3.1 Taal- en rekenniveau deelnemers omhoog brengen	p. 14	6.2	Interne mobiliteit	p. 66
3.2 Betere doorstroom vmbo-mbo door nauwe samenwerking	p. 14	6.3	Trots op ons keurmerk: Investors in People	p. 66
3.3 Deelnemers over onze onderwijskwaliteit	p. 15	6.4	Salderingsregeling	p. 66
3.4 De Onderwijsinspectie over onze onderwijskwaliteit	p. 18	6.5	Ziekteverzuim	p. 66
3.5 Onderwijs in internationale context	p. 20	6.6	Werken aan goede arbeidsomstandigheden	p. 67
3.6 Aanpak voortijdig schoolverlaten	p. 20	6.7	Speerpunten personeelsbeleid 2014	p. 69
H4 Onderwijs in beeld Prestaties 2013 per sector		H7 Kengetallen personeel Formatieontwikkelingen 2013		
4.1 Sector Economie	p. 23	7.1	Formatieontwikkeling per functiecategorie	p. 70
4.2 Sector Techniek	p. 25	7.2	Formatieontwikkeling in percentages	p. 71
4.3 Sector Welzijn & Educatie	p. 27	7.3	Formatieontwikkeling en personele ontwikkeling naar geslacht	p. 71
		7.4	Vaste versus tijdelijke formatie	p. 73

7.5	Formatieontwikkeling naar leeftijd en functiegroep	p. 74
7.6	Formatieontwikkeling naar leeftijdscategorie	p. 74
7.7	Formatieontwikkeling per functieniveau	p. 74
7.8	Formatieontwikkeling per sector	p. 76
7.9	Effect van de BAPO-regeling	p. 76
7.10	Uitstroom van personeel	p. 78
7.11	Beleid om de uitkeringen na ontslag te beheersen	p. 79

• Deel 3 | Financieel

H8 Speciale budgetten | Hoe hebben we ze besteed?

8.1	Resultaten overgehevelde middelen uit Regeling stagebox 2012	p. 81
8.2	Verantwoording gelden Regeling taal en rekenen	p. 86
8.3	Verantwoording Subsidieregeling schoolmaatschappelijk werk in het mbo	p. 89

H9 Aanvullende informatie WEB | Helderheid in bekostiging

Thema 1	Uitbesteden	p. 90
Thema 2	Investeren van publieke middelen in private activiteiten	p. 90
Thema 3	Het verlenen van vrijstelling van onderwijs en EVC's	p. 90
Thema 4	Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf	p. 91
Thema 5	In- en uitschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	p. 91
Thema 6	De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	p. 93
Thema 7	Maatwerktrajecten	p. 94
Thema 8	Buitenlandse studenten	p. 95

H10 Algemene financiële schets 2013 | Financiële ontwikkelingen in vogelvlucht

10.1	Resultaat 2013: beter dan begroot	p. 96
10.2	Toelichting op de financiële positie op balansdatum en kengetallen	p. 98
10.3	Toekomstparagraaf: begroting 2014	p. 99
10.4	Prognoses voor de middellange termijn	p. 100

H11 Jaarrekening 2013

A 1	Grondslagen voor de jaarrekening	p. 104
A 1.1	Balans per 31 december 2013	p. 108
A 1.2	Staat van baten en lasten over 2013	p. 109
A 1.3	Kasstroomoverzicht 2013	p. 110
A 1.4	Toelichting op de balans	p. 111
A 1.5	Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	p. 120
A 1.6	Toelichting op de staat van baten en lasten	p. 121
A 1.7	Overzicht verbonden partijen	p. 126
A 1.8	Wet normering topinkomens	p. 127

Verloopstaat participatie- en WEB-budget voor verantwoording aan gemeenten	p. 128
---	--------

Overige gegevens

Voorstel bestemming van het resultaat	p. 130
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	p. 132
Gegevens over de rechtspersoon	p. 133

Bijlagen

Overzicht functies en nevenfuncties leden CvB en RvT	p. 134
Commissieleden bedrijfsadviescommissies	p. 136
Checklist Code Governance MBO Raad	p. 140
Lijst van afkortingen	p. 143

Voorwoord College van Bestuur

2013 was een jaar van verder bouwen aan onderwijskwaliteit. Meten is weten was daarbij een belangrijk speerpunt. Peilen wat onze deelnemers ervan vinden, op basis daarvan het onderwijs continu verbeteren en docenten en praktijkbegeleiders trainen.

Goede basis voor groei

De afgelopen jaren hebben we voor een vruchtbare basis gezorgd in de vorm van gezonde financiën, personeelsvoorzieningen en huisvesting. Met dit als fundament beheerste in 2013 – net als in de voorgaande en de komende jaren – de groei naar nog beter onderwijs de beleidsagenda. Teams in het Horizon College werken hard om het onderwijs nog beter te maken. Onze onderwijsinstelling is er om jongeren uit deze regio de noodzakelijke handvatten aan te

reiken om zich een weg te kunnen banen in de toekomst. Een toekomst die door een steeds sneller veranderende omgeving, steeds minder omlijnd is. Een toekomst die om een heel scala aan competenties en vaardigheden vraagt. Wij vinden het belangrijk dat jongeren die op het Horizon College zitten goed onderwijs krijgen. Hun periode hier afronden met een mooi diploma. En het liefst ook met plezier terugkijken op de tijd die ze op het Horizon College hebben doorgebracht.



Onze prestaties laten zien dan we op de goede weg zitten. Het aantal deelnemers dat met een diploma op zak het Horizon College heeft verlaten is opnieuw gestegen. In het schooljaar 2012-2013 haalde zelfs meer dan 76 procent een diploma. Dat was het jaar daarvoor rond de 72 procent. Uit de mbo benchmark over het schooljaar 2011-2012 bleek dat we toen met dat diplomaresultaat al ruim boven het landelijk gemiddelde scoorden.

Kwaliteit

In 2013 deed de Inspectie van het onderwijs onderzoek naar de staat van de instelling op het Horizon College. Het was een diepgaand onderzoek. De laatste jaren hebben wij grote stappen gezet. Teams hebben meer en meer zicht op de eigen prestaties door onder ander het gebruik van de kwaliteitsscan en de strategische meetlat. Het heeft tot verbeterplannen en verbeteringen geleid. Met resultaat! De inspectie oordeelde erg positief. Volgens de inspectie presteert het Horizon College boven het landelijk gemiddelde. Het onderwijs is gemiddeld tot goed. En de borging van de kwaliteit binnen het Horizon College is goed op orde. De inspectie ziet weinig tot geen risico's voor de kwaliteit van ons onderwijs. Het Horizon College hoort daarmee tot een relatief kleine groep van ROC's die zo positief uit het inspectieonderzoek komen. Wij ervaren dit als kroon op al onze inspanningen van de afgelopen jaren.



René van Schalkwijk, lid College van Bestuur (links) en John van de Langenberg, voorzitter College van Bestuur (rechts).

Aandacht voor personeel en ontwikkeling van management

Met alle managers heeft het Horizon College een nieuwe stijl van leidinggeven ontwikkeld. Naast aandacht voor resultaten is daarin meer aandacht voor professionele inbreng, bijvoorbeeld door het verder ontwikkelen van het werkoverleg. In 2012 heeft het Horizon College een professionaliseringsplan 2012-2015 opgesteld, om te werken aan twee beleidsspeerpunten: de kwaliteit van het onderwijs en deskundigheidsbevordering van onze medewerkers. In 2013 zijn flinke stappen gezet op het vlak van professionalisering. In vervolg op 2012 hebben de onderwijssectoren een sterke focus gelegd op de eigen vakbekwaamheid.

Trots

Ook onze deelnemers vielen op. Menno Spartaro, derdejaars deelnemer van de opleiding allround banketbakker, haalde in oktober de tweede plaats bij de talentenprijs. Een vakwedstrijd van de Gouden Gard waaraan talenten uit heel Nederland meedoen. Paul Groen werd eind maart Nederlands kampioen elektrotechniek gebouwen. Dit in het kader van de Skill Masters. En onze uitbinker Axel Noort, volgde de opleiding Verkoopsspecialist Detailhandel, is inmiddels een eigen zaak begonnen, een fietsen-reparatiewerkplaats.

Werken aan goede relaties met bedrijfsleven

Om ervoor te zorgen dat ons onderwijs aansluit bij de beroepspraktijk, is een goede binding met het bedrijfsleven van doorslaggevend belang. Wij hebben goede banden met het bedrijfsleven. Bij de uitvoering van het onderwijs hebben we die met alle leermeesters en leerbedrijven in onze regio. Veel bedrijven houden ons ook scherp door met ons mee te werken in bedrijfsadviescommissies. Ook hebben docenten de gelegenheid zelf stage te lopen in het bedrijfsleven. Ook op die manier betrekken wij het bedrijfsleven uit de regio bij ons onderwijs.

Toenemende druk op onderwijs

We zijn een gezond college. We merken echter wel dat de druk op het onderwijs meer en meer toeneemt. Doordat wij financieel gezond zijn, kunnen wij nog aan de nieuwe eisen van de rijksoverheid voldoen. De druk op onderwijs blijft echter toenemen. Met enige bezorgdheid hebben wij, net als in de voorgaande jaren, ook in 2013 gekeken naar de politieke ontwikkelingen op onderwijsgebied. Het aanbieden van kwalitatief goed onderwijs is voor ons topprioriteit. Dat is het, en dat blijft het. We houden de toekomst scherp in de gaten, zodat we financieel niet voor verrassingen komen te staan en zullen blijven investeren in het onderwijs.

*John van de Langenberg, voorzitter College van Bestuur
René van Schalkwijk, lid College van Bestuur*

Verantwoording Raad van Toezicht



Het ging ook dit jaar weer goed met het Horizon College. Dat stelt de Raad van Toezicht, terugkijkend op 2013, vast. De Raad waardeert de inzet en resultaten op het gebied van de onderwijsinhoud. De Raad vindt het net als het College van Bestuur belangrijk dat er aandacht is voor de deskundigheid van de medewerkers.

In 2013 is de Raad van Toezicht vijf keer regulier bijeengekomen, steeds in aanwezigheid van het College van Bestuur. Ook heeft de Raad van Toezicht in een extra vergadering met het College van Bestuur gesproken over de voorstellen rondom de ontwikkelingen van het Horizon College in Purmerend. Daarnaast vergaderde de Raad van Toezicht een aantal keer zonder dat het College van Bestuur aanwezig was en de Raad heeft overleg gehad met de Ondernemingsraad.

Financieel op orde

Volgens de Raad van Toezicht heeft het Horizon College – net als voorgaande jaren – zijn financieel beleid op orde. De Raad heeft de begroting van 2014 en de jaarrekening over 2012 goedgekeurd. Wel onderkent de Raad de zorgen van het College van Bestuur over de teruglopende overheids gelden en de groeiende druk op het onderwijs die daarmee gepaard gaat. Het College van Bestuur informeert de Raad op tijd en volledig en houdt zich aan het financiële kader dat de Raad heeft vastgesteld.

Aandacht voor onderwijs

De Raad vraagt het College van Bestuur naar het gevoerde beleid en treedt daarbij op als sparring-partner. In 2013 is elke vergadering van de Raad begonnen met de presentatie van een onderwijs-directeur over het portfolio en de belangrijkste ontwikkelingen in de betreffende branche(s). De Raad vindt het belangrijk om op deze manier ook goed op de hoogte te zijn van de vraagstukken binnen het Horizon College. De Raad van Toezicht heeft met het College van Bestuur eveneens gesproken over de resultaten van de Deelnemersenquête 2013. Met het College van Bestuur heeft de Raad van Toezicht diverse rapportages rondom onderwijs besproken.

Personeel

Het College van Bestuur heeft ook in 2013 met de Raad van Toezicht gesproken over de resultaten van de door het College van Bestuur ingezette focus op verdere professionalisering van personeel en management. Ook zijn de diverse rapportages rondom personeel aan de Raad voorgelegd en met het College van Bestuur besproken.

Purmerend na 2013

De Raad van Toezicht is gedurende het jaar door het College van Bestuur op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen rondom de locatie Purmerend. Hierbij is verschillende keren gesproken over het voornemen van het College van Bestuur om met nieuwbouw in Purmerend een volwaar-

dige locatie te realiseren om – in samenwerking met het ROC Regio College – opleidingen aan te bieden. De Raad heeft het College van Bestuur gevraagd om een onafhankelijke contra-expertise op dit voornemen om gezamenlijk huisvesting te realiseren in Purmerend. Het College van Bestuur heeft deze laten uitvoeren en het rapport hierover is voorgelegd aan de Raad. In september heeft de Raad goedkeuring gegeven om de plannen met betrekking tot Purmerend verder uit te werken.

Gunning accountantsdiensten

De auditcommissie van de Raad van Toezicht is betrokken geweest bij de aanbesteding van de accountantsdiensten en heeft de presentatie bijgewoond. De Raad van Toezicht heeft, conform voorstel, de aanbesteding van de accountantsdiensten gegund aan Deloitte.

Zelfevaluatie en evaluatie functioneren College van Bestuur

Jaarlijks evalueert de Raad zijn manier van toezicht houden. Daarbij is aandacht voor de bijdrage van elk individueel lid, de portefeuilleverdeling, en het functioneren van de Raad als geheel. De Raad stelt vast dat er een duidelijke en bestendige lijn zit in de eigen beoordeling van het eigen functioneren. De toezichthoudende taak vervult de Raad naar eigen oordeel goed. De bedrijfseconomische processen zijn in control en de Raad wordt goed geïnformeerd over de voortgang daarvan. Ook de meer inhoudelijke

processen zoals het onderwijs en de professionalisering van de medewerkers, staan op de agenda, en de activiteiten en resultaten op dit terrein zijn onderwerp van gesprek in de Raad. De Raad waardeert het zeer dat de directeuren presentaties geven aan de Raad over hun branches. Deze contacten stellen de leden van de Raad in staat hun beeld van de organisatie te verdiepen. Vanwege het vertrek van twee leden is afgesproken om in het voorjaar van 2014 de portefeuilleverdeling binnen de nieuw samengestelde Raad van Toezicht nog eens te bespreken. Daarbij zal de Raad ook spreken over activiteiten om de eigen deskundigheid te vergroten. Het functioneren van de beide leden van het College van Bestuur wordt jaarlijks met hen individueel besproken door de remuneratiecommissie. Belangrijke afspraak met het College van Bestuur is dat de inzet voor grotere onderwijskwaliteit en meer professionaliteit zichtbaar wordt in een hogere deelnemerstevredenheid en personeelstevredenheid. Daarbij is een streefcijfer van 7 afgesproken.

Overleg met de Ondernemingsraad

Een lid van de Raad van Toezicht overlegt periodiek met de Ondernemingsraad (OR). Tijdens het jaarlijks overleg heeft de Raad van Toezicht met de OR onder andere gesproken over de kwaliteit van het onderwijs, de professionals die daarvoor moeten zorgen en het geld dat daarvoor beschikbaar is.

Code Governance

Sinds 2009 geldt er vernieuwde wetgeving voor de Code Governance, een code voor goed, verantwoord en transparant bestuur.

Het Horizon College voert de punten uit de code uit, maar heeft niet alle punten als zodanig vastgelegd. Het Horizon College voldoet ook in 2013 qua reglementen en procedures aan de code. In 2014 zal de Integriteitcode aan de Raad worden voorgelegd. De Raad hecht eraan de Code Goed Bestuur naar letter en geest te volgen. Dit geldt voor het eigen gedrag in de Raad, maar de Raad hanteert de code ook als richtsnoer voor het toezicht op het Horizon College als geheel. In bijlage 'Checklist Code Governance MBO Raad' geeft het College van Bestuur per onderdeel aan dat de code wordt gevolgd.

Dank voor de inzet

De Raad van Toezicht dankt alle medewerkers voor hun grote inzet voor het Horizon College. 'Samen werk maken van je opleiding', dat is wat het Horizon College doet voor de toekomst van onze deelnemers en de bedrijven in de regio.

Samenstelling van de Raad van Toezicht

In maart 2013 is de heer Cohen benoemd als lid van de Raad van Toezicht. De heer Franx is per januari 2014 benoemd als voorzitter van de Raad van Toezicht en volgt de heer Ter Heegde op, die op datzelfde moment afscheid neemt als voorzitter. Mevrouw Stokvis-Gaastra neemt per 1 januari 2014 afscheid van de Raad van Toezicht.

Overzicht besluiten

Raad van Toezicht 2013

In het jaar 2013 heeft de Raad van Toezicht onder andere de volgende besluiten genomen:

Personele besluiten

- Benoeming van de heer T. Cohen tot lid van de Raad van Toezicht
- Benoeming van de heer T. Cohen tot lid van de auditcommissie van de Raad
- Benoeming van mevrouw P. Kraak als secretaris en vicevoorzitter met ingang van 1 januari 2014
- Beperking van de omvang van de Raad tot vijf leden, statutair het minimum
- Vaststelling van het profiel van de voorzitter van de Raad van Toezicht
- Benoeming van de heer J. Franx tot nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht

Aanbestedingen

- Aanbesteding accountantsdiensten
- Besluit om de accountantsdiensten te gunnen aan Deloitte

Financiële goedkeuringen

- Goedkeuring van de Jaarrekening 2012 en het geïntegreerd jaarverslag 2012 en verlenen van decharge aan het College van Bestuur voor het gevoerde beleid
- Goedkeuring van de door het College van Bestuur vastgestelde begroting 2013
- Goedkeuring van de door het College van Bestuur vastgestelde meerjarenbegroting 2014-2018

Organisatorische goedkeuringen

- Goedkeuring van de wijziging van het directiestatuut
- Goedkeuring van het investeringsvoorstel voor vernieuwing van de ICT-voorziening (Windows 7)
- Goedkeuring van het besluit om de eenheid Educatie op te heffen
- Goedkeuring van investering in uitbreiding en verbouwing locatie Heerhugowaard
- Goedkeuring voor het nader uitwerken van voorstellen voor huisvesting in Purmerend

Wie zitten er in de Raad van Toezicht?

In 2013 is de samenstelling van de Raad veranderd:

- Dhr. H.M.W. (Han) ter Heegde (voorzitter) heeft per 1 januari 2014 afscheid genomen
- Mevr. W. (Wietske) Stokvis-Gaastra (vicevoorzitter en secretaris) heeft per 1 januari 2014 afscheid genomen
- Dhr. E.J. (Eric) Lücke (penningmeester en voorzitter van de auditcommissie)
- Dhr. T. (Tom) Cohen (lid en lid van de auditcommissie) per 4 maart 2013
- Mevr. M.L. (Pia) Kraak (lid en per 1 januari 2014 vicevoorzitter en secretaris)
- Dhr. G. (Gerrit) Valk (lid op voordracht van de Ondernemingsraad)

1 | Profiel

Over het Horizon College

Wie zijn wij en wat doen wij (paragraaf 1.1)? Hoe ziet onze organisatiestructuur eruit (paragraaf 1.2)? Hoe is de centrale medezeggenschap georganiseerd (paragraaf 1.3). En tot slot: hoe communiceren wij met onze omgeving (paragraaf 1.4)?

1.1 Onze kernactiviteit

Het Horizon College is een regionaal opleidingscentrum (roc) in Noord-Kennemerland, West-Friesland en Zaanstreek-Waterland. Wij bestaan sinds 1998. Onze onderwijsinstelling telt ongeveer 12.000 deelnemers – zowel jongeren als volwassenen – en iets minder dan 1.200

medewerkers. Daarmee zijn wij de grootste onderwijsinstelling boven het Noordzeekanaal. Vestigingen van het Horizon College staan in Alkmaar, Heerhugowaard, Hoorn en Purmerend.

Wat doen wij?

Het Horizon College draagt kennis, kunde en vaardigheden over voor de persoonlijke en

professionele ontwikkeling van inwoners, ondernemers en werkgevers uit de regio. Wij bieden:

- beroepsonderwijs in techniek, economie, handel en dienstverlening, welzijn en zorg. In totaal hebben we ongeveer 250 opleidingen in ons pakket, op verschillende niveaus en in verschillende leerwegen;
- volwasseneneducatie: beroepsgerichte educatie en inburgeringscursussen;
- opleidingen in het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo): vmbo, havo en vwo;
- contractactiviteiten voor het bedrijfsleven.

Waar komen onze deelnemers terecht?

Van onze deelnemers zijn de meesten na hun opleiding direct inzetbaar op de arbeidsmarkt. Ze vinden vooral werk in het midden- en kleinbedrijf.

Rechtsvorm

Het Horizon College is een stichting, opgericht in 1996. Voluit heten we de Stichting Regionaal Opleidingen Centrum Noord-Kennemerland/ West-Friesland.



1.2 Structuur en organisatie

In het College van Bestuur van het Horizon College zitten de heer mr. J.H.G. van de Langenberg (voorzitter) en de heer drs. R.W.F. van Schalkwijk (lid). De samenstelling van het College van Bestuur is in 2013 niet veranderd. Het College stuurt acht sectordirecteuren aan. Zij zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijs en voor twee ondersteunende afdelingen: Bestuurs- en Managementondersteuning en Facilitair Bedrijf.

1.3 Centrale medezeggenschap

In onze Ondernemingsraad (OR) zijn de onderwijssectoren en de centrale diensten Bestuurs- en Managementondersteuning en het Facilitair Bedrijf vertegenwoordigd. De leden van de OR hebben ook in 2013 wekelijks overlegd in vergaderingen en commissies. Daarnaast heeft de OR regelmatig overlegd met het College van Bestuur en de Raad van Toezicht.

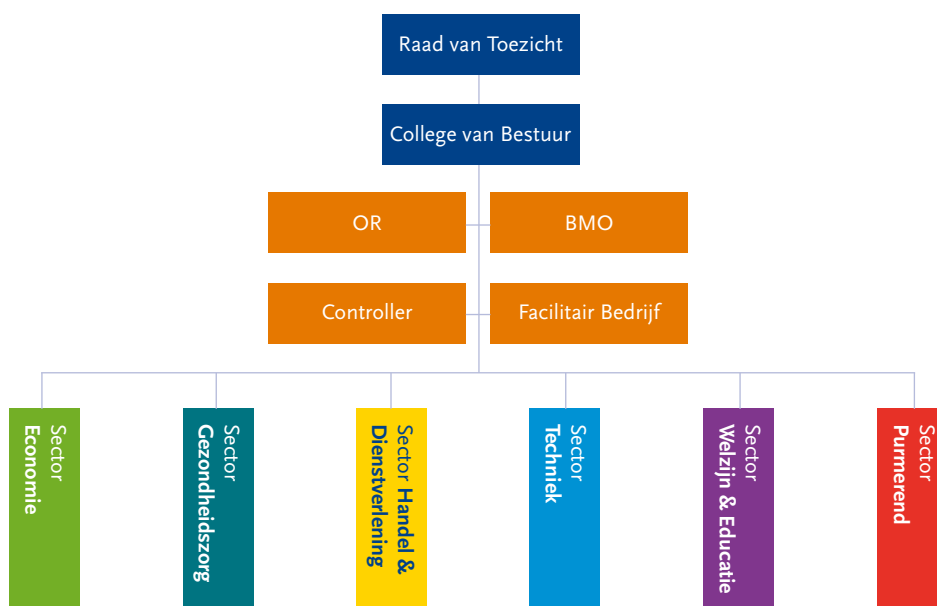
Samenwerken met het College van Bestuur

De OR heeft maandelijks met het College van Bestuur overlegd over actuele beleidszaken. Door verschillen in belang en rol ontstaan daarbij soms grondige verschillen van mening. Beide partijen hebben constructief gewerkt aan een optimaal resultaat.

Samenwerken met de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de OR zijn in 2013 één keer bijeengekomen

Organigram



om elkaar te informeren over elkaars werkwijze en standpunten. Twee keer heeft de OR overlegd met het dagelijks bestuur van de Raad van Toezicht.

1.4 Contact met onze omgeving

Contact met onze omgeving vinden wij belangrijk. Niet alleen om mensen te informeren, maar zeker ook om te overleggen. Zowel binnen als buiten onze school. Binnen de school informeren en overleggen wij met onze (potentiële) deelnemers, met hun ouders en met onze medewerkers.

Buiten de school houden wij ruggespraak met onder meer:

- scholen uit het voortgezet onderwijs, bijvoorbeeld via regionale samenwerking in arrangementen met het voortgezet onderwijs;
- hbo-instellingen, zodat we onze leerwegen met het hbo kunnen afstemmen;
- instellingen voor jeugdhulpverlening, die werken met onze deelnemers;
- bedrijven waarvoor wij (toekomstige) werknemers opleiden. Met hen overleggen we over beleid, maar ook heel praktisch over de vormgeving van opleidingen en stages. Zo verbeteren we continu ons onderwijsaanbod;
- gemeenten, vooral vanwege hun sturende en

coördinerende rol bij leerplicht en kwalificatieplicht. Ook voeren we met hen georganiseerd overleg over voortijdig schoolverlaten en het sociaal ondersteunen van probleemleerlingen;

- werkgeversorganisaties, waarvoor we bijvoorbeeld stakeholdersbijeenkomsten organiseren met beleidsbepalers;
- werknemersorganisaties, die we vooral treffen in instituutsgewijs georganiseerd overleg (IGO);
- de Kamer van Koophandel;
- collega-roc's.

Met al deze belanghebbenden is het Horizon College op verschillende niveaus in dialoog: intern onder andere door regelmatig overleg tussen het College van Bestuur en de Deelnemersraad respectievelijk de Ondernemingsraad en door werkbezoeken van en inloopsprekuren bij het College van Bestuur. Ook met onze externe omgeving zijn wij op verschillende niveaus in dialoog: we werken regionaal samen in arrangementen met het voortgezet onderwijs en we stemmen de leerwegen op sector- en opleidingsniveau af met het hbo. Vooral sectordirecteuren hebben op beleidsniveau contacten met bedrijven en instellingen. Er is veel operationeel contact over vormgeving van opleidingen in werkveldbijeenkomsten en natuurlijk rond individuele deelnemers die stage lopen bij bedrijven en instellingen. Ook onderhouden de sectoren contact met bedrijfsadviescommissies die erop gericht zijn het onderwijs af te stemmen op de praktijk in instellingen en bedrijven. De sectoren organiseren ook bijeenkomsten voor

stakeholders, waar vooral beleidsbepalers van bedrijven en instellingen en werkgeversorganisatie worden uitgenodigd.

Met gemeenten voeren we georganiseerd overleg over leerplicht en kwalificatieplicht en de laatste jaren ook over voortijdig schoolverlaten en sociale ondersteuning van probleemleerlingen.

De contacten met instellingen voor jeugdhulpverlening voor onze deelnemers verlopen vooral operationeel en via onze afdeling Deelnemers Informatie en Advies (DIA).

Werknemersorganisaties treffen we vooral in het IGO en collega-roc's op alle niveaus in uitwisselings- en samenwerkingscontacten.

1.5 Indicatorenbox

	2010	2010 vergelijkings- groep	2011	2011 vergelijkings- groep	2012*	2012 vergelijkings- groep	2013*
Indicator							
Liquiditeit	0,20	1,2	0,17	0,13	0,17	1,2	0,25
Solvabiliteit	0,51	0,5	0,50	0,49	0,51	0,51	0,55
Rentabiliteit	1,90	1,0	-3,7	0,20	-0,90	0,4	2,50

	2010-2011	2010-2011 vergelijkings- groep	2011-2012	2011-2012 vergelijkings- groep	2012-2013	2012-2013 vergelijkings- groep
Indicator						
Diploma- resultaat	71,5%	67,5%	72,8%	62,2%	76,8%	71,9%
Jaar- resultaat	72,0	67,7%	71,7%	64,5%	76,1%	72%
Percentage nieuwe vsv'ers	7,4%	8,2%	8,9%	6,9%	6,1%	5,7%

Bron: DUO

* Bron: Horizon College



2 | **Beleid**

Onze missie, visie en doelstellingen

Bij het Horizon College hebben we duidelijk voor ogen hoe ons onderwijs en bijbehorend beleid eruit moeten zien. In dit hoofdstuk leest u wat onze missie (paragraaf 2.1), visie (paragraaf 2.2), doelstellingen (paragraaf 2.3) en strategie (paragraaf 2.4) inhouden.

2.1 Missie

Het Horizon College wil kennis, kunde en vaardigheden overdragen door onderwijs en advies te geven aan inwoners, ondernemers en werknemers boven het Noordzeekanaal. Wij dagen hen uit om zich professioneel en persoonlijk te ontwikkelen, zodat ze een duurzame plek kunnen innemen op de arbeidsmarkt. Zo stimuleren we uiteindelijk de sociaal-economische ontwikkeling van de regio.



2.2 Visie

Ons onderwijs is gebaseerd op het rationeel-sociaal constructivisme. Dat houdt in dat we:

- in leerprocessen uitgaan van wat al bekend is: mensen bouwen kennis en kunde op eerdere ervaringen;
- oog hebben voor de sociale context van onze deelnemers en hun interactie met docenten;
- onze deelnemers uitdagen om het belang van hun leerstof in te zien;
- heldere leerstof ontwikkelen, die we efficiënt, effectief en realistisch aanbieden;
- traditionele inzichten in ere houden, als die hun effect hebben bewezen;
- onderwijs niet dogmatisch benaderen, maar rationeel.

2.3 Doelstellingen

De belangrijkste doelstelling van het Horizon College is de kwaliteit van onze opleidingen voortdurend verbeteren. Zo houden we ze optimaal afgestemd op de toekomstige

beroepspraktijk. Daarnaast werken we er continu aan een professionele organisatie te zijn, waarin onze deelnemers centraal staan. Wij begeleiden hen intensief, om te voorkomen dat ze uitvallen. Deze begeleiding is cruciaal in een tijd waarin adolescenten bestookt worden met indrukken en moeite hebben om goede keuzes te maken. Tot slot streeft het Horizon College ernaar sterk verankerd te zijn in de regio. Daarom werken we samen met bedrijven, andere scholen, gemeenten en andere betrokkenen.

2.4 Strategie

Eind 2011 heeft het Horizon College teruggekeken op zijn strategische plannen uit de Strategienota 2011-2015. In 2012 is de herijkte strategische koers voor het Horizon College vastgesteld. Net als in 2012 waren in 2013 de speerpunten daarbinnen het verhogen van de kwaliteit van onderwijs en de ontwikkeling van de professionaliteit om dat goed te kunnen doen.

3 | Steeds beter onderwijs

Aandachtsgebieden 2013

In 2013 heeft het Horizon College zich gericht op een aantal specifieke aandachtsgebieden. U leest eerst hoe we ons blijven inzetten om het taal- en rekenniveau van onze deelnemers omhoog te brengen (paragraaf 3.1) en hoe we deelnemers soepel laten doorstromen van vmbo naar mbo (paragraaf 3.2). Vervolgens vindt u gegevens over hoe tevreden onze deelnemers zijn over ons onderwijs (paragraaf 3.3) en hoe de Onderwijsinspectie oordeelde over onze onderwijskwaliteit (paragraaf 3.4). In paragraaf 3.5 staat informatie over onze internationale onderwijsactiviteiten en in paragraaf 3.6 leest u ten slotte hoe we het aantal voortijdig schoolverlaters hebben teruggedrongen.



3.1 Taal- en rekenniveau deelnemers omhoog brengen

Sinds 2010 zetten we alle zeilen bij om de taal- en rekenvaardigheden van onze deelnemers beter af te stemmen op de nieuwe wettelijke exameneisen. Hiervoor heeft het Horizon College begin 2010 ook een plan opgesteld: het Instellingsplan Intensivering Nederlandse Taal en Rekenen Horizon College 2010-2013. In hoofdstuk 8 over geoordeelde budgetten leest u hoe dit plan eruitziet en hoe we het uitvoeren.

3.2 Betere doorstroom vmbo-mbo door nauwe samenwerking

We bereiden vmbo-leerlingen graag goed voor op hun tijd bij het Horizon College. Daarom werken we nauw samen met vmbo-scholen in onze regio, om ons onderwijsaanbod op elkaar af te

stemmen. Een succesvol middel hierbij is het doorstroomportfolio. Vmbo-leerlingen bouwen dit op en nemen het mee naar het Horizon College. Dit portfolio vormt de basis voor hun portfolio op het Horizon College.

Vmbo-leerlingen voorbereiden op mbo

In 2013 hebben we opnieuw voorlichting, open dagen en bezoeken georganiseerd voor leerlingen op vmbo-scholen. Ook voeren we het programma Kiezen doe je zelf uit. Aan de activiteiten uit dit programma doen vmbo-leerlingen uit klas 3 en 4 individueel of in kleine groepjes mee. Ze lopen bijvoorbeeld een dag mee met een deelnemer van het Horizon College in de opleiding van hun keuze of sluiten zich een dag aan bij een deelnemer in de beroepspraktijkvorming. De onderwijsteams van het Horizon College verzorgen deze activiteiten.

Soepel doorstromen van mbo naar hbo

Uiteraard vindt het Horizon College het ook belangrijk dat deelnemers succesvol kunnen doorstromen van mbo naar hbo. Daarom onderhouden we intensief contact met de Noord-Hollandse hbo-instellingen Inholland en Hogeschool van Amsterdam. Door gewijzigde inspectievoorschriften voor het hbo moesten doorstroomprogramma's worden gestopt, waardoor het moeilijker is geworden de doorstroom



te versnellen. In overleg met hbo-instellingen kijken we hoe we de kans op succes voor doorstromers kunnen bevorderen, door ons aanbod inhoudelijk beter af te stemmen of met voorbereidingsprogramma's op het mbo. Voor techniekopleidingen en ondernemersopleidingen proberen we samen met Inholland een doorlopende leerlijn uit te zetten.

Ook in 2013 weer contactschool

Sinds 2009 is het Horizon College contactschool in de regio's Noord-Kennemerland en West-Friesland voor de tijdelijke subsidieregelingen van het Ministerie van OCW. Ons doel: meer leerlingen en deelnemers hun opleiding af laten maken en een diploma laten behalen. Dit doen we samen met het Clusius College en alle scholen in het voortgezet onderwijs.

3.3 Deelnemers over onze onderwijskwaliteit

Jaarlijks meten we hoe tevreden onze deelnemers zijn, want we horen graag wat zij vinden van de kwaliteit van ons onderwijs. Wat goed gaat, proberen we vast te houden. Wat beter moet, stemmen we beter af op de behoeften van de deelnemers.

Informatie over opleiding voldoende

De deelnemers vinden in het algemeen dat de informatie over de opleiding vooraf klopt met wat ze nu weten. De opbouw van de opleiding is minder goed bekend. Rond de 70 procent van de deelnemers vindt dat de opleiding duidelijk en volledig beschreven is in de Handleiding Onderwijs.

Lessen en studiefaciliteiten: overwegend voldoende

De deelnemers zijn zeer tevreden over het contact met de docenten. Ze vinden de docenten goed. Ze vinden ook dat er weinig lessen uitvallen, hoewel de scores hiervoor verschillen tussen de sectoren. Roosterwijzigingen worden volgens de deelnemers niet op tijd doorgegeven; de scores hiervoor wisselen per sector, maar zijn overal onvoldoende. Het gebruik van boeken en lesmaterialen wordt bij enkele sectoren onvoldoende beoordeeld. De studiebegeleiding scoort voldoende.

De deelnemers zijn tevreden over de faciliteiten om zelfstandig te werken. De begeleiding bij zelfstandig werken, de mogelijkheid om ergens zelfstandig te studeren, de bereikbaarheid van de medewerkers en de lesruimtes scoren net voldoende. Een ruime voldoende krijgt de beschikbaarheid van een computer. De verschillen tussen de sectoren zijn beperkt. Vrijwel alle



deelnemers werken op school wel eens met N@tschool. Driekwart van de deelnemers werkt ook thuis met N@tschool. De vraag of de deelnemers weer voor deze school of opleiding zouden kiezen, levert een gemiddelde score op.

Toetsing: ruim voldoende

Alle vragen over toetsing scoren een ruime voldoende. Toetsen worden tijdig aangekondigd, deelnemers weten waar ze over gaan, de uitslag wordt tijdig doorgegeven, de toetsen sluiten aan op wat deelnemers hebben geleerd en iedereen wordt op dezelfde manier beoordeeld. De verschillen tussen de sectoren zijn beperkt.

Tevreden over voorbereiding op beroepspraktijk

De deelnemers vinden dat ze op het Horizon College voldoende leren voor het beroep dat ze willen gaan uitoefenen. Ze geven een ruime voldoende voor de competenties die ze aanleren, zoals samenwerken, problemen oplossen, plannen en organiseren, hun eigen werk beoordelen, communiceren en zelfstandig werken.

Deelnemers vinden dat ze veel leren tijdens de beroepspraktijkvorming (bpv). Ook zijn ze tevreden over de begeleiding door het leerbedrijf en de manier waarop de bpv wordt beoordeeld. De voorbereiding op de bpv, de aansluiting tussen school en bpv en de begeleiding vanuit school scoren voldoende. De deelnemers geven een krappe voldoende voor de hulp die ze krijgen bij keuzes tijdens de studie en bij hun beroepskeuze. Ze hebben nog geen volledige duidelijkheid over de mogelijkheden om verder te studeren.

Inspraak en erkenning kan beter volgens deelnemers

De deelnemers vinden dat het Horizon College duidelijk beter kan omgaan met klachten. Dit geldt in iets mindere mate ook voor de informatie die ze krijgen over hun rechten en plichten en het toepassen van de schoolregels. Ruim 30 procent van de deelnemers weet niet waar ze terecht kunnen met een klacht. Ze zijn er ook niet van overtuigd dat de school hun mening belangrijk vindt. Ook vinden de deelnemers dat ze slechts beperkte mogelijkheden tot inspraak hebben. Docenten zouden vaker aan hen kunnen vragen wat zij vinden van de manier van lesgeven. Bijna de helft van de deelnemers zou de vertrouwenspersonen niet weten te vinden als dat nodig zou zijn.

Goed toeven in het Horizon College

De deelnemers geven de veiligheid op het Horizon College een ruime voldoende. Ook over de schoonmaak zijn ze tevreden. De sfeer binnen de school wordt eveneens als voldoende beoordeeld. Over de kantine zijn de deelnemers tevreden.

Prioriteiten voor het Horizon College

Naar aanleiding van de uitslagen van de deelnemersenquête, heeft het Horizon College bepaald welke zaken voorrang krijgen om de deelnemers-tevredenheid omhoog te brengen. Voor 2014 hebben we de volgende meetbare prioriteiten gesteld:

- De kwaliteit van opleiden scoort bij de deelnemers minstens een 6.0; streefscore is een 7.0.



Figuur 3.1 | Ontwikkeling deelnemerstevredenheid van 2011 tot 2013

	2011	2012	2013
Onderwijs	5.7	6.3	5,9
Begeleiding	6.1	6.5	6.0
Organisatie	5.5	6.0	5.6
Toetsen en examens	6.0	6.4	6.1
Gebouwen en voorzieningen	6.4	7.1	6.5
Veiligheid	6.6	7.3	6.8
Bpv	7.1	7.2	7.3
Opleiding	6.1	6.7	6,2
School	5.9	6.2	6.1

- Professionele organisatie: deelnemers waarderen hun docenten minstens met een score van 3.5 op een vijfpuntsschaal.

Gemiddeld over het hele Horizon College liggen de eindcijfers voor onderwijs en begeleiding ongeveer op de minimumnorm. De bpv krijgt met een 7.3 de hoogste waardering. Na de bpv volgen veiligheid met een 6.8 en gebouwen en voorzieningen met een 6.5. De overige scores zitten net boven de 6. De deelnemers waarderen hun docenten voldoende, met een gemiddelde van een 3.6 op een vijfpuntsschaal, tegen 3.5 in 2012. In figuur 3.1 ziet u de Horizonbrede eindscores van de voorgaande metingen, vergeleken met die van 2013. Ten opzichte van de JOB-enquête van 2012 zijn de scores gedaald, en wel het sterkst op gebouwen en voorzieningen, veiligheid, opleiding, begeleiding en organisatie. De scores van 2013

zitten iets boven het niveau van 2011. Over de eindscore voor organisatie maken we ons al jarenlang zorgen. De onvoldoende hierop heeft vooral te maken met tekortschietende informatieverstrekking aan en communicatie met deelnemers. Deelnemers vinden het belangrijk om zich gehoord en serieus genomen te voelen. Ook willen ze goed geïnformeerd worden. Het kost punten als roosterwijzigingen niet op tijd worden doorgegeven, als we klachten niet snel genoeg afhandelen, of als we deelnemers niet duidelijk maken wat hun rechten en plichten zijn. Ook drukt het de scores als we deelnemers te weinig inspraakmogelijkheden geven of niet goed laten merken dat we hun mening belangrijk vinden, als onze docenten onvoldoende feedback vragen op hun manier van lesgeven, en als we deelnemers geen duidelijke informatie verstrekken over de opbouw van de opleiding.

Sinds dit scherp in beeld is, hebben we veel acties en initiatieven ontplooid om de informatieverstrekking en de communicatie te verbeteren. Deze komen ook prominent terug in de teamplannen. We zoeken de verbetering vooral in de bejegening van en de samenwerking met deelnemers en we werken aan eenduidigheid in de geldende normen en waarden, bijvoorbeeld in de vorm van huisregels. We hopen dat onze inspanningen zich vertalen in betere scores bij de volgende meting van de deelnemerstevredenheid in maart 2014.

Klachten

Geregistreerde klachten zeggen veel over de tevredenheid van onze deelnemers. Alle partijen die bij het Horizon College betrokken zijn, kunnen een klacht indienen: deelnemers, ouders, docenten, bedrijven, het afnemend en toelevend onderwijs en de gemeente. Klachten zijn bij het Horizon College eenvoudig in te dienen, via een invulformulier op onze website of schriftelijk. Op alle locaties van het Horizon College staan klachtenbussen waarin klachten gedeponereerd kunnen worden.



Figuur 3.2 | Onderwerpen van onderwijsklachten van 2011 tot 2013

Onderwerp klacht	2011	2012	2013
Instroom	10	6	8
Uitstroom	8	5	8
Onderwijs	30	15	27
Examens	41	43	34
Begeleiding	11	12	12
Beroepspraktijkvorming	8	5	3
Organisatie	30	22	20
Overig	7	8	3
Totaal	145	116	115

In 2013 zijn er Horizonbreed 115 klachten ingediend over onderwijszaken. Dit is er één minder dan in 2012. In figuur 3.2 ziet u waarover deze klachten gingen. Daarnaast zijn er 26 opmerkingen binnengekomen bij het Facilitair Bedrijf, inclusief klachten over ICT. We hebben geprobeerd om alle klachten goed op te lossen en waar mogelijk zijn verbetertrajecten gestart.

3.4 De Onderwijsinspectie over onze onderwijskwaliteit

Wij toetsen de kwaliteit van ons onderwijs aan de criteria van de Onderwijsinspectie. We reageren overigens niet alleen op verbeterpunten die de inspectie aangeeft, maar toetsen zelf ook voortdurend of onze kwaliteit voldoet aan de inspectie-eisen.

Positief inspectieoordeel

De Onderwijsinspectie is positief over het Horizon College. Begin 2013 deed de inspectie onderzoek naar de staat van de instelling, een uitgebreid onderzoek dat ze elke drie jaar uitvoert bij elk roc. In een willekeurige steekproef van vijf opleidingen onderzoekt de inspectie dan de onderwijsprocessen, opbrengsten, examens, kwaliteitsborging en wettelijke vereisten. Bij het Horizon College waren dat: Aankomend Verkoopmedewerker, Tandartsassistent, Helpende Zorg en Welzijn, Facilitaire Dienstverlening en Timmerman. Ook heeft de inspectie Horizonbreed onderzocht hoe het Horizon College de kwaliteit waarborgt, aan de hand van de vraag of het de risico's voldoende in beeld heeft en daar adequaat mee omgaat. De conclusie is dat het Horizon College bovengemiddeld presteert. Het onderwijs is bij alle onderzochte opleidingen

voldoende en onze kwaliteitsborging wekt veel vertrouwen. De inspectie ziet geen tot geringe risico's voor de kwaliteit van het onderwijs. Ook in het gesprek dat het College van Bestuur met de inspectie had, bleek dat de inspectie een positief beeld heeft van het Horizon College.

Als sterke punten noemde de inspectie:

- de goed georganiseerde intake ('Dat zien we niet zo vaak in het land') de schoolloopbaanbegeleiding en de zorg voor deelnemers;
- de manier waarop docenten door de opleidingen heen hun didactisch handelen afstemmen op de verschillende niveaus en doelgroepen.

Kwaliteitssysteem op instellingniveau voldoet

Voor de inspectie is 'kwaliteitsborging op instellingsniveau' het belangrijkste onderdeel van het onderzoek. Op dit moment scoort slechts 30 procent van de onderzochte roc's en aoc's daar voldoende of goed op, waaronder het Horizon College met een 'voldoende'. Dit betekent dat ons kwaliteitssysteem voldoet en dat de inspectie er vertrouwen in heeft dat het Horizon College zelf achterblijvende kwaliteit kan opsporen en verbeteren. Dit blijkt ook uit het (beperkte) vervolgtoezicht.

Onderwijsproces voldoende

Alle onderzochte opleidingen hebben een voldoende gekregen voor onderwijs, de opleiding Facilitaire Dienstverlening zelfs een 'goed'. Landelijk scoort 80 procent van de onderzochte opleidingen 'voldoende'.



Teamplannen cruciaal in borging kwaliteit

Een nieuw element in de beoordeling van de Onderwijsinspectie is de kwaliteitsborging op teamniveau. Twee van de vijf onderzochte opleidingen, Facilitaire dienstverlening en Aankomend Verkoopmedewerker, hebben een voldoende gekregen op kwaliteitsborging. Dit is 40 procent van het totaal, tegen landelijk 35 procent. Als de kwaliteit van de teamplannen onvoldoende geborgd is, komt dat vooral doordat deze plannen onvoldoende helder en concreet (SMART) geformuleerd zijn, onvoldoende relatie hebben met de kwaliteitsscan of onvoldoende gedragen worden door het team. De opbrengsten van het Horizon College hierop zijn dus bovengemiddeld.

De inspectie gaf zelf aan niet te verwachten dat alle opleidingen aan de norm voldoen, maar het belangrijker te vinden dat het bestuur de

onvolkomenheden in beeld heeft, dat de teams deze ook kennen en actief aan verbetering werken. Dit is het geval bij Tandartsassistent, de enige opleiding uit het onderzoek met onvoldoende opbrengsten. Over het schooljaar 2012-2013 voldoet ook deze opleiding inmiddels aan de norm voor opbrengsten.

Examinering voldoende bij vier van de vijf opleidingen

Ook de examinering werd getoetst in het inspectieonderzoek naar de staat van de instelling. Een van de vijf onderzochte opleidingen (Helpende Welzijn) kreeg hiervoor een onvoldoende. Verbeterpunten waren het toezicht door de examencommissie en de theoretische toetsing van twee werkprocessen: werken aan de eigen deskundigheidsbevordering en afstemming van de werkzaamheden. Beide punten heeft het Horizon College inmiddels aangepast.

Met 80 procent voldoende (vier van de vijf onderzochte opleidingen) scoorde het Horizon College op examinering aanmerkelijk beter dan het landelijk gemiddelde, dat op 50 procent voldoende ligt.

Verbeteringen naar aanleiding van het inspectieonderzoek

Om de kwaliteit op teamniveau te borgen, richten we ons op het proces daarbij. In de teams wordt vooral gewerkt aan het kritisch naar zichzelf kijken (scan, meetlat, zelfevaluaties), om van daaruit te komen tot helder geformuleerde (verbeter)activiteiten. Aandachtspunt daarbij is de verbinding met het Horizonbeleid en de sectorprioriteiten. Daarna gaan we de voortgang systematisch volgen. Het teamplan wordt veel meer een werkdocument, waarop teamleden en de opleidingsmanager voortdurend de stand van zaken bijhouden. Daarnaast gaan we de audits systematischer inzetten.

De opbrengsten van de opleiding Tandartsassistent voldoen inmiddels aan de norm. In 2014 komt de inspectie terug voor een heronderzoek naar de examens bij de opleiding Helpende Welzijn. Omdat we daar de geconstateerde zwaktes hebben verbeterd, zien we dit onderzoek vol vertrouwen tegemoet. Aan drie andere opleidingen van het Horizon College heeft de inspectie in voorgaande jaren meer aandacht gegeven (ICT niveau 3, Haarmode niveau 2 en Verkoopsspecialist niveau 3). Deze opleidingen zijn in 2013 weer onder basistoezicht gebracht, omdat de opbrengsten over 2011-2012 weer aan de inspectienormen voldeden.



Horizon College brengt risico's zelf in beeld

Sinds enkele jaren maakt de inspectie een risicoanalyse op basis van de rendementgegevens en de uitslagen uit de JOB-enquêtes. Als er veel deelnemers uitvallen of de deelnemerstevredenheid laag is, ziet de inspectie dit als risicovol. In het jaarlijkse gesprek met het College van Bestuur is de risicoanalyse een vast agendapunt. De inspectie vraagt dan of het Horizon College de risico's in beeld heeft, wat het verhaal is achter de cijfers en wat wij zelf doen om de risico's te beheersen of verkleinen.

Om de risico's zelf goed in beeld te houden, maakt de afdeling Kwaliteitszorg elk najaar een risicoanalyse op basis van de rendement-



gegevens van het voorafgaand schooljaar en de deelnemerstevredenheid. De opleidingen die niet aan de norm voldoen, analyseren zelf hoe dit komt. Een opleiding kan bijvoorbeeld een jaar langer geworden zijn, waardoor er een jaar geen diploma's worden uitgereikt en het rendement onder de norm is gezakt. De uitslag van deze analyses biedt het College van Bestuur nuttige informatie en ook input om de inspectie het verhaal achter de cijfers te vertellen. In 2013 is een verbeterplan opgesteld voor drie opleidingen die onvoldoende rendement behaalden:

- Ondernemer Horeca / Bakkerij
- Verzorgende IG
- Vormgeving, Ruimtelijke Presentatie en Communicatie.

3.5 Onderwijs in internationale context

Veel van onze docenten vinden dat internationale stages en/of internationale samenwerking op afstand bij hun onderwijsprogramma's horen. Deelnemers worden gestimuleerd door deze internationale initiatieven die vaak ook een competitief element bevatten, waardoor ze de kwaliteit van het onderwijs verbeteren. Sinds 2011 bundelen we onze internationale activiteiten in het Activiteitenplan Onderwijs in een Internationale Context. Steeds meer onderwijsteams willen bijdragen aan internationale initiatieven en projecten. Bijvoorbeeld op het gebied van ECVET, een puntensysteem waarmee het beroepsonderwijs opleidingen uit verschillende landen met elkaar kan vergelijken.

Vanaf 2012 bieden we binnen ons internationale partnerschap EUCINMOVE meer inzicht in de leerinhoud van onze onderwijsprogramma's. Ons doel is erkenning voor competenties die deelnemers in het buitenland hebben behaald, bijvoorbeeld in hun beroep, vreemde talen en burgerschap. De Europese Commissie heeft al aangegeven dat ze tussen 2014 en 2020 minstens 70 procent meer geld beschikbaar stelt om de internationale leermobiliteit te blijven stimuleren.

3.6 Aanpak voortijdig schoolverlaten

Wij willen dat de deelnemers die bij ons staan ingeschreven, ook echt op school komen en met een diploma de school verlaten. Daarom bereiden we hen zo goed mogelijk op hun opleidingskeuze voor, bieden wij onderwijs aan dat boeit en bindt en begeleiden wij hen intensief. Dat dit de belangrijkste ingrediënten zijn om voortijdige uitval te voorkomen, zien we aan de resultaten die we ermee boeken. In het schooljaar 2012-2013 is het aantal voortijdig schoolverlaters afgenomen met 33,8 procent.

Samen optrekken in de regio

Met onze regionale samenwerkingspartners spreken we maatregelen af om voortijdig schoolverlaten te voorkomen, bijvoorbeeld in de nieuwe convenanten vsv die we in 2013 hebben gesloten met scholen voor voortgezet onderwijs en de gemeenten in de regio's West-Friesland en Noord-Kennemerland. Daarnaast hebben we ook

Ervoor zorgen dat deelnemers een startkwalificatie halen

Het Horizon College doet er alles aan om te voorkomen dat deelnemers hun opleiding verlaten zonder startkwalificatie (minimaal een havo- of mbo-2-diploma). Dit vinden we heel belangrijk, omdat een startkwalificatie de kans op werk veel groter maakt en het risico om in een crimineel circuit te belanden, aanmerkelijk vermindert. Daarom werken we via twee pijlers. Ten eerste werken we continu aan verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Ten tweede begeleiden we elke deelnemer intensief vanaf zijn aanmelding totdat hij de school met een diploma verlaat of uitstroomt naar de arbeidsmarkt. Zo rusten we onze deelnemers zo goed mogelijk toe voor de maatschappij.

afspraken gemaakt om de samenwerking tussen scholen en de leerplichtambtenaren en de ketensamenwerking met de zorginstellingen in de regio te versterken. We zijn blij dat deze samenwerking vruchten afwerpt in de aanpak van het voortijdig schoolverlaten.

Eenduidig registreren en snel melden

In de convenantperiode gaat het Horizon College het verzuim nog intensiever aanpakken. In 2013 zijn de meeste sectoren overgestapt op een nieuw eenduidig presentieregistratiesysteem

(Participatie). De rest volgt in 2014. Alle onderwijssectoren zien het nut en de noodzaak ervan in om verzuim tijdig te melden bij het DUO-verzuimloket, en doen dit ook. Op elke locatie werken verzuimcoördinatoren die mentoren en opleidingsmanagers ondersteunen bij de aanpak van verzuim en op hun verzoek gesprekken voeren met deelnemers met wie er meer aan de hand is.

Preventieve spreekuren en Onderzoeken

Op elke locatie houdt een verzuimconsulent (in dienst van RMC West-Friesland) wekelijks preventieve spreekuren. Deze verzuimconsulent stemt met de mentor af wat de uitkomsten en vervolgstappen zijn van de gesprekken die hij met deelnemers heeft. De resultaten zijn positief: deelnemers die in beeld zijn, stoppen grotendeels het ongeoorloofd verzuim en jongeren die meer dan zestien uren verzuimen, worden steeds sneller gemeld bij het verzuimloket. Het verzuim in het algemeen neemt steeds verder af.

Het Horizon College wil graag meer inzicht krijgen in wat een succesvolle aanpak is voor deelnemers boven de 18 jaar. Daarom doen we mee aan een onderzoek van het Centraal Planbureau naar de effecten van een preventieve aanpak bij deelnemers van 18 tot 23 jaar.

Borging

Wij zijn ook bezig te onderzoeken hoe we het thema 'verzuim voorkomen en terugdringen' kunnen borgen na de convenantperiode. Alle betrokken partijen worden daartoe bevestigd.

Ouders betrekken bij de schoolloopbaan van hun kinderen

Ook in 2013 hebben de onderwijssectoren zich ervoor ingespannen de ouders te betrekken bij wat hun kinderen op het Horizon College leren, onder andere door informatieavonden te organiseren. Als deelnemers hun schoolloopbaan op het Horizon College beginnen, geven ze al toestemming om hun ouders te informeren en uit te nodigen. Hiertoe ondertekenen ze namelijk de onderwijsovereenkomst. Via N@tschool hebben ouders tegenwoordig zicht op lesroosters en sectorinformatie. In 2014 zal een widget worden geïmplementeerd om ouders inzicht te geven in de aanwezigheid en resultaten. Op de website staat actuele informatie voor ouders en er zijn folders voor hen beschikbaar. Ook organiseren wij voor ouders workshops Kiezen, hoe begeleid je dat?, die bijzonder succesvol zijn. Datzelfde geldt voor de informatieavond voor ouders en jongeren over de doorstroom naar het hbo.

Overstap van vo naar mbo bevorderen

De overstap van het voortgezet onderwijs naar het mbo is verder verbeterd. Het gedigitaliseerde overstapsysteem ELKK wordt vervangen door Intergrip, waarop vrijwel iedere onderwijsinstelling in Noord-Holland is aangesloten. Onze wens is dat leerlingen uit het voortgezet onderwijs (vo) ruim voor de zomervakantie bij een opleiding zijn geplaatst. In juni hebben we daarom Choice for Horizon georganiseerd, om leerlingen die zich nog niet hebben aangemeld, te verleiden dit zo spoedig mogelijk te doen. Tijdens deze bijeenkomst krijgt iedere jongere

een persoonlijk gesprek met een loopbaanadviseur aangeboden en de jongere wordt vervolgens direct gekoppeld aan de gekozen opleiding. Voor jongeren die bij aanvang van de zomervakantie nog niet zijn bereikt, geldt het aanbod van het Zomerproject, waarin de gemeente de jongere benadert en de school ook in de vakantie bereikbaar is voor informatie, advies en inschrijving.

Zomerschool: ondersteuning bij taal en rekenen

Als leerlingen van het voortgezet onderwijs overstappen naar het mbo met een achterstand of hiaat in hun kennis van taal en rekenen, lopen zij een hoger risico op voortijdig schoolverlaten. Om dit te voorkomen, hebben wij dertig leer-

lingen in de zogenoemde Zomerschool een kort en krachtig bijscholingsprogramma aangeboden. Zowel de leerlingen als hun decanen waren enthousiast over dit initiatief. Eind 2013 is dit project volgens plan afgesloten en vanaf 2014 sluiten de taal- en rekenprogramma's van het voortgezet onderwijs en het mbo voldoende op elkaar aan.

Vsv-alarmteams

Ondanks alle inspanningen, kunnen jongeren tussen wal en schip terechtkomen, en dreigen uit te vallen. Dan treden de zogenoemde alarmteams direct en snel op. In deze teams trekken vertegenwoordigers van gemeenten, vo-scholen

en mbo samen op. Het Horizon College is hierin op directieniveau vertegenwoordigd. Doordat alle betrokkenen in de keten samenwerken in deze alarmteams, kunnen ze daadkrachtig samen optreden, in plaats van – zoals voorheen soms gebeurde – te denken dat een andere partij dit oppakt.

Succesvolle projecten voortzetten

Wat goed werkt in de aanpak van voortijdig schoolverlaten, houden we vast. Daarom zijn we in 2013 doorgegaan met:

- opvangvoorzieningen organiseren;
- topsportbeleid uitvoeren;
- pesten voorkomen;
- risico's professioneel bespreken met een DIA-loopbaanadviseur;
- inzicht geven in de begeleiding van deelnemers door goede registratie;
- schoolmaatschappelijk werk inzetten;
- bijspijkertrajecten organiseren.

Aandacht voor speerpunten

In het convenant Aanpak voortijdig schoolverlaten hebben we in 2013 speerpunten voorbereid, waar we in 2014 aan gaan werken, namelijk:

- de overstap van voortgezet onderwijs naar mbo verbeteren, met specifieke aandacht voor havoleerlingen en nog een aantal specifieke doelgroepen;
- intensiever aandacht schenken aan jongeren met gestapelde problematiek, waarbij we ons voorbereiden op de transitie van de jeugdzorg;
- borgen van alles wat we al doen aan het terugdringen van vsv.



4 | Onderwijs in beeld

Prestaties 2013 per sector

Het Horizon College biedt onderwijs in zes sectoren. In dit hoofdstuk leest u wat in 2013 de belangrijkste ontwikkelingen waren per sector: Economie (paragraaf 4.1), Techniek (paragraaf 4.2), Welzijn & Educatie (paragraaf 4.3), Handel & Dienstverlening (paragraaf 4.4), Gezondheidszorg (paragraaf 4.5) en Purmerend (paragraaf 4.6). Tot slot vindt u ook informatie over de ondersteunende sectoren Facilitair Bedrijf (paragraaf 4.7) en Bestuurs- en Managementondersteuning (paragraaf 4.8).

4.1 Sector Economie

De afgelopen jaren hebben wij, op basis van gedegen analyses, aanpassingen doorgevoerd in onze materiële voorzieningen en lesruimtes. Ook hebben we gewerkt aan deskundigheidsbevordering en meer afstemming tussen de locaties. Directe aanleiding hiervoor was dat de inspectie in 2011 onze ICT-opleidingen onder verscherpt toezicht had gesteld, omdat de rendementen niet aan de norm voldeden. Onze aanpassingen hebben gewerkt, want in 2013 heeft de inspectie onze ICT-opleidingen definitief goedgekeurd. Daar zijn we erg blij mee en het doet ons vooral goed dat onze deelnemers meer tevreden zijn en de rendementen aanzienlijk zijn verbeterd. Samenvattend is het jaar 2013 voor ons te typeren met 3 A's: analyses, aandacht en aanpassingen.

Analyses in onze sector

Om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen, hebben wij ook in 2013 analyses of metingen uitgevoerd – of laten uitvoeren op de volgende onderdelen:

- de werkwijze van onze examenbureaus;
- de doelmatigheid en/of arbeidsmarktrelevantie van enkele van onze opleidingen;
- de manier waarop opleidingsteams en opleidingsmanagers samenwerken en de tevredenheid van medewerkers hierover;
- de beoordelingsgronden waarop wij onze deelnemers bindende studieadviezen kunnen geven en de beste momenten om deze beoordelingen te doen;
- de tevredenheid van onze deelnemers. Dit doen wij op verschillende manieren, om te beginnen via een brede enquête.

De uitkomsten van deze analyses hebben geleid tot een aantal aanpassingen, die we hieronder toelichten.

Aandacht en aanpassingen voor deelnemers

Uit het brede tevredenheidsonderzoek kwam naar voren dat de deelnemers op deelvragen overwegend positief oordelen over alle aspecten van de opleiding, maar op de hoofdcategorieën



iets lagere cijfers gaven dan voorgaande jaren. Om te onderzoeken waar dit aan lag, hebben we gesprekken met deelnemers gevoerd. Hieruit bleek dat vooral de informatie en communicatie over allerlei zaken, zowel schriftelijk als mondeling, meer aandacht behoeft.

In 2013 hebben we voor het eerst een deelnemerslunch per locatie georganiseerd (naast de tevredenheidsgesprekken die de sectordirecteur en de opleidingsmanagers standaard met deelnemers voeren). Alle deelnemers worden hiervoor uitgenodigd via N@tschool. In Alkmaar meldden zich veertig belangstellende deelnemers van diverse opleidingen en in Hoorn elf. Het gesprek tijdens deze lunches overstijgt de eigen opleiding, en gaat bijvoorbeeld over: gebouw en lesruimtes, toezicht in en communicatie over de gemeenschappelijke ruimtes, N@tschool en informatie en algemene kwaliteitsnormen voor onderwijs. Op de dag van de lunch voeren stafmedewerkers een voorbereidend gesprek met de deelnemers en bepalen ze samen de gesprekspunten en vragen. Vervolgens wordt de lunch geserveerd en schuiven de sectordirecteur en de locatie-manager aan. Tijdens de lunch worden de gekozen onderwerpen besproken en de vragen (zo veel mogelijk) beantwoord. Alle betrokkenen hebben deze bijeenkomsten als heel prettig en verhelderend ervaren.

Aandacht en aanpassingen voor personeel

In het kader van het project Gezond en met Plezier Werken in het Mbo hebben we in 2013 de volgende afspraken uitgevoerd:

- facilitaire voorzieningen zoals een docentenkamer per locatie en eigen personeelstoiletten;
- groepsgrootte teruggebracht tot een maximum van 28 (groepen die vaak groter waren dan 30, vormden een bron van klachten door deelnemers);
- een nieuw systeem van functioneren en beoordelen ingevoerd;
- de communicatie verbeterd, bijvoorbeeld beleidskeuzes vaker voorgelegd op personeelsbijeenkomsten, zodat iedereen input en feedback kan geven;
- beter en frequenter werkoverleg tussen docenten en opleidingsmanagers, waarbij vooral ook aandacht is voor de communicatie en de afstemming tussen de locaties.

We hebben het effect van deze maatregelen gemeten en daaruit bleek dat ons personeel meer tevreden is dan voorheen en dat het welbevinden is toegenomen.

Aandacht en aanpassingen voor ons opleidingsaanbod

We hebben geanalyseerd hoe de deelnemersaantallen zich ontwikkelden van onze opleiding Commercieel Medewerker Bank- en Verzekeringswezen op niveau 4. Deze opleiding blijkt helaas niet meer levensvatbaar. Hoewel het werkgelegenheidsperspectief voor dit beroep niet ongunstig lijkt, is de belangstelling voor deze opleiding zo ver teruggelopen dat wij deze niet meer financieel verantwoord kunnen aanbieden. Met ingang van schooljaar 2013-2014 start hiervan dan ook geen eerste jaar meer.

Aandacht en aanpassingen voor ons onderwijs

• Informatie en communicatie

Onze opleidingsinformatie voor nieuwe deelnemers was niet effectief, zo bleek uit onderzoek en gesprekken met deelnemers. De Handleiding Onderwijs was te uitgebreid en gedetailleerd voor deze doelgroep. We hebben daarom per opleiding een veel beknoptere studiegids ontwikkeld van maximaal acht pagina's. Deze biedt de essentiële informatie voor eerstejaarsdeelnemers. In de loop van het schooljaar 2013-2014 evalueren we of de doelgroep deze studiegids wél goed leest.

• Begeleiding en beoordeling

Wij willen onze deelnemers, naast een goede begeleiding, ook voldoende uitdaging bieden om hen optimaal voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Daartoe hebben wij een toets- en beoordelingssysteem (het toetsplan) ontwikkeld. Hierin staat voor elke opleiding aan welke eisen de deelnemers op vastgestelde momenten moeten voldoen om blijkt te geven van voldoende inzet en studievoortgang. Door dit toetsplan weten deelnemers precies wat er van hen wordt verwacht. Het biedt docententeams ook een grondslag waarop ze zogeheten bindende studieadviezen kunnen geven. Deze adviezen zijn bepalend voor het vervolg van de studie. Ze kunnen variëren van verbetering van houding en/of gedrag en inhaaltoetsen maken binnen een gestelde tijd, tot het beëindigen van de onderwijsovereenkomst. De mentoren hanteren het toetsplan als leidraad in de voortgangsgesprekken met deelnemers.



De toetsplannen zijn integraal opgenomen in de Handleidingen Onderwijs en in de eerdergenoemde studiegidsen.

Aandacht en aanpassingen voor onze organisatie

- **Examinering**

Uit interne audits bij de diverse examenbureaus bleek dat de afgesproken administratieve procedures niet altijd volledig of correct werden nageleefd. Hoewel dit de kwaliteit van de examens of de diploma's niet in gevaar heeft gebracht, heeft de examencommissie het toezicht op deze procedures aangescherpt. Met het voltallige personeel worden nog bij-

eenkomsten gehouden over nut en noodzaak van de diverse procedures. Als extra kwaliteitswaarborg bij de afname van examens is een systeem ingevoerd van steekproefsgewijze tweede correctie.

Om zich verder te professionaliseren heeft de examencommissie een dag scholing gevolgd, verzorgd door een medewerker van Cito. Deze scholing was vooral gericht op de uitvoering van nieuwe regelgeving en op de waarborging van de kwaliteit van de examinering.

- **Onderwijsadministratie**

Ons Onderwijs Service Bureau (OSB) krijgt

steeds meer en complexere taken. De regelgeving vanuit de overheid verandert vaak en de verantwoordingsplicht is de afgelopen jaren steeds toegenomen. Daarom moeten de taakverdeling en de werkzaamheden binnen het OSB goed gestroomlijnd worden, waarbij de medewerkers op basis van hun competenties optimaal moeten worden ingezet. Om dit proces vorm te geven, is een interim-teamleider aangesteld.

Triple A wordt vervolgd

Wij denken dat we de kwaliteit van de sector Economie met deze driesporenaanpak (analyses, aandacht en aanpassingen) op belangrijke aspecten hebben verbeterd en dat we hiermee ook garanties inbouwen om deze kwaliteit te bestendigen. Daarom werken we met volle inzet verder volgens deze 'triple A-werkwijze'.

4.2 Sector Techniek

De onderwijssector Techniek was 2013 'in controle': de onderwijsprocessen verlopen goed en de sector toont zorg en aandacht voor zijn deelnemers en personeelsleden. De kwaliteitszorgcyclus slaat aan en de waarde en het nut hiervan worden meer en meer herkend.

Professionaliteit van de docenten

In 2013 heeft de sector Techniek een professionaliseringsplan gemaakt. Veel van onze medewerkers hebben scholing gevolgd om bevoegdheden te halen, hun pedagogische en

didactische vaardigheden te verbeteren, vakinhoudelijk bij te blijven en de teamgeest te ontwikkelen. Het management is geschoold in het resultaatgericht voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Tot slot stuurt het management op de professionaliteit van docenten door lesbezoeken af te leggen en de observaties daarbij te bespreken tijdens de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Taal en rekenen

In 2013 heeft de sector Techniek uitgebreid geëxperimenteerd met deelname aan de centrale examens taal en rekenen. Zo leren we hoe deelnemers aangemeld moeten worden en hoe de examens georganiseerd kunnen worden. Uit de resultaten is af te leiden of het curriculum dat de sector heeft ontwikkeld, adequaat is. Vooral uit de resultaten op de rekenexamens blijkt dat het curriculum aangescherpt moet worden. Om de docenten te stimuleren zich verder te professionaliseren in taal en rekenen, heeft de sector Techniek op 14 februari 2013 een Good Practice Day Taal en Rekenen georganiseerd. Docenten konden workshops volgen op hun interessegebied.

Portfolio van de sector Techniek

De sector Techniek heeft in 2013 zijn portfolio geanalyseerd, vanuit de vraag of de sector nog de opleidingen aanbiedt waaraan de regio behoefte heeft. De sector heeft onderzocht of het aanbod uitgebreid moet worden, maar ook wat de consequenties zijn als opleidingen met minder dan tien deelnemers, niet meer aangeboden worden. Uit dit onderzoek bleek potentie bij

de opleidingen Signmaker (niveau 2) en Commercieel Technicus (niveau 4). Het management heeft daarom in overleg met het College van Bestuur besloten beide opleidingen vanaf augustus 2013 als BOL-opleiding aan te gaan bieden.

De sector heeft besloten een aantal kleinere opleidingen uit het programma te nemen, omdat er te weinig deelnemers waren om deze opleidingen efficiënt en kostenbewust aan te kunnen bieden. De BBL-4-opleidingen Voertuigtechniek, Elektrotechniek, Installatietechniek, Meubelmaken en Bouw zijn uit het opleidingsaanbod van de sector Techniek gehaald.

Focus op Vakmanschap

Na de zomervakantie is de sector Techniek gestart met de uitwerking van de urennorm volgens Focus op Vakmanschap. In Focus op Vakmanschap worden diverse beleidsmaatregelen gebundeld, zoals de verscherpte eisen rondom taal en rekenen, het intensiveren van de urennorm, het verkorten van de opleidingen BOL-4 van vier naar drie jaar en het verbeteren van de kwaliteit van de mbo-opleidingen. We zijn al enige tijd bezig met een aantal van de eisen uit de wet- en regelgeving, bijvoorbeeld de uitwerking en implementatie van de verscherpte eisen taal en rekenen, maar ook de

Onze deelnemers: de trots van de sector Techniek!

Uiteindelijk draait het om onze deelnemers. Ook in 2013 had de sector Techniek alle reden om trots op hen te zijn:

- Deelnemers van de opleiding Metaalbewerker/Constructiewerker hebben een Horizonkar gemaakt, in samenwerking met deelnemers Schilderen.
- Deelnemers van Werktuigbouwkunde, Elektrotechniek en Vormgeving hebben een interactieve, elektrisch aangedreven robot ontwikkeld.
- Vijf deelnemers Elektrotechniek hebben een cursus besturingstechniek gevolgd in München en vier deelnemers hebben in Portugal geholpen bij de verbouwing en renovatie van een boerderij.
- Paul Groen is Nederlands Kampioen Elektrotechniek Gebouwen geworden.
- Deelnemers van de afdeling Tweewielertechniek hebben fietsen gecheckt van medewerkers die meededen aan de Horizon Cycling Experience.
- Deelnemers van Bouw hebben bijenkasten gebouwd.
- Deelnemers van Bouw/Infra, en Vormgeving hebben in de Hermitage een stand ingericht, met als thema Peter de Grote als mbo-student.
- Deelnemers van Vormgeving, Ruimtelijke presentatie en Communicatie hebben een hangplek voor ouderen ontworpen.



professionalisering van de personeelsleden en het verbeteren van de kwaliteit van de opleidingen.

Als mijlpaal binnen Focus op Vakmanschap heeft het management van de sector zijn visie ontwikkeld op de BBL- en BOL-opleidingen binnen Techniek. De opleidingsteams hebben in een plan van aanpak benoemd waar ze naartoe willen groeien. In 2014 bewaakt het management de voortgang van deze plannen, zodat we in augustus 2014 aan de nieuwe onderwijsnorm voldoen.

4.3 Sector Welzijn & Educatie

De sector Welzijn & Educatie verzorgt opleidingen Welzijn, opleidingen Sport & Bewegen en opleidingen op het gebied van volwasseneneducatie (Educatie). Educatie heeft in 2013 extra aandacht besteed aan laaggeletterdheid en onder-

zocht hoe het onderwijs beter af te stemmen is op de vraag en hoe we analfabeten kunnen toe leiden naar inburgering. De kwaliteit van de inburgeringsprogramma's is in 2013 onderzocht en goedgekeurd, waarmee het keurmerk Blik op Werk opnieuw aan ons is toegekend. In 2013 heeft Welzijn verder gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs en de professionalisering van de medewerkers. Daarnaast hebben we het voortijdig schoolverlaten verder weten terug te dringen. De sector bleef met zestig voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) beneden de norm.

Welzijn

Kwaliteit van het onderwijs

In 2013 hebben al onze docententeams hun werkwijze en resultaten intern geëvalueerd en ook extern laten beoordelen. Alle docententeams

evalueren met behulp van de kwaliteitsscan hun werkwijze en de behaalde resultaten in de jaarlijkse PDCA-cyclus. Naast interne gegevens over de rendementen en voortijdige schooluitval, wordt hierbij ook de mening van de deelnemers en het werkveld betrokken.

De deelnemers geven via de jaarlijkse enquête hun oordeel over het onderwijs. Ook voeren de opleidingsmanagers gesprekken met een vertegenwoordiging van de deelnemers. De bedrijfsadviescommissies (bac's) geven vanuit het werkveld hun mening over de kwaliteit van het onderwijs. De praktijkopleiders zijn in de resonansgroepen betrokken bij de opleidingen.

Op basis van deze informatie, de uitkomsten van de kwaliteitsscan en de sectorspeerpunten 2013 hebben de teams hun teamactiviteitenplannen aangepast en waar nodig verbeterd.

Een aandachtspunt is de tevredenheid van deelnemers over de opleiding en de informatievoorziening. Daarom hebben we per opleiding voor eerstejaarsdeelnemers een studiegids gemaakt met een samenvatting van de Handleiding Onderwijs en inhoudelijke zaken zoals wat je leert bij welk vak en welke werkstukken er in de loop van het jaar gemaakt moeten worden. Deze compacte studiegids is uitgereikt aan alle deelnemers in Alkmaar, Hoorn en Purmerend. Het toetsplan ligt nu voor twee jaar vast en is ook opgenomen in de studiegids. Dit toetsplan geeft deelnemers snel zicht op de planning en eisen van de beoordelingen, zodat ze zich beter

kunnen voorbereiden. De onderwijsprogrammering en het toetsplan staan eveneens in de elektronische leeromgeving N@tschool, waar deelnemers en hun ouders ook de studievoortgang kunnen volgen. In 2013 zijn er rapportages beschikbaar gesteld om ouders en deelnemers een goed overzicht te geven van de vorderingen tijdens de opleiding.

Professionalisering medewerkers

Vanuit het overheidsprogramma MBO15 is geld beschikbaar gesteld om te investeren in onze medewerkers. Deze bron hebben we in 2013 ingezet voor professionalisering van het eigen vakmanschap en het pedagogisch-didactische leerklimaat. Onze medewerkers en vertegenwoordigers van ons management hebben intensieve opleidingen gevolgd in onder meer onderwijskunde (master), coaching, intervisie en gesprekstechnieken.

Deelnemersaantallen licht gedaald

Op 1 oktober 2013 stonden bij Welzijn in totaal 2076 deelnemers ingeschreven; dat zijn 129 minder deelnemers dan in 2012. De instroom voor Welzijn is, met een lichte daling van 23 deelnemers, redelijk stabiel. Wel is het aantal aanmeldingen voor de opleiding Pedagogisch Werker sterk gedaald, vooral door gebrek aan perspectief op werk wegens politiek-economische ontwikkelingen. Deze daling werd gedeeltelijk gecompenseerd door een stijging bij andere opleidingen. Ondanks een eveneens gering perspectief op werk bleef de instroom bij de opleiding Onderwijsassistent wel stabiel.

Marktaandeel Welzijn gestegen

Het totaal aantal leerlingen in de regio dat kiest voor een opleiding binnen Welzijn, neemt af, maar het marktaandeel van het Horizon College in deze sector stijgt. Met andere woorden: als deelnemers kiezen voor Welzijn, dan kiezen ze eerder voor het Horizon College dan voor een van de concurrerende roc's. Het marktaandeel van het Horizon College in zijn totaal is in dezelfde periode licht gedaald.

Praktijkprojecten op school: goed alternatief voor stageplaatsen

Met uitzondering van de opleiding Onderwijsassistent hebben alle opleidingen een tekort aan stageplaatsen, in elk geval voor eerstejaarsdeelnemers. Deze deelnemers leren de praktijk nu kennen in projecten die de school aanstuurt. Zo vangen we een kwantitatief probleem op met

alternatieven die uiteindelijk ook kwalitatief voordelen blijken te hebben. Deelnemers ontwikkelen – soms meer dan op een reguliere stageplaats – heel gericht hun beroepsbeeld en krijgen een beeld van hun kwaliteiten. De resultaten voor de eerstejaarsdeelnemers waren zo goed, dat we deze werkwijze hebben uitgebreid naar het tweede jaar. Een deel van de tweedejaarsdeelnemers heeft een reguliere stageplaats en werkt daarnaast aan projecten waarin zij activiteiten voorbereiden op school. Deze activiteiten voeren ze vervolgens aan het eind van een periode uit in het werkveld, bijvoorbeeld in de buitenschoolse opvang.

Opleiding van het jaar 2013

De opleiding Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker Kinderopvang is gekozen tot Opleiding van het jaar 2013 van het ROC



Team opleiding van het jaar

Horizon College. Deze mbo-opleiding wordt aangeboden op de locaties Alkmaar en Hoorn en het vernieuwende eraan is dat het theoretische gedeelte praktijkgericht wordt aangeboden. Het gaat dan om theorie zoals kwaliteitszorg, kennis van wetgeving en veiligheid en het opstellen van beleidsplannen. Tijdens de opleiding krijgen deelnemers de opdracht een virtueel kinderdagverblijf op te zetten, om zo de theorievakken interessanter te maken en te integreren in de praktijk. Het werkveld is betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van de virtuele plannen die de deelnemers ontwikkelen. Gastdocenten leveren specialistische vakkennis, bijvoorbeeld over het inrichten van een ruimte. Op deze manier haalt de school de praktijk naar binnen.

Tijdens het project werken deelnemers samen met andere opleidingen binnen het Horizon College, bijvoorbeeld met deelnemers van de afdeling Bouwkunde om professionele tekeningen te maken van het virtuele kinderdagverblijf, en met deelnemers van de afdeling ICT om een website te ontwikkelen. Door deze kruisbestuiving leren deelnemers met elkaar samenwerken. De vak- en opleidingsoverstijgend samenwerking tussen de twee onderwijsteams en andere opleidingen gaf voor de jury de doorslag om de opleiding Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker Kinderopvang te bekronen met de titel Opleiding van het jaar 2013.

Gezamenlijk oriëntatiejaar

Eerstejaarsdeelnemers van de opleidingen Maatschappelijke Zorg en Pedagogisch Werk starten

hun opleiding in een gezamenlijk oriëntatiejaar. Dit biedt de deelnemers de mogelijkheid om in hun eerste jaar te onderzoeken welke doelgroep het beste bij hen past. Aan het einde van hun eerste jaar motiveren zij hun keuze en volgt een studieadvies van het docententeam. In 2013 is het oriëntatiejaar voor de derde keer gestart. Deelnemers en werkveld hebben ervaren dat het oriëntatiejaar ertoe heeft bijgedragen dat deelnemers beter voorbereid zijn op het vervolg van hun opleiding, en ook meer gemotiveerd zijn om zich in te zetten om deze succesvol af te ronden.

Doorstromen naar het hbo

In 2013 kregen de vierdejaarsdeelnemers van de niveau 4-opleiding Sport & Bewegen een 'programma voor de poort' aangeboden. Dit programma moest hen helpen zich te oriënteren op een hbo-vervolgstudie, zodat meer van deze deelnemers instromen in het hbo. Op basis van dit programma, dat het Horizon College in samenwerking met andere roc's en hogescholen heeft ontwikkeld, konden deelnemers zelfs versneld het hbo-traject doorlopen.

Binnen Welzijn begeleiden tien hbo'ers groepjes mbo-deelnemers tijdens intervisie. Deze hbo'ers volgen de opleiding Sociaal Pedagogisch Werk met de minor 'Coachen en begeleiden'. Een van de docenten coördineert het geheel en zorgt ervoor dat zowel onze deelnemers als de hbo'ers tijdens de intervisie aan hun persoonlijke leerdoelen werken. De mbo-deelnemers die hieraan meedoen, stromen waarschijnlijk door naar het hbo. Zij halen dubbel voordeel uit deze samen-

werking: zij maken kennis met hbo'ers en ook met de werkwijze en cultuur van het hbo.

Sport & Bewegen: aandacht voor topsportdeelnemers

Veel topsportdeelnemers (A-, B- en talentenstatus) die van het vmbo naar het mbo gaan, verlaten hun opleiding voortijdig. Er zijn geen speciale voorzieningen in het mbo, zoals de LOOT-scholen in het voortgezet onderwijs. De minister van OCW eist dat topsporters op het mbo de wettelijk vereiste onderwijstijd halen (850 uur). Landelijk (in het topsportcoördinatorenoverleg mbo) wordt er hard gewerkt aan een oplossing voor de grote uitval onder topsporters binnen het mbo. Tot nu toe helaas zonder veel resultaat.

Sport & Bewegen is vanwege de hoge uitval gestart met een pilot Topsportopleiding (niveau 2). Het doel hiervan is dat topsporters binnen het Horizon College een startkwalificatie behalen en dus succesvol uitstromen. De Topsportopleiding is in augustus 2012 van start gegaan en de pilot is hiermee het laatste jaar ingegaan. In januari 2013 zijn de eerste tussentijdse resultaten bestudeerd.

De doelstellingen van deze pilot zijn dat:

- de deelnemerstevredenheid onder deze doelgroep minimaal een 7,0 is. Deze doelstelling is in 2013 behaald;
- de Topsportopleiding een jaarrendement van minimaal 60 procent en een diploma-rendement van minimaal 50 procent behaalt. Omdat de opleiding twee jaar duurt, zijn er nog geen jaar- en diplomaresultaten bekend;

- voortijdig schoolverlaten onder topsporters wordt teruggedrongen tot een maximum van 10 procent per schooljaar (20 procent na de totale opleidingsduur van twee jaar). Van de acht gestarte deelnemers hebben er twee de opleiding voortijdig verlaten wegens persoonlijke omstandigheden;
- de pilotopleiding na twee jaar financieel onafhankelijk is van subsidie en budgetneutraal kan draaien. De kosten en baten zouden in evenwicht zijn bij ongeveer vijftien deelnemers per 1 oktober 2013. Per 1 januari 2013 volgden negen deelnemers met een topsportstatus deze opleiding en eind 2013 waren dit er in totaal twintig.

Verder heeft Sport & Bewegen zich in 2013 nog meer gefocust op de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid van onze aankomende beroepsbeoefenaars. Daarom zijn we sinds 2012 gestart met het keuzevak (specialisme) Bewegen en Gezondheid in het derde leerjaar op de niveaus 3 en 4. Ook hebben we de certificeerbare eenheid Ondernemerschap als keuzeonderdeel opgenomen in het vierde leerjaar op niveau 4. Dit is in lijn met de nieuwe kwalificatiedossiers waarin bewegen, gezondheid en ondernemerschap prominente plekken innemen.

Cursussen en trainingen (open inschrijving en op maat)

Het Horizon College heeft in 2013 weer veel cursussen en trainingen op maat verzorgd voor de zorg- en welzijnssector. Vooral onze communicatietrainingen en toetsingen verpleeg-

technische vaardigheden waren onverminderd populair. Thuiszorgorganisatie Evean laat bij ons inmiddels voor de vierde keer een groep verzorgenden scholen tot Verzorgende-C, een branche-erkende opleiding. Ook de branche-erkende opleiding Eerst Verantwoordelijke Verzorgende bieden we op diverse locaties aan. Daarnaast is er veel belangstelling voor scholing in activiteitenbegeleiding, vooral voor verzorgenden die werken met dementerende cliënten.

Instellingen en bedrijven spreken keer op keer hun vertrouwen uit in de manier waarop de afdeling Cursussen en Trainingen medewerkers bijschoolt en verpleegtechnische handelingen toetst. We blijven continu in gesprek met onze

opdrachtgevers om optimaal maatwerk te kunnen leveren. Voor ons is het bevredigend eraan bij te kunnen dragen dat de kwaliteit van medewerkers in de zorg- en welzijnssector omhoog gaat.

Intern zijn we volop bezig met cursussen in het kader van een gezonde leefstijl, NLP (neuro-linguïstisch programmeren) en time management/omgaan met stress. Sinds het najaar van 2012 bieden we trainingen in mentoraat aan voor docenten, die veel lof oogsten onder collega's en waar meer aanvragen uit voortkomen voor op maat gemaakte teamtrainingen. Ook is er vraag naar intervisietraining voor teams en individuele coaching.



Educatie

Aandacht voor laaggeletterdheid

Het Ministerie van OCW heeft een actieplan gemaakt om laaggeletterdheid te bestrijden. Dit plan is in 2012 in de Tweede Kamer vastgesteld, tegelijk met de eindtermen voor Nederlandse taal, rekenen en computervaardigheden. Vanaf 1 januari 2013 zijn de actiepunten in de wet opgenomen en is de werving van de laaggeletterden neergelegd bij de gemeenten. In de regio West-Friesland is een bondgenootschap opgericht, waarin inmiddels 28 instellingen en bedrijven participeren. Doelstelling is om laaggeletterdheid onder de aandacht te brengen en een bijdrage te leveren aan de bestrijding daarvan. Dankzij onder meer de initiatieven van het bondgenootschap melden steeds meer deelnemers zich aan voor de opleidingen Educatie. Naast de opleidingen die op het Horizon College worden uitgevoerd, zijn er lessen op locatie in Enkhuizen, Medemblik, Hoorn, De Langedijk, Heerhugowaard en Alkmaar.

Opleidingsaanbod voor laaggeletterden

Vanaf 1 januari 2013 heeft Educatie de volgende nieuwe opleidingen verzorgd voor laaggeletterden in de regio's Noord-Kennemerland en West-Friesland:

1. opleidingen Nederlandse taal, rekenen en computer, gericht op alfabetisering (1F) en op het ingangsniveau van het beroeps- onderwijs (2F);
2. opleidingen Nederlands als tweede taal I en

- II, die opleiden voor het diploma Nederlands als tweede taal, bedoeld in het Staatsexamen- besluit Nederlands als tweede taal;
3. opleidingen Nederlands als tweede taal, gericht op beheersing van een basisniveau Nederlandse taal (tot 2F);
4. opleidingen Nederlands als tweede taal, gericht op alfabetisering (1F).

Ook hebben deelnemers zich ingeschreven voor inburgeringscursussen waarvan een aantal deelnemers een staatsexamenprogramma hebben gevolgd. Ook heeft het Horizon College het keurmerk Blik op Werk behouden.

Horizondeelnemers extra ondersteund

In 2013 heeft Educatie de volgende extra programma's verzorgd voor de mbo-deelnemers van het Horizon College:

- het beroepskeuzeprogramma, een van de voorzieningen om voortijdig schoolverlaten te voorkomen (125 deelnemers hebben dit gevolgd);
- individuele ondersteuning Nederlands, rekenen en Engels;
- faalangstreductietraining of training studievaardigheden;
- remediëring; ongeveer 1788 eerstejaarsdeelnemers hebben de kans gekregen een training te volgen om hun taal- en/of rekniveau te verhogen;
- de Zomerschool Nederlandse taal en rekenen. Voor de zomervakantie is deze aangeboden aan deelnemers die in het mbo wilden instromen.

4.4 Sector Gezondheidszorg

In het vorige jaarverslag heeft de sector gemeld dat deze zijn onderwijs wil heroriënteren langs drie lijnen: maak meer van je opleiding, maak meer van je organisatie en maak meer van je medewerker. In 2013 heeft de sector deze ontwikkeling verder doorgezet. Dit in een tijd waarin veel veranderingen op komst zijn, zowel voor het beroepsonderwijs als voor de gezondheidszorg- branche. Dit raakt uiteraard de sector Gezondheidszorg.

De belangrijkste ontwikkeling binnen de sector is Focus op Vakmanschap, de noemer waaronder we hebben gediscussieerd over de veranderingen rondom instroom (contacten toeleverend onderwijs, vakcollege, VM2-project) én over de veranderingen in de zorg (contacten met instellingen, projecten binnen de bedrijfsadviescommissie). Al deze veranderingen vergen heroriëntering op het onderwijs en de onderwijsprogrammering van de sector Gezondheidszorg. Op de sector- dag in juni 2013 hebben we in werkgroepen stilgestaan bij de ontwikkelingen. De uitkomsten hiervan zijn vervolgens uitgewisseld met alle medewerkers van de sector. Dit is eveneens de aftrap geweest voor de eerste grote verandering: de implementatie van de duizend uur in het onderwijs voor de eerstejaars die starten in augustus 2014.

Niet alleen de ontwikkelingen in het onderwijs zelf brengen veel veranderingen met zich mee; ze moeten ook parallel lopen met de vele

veranderingen in het werkveld. Twee jaar geleden was het beeld nog dat er de komende jaren veel werkplekken in de gezondheidszorg zouden zijn, maar dit beeld moeten we nu drastisch bijstellen. Nagenoeg alle zorginstellingen moeten bezuinigen, thuiszorginstellingen moeten personeel ontslaan en verzorgingshuizen moeten bedden inleveren. Dit alles heeft direct zijn weerslag op het onderwijs, zowel in inhoud als in aantallen.

Het aantal inschrijvingen voor de niveau 2-opleiding Helpende is fors gedaald, terwijl er voor de niveau 3-opleiding Verzorgende juist meer inschrijvingen waren. Er zijn ook minder stageplekken dan voorheen en de sector heeft grote moeite gehad om voldoende stageplekken te vinden voor de ingeschreven deelnemers. De verwachting is dat deze krapte de komende tijd aanhoudt.

Er hebben zich in onze sector veel minder deelnemers ingeschreven voor een BBL-opleiding dan in voorgaande jaren. Dit wordt grotendeels gecompenseerd door meer BOL-inschrijvingen, maar deze trend weerspiegelt de veranderende rol van instellingen als werkgever en als stageinstelling. De verwachting is dat het aantal BBL-deelnemers in de toekomst verder af zal nemen.

Veranderen is geen keuze meer, maar een noodzaak: vanuit ons onderwijs, vanuit de instellingen, maar ook vanuit het voorliggende onderwijs en vanuit de deelnemer. Vanuit de sector Gezondheidszorg blijven we in 2014 passende antwoorden zoeken op de ontwikkelingen.

Zorghulpdeelnemers winnen de Way2Go-prijs

Twee van de drie winnaars van de Way2Go-prijs komen van onze opleiding Zorghulp. De Way2Go-prijs is een aanmoedigingsprijs van het Horizon College voor niveau 1-deelnemers die op een bijzondere manier een goede prestatie leveren, onder lastige omstandigheden drempels overwinnen en andere deelnemers daarmee stimuleren.

Professionalisering medewerkers

Om onze sector verder te professionaliseren, hebben we actief ingezet op het opleiden van onze docenten. Alle niet-bevoegde docenten hebben een opleiding gedaan en hebben in december hun diploma behaald. Daarmee zijn al onze docenten bevoegd om les te geven in het mbo. Halverwege dit jaar zijn zeven docenten gestart met de masteropleiding 'Professioneel meesterschap voor docenten in het MBO'.

De docenten Nederlands van de sector Gezondheidszorg zijn geschoold door het kennisinstituut voor taalontwikkeling, ITTA, in het beoordelen van de examens schrijven, spreken en gesprekken voeren. Daarmee worden deze onderdelen professioneel en op een gelijke manier beoordeeld.

Ideecafé Lunch & Learn

In het kader van professionalisering is het Ideecafé Lunch & Learn in 2013 van start gegaan. Hierin wordt tijdens de lunchpauze een inspirerende lezing of scholing aangeboden aan medewerkers van de sector. Onderwerpen in 2013 waren onder andere het team van het jaar, buitenlandse projecten en humor in het onderwijs. Hierbij zoeken we continu verbinding met de betekenis voor het onderwijs en aansluiting bij de opdracht in Focus op Vakmanschap en Leven Lang Leren.

Alpe d'HuZes

Een aantal docenten van de sector Gezondheidszorg heeft deelgenomen aan de wielerbeklimming van de Alpe d'HuZes. Het team van het Horizon College heeft hiermee in totaal € 15.000,- opgehaald voor het KWF Kankerfonds.

Internationale projecten

Medewerkers, vooral docenten, van scholen in Spanje, Duitsland, IJsland en Denemarken waren in 2013 bij het Horizon College op bezoek in het kader van het internationale onderwijsproject over leef-, eet-, en beweeggewoonten bij ouderen. Binnen het Horizon College werken de sectoren Handel & Dienstverlening, Welzijn & Educatie en onze sector mee aan dit project. Doel is een goed beeld te krijgen van de gezond-



Alpe d'HuZes

heid van senioren in zorginstellingen, door hun leef-, eet- en beweggewoonten kritisch te bekijken. In dit project wordt ook onderzocht welke bijdrage zorginstellingen en het onderwijs hierin kunnen leveren.

In het stageproject Eurocom werken docenten en praktijkopleiders internationaal samen op het gebied van stages. Een aantal docenten van de sector Gezondheidszorg is in april 2013 op bezoek geweest in Zweden om te ervaren wat onze deelnemers tijdens een internationale stage in Zweden kunnen leren. De sectoren Gezondheidszorg en Welzijn bereiden samen met de partnerlanden een vervolg op Eurocom voor, onder de werktitel 'Eurocom Smart'.

Beroepspraktijkvorming in onze sector

De sector Gezondheidszorg beschouwt de praktijkinstellingen als partners in opleiden, en de praktijkinstellingen kijken hier nadrukkelijk hetzelfde tegenaan. Leren in de beroepscontext is immers een onmisbaar onderdeel van de opleidingen en dit vraagt om betrokkenheid en afstemming tussen school en praktijk. De bac Gezondheidszorg heeft in 2013 vooral de mogelijkheden onderzocht om meer branchegerichte opleidingen op te zetten in de regio.

De bac-werkgroepen hebben op het werkveldsymposium van 21 november 2013 hun conclusies en aanbevelingen gepresenteerd:

- De nieuwe ontwikkelingen binnen de instellingen moeten gestructureerd, planmatig en gezamenlijk worden aangepakt, vanuit de

volgende uitdagingen:




- Scholing is essentieel.
- De inhoud van het werk verandert.
- Veranderingen in de zorg en het onderwijs volgen elkaar op.
- Er is een tekort aan stageplaatsen voor diverse opleidingen.
- Ontwikkelingen in de geestelijke gezondheidszorg (GGZ), de zorg voor verstandelijk gehandicapten (VGZ) en de ouderenzorg vragen om nieuwe inhoud van de opleidingen.
- Calibris en het Horizon College kunnen dankzij hun samenwerking de resultaten en de deelnemerstevredenheid branchegericht meten
- Communicatie is de smeerolie in de samenwerking tussen opleiding en praktijk en moet op alle niveaus gerealiseerd worden.

Theaterproductie Do'orgaan

In het kader van de landelijke donorweek hebben deelnemers van de opleidingen Doktersassistente en Tandartsassistente een theaterproductie op de planken gezet in theater De Vest. Dit deden zij in samenwerking met aankomende theaterdocenten en -producenten van de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten. Het doel van de productie was leeftijdgenoten ertoe bewegen te kiezen voor orgaandonatie.

Op 21 november kwamen 74 leidinggevenden, praktijkopleiders, hoofden van opleidingen, managers en andere genodigde partijen zoals gemeenten en voortgezet onderwijs, naar





Purmerend. Tijdens deze conferentie wisselden zij – net als in 2011 – uit wat zij kunnen doen aan het behoud en opleiden van zorgprofessionals van de toekomst. Op deze conferentie is de fundering gelegd onder de werkagenda van de bac Gezondheidszorg 2013-2015.

Nieuwe opleidingen

Een ontwikkelteam van niveau 3 heeft de Verzorgende IG-opleiding opnieuw ingericht tot een opleiding Verzorgende IG woon-zorgbegeleiding. De veranderingen in de zorg vragen in deze opleiding om meer aandacht voor een betere combinatie van wonen en zorg, omdat de zorgvragers in de toekomst vaker en langer zelfstandig blijven wonen. Een mooie uitdaging voor de sector en de zorginstellingen om aan deze vraag te voldoen. Deze opleiding moet van start gaan in augustus 2014.

Leerafdeling woonzorgcentrum de Raatstede

In samenwerking met de sector Gezondheidszorg heeft het woon-zorgcentrum de Raatstede in Heerhugowaard een leerafdeling opgezet waar eerste-, tweede- en derdejaarsdeelnemers van de opleidingen Verzorgende en Verpleegkundige het grootste deel van het werk doen. Zij leren zo hun toekomstige beroep zo veel mogelijk in de dagelijkse praktijk uit te oefenen.

Samenwerking en maatwerktrajecten

Magenta Zorg heeft het Horizon College verzocht om een deel van zijn medewerkers bij te scholen tot Verzorgende IG en inmiddels hebben de eerste deelnemers dit diploma

gehaald. Ook samen met Magenta Zorg is een verkorte tweejarige opleiding Verzorgende IG in september 2013 van start gegaan. Dit is een maatwerktraject voor medewerkers van Magenta Zorg, gebaseerd op de nieuw ontwikkelde opleiding VIG woon-zorgbegeleiding.

Het Horizon College is ook een samenwerkingsverband aangegaan met verschillende zorginstellingen en ROC Kop van Noord-Holland voor een gespecialiseerde opleiding VGZ/GGZ-verpleegkundige. Werktitel van deze opleiding is Mbo-verpleegkundige-persoonlijk begeleider. In september 2013 is een pilot gestart. Een werkgroep van docenten van beide roc's en medewerkers uit de VGZ- en GGZ-zorginstellingen maakt een programma. Vanaf 1 augustus 2014 bieden we de opleiding aan op een locatie van het Horizon College.

Onderwijsinspectie

De Onderwijsinspectie heeft begin 2013 onderzoek gedaan naar de staat van de instelling bij het Horizon College. De opleidingen Helpende en Tandartsassistenten zijn uit de steekproef gekomen en werden door de inspectie onderzocht.

De Onderwijsinspectie in gesprek met deelnemers van onze sector:

'Verzuimen jullie wel eens?'

'Nee, want dan worden we gebeld dat ze ons missen op school.'

Helaas was de inspectie niet tevreden over de examinering van de opleiding Helpende. Om hierop in het vervolgonderzoek wel een voldoende te scoren, hebben we vanaf de zomervakantie onder andere een exameninstrument aangepast en de controle op de uitvoering aangescherpt. Over de opleiding Tandartsassistenten was de inspectie over het algemeen wel tevreden, maar het aantal diploma's van het schooljaar 2011-2012 was niet voldoende en daardoor kon de inspectie ook bij deze opleiding geen voldoende geven. De resultaten over het schooljaar 2012-2013 zijn gelukkig meer dan voldoende te noemen. Nu we bovendien de aanvullende opmerkingen van de inspectie over de borging van de kwaliteit hebben opgepakt, zien wij het vervolgonderzoek met vertrouwen tegemoet.

4.5 Sector Handel & Dienstverlening

Voor de sector Handel & Dienstverlening is 2013 een mooi jaar geweest. De sector heeft zich binnen en buiten de school actief en positief geprofileerd. De instroom van nieuwe deelnemers is met 90 deelnemers toegenomen ten opzichte van voorgaand jaar. Dit brengt het totaal op bijna 2500 deelnemers. De voortijdige schooluitval is met bijna 100 deelnemers afgenomen in vergelijking met 2012. De kwaliteit van de opleidingen is voldoende tot goed.

In 2013 hebben we in de sector met extra inspanning gewerkt aan de speerpunten: het verhogen van de professionaliteit, het verbeteren van de

intake en begeleiding, en het vergroten van het aantal diploma's. Op al deze speerpunten hebben we ook resultaten geboekt. In juni heeft de sector met de komst van Monique Spaansen een nieuwe directeur gekregen. Na een zorgvuldige overdrachtsprocedure is de vorige directeur met pensioen gegaan.

De intake

Veel deelnemers kiezen bewust voor onze opleidingen, maar sommigen vinden het moeilijk om te kiezen. Met deze laatste categorie deelnemers bespreken we tijdens een intake hun motivatie, ambitie en leermogelijkheden, en we leggen uit wat het beroep inhoudt. In bijzondere gevallen schakelen we de afdeling DIA (Deelnemers Informatie & Advies) in.

De sector heeft ruim 1800 intakegesprekken gevoerd. Ongeveer de helft van de kandidaten start ook echt met een opleiding binnen de sector. Zowel met deelnemers als docenten en directies van toeleverende scholen is het proces van de intake geëvalueerd.

Schoolloopbaanbegeleiding: vijf onderdelen

Onze schoolloopbaanbegeleiding (SLOB) is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- *Intake* – Tijdens een intakegesprek bespreken we de resultaten van de intake-test en de beroepsbeeldtest met de deelnemer. De intaker informeert de mentor over het gesprek.
- *Klassikale bijeenkomsten* – Klassikaal bespreken we praktische zaken zoals roosters, handleiding onderwijs, stages en de resultaten van enquêtes.

- *Individuele voortgangsgesprekken* – Drie keer per jaar voert de deelnemer een gesprek met zijn mentor of bpv-begeleider over de voortgang, zijn persoonlijk ontwikkelplan (pop) of over de beroepspraktijkvorming (bpv).
- *Adviezen voor vervolgopleiding of het zoeken naar werk* – Tijdens de opleiding geven we de deelnemer informatie over doorstroommogelijkheden en bespreken we zijn persoonlijke wensen en mogelijkheden.
- *Begeleidingsdossier* – In het digitale begeleidingsdossier van elke deelnemer slaan we verslagen van gesprekken op, samen met andere zaken die belangrijk zijn voor zijn voortgang.

Het afgelopen jaar hebben we de begeleidingsgesprekken verder vormgegeven volgens het HARPA-model. HARPA staat voor: Houding, Aanwezigheid, Resultaten, Persoonlijke omstandigheden en Actiepunten. We streven ernaar minimaal drie keer per jaar op school en één keer per jaar op stage een gesprek te voeren volgens dit model. Uit de evaluatie blijkt dat dit aantal nog niet altijd gehaald wordt. De verslagen van de gesprekken worden opgeslagen in de digitale leeromgeving N@Tschool. Deelnemers waarderen de persoonlijke aandacht in deze begeleidingsgesprekken.





Professionalisering

We hebben een trainingsbureau een tweejarig programma op maat laten ontwikkelen. Uit een evaluatie (CBE-scan, eind 2011) bleek namelijk dat de docenten in de sector zich verder wilden ontwikkelen in hun onderwijspraktijk. Het programma is gebaseerd op de onderzoekstheorie van Marzano: 'Wat werkt in scholen'. Het eerste jaar is gericht op de didactiek en het tweede jaar op de pedagogiek. In 2013 zijn alle teams getraind volgens het principe 'Doordacht lesgeven', als onderdeel van de didactiek. Na deze training konden docenten zich individueel inschrijven op de vervoltrainingen 'Coöperatief leren', 'Doelen stellen' en 'Feedback geven'. Het management van de sector is getraind in het onderwijskundig leiderschap. Het afgelopen jaar hebben managers lessen bezocht om de docenten te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling.

De sector heeft ook andere professionaliserings-trajecten gefaciliteerd. Vijf collega's volgden een master in onderwijsmanagement of *special educational needs*, één collega volgde een pre-master, en twee docenten volgen de post-hbo-opleiding 'Gedragsexpert in het onderwijs'. Verder hebben docenten taal- en rekencursussen, examentrainingen, docent-BVE-scholingen, instructeursopleidingen, cursussen mentoraat en trainingen 'Ondernemend docent' gevolgd.

Het Onderwijs Service Bureau (OSB)

Onderwijsadministratieve processen zijn van vitaal belang om het onderwijs professioneel te organiseren. In maart 2013 zijn de onderwijs-

Bedrijfsstages of bedrijfsscholing voor medewerkers

De medewerkers van de sector Handel & Dienstverlening hebben in 2013 veel ervaring en kennis opgedaan buiten het Horizon College:

- De docent Engels van het team Detailhandel Heerhugowaard heeft tien dagen een bedrijfsstage gevolgd bij Intertoys, om te ervaren wat de werkzaamheden van onze deelnemers in een winkel zijn.
- In de week van Transport & Logistiek hebben docenten en instructeurs bezoeken afgelegd bij vmbo-scholen in onze regio. Daarbij hebben ze veel geleerd over de organisatie, het beheer en de planning op vmbo-scholen. Denk aan: welke sectoren zijn er? Hoeveel uren bevat de lessentabel? Hoe is de begeleiding van leerlingen opgezet? Welke uitstroomprofielen zijn er? Welke kenmerken hebben de leerlingen?
- In het kader van de internationalisering hebben vijf docenten een school en vier bedrijven bezocht in Burgdorf (Duitsland), waar deelnemers stage kunnen lopen en lessen kunnen volgen.
- De docenten van de afdeling Transport & Logistiek hebben scholing gevolgd om de basistraining VCA te kunnen geven. Sinds dit schooljaar krijgen alle deelnemers aan de opleidingen van niveau 2 en 3 deze training, omdat steeds meer leerbedrijven eisen dat hun medewerkers en stagiaires dit veiligheidscertificaat hebben.
- Eind november zijn 22 docenten en instructeurs van de afdeling Horeca op een tweedaagse docentenstage geweest, onder andere bij verschillende horecabedrijven en op vmbo-, mbo- en hbo-scholen. De deelnemende medewerkers waren erg positief en willen graag jaarlijks een dergelijke stage organiseren. Ook de reacties uit het bedrijfsleven waren erg enthousiast, zowel van leermeesters als deelnemers die in de bedrijven werken. Elke docent/instructeur heeft van tevoren een leervraag geformuleerd en deze met de begeleider van de stage besproken. Op de derde dag zijn de ervaringen uitgewisseld in het hele team.
- In mei zijn drie docenten van de opleiding Brood & Banket een week te gast geweest bij een Duitse grondstofleverancier (Ireks in Kulmbach), om kennis op te doen over rogge, spelt en desems.

administratie, het examenbureau en het bureau bedrijfscontacten samengegaan in één Onderwijs Service Bureau (OSB). Doel hiervan is een

betere samenwerking tussen deze bedrijfsonderdelen. Deelnemers kunnen nu terecht bij één loket voor onderwijs- of praktijkovereenkomsten,

Ook buiten Horizon laten zien wat je kunt

In 2013 manifesteerden onze deelnemers zich succesvol bij externe evenementen:

- Axel Noort van de opleiding Detailhandel Heerhugowaard werd Uitbinker van het Jaar van het Horizon College. Hij werd afgevaardigd naar de landelijke finale. Axel heeft eerst een technische opleiding Rijwielhersteller gevolgd op niveau 2. Daarna stapte hij over naar een niveau 3-opleiding bij Detailhandel, waar hij zich bekwaamde als verkoopspecialist. Op zijn stageadres werd hij de drijvende kracht in de winkel: hij was in staat enthousiast en zelfstandig de winkel te runnen.
- Deelnemers van de opleiding Ondernemer Horeca hebben op maandag 11 februari stapels pannenkoeken gebakken. Ze verzorgden een pannenkoekenlunch voor vrijwilligers van het Respijthuis. In het Respijthuis logeren langdurig zieken, terwijl hun familieleden en mantelzorgers even op adem komen.
- Ruim 75 deelnemers van de opleidingen Kok, Gastheer/-vrouw en Horecaondernemer waren verantwoordelijk voor de ondersteuning bij het bereiden van hapjes en gerechten tijdens de Noord-Hollandbeurs in het AZ-stadion. Daarnaast werden deelnemers ingezet om gasten van de beurs te ontvangen en begeleiden.
- Ruim 160 deelnemers van de sector Handel & Dienstverlening, locatie Heerhugowaard, organiseerden zaterdag 23 november een galadiner voor 300 gasten. De opbrengst hiervan kwam geheel ten goede aan het Jeugdsportfonds en het Kinderkookcafé Alkmaar. Ze zamelden het recordbedrag van € 20.794,- in.
- Op dinsdag 26 februari namen vijf deelnemers van de opleiding Brood & Banket deel aan de fantasiecakewedstrijd. Onze deelnemers moesten het opnemen tegen vijf deelnemers van het ROC van Amsterdam, maar behaalden de eerste, tweede en derde prijs.
- Vrijdag 26 april hebben deelnemers van de opleiding Brood & Banket op de basisschool de Wijde Veert 480 leerlingen voorzien van kadetjes, cakes en krentenbollen voor het Koningsontbijt.
- Menno Spataro, deelnemer van de opleiding Allround Banketbakker, heeft op 8 oktober de tweede plaats behaald bij de landelijke talentenprijs.
- Op 17 oktober hebben twintig deelnemers en veertien bakkersbedrijven tijdens de jaarlijkse marsepeindag 675 kilo marsepein verwerkt tot mooie figuren voor de feestdagen.
- De opleiding Haarmode heeft een ouderverwendag georganiseerd voor een verzorgingsinstelling.

aanmeldingen voor examens en ziekmeldingen. Het OSB kan op deze manier de teams beter ondersteunen en administratieve last wegnemen bij docenten.

Wat vinden onze deelnemers?

In 2013 hebben we met een enquête in eigen beheer gepeild wat de deelnemers van ons onderwijs vinden. De respons was een stuk hoger dan voorgaande jaren. Van de 2.472 deelnemers van de sector Handel & Dienstverlening hebben 1.467 deelnemers (59 procent) de enquête ingevuld (tegen 36 procent in 2012). Sectorbreed scoren we op alle onderdelen gemiddeld een voldoende en voldoen we aan de Horizonnorm. De teams van de afdelingen Handel & Transport en Facilitaire Dienstverlening moeten op een aantal onderdelen nog een kwaliteitsslag maken om het gemiddelde te halen. Uit de deelnemersenquête binnen de sector kwamen verbeterpunten naar voren: feedback vragen aan de deelnemers en de roosterwijzigingen tijdig doorgeven. De uitkomsten van de deelnemersenquête worden per team besproken en de punten waarop de kwaliteit verbeterd kan worden, zijn opgenomen in het teamactiviteitenplan van 2013-2014.

Intensieve stagebegeleiding op niveau 1

De niveau 1-opleidingen in onze sector voldoen aan de inspectienorm en hebben een jaarresultaat behaald van 78 procent. In de afdeling Horeca stromen steeds meer deelnemers van niveau 1 door naar niveau 2. Het afgelopen jaar hebben de AKA-opleidingen op niveau 1 de stage en de stageoriëntatie verbeterd met het



programma Track-the-Talent, een stageblokweek, extra bedrijfsbezoeken door deelnemers en instructeurs als stagebegeleiders. Al deze inzet heeft ertoe geleid dat de deelnemers beduidend tevredener zijn over de stagebegeleiding.

Project Streekhof wordt voortgezet

Na drie jaar subsidie te hebben ontvangen voor het project Streekhof, gaat dit project in het winkelcentrum Streekhof in Bovenkarspel zelfstandig door. In augustus 2013 zijn we gestart met 22 nieuwe deelnemers die de opleiding Verkoper en Verkoopsspecialist volgen in dit winkelcentrum.

Open dag Detailhandel groot succes

De open dag in februari was voor de opleiding Detailhandel een groot succes. Het thema was 'beleving'. Deelnemers en docenten werkten goed samen om een aantrekkelijk programma te presenteren aan ouders en potentiële nieuwe deelnemers. Dit bleek succesvol, want ondanks de crisis en de toename van bestedingen bij webwinkels, is het aantal deelnemers dit jaar op hetzelfde peil gebleven als het vorige schooljaar.

Praktijkonderwijs Facilitaire Dienstverlening

In 2013 is de opleiding Facilitaire Dienstverlening een samenwerking aangegaan met Stichting Magentazorg. In deze samenwerking krijgt een groep deelnemers van de opleiding Facilitaire Dienstverlening praktijkonderwijs in een van de locaties van de Stichting Verzorgingshuis Zuyder Waert.

Onderwijsinspectie positief over Facilitaire Dienstverlening

In 2013 heeft de onderwijsinspectie een regulier onderzoek gedaan naar de kwaliteit van het onderwijs in het Horizon College. De opleiding Facilitaire Dienstverlening werd in dat onderzoek betrokken en kreeg als uitkomst een zeer positieve waardering voor de kwaliteit van het onderwijsproces.

Warme overdracht Horeca vmbo-mbo

De samenwerking met de vmbo-scholen die een consumptieve opleiding aanbieden, krijgt steeds beter vorm. In september werd voor de tweede keer een carrousel georganiseerd, voor een warme overdracht tussen de begeleider/docent van het vmbo en de nieuwe docent/mentor van de afdeling Horeca. Zij bespraken met elkaar welke leerlingen de overstap van vmbo naar mbo

hebben gemaakt en hoe zij het beste begeleid kunnen worden.

Internationale initiatieven

Deelnemers en docenten van de afdeling Horeca hebben in de week van 13 mei een wijnreis gemaakt naar de Franse Beaujolaisstreek. Ze waren gehuisvest in een oud wijnbedrijf waar de huidige eigenaar twee prachtige appartementen van heeft gemaakt, midden tussen de wijnvelden.

Voor de opleidingen Handel en Transport is het afgelopen jaar een samenwerking gerealiseerd met een nieuwe school in de Duitse gemeente Burgdorf en de bedrijven waarmee deze school samenwerkt. Deelnemers uit Burgdorf hebben stage gelopen bij onze stagebedrijven. Hiermee is het aanbod aan mogelijke stageplaatsen in het buitenland verruimd.



4.6 Sector Purmerend

Na vijf jaar beroepsonderwijs heeft de sector Purmerend zijn bestaansrecht overtuigend bewezen. Op de peildatum 1 oktober 2013 verzorgden de opleidingen Gezondheidszorg, Welzijn, Economie en Handel & Dienstverlening het beroepsonderwijs voor 776 deelnemers.

Na een substantiële groei van het aantal deelnemers in het vorige verslagjaar, is de groei in 2013 enigszins afgevlakt. De beschikbare ruimte op de twee opleidingslocaties vormt ook een knelpunt voor verdere groei. Daarom hebben we in 2013 de intentie uitgesproken om samen met het Regio College in een nieuw te bouwen pand het middelbaar beroepsonderwijs in Purmerend en omstreken te verstevigen.

Goede relaties met bedrijven en onderwijsinstellingen

Ondanks de economische malaise hebben bijna alle deelnemers van de opleidingen in Purmerend ook in 2013 goede arbeids- en stageplaatsen gevonden bij bedrijven in de regio. De contacten met de regionale vmbo-scholen krijgen steeds concreter vorm, bijvoorbeeld bij een lunchbezoek van vmbo-leerlingen aan ons praktijkrestaurant Slot Purmersteyn. Zo maken de leerlingen laagdrempelig kennis met de opleidingsmogelijkheden van het Horizon College in Purmerend.

Het Horizon College in Purmerend heeft zich ook in 2013 actief gepresenteerd op de regionale



opleidingen- en beroepenmarkten, zodat onze opleidingsmogelijkheden steeds meer bekendheid en waardering krijgen in de regio Waterland. We werken goed samen met de toeleverende vmbo-scholen in de regio, om leerlingen succesvol de overstap naar het mbo te laten maken. Goed beroepsonderwijs dicht bij huis is een aantrekkelijke keuzeoptie voor veel vmbo-leerlingen uit de regio.

Deelnemerstevredenheid verhogen

Het verhogen van de deelnemerstevredenheid is een belangrijk aandachtspunt geweest in 2013. De deelnemerstevredenheid is dit jaar, zoals in het hele Horizon College, ook in de sector Purmerend licht gedaald ten opzichte van 2012. Voor onderwijs en begeleiding haalde de sector Purmerend scores van respectievelijk 6.0 en 6.1.

Deze cijfers voldoen wel aan de minimumnorm, maar niet aan het streefcijfer 7. De deelnemerstevredenheid over de organisatie is met een cijfer van 5.7 onvoldoende. De overige aspecten werden beoordeeld met cijfers (ruim) boven de norm: examens met 6.3, bpv met 7.4, veiligheid met 7.1 en gebouwen en voorzieningen met 6.0. De algehele tevredenheid over de opleiding en de school is in de sector Purmerend met respectievelijk 6.4 en 6.3 hoger dan in de meeste andere sectoren van het Horizon College. De respons op het deelnemerstevredenheidsonderzoek in de sector Purmerend was 76 procent. De deelnemers beoordelen hun docenten in zijn algemeenheid heel positief, de gemiddelde score is 3.7 op een vijfpuntsschaal. Op grond van deze resultaten richt de sector Purmerend binnen de verbetercyclus vooral de



aandacht op het aspect organisatie. We vinden de score op dit onderdeel namelijk onacceptabel. Bovendien heeft verbetering van de organisatie waarschijnlijk een positieve weerslag op de tevredenheid over onderwijs en begeleiding.

De enquêteresultaten voor organisatie zijn intensief geanalyseerd en daar is een overzicht uitgekomen met praktische verbeterpunten en

ook een overkoepelend verbeterpunt, namelijk de mate waarin deelnemers merken dat de school hun mening belangrijk vindt en hoe tevreden zij zijn over de manier waarop de school omgaat met klachten (in de ruimste zin van het woord: onduidelijkheden, vragen, opmerkingen). De praktische verbeterpunten zijn door de opleidingsteams in hun teamactiviteitenplan opgenomen. Aan het overkoepelend verbeterpunt wer-

ken we door wekelijks in het mentoruur ruimte te scheppen voor een feedbackmoment: de mentor vraagt dan aan deelnemers naar onduidelijkheden, vragen, opmerkingen, wensen, zodat de mentor signalen tijdig kan oppakken, erop kan anticiperen en zo kan voorkomen dat een onduidelijkheid of een onbekendheid uitgroeit tot ontevredenheid.

Kwaliteit op teamniveau

In 2013 hebben de opleidingsteams van de sector Purmerend voor de tweede keer in kaart gebracht hoe zij ervoor staan, met behulp van de kwaliteitsscan van het Horizon College (gebaseerd op de indicatoren van het inspectiewaarderingskader). Nadat de teams in 2012 waren gestart met deze uitgebreide zelfevaluatie, hebben we in 2013 de nadruk gelegd op de aspecten aantoonbaarheid en onderbouwing. Dit betekent bijvoorbeeld dat de teams niet alleen zeggen dat ze volgens een vaste regelmaat begeleidingsgesprekken voeren met deelnemers, maar dat ook kunnen laten zien. Niet louter als bewijs, maar ook in het belang van systematisch aan kwaliteit werken, continuïteit bieden en overdraagbaarheid waarborgen. De uitkomsten van de zelfevaluatie vormden de basis voor de teamactiviteitenplannen, waarvan de kwaliteit zich positief ontwikkelt. Zo hebben we er dit jaar hard aan gewerkt de verbeteractiviteiten SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden) te formuleren. Hiermee wordt het teamactiviteitenplan meer en meer een levend document dat regelmatig besproken, getoetst en bijgesteld wordt in de teamvergaderingen.

Purmerend: facts 2013

- In 2013 hebben 276 nieuwe deelnemers zich aangemeld voor de opleidingen in Purmerend.
- In 2013 hebben 203 deelnemers een diploma behaald in de opleidingen Veiligheid en Vakmanschap, Commercieel Medewerker, Exportmedewerker, Assistent-manager Internationale Handel, Manager Handel, Verkoopsspecialist, Applicatieontwikkelaar, ICT-Beheerder, Medewerker Beheer ICT, Junior Kapper, Kapper, Kok, Gastheer/Gastvrouw, Sport- en Bewegingsleider, Pedagogisch Werk, Onderwijsassistent, Doktersassistent en Verzorgende IG.
- Deelnemers van de opleiding Haarmode hebben hun creatieve kant laten zien tijdens de jaarlijkse Spring Award wedstrijd. Dit jaar was het thema 'Bling bling'.
- Bij de opleiding Haarmode heeft deelnemer Shenou Wieferink zich weten te plaatsen bij de eerste tien finalekandidaten van de Benelux bij de Goldwell Color Zoom Challenge'13.
- De Horecadeelnemers hebben de deelnemers van de opleiding Commercieel Medewerker Binnendienst ontvangen voor een zakenlunch op Slot Purmersteyn. Tijdens deze lunch werd aandacht besteed aan de etiketteregels die gelden in de zakenwereld.
- De deelnemers van de opleiding Haarmode hebben de vrouwelijke bewoners van zorgcentrum Novawhere in Purmerend een verwendag aangeboden op 1 oktober, de Internationale dag van de Ouderen. Hun haren werden geföhnd en gestyled en hun nagels gelakt.
- De deelnemers van de opleiding Assistent Internationale Handel hebben in opdracht van een extern bureau een onderzoek uitgevoerd naar mogelijkheden om het vrachtverkeer in de binnenstad van Purmerend te minimaliseren.
- De leerlingbezoekdagen in Purmerend hebben dit jaar een recordaantal bezoekers getrokken, namelijk 416 vmbo-leerlingen (bijna 200 meer dan in 2012).

Opleidingsrendement

Ruim 72 procent van de deelnemers verliet in het schooljaar 2012-2013 de sector Purmerend met een diploma. Dit is op alle opleidingsniveaus ruim boven de norm die de Onderwijsinspectie stelt. Voor de opleidingen waar de rendementscijfers achterblijven, hebben we verbetertrajecten in gang gezet.

We zijn trots op de voortgaande en substantiële daling van het aantal voortijdig schoolverlaters,

met name bij de niveau 2-deelnemers. In het schooljaar 2012-2013 werd 3,3 procent van het totaal aantal deelnemers vsv'er: 4 procent van alle niveau 2-deelnemers (landelijke norm 12,5 procent), en 3 procent van het totaal aantal deelnemers op niveau 3 en 4 (landelijke norm 4,25 procent). De verbeterde en verscherpte intake en begeleiding zijn hierbij belangrijk. Er wordt intensief samengewerkt tussen mentoren, DIA en schoolmaatschappelijk werk, om potentiële uitvallers extra begeleiding te bieden.

Groei deelnemersaantal

Naast opleidingskwaliteit en deelnemerstevredenheid heeft de sector Purmerend in 2013 ook prioriteit gegeven aan de groeidoelstelling. De sector groeit langzaam, maar gestaag. Op 1 oktober 2013 telde de sector Purmerend 776 deelnemers, bijna 7 procent meer dan een jaar eerder.

Vooruitblik 2014

De prioriteiten voor het komende jaar sluiten aan bij waar we in 2013 aan gewerkt hebben: het werken met teamplannen, een professionele organisatie zijn, hoge deelnemerstevredenheid en professionalisering van de medewerkers. Zo gaan we intensiever werken met teamplannen, en de kwaliteit van kwaliteitsscans en teamplannen verder verhogen. We gaan ook meer structureel werkoverleg voeren met een manager erbij. Bovendien gaan we de deelnemerstevredenheid op een hoger niveau brengen en scholingstrajecten evalueren en afstemmen op teamplannen.

Plannen en verwachtingen voor 2014

Het Horizon College en het Regio College hebben in 2013 de intentie uitgesproken om in een nieuw te bouwen schoolgebouw in Purmerend een regionaal complementair aanbod van mbo-opleidingen aan te bieden. In 2014 wordt gestart met de voorbereidende werkzaamheden die moeten leiden tot deze samenwerking en de nieuwbouw.



4.7 Facilitair Bedrijf

Het Facilitair Bedrijf ondersteunt Horizondeelnemers en -medewerkers zo goed mogelijk, met schone en veilige gebouwen, prettige lokalen en werkruimten, deugdelijke koffieautomaten en goede ICT-middelen. Goede faciliteiten en een mens- en vraaggerichte dienstverlening zijn een voorwaarde voor prettig en goed onderwijs. Ook in 2013 hebben we ons maximaal ingezet om deelnemers en medewerkers hiermee te ondersteunen.

Algemene ontwikkelingen

Het Facilitair Bedrijf heeft in 2013 de lijn van de afgelopen jaren doorgezet: goede en betrouwbare faciliteiten en dienstverlening leveren voor een zo laag mogelijke prijs. In 2013 is Anco van der Veen begonnen als directeur van het Facilitair Bedrijf. Zij volgde Jan Meere op, die in de 8,5 jaar dat hij het directeurschap vervuld heeft, grote slagen gemaakt heeft met het Facilitair Bedrijf. Veel dienstverlening wordt inmiddels onder regie van het Facilitair Bedrijf uitbesteed. Ook wordt steeds meer ingezet op *operational excellence* en het gericht opzoeken van de klanten. In het kader van de verdere professionalisering zijn diverse medewerkers getraind op feedback geven en ontvangen, samenwerken en projectmatig werken. Zo is het Facilitair Bedrijf steeds vraag- en resultaatgerichter gaan werken. Begin 2013 is de klanttevredenheid gemeten en onze dienstverlening werd gemiddeld beoordeeld met een 7.2 (in 2009/2010 was deze score nog 6.6). Een resultaat om trots op te zijn!

ICT-ontwikkelingen

De jaren 2013 en 2014 staan in het teken van een grootschalig ICT-programma, HORI7.oN, waarin alle ICT-faciliteiten van het Horizon College worden vernieuwd. Het verouderde Windows XP is aan vervanging toe en daarom is de digitale architectuur opnieuw ingericht volgens de huidige standaarden en beveiligingsnormen. In 2013 is het programma succesvol gestart en de voortgang is veelbelovend. In 2013 is sterk ingezet op de informatiebeveiliging, wat heeft geresulteerd in een betere continuïteit met lagere risico's. Hierbij lag de focus op lagere exploitatielasten en hogere flexibiliteit door toepassing van cloud-functionaliteiten en de inzet van thin clients. Beide toepassingen zijn onderdeel van het hiervoor genoemde ICT-vernieuwingsprogramma en leveren in 2014 resultaat op.

We hebben de kwaliteit van dienstverlening verbeterd van de *demandorganisatie* en de aanleverende partijen zoals Capgemini en TripleP. Daarbij is gekoerst op verzakelijking van de relatie, wat heeft geresulteerd in meer transparantie op beheer en projecten. Ook hebben diverse projecten in 2013 geleid tot besparingen en lagere exploitatielasten, terwijl de kwaliteit van onze dienstverlening juist omhoog ging en we het onderwijs beter konden ondersteunen.

Telefonie

Het project Telefonie heeft in 2013 zijn beslag gekregen en, ondanks een moeizame implementatie, is de continuïteit van ons telefoonverkeer hierdoor sterk verbeterd. De ernstig verouderde

telefooncentrale is vervangen door een moderne en het zakelijke vaste en mobiele telefoonverkeer is nu geïntegreerd. De nieuwe technische infrastructuur (VOIP) is geïmplementeerd en een groot deel van de medewerkers heeft een smartphone gekregen.

Informatiemanagement

In 2013 heeft de demandorganisatie bij diverse trajecten geadviseerd en verantwoording gedragen voor een aantal projecten, waaronder Visie op Voortgang. Dit project heeft als doel onze deelnemers meer zicht te bieden op hun voortgang. In een werkgroep adviseert Informatiemanagement over de samenwerking op onze belangrijke onderwijsapplicaties. Ook is Informatiemanagement nauw betrokken geweest bij de verbetering van onze rapportagemogelijkheden en bij de upgrade van het financieel systeem CODA. Ook in 2013 was de Triple A-architectuur, een ontwerp dat samenhang en structuur toont in de processen, informatie en techniek van een mbo-instelling, ons referentiekader bij de advisering op informatiemanagementvraagstukken.

Huisvesting

De prettige en duurzame gebouwen van het Horizon College in Alkmaar, Heerhugowaard en Hoorn bieden goede mogelijkheden om hedendaags onderwijs te bieden. Door interne kleine verbouwingen bewegen de faciliteiten mee met de ontwikkelingen en de vraag binnen de onderwijssectoren. Zo zijn in 2013 onder andere aparte ruimtes en plekken voor examinering gerealiseerd.

Aandachtspunt in 2013 was het verbeteren van het binnenklimaat in het gebouw van Hoorn. Het binnenklimaat blijft daar lastig af te stemmen, wat tot een hoop klachten heeft geleid. Eind 2013 is het klimaatsysteem daarom op diverse punten aangepast. In 2014 laten we meten of het klimaat door deze aanpassingen is verbeterd.

In 2013 hebben we een belangrijke stap gezet om de faciliteiten in Purmerend te verbeteren. De intentie is uitgesproken samen te gaan werken met het Regio College in een nieuw te ontwikkelen onderwijsgebouw. In dit nieuwe gebouw moet er een plek komen voor de groeiende groep jongeren die graag in Purmerend zelf middelbaar beroepsonderwijs willen volgen. In 2014 worden de plannen concreet uitgewerkt, zodat we ze mogelijk in 2015 kunnen realiseren.

Locatiemanagement

Bij het locatiemanagement lag de focus in 2013 op een klantgerichte en vlotte afhandeling van vragen en verzoeken van deelnemers, bezoekers en Horizonmedewerkers. Bereikbaar en benaderbaar zijn, dat zijn kernkwaliteiten van onze locatiemedewerkers en de receptie- en conciërgeteams. In dit kader is een lovend woord op zijn plaats voor de flexibiliteit en het incasservermogen van de receptiemedewerkers in de zomerperiode, toen de bereikbaarheid minder was doordat de telefooncentrale werd vervangen.

Binnen het locatiemanagement is een goede samenwerking tussen onderwijs en het Facilitair Bedrijf een must. Een mooi voorbeeld van een



optimale samenwerking was dit jaar de organisatie van de Good Practice Day. In 2014 willen we de samenwerking met het onderwijs waar mogelijk nog versterken en onze klanten nog meer proactief opzoeken.

Roostering

Sinds eind 2012 maken de roostermakers deel uit van het Facilitair Bedrijf, waarmee we nu ook de formele verantwoordelijkheid hebben gekregen voor het rooster en het proces om tot

een goed rooster te komen. Met de deelnemers tevredenheid over de roosters en de informatie over roosterwijzigingen kunnen en moeten binnen het Horizon College nog slagen worden gemaakt. In 2013 is in samenwerking met extern bureau Advitrea geanalyseerd hoe dit kan. Daaruit bleek dat we nadrukkelijker moeten sturen op tijdige en heldere aanlevering van de basisroosters. Ook door sectoroverstijgende bedrijfsregels en een betere verdeling van de onderwijstijd vermindert de druk op de roosters, verminderen de

wijzigingen voor de deelnemers en kunnen de gebouwen efficiënter worden gebruikt. In 2014 gaan we deze inzichten implementeren.

Een veilige school

Op de locaties van het Horizon College is een goede balans gevonden tussen enerzijds het gevoel van veiligheid binnen de gebouwen bij deelnemers en medewerkers en anderzijds een uitstraling van klantvriendelijkheid en zich welkom voelen. In de tevredenheidsenquêtes onder personeel en deelnemers krijgt het gevoel van veiligheid een hoge score.

De bestrijding van agressie en geweld staat al jaren hoog op de agenda van het Horizon College. En terecht, zo blijkt onder meer uit cijfers van de Onderwijsinspectie. Het Horizon College is een verhoudingsgewijs veilige school. Medewerkers van de onderwijssectoren en de ondersteunende diensten hebben scholingstrajecten gevolgd om zo nodig te kunnen reageren op agressie en geweld. Daarnaast hebben we soms ook te maken met inbraak, brandgevaar en ongelukken, hoewel gelukkig nauwelijks in het afgelopen jaar. Incidenten en gevaarlijke situaties worden opgenomen in de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en binnen het Horizon College opgenomen in IRIS+, een programma om ongevallen en incidenten te registreren. De RI&E wordt als vast agendapunt besproken in het locatieoverleg op de verschillende vestigingen en staat jaarlijks op de agenda in het overleg tussen het managementteam en het College van Bestuur.

Op dit moment wordt er op de locatie Alkmaar een veiligheidsscan gemaakt, waarbij personeelsleden van alle sectoren, een vertrouwenspersoon en de arbocoördinator zijn geïnterviewd over alle belangrijke veiligheidsaspecten. Daarbij controleren we ook of we alle benodigde documenten in huis hebben en of deze voldoen aan de eisen, bijvoorbeeld certificaten, bedrijfsnoodplannen en bedrijfshulpverleningsplannen.

Afgelopen herfst heeft het twee keer flink gestormd. Bij de eerste storm moesten in Alkmaar een aantal lokalen en kantoren worden ontruimd aan de westkant van het gebouw. Bij de tweede storm zijn, nadat alarmfase code rood was gegeven, alle locaties van het Horizon College na de middag ontruimd en gesloten, zodat deelnemers en personeel veilig thuis konden komen.

Europese aanbestedingen

In 2013 is de Europese aanbesteding van accountantsdiensten afgerond en gegund aan Deloitte. Er is vanuit de FSR Werkgroep Inkoop een collectieve Europese aanbesteding gestart voor het verzamelen en verwerken van reststoffen (vuilafvoer), waaraan het Horizon College deelneemt. Daarnaast is voor de afdeling Communicatie & Onderwijs de Europese aanbesteding voor marketing- en communicatieadviesdiensten en drukwerk opgestart. Deze wordt uitgevoerd in twee aparte aanbestedingen: één voor reclame, communicatie, creatieve vormgeving, DTP, media/drukwerkinkoop en projectmanagement en één voor kantoordrukwerk en promotioneel drukwerk. De Europese aanbesteding voor print-,

kopieer- en scanvoorzieningen is eind 2013 gestart.

Archief

Archiveren is een wettelijke plicht van elke organisatie, maar deze dienst is binnen het Horizon College nog niet sterk ontwikkeld. Het Facilitair Bedrijf ondersteunt het archiveringsproces voor de hele organisatie volgens het uitgangspunt 'Minder archiefruimte, geeft ruimte aan het onderwijs'. In 2013 is het papieren archief opgeschoond. Documenten en stukken met een bewaartermijn zijn inmiddels ordentelijk opgeslagen in een extern archief en op afroep (snel) beschikbaar voor de organisatie. In 2014 wil het Facilitair Bedrijf gaan werken aan een projectplan digitale archivering.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)

MVO is een kans en een verantwoordelijkheid voor bedrijven en instellingen. De MBO Raad heeft in 2012 een convenant Duurzame Inkoop gesloten met de minister van Infrastructuur en Milieu, met het doel de roc's in 2015 voor 100 procent duurzaam te laten inkopen. In het verlengde hiervan heeft de MBO Raad een werkgroep opdracht gegeven om een instrument te ontwikkelen waarmee het MVO-gedrag van elk bedrijfs onderdeel en van de hele organisatie gemeten kan worden. Het Facilitair Bedrijf van het Horizon College zat in 2013 in deze werkgroep, samen met NEN en MVO Nederland. Op dit moment hanteert het Horizon College bij zijn inkoop de minimale MVO-voorwaarden die

gesteld zijn door Agentschap.nl. In 2014 wil het Facilitair Bedrijf het ontwikkelde meetinstrument implementeren binnen het Horizon College, om een nulmeting te kunnen doen. Op basis van deze nulmeting kunnen dan de bestuurlijke doelen op het gebied van MVO nader worden gedefinieerd.

Duurzame gebouwen

Tijdens de bouw van onze huidige schoolgebouwen is duurzaamheid een belangrijk thema geweest. Hierdoor zijn onze gebouwen door toepassing van bijvoorbeeld aardwarmte en warmtepompen niet alleen relatief energiezuinig, maar zijn zij ook allemaal vlak bij een station gesitueerd. Inmiddels staan onze gebouwen er al een aantal jaren en pakken wij het verbeteren van de duurzaamheid op bij verbouwprojecten en in ons facilitair beheer. Wij zoeken hierbij bijvoorbeeld altijd actief naar optimalisaties in onze E- en W-installaties. Afgelopen jaar is bijvoorbeeld de klimaatinstallatie in Hoorn aangepast en geoptimaliseerd, waardoor wij nu ook de aanwezige koelcapaciteit beter benutten. Ook proberen wij steeds zorgvuldiger om te gaan te gaan met onze verlichting. Zo is het lichtplan van de vestiging in Heerhugowaard aangepast om in de avonduren lichtvervuiling voor de omgeving tegen te gaan. Tot slot is ook het beperken van afval en het scheiden van afval een blijvend aandachtspunt. Op dit vlak maken wij gerichte afspraken met onze leveranciers en proberen wij in ons toezicht ook deelnemers actief aan te spreken op hun gedrag in dit kader.

Financieel iets boven begroting

De realisatie van 2013 wordt afgesloten met een begrotingsoverschrijding van circa 3,2 procent. Deze overschrijding is het gevolg van hogere kosten bij de implementatie van een nieuw telefonieplatform. Mede als gevolg van onvoldoende afstemming tussen bedrijfsprocessen en technische inregeling en grotere technische complexiteit, kwamen de kosten ongeveer € 250.000,- hoger uit dan voorzien. De verdere facilitaire uitgaven bleven wel binnen de begroting. Uit de benchmark (kalenderjaar 2012) die jaarlijks onder roc's gehouden wordt, blijkt dat het Horizon College ongeveer € 300,- minder uitgeeft aan facilitaire kosten per gewogen deelnemer dan het landelijk gemiddelde. Ook blijkt dat de facilitaire kosten per gewogen deelnemer de afgelopen jaren dalen: € 2017,- in 2009, € 1869,- in 2010, € 1823,- in 2011 en € 1723,- in 2012. De verwachting is dat deze daling in kosten niet doorzet in 2014, door hogere afschrijvingen als gevolg van investeringen in ICT.

De begroting 2014 is 7,3 procent hoger dan de begroting 2013, onder andere door noodzakelijke vervangingen op ICT-gebied.

4.8 Bestuurs- en Managementondersteuning

De sector Bestuurs- en Managementondersteuning (BMO) ondersteunt het bestuur en management van het Horizon College. BMO bestaat uit de afdelingen Personeel & Organisatie (P&O), Financieel-Economische Zaken (FEZ),

Financiële administratie (FA), Deelnemersadministratie (DA), Deelnemers Informatie & Advies (DIA), Bestuursondersteuning, Communicatie & Onderwijsbeleid (C&O) en Onderwijsfaciliteiten (OFC). In 2013 hebben we aandacht besteed aan de algemene aandachtspunten van het Horizon College: hogere onderwijskwaliteit realiseren en het personeel professionaliseren.

Onderwijskwaliteit

De sector BMO heeft in 2012 de kwaliteitsscan ontwikkeld, die aansluit op het toezicht- en waarderingskader van de inspectie. Dankzij deze scan hebben de onderwijsteams in 2013 opnieuw hun kwaliteit kunnen meten en ontwikkelpunten kunnen formuleren. Daarnaast hebben we een strategische meetlat ontwikkeld, die een objectief beeld geeft van de resultaten op team-, sector- en instellingsniveau. Zowel de scan als de meetlat zijn in 2013 op basis van de ervaringen bijgesteld. Met name voor de professionaliteit zijn indicatoren toegevoegd.

Niet alleen bespreekt elk onderwijsteam de meetresultaten, maar de resultaten uit de strategische meetlat en de managementreview zijn instellingsbreed besproken op de managementconferentie in november 2013. Daar hebben we ook de prioriteiten voor 2014 vastgesteld, namelijk blijvende aandacht voor het verbeteren van de kwaliteit van onderwijs en de ondersteuning van het management bij de deskundigheidsbevordering van de professionals die dat uitvoeren. Daarnaast hebben we afgesproken dat de intensivering die voortkomt uit Focus op Vak-

manschap, prioriteit heeft voor 2014. BMO levert de benodigde kaders en heeft een informatieve site op de portal gerealiseerd voor de teams die hiermee aan het werk zijn. Daarnaast heeft BMO de beleidskaders voor passend onderwijs ontwikkeld (een passende onderwijsplek bieden aan deelnemers die extra ondersteuning nodig hebben). In 2014 wordt dit gefaseerd ingevoerd door de intake van deze deelnemers intensiever te maken. Ook wordt in 2014 in beeld gebracht wat het Horizon College kan doen om het onderwijs passend te maken voor deze deelnemers.

BMO heeft in februari 2013 een nieuwe afdeling ingericht: Onderwijsfaciliteiten. Daarin zijn de open leercentra, de elektronische leeromgeving en de centrale examinering ondergebracht. Doel is de onderwijsteams te ontlasten door deze voorzieningen in stand te houden. Of dit lukt en of deze afdeling in deze vorm voortgezet moet worden, wordt eind 2014, begin 2015 duidelijk.

Personeel professionaliseren

Onze afdeling Personeel & Organisatie (P&O) heeft de onderwijssectoren in 2013 actief ondersteund bij het professionaliseren van onderwijzend en niet-onderwijzend personeel. We werken bijvoorbeeld aan gestructureerd werkoverleg om de zeggenschap van medewerkers te vergroten. Ook werken we sinds 2012 met 360-graden-feedback bij het functioneren en beoordelen. We krijgen veel extra middelen om de professionalisering van medewerkers mogelijk te maken en P&O heeft de sectoren geholpen die middelen planmatig in te zetten om de deskundigheid te

vergroten en zo de kwaliteit van onderwijs te verhogen.

Operationele resultaten per afdeling in orde

De focus van het Horizon College is op dit moment de inhoudelijke ontwikkelingen versterken. BMO heeft in 2013 deze focus operationeel ondersteund, door ervoor te zorgen dat we onze taken uitvoeren naar behoren en naar tevredenheid van management en bestuur.

Goed samenwerken

Over het algemeen werken de afdelingen van de sector BMO goed samen, onderling maar ook met de sectoren. Bij beleidsontwikkeling zetten we bestaande netwerken in om het beleid voor te bereiden. Wel vergt het constante aandacht en creativiteit om het onderwijsmanagement actief te betrekken in deze fase.

Bestuur en management tevreden over BMO

Wij vinden het belangrijk dat het bestuur en de managers tevreden zijn. Daarom vragen we hun regelmatig wat ze van ons werk vinden. Op verzoek van de onderwijssectoren doen we dit klanttevredenheidsonderzoek nu tweejaarlijks in plaats van elk jaar. Op basis van de resultaten hiervan reflecteren we op ons handelen. Gemiddeld beoordelen bestuur en management de bijdrage van BMO in 2013 met een 7, en daar zijn we blij mee.

Plannen voor 2014

In 2014 blijven beter onderwijs en deskundiger onderwijspersoneel prioriteiten voor het Horizon



College. BMO blijft zich daarbij richten op onderwijs en professionalisering. Tegelijkertijd moeten we onze operationele taken optimaal blijven vervullen. De combinatie van deze twee leidt tot meer transparantie over de resultaten van het Horizon College op alle niveaus: voor iedereen moet helder zijn wat het resultaat van onze inspanningen is. Ook blijft BMO de beleidsvoorbereiding en informatievoorziening over Focus op Vakmanschap verzorgen en spelen we een rol in de ontwikkeling van de samenwerking met het Regio College en de voorbereiding van de nieuwbouw in Purmerend.

Handig om te weten voor u dit hoofdstuk leest

Deelnemers kunnen bij het Horizon College een beroepsopleiding volgen op vier niveaus:

- niveau 1: assistent;
- niveau 2: basisberoepsbeoefenaar. Als deelnemers hiervoor een diploma halen, hebben zij een startkwalificatie;
- niveau 3: vakfunctionaris;
- niveau 4: middenkaderfunctionaris.



5 | Kengetallen deelnemers

Aantallen, verhoudingen en kenmerken

Hoe meer deelnemers hun diploma halen, hoe hoger het rendement van het Horizon College. In 2013 is dit rendement opnieuw gestegen. In dit hoofdstuk leest u hoeveel deelnemers met en zonder diploma zijn uitgestroomd over het schooljaar 2012-2013 (paragraaf 5.1). Ook leest u meer over de aantallen deelnemers beroepsonderwijs op peildatum 1 oktober 2013, per sector, leerweg en niveau (paragraaf 5.2). Daarnaast besteden we aandacht aan de kenmerken van onze deelnemerspopulatie (paragraaf 5.3), het aantal bekostigbare diploma's (paragraaf 5.4) en de Educatiedeelnemers (paragraaf 5.5).

5.1 Gediplomeerde en ongediplomeerde uitstroom

Bij het Horizon College houden we per maand en per jaar bij hoeveel leerlingen uitstromen, met en zonder diploma. Waar nodig treffen we maatregelen. De cijfers in deze paragraaf gaan over de periode van 1 oktober 2012 tot 1 oktober 2013.

Jaarresultaat opnieuw gestegen

Het jaarresultaat is de maat waarmee de Onderwijsinspectie het rendement meet van het

beroepsonderwijs. Het is het aantal deelnemers dat in een bepaald jaar een diploma heeft behaald, tegenover het aantal dat in datzelfde jaar voortijdig het Horizon College heeft verlaten. Hoe meer deelnemers een diploma halen en hoe minder er uitvallen, hoe hoger dus het jaarresultaat is. In de figuren 5.1 tot en met 5.4 ziet u dat het jaarresultaat het afgelopen jaar weer is gestegen in bijna alle sectoren. Het Horizon College heeft ook het jaarresultaat van het voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) berekend.

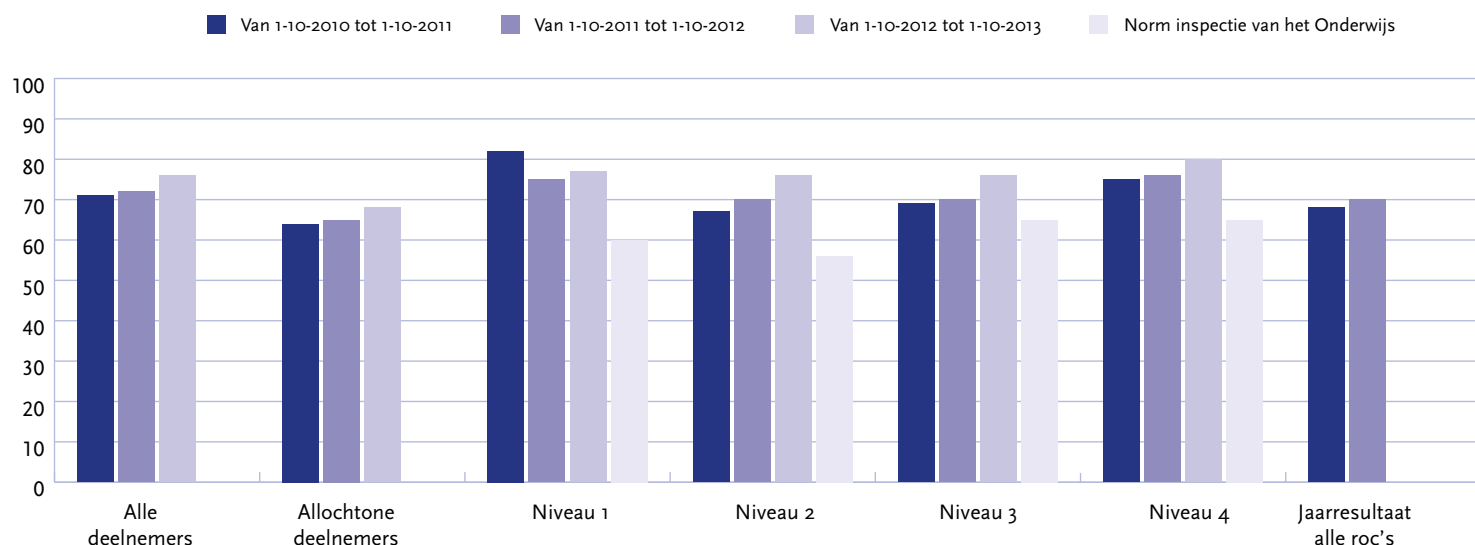
Ook op alle niveaus is het jaarresultaat van het beroepsonderwijs gestegen. Dit ziet u in de figuren 5.1 en 5.2. Daarnaast is bij bijna alle sectoren het jaarresultaat gestegen; het jaarresultaat van de allochtone deelnemers stijgt gestaag. De Onderwijsinspectie beoordeelt de opbrengsten van het beroepsonderwijs per niveau op basis van het jaarresultaat en het diplomaresultaat. Het Horizon College voldoet op alle niveaus gemiddeld ruimschoots aan de inspectienorm. Over de afgelopen jaren is ook het landelijk gemiddelde jaarresultaat van alle roc's bekend. Het jaarresultaat van het Horizon College ligt daar duidelijk boven.

Figuur 5.1 | Jaarresultaat per niveau in cijfers

	Van 1-10-2010 tot 1-10-2011	Van 1-10-2011 tot 1-10-2012	Van 1-10-2012 tot 1-10-2013	Norm Onder- wijsinspectie
Alle deelnemers	72,0%	71,7%	76,1%*	
Allochtone deelnemers	64,8%	65,8%	67,5%	
Niveau 1	81,6%	74,9%	76,6%	60,7%
Niveau 2	67,3%	69,5%	74,8%	56,5%
Niveau 3	69,2%	70,0%	74,7%	65,3%
Niveau 4	75,0%	76,2%	76,2%	64,2%
Jaarresultaat alle roc's	67,8%	69,4%		

* nog niet formeel vastgesteld door DUO

Figuur 5.2 | Jaarresultaat beroepsonderwijs per niveau in beeld

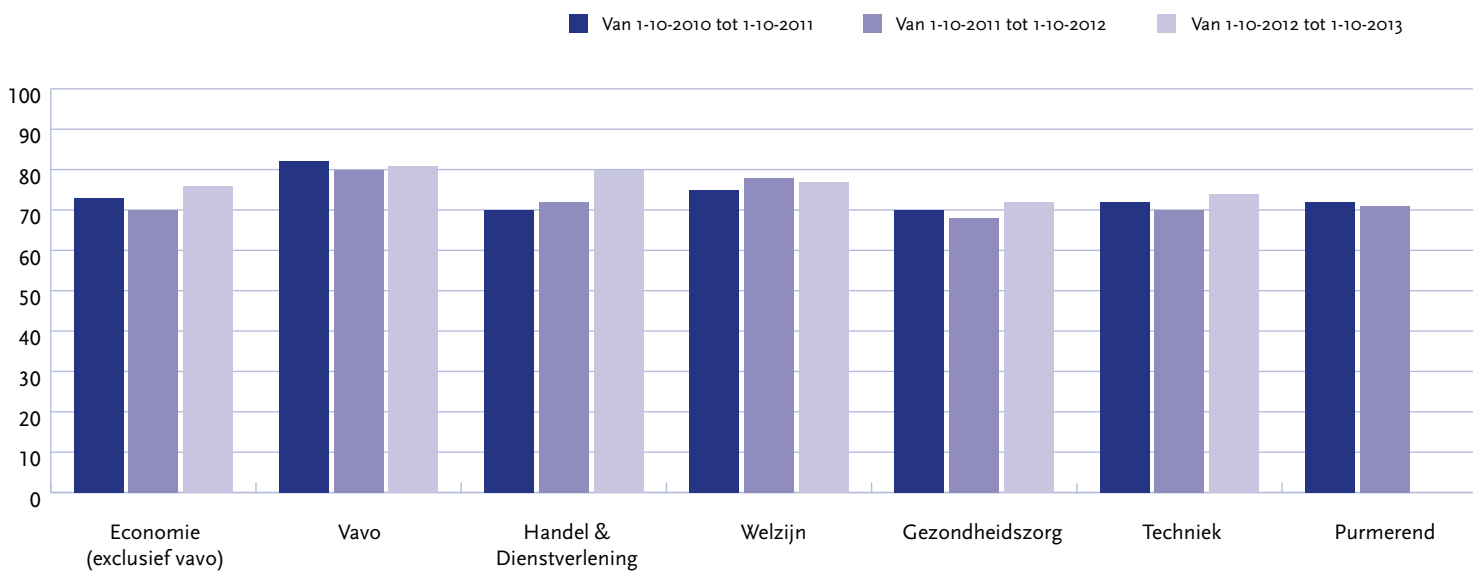




Figuur 5.3 | Jaarresultaat per sector in cijfers

	Van 1-10-2010 tot 1-10-2011	Van 1-10-2011 tot 1-10-2012	Van 1-10-2012 tot 1-10-2013
Economie (exclusief vavo)	73,9%	71,4%	76,5%
Vavo	82,6%	80,4%	81,1%
Handel & Dienstverlening	70,8%	73,3%	80,1%
Welzijn	75,4%	78,4%	78,3%
Gezondheidszorg	69,7%	68,4%	72,7%
Techniek	72,4%	70,5%	74,7%
Purmerend		73,4%	72,2%

Figuur 5.4 | Jaarresultaat per sector in beeld

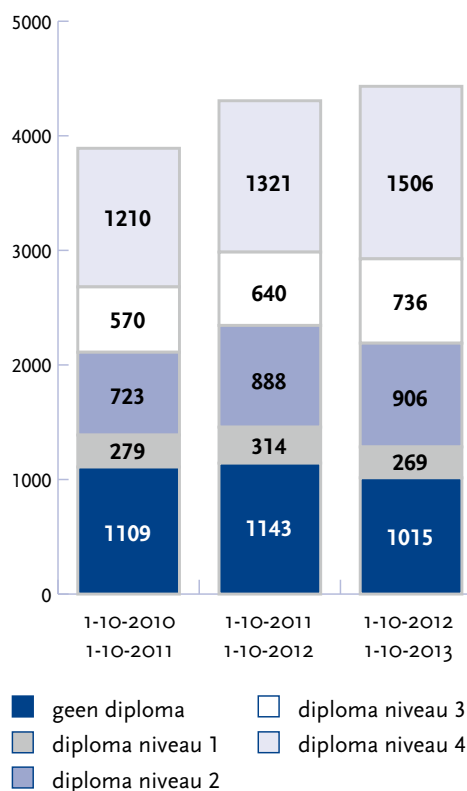


Ook diplomaresultaat verder omhooggegaan

Bij het diplomaresultaat gaat het alleen om de deelnemers die in een bepaald schooljaar het Horizon College hebben verlaten. Hoeveel van hen hebben een diploma (mag ook in een eerder jaar behaald zijn) en hoeveel hebben geen diploma? Van alle deelnemers die in schooljaar 2012-2013 het beroepsonderwijs van het Horizon College hebben verlaten, hadden 3417 deelnemers (ruim 77 procent) een diploma. 1015 deelnemers van het beroepsonderwijs hebben de school zonder diploma verlaten. In de figuren 5.5 en 5.6 ziet u het diplomaresultaat.

In figuur 5.6 is duidelijk zichtbaar dat de totale uitstroom uit het Horizon College vorig jaar flink is gestegen en dat het percentage deelnemers met diploma net als vorig jaar weer is toegenomen. Een diploma op niveau 4 komt het meest voor en een diploma op niveau 1 het minst. Ook het niveau van de behaalde diploma's is gestegen. Zowel absoluut als relatief waren er meer diploma's op niveau 3 en 4 en minder diploma's op niveau 1 dan in schooljaar 2011-2012.

Figuur 5.6 | Diplomaresultaat beroepsonderwijs in beeld



Figuur 5.5 | Diplomaresultaat beroepsonderwijs in cijfers

	Van 1-10-2010 tot 1-10-2011	Van 1-10-2011 tot 1-10-2012	Van 1-10-2012 tot 1-10-2013
Alle deelnemers	71,5%	72,80%	76,8%*
Allochtone deelnemers	Nb	65,80%	69,5%
Diplomaresultaat alle roc's	67,5%	69,8%	71,9%

* nog niet formeel vastgesteld door DUO

Voortijdig schoolverlaten

Net als alle andere roc's heeft het Horizon College een convenant gesloten met het Ministerie van OCW om het aantal voortijdig schoolverlaters jaarlijks met 10 procent terug te dringen. Een deelnemer is voortijdig schoolverlater (vsv'er) als hij jonger is dan 23 jaar en de school heeft verlaten met een diploma op niveau 1 of zonder diploma.

Het Horizon College weet het percentage vsv'ers jaar op jaar succesvol terug te dringen. De definitieve cijfers over het schooljaar 2011-2012 laten zien, dat er in dat jaar 920 vsv'ers waren. Dat zijn er 103 meer dan in 2010-2011. Dit komt vooral doordat deelnemers die nog een enkel examenonderdeel moesten herkansen, toen als vsv'er meegeteld werden. In 2012-2013 is de definitie van vsv'er hierop bijgesteld: deelnemers die voor 1 januari 2013 hun diploma gehaald hebben, zijn geen vsv'er. De voorlopige cijfers voor 2012-2013 laten ook een flinke daling zien naar 624 vsv'ers.

Totaaloverzicht

De laatste jaren schommelen de deelnemersaantallen nogal, zoals u ziet in figuur 5.7. De uitval is gedaald en het aantal diploma's is, zoals we ook verwachtten, flink toegenomen. De grote aantallen deelnemers die in 2008 en 2009 zijn ingestroomd, zijn nu aan een diploma toe. De nieuwe instroom per 1 oktober 2013 is licht gedaald. Dit komt vooral doordat er minder deelnemers ingestroomd zijn in de BBL-opleidingen, vooral in de sectoren Techniek en Gezondheids-



zorg. Dit is een gevolg van de conjunctuur en wordt voor een deel (maar niet volledig) gecompenseerd door een grotere instroom in de BOL.

Figuur 5.7 geeft ook weer hoe het vsv zich heeft ontwikkeld, zowel in aantallen als procentueel ten opzichte van de nieuw ingestroomde deelnemers. Ongeveer twee derde van de vsv'ers valt namelijk uit in het eerste schooljaar, en daarom is deze verhouding een goede maat om het resultaat van ons vsv-beleid te meten. Voor het schooljaar 2011-2012 is het percentage vsv ten opzichte van de nieuwe instroom geen goede maat, omdat er 97 examendeelnemers meegeteld zijn als vsv'ers. Deze deelnemers zijn dus niet echt uitgevallen. In 2012-2013 is dit vsv-percentage gedaald naar 16,8 procent, bijna een halvering ten opzichte van 2007-2008.

Figuur 5.7 | Totaaloverzicht deelnemersaantallen

	Uitval BO	Diploma's BO1	Aantal deelnemers BO	Nieuwe instroom BO	Vsv	% Vsv t.o.v. nieuwe instroom
2006-2007	2051	4009				
2007-2008	2059	4016	11811	3240	1059	32,6
2008-2009	1944	3909	11917	3564	1079	30,2
2009-2010	1568	3679	12056	4080	974	23,8
2010-2011	1438	3880	12057	3907	817	20,9
2011-2012	1507	4016	12353	3546	942*	26,6
2012-2013	1357	4080	12018	3718	624**	16,8**
2013-2014		4551	11480**	3598**		

* Inclusief 97 examendeelnemers

** Voorlopig aantal

Uitval

Er zijn dit schooljaar 1357 deelnemers uitgevallen uit het beroepsonderwijs, 65 uit het vavo en 168 uit Educatie. De belangrijkste redenen voor uitval zijn nog steeds gerelateerd aan de beroepskeuze: 'onjuiste opleiding gekozen' en 'beroep valt tegen', 'niveau te hoog' of 'niveau te laag' (samen 547 deelnemers, vorig jaar 635). Ten opzichte van vorig jaar is deze reden voor uitval gedaald. Verder zijn 410 (vorig jaar 398) deelnemers vertrokken op ons advies (dit is 29 procent van de totale uitval). Redenen hiervoor waren te veel verzuim (98), studieachterstand (85), ongeschiktheid voor het beroep (90) en persoonlijke omstandigheden (72).

Vervolg na behalen diploma of uitval

Van de gediplomeerden beroepsonderwijs gaat 28 procent (vorig jaar 26 procent) door met een andere opleiding na het behalen van het diploma; 72 procent verlaat het Horizon College. Er is weinig doorstroom van vavo naar beroepsonderwijs en ook de overstap van Educatie naar beroepsonderwijs kwam dit jaar nauwelijks voor.

Van de 1422 uitvallers is het volgende bekend over het vervolg na uitval:

- Van 326 deelnemers (23 procent) is onbekend wat ze gaan doen, tegen vorig jaar 320 (20 procent).
- 493 deelnemers (35 procent) geven aan dat ze gaan werken of werk zoeken, tegen vorig jaar 569 (36 procent).
- 351 deelnemers (25 procent) gaan naar een ander roc, tegen vorig jaar 361 (23 procent).

Deelnemers binnenboord houden

Het Horizon College doet van alles om deelnemers binnenboord te houden. Behalve dat iedere deelnemer een mentor heeft, bieden we ook uitgebreide voorzieningen voor tweedelijnsbegeleiding. Voorbeelden hiervan zijn beroepskeuzetesten en beroepskeuzetrajecten, schoolmaatschappelijk werk, dyslexietesten, verzuimbegeleiding, hulp bij psychosociale problemen, opvangklassen en zorgadviesteams. In het schooljaar 2012-2013 heeft 26 procent van de deelnemers van het Horizon College van zo'n voorziening gebruikgemaakt. Ruim 78 procent van de deelnemers die gebruikgemaakt hebben van een tweedelijnsvoorziening, had op 1 oktober 2013 een diploma gehaald of was nog bezig met zijn opleiding. Ten opzichte van het schooljaar 2011-2012 is dit een stijging met 2 procent.

- 111 deelnemers (8 procent) weten het nog niet, tegen vorig jaar 128 (7 procent).

5.2 Deelnemers beroepsonderwijs in aantallen

In 2013 is het totaal aantal deelnemers met 538 deelnemers gedaald ten opzichte van 2012. De daling doet zich voor in alle sectoren, met uitzondering van Purmerend. Een paar jaar geleden steeg de instroom nog. Hoogstwaarschijnlijk daalt het aantal deelnemers nu doordat met name het aantal deelnemers dat uitstroomt vanwege een diploma, niet volledig wordt gecompenseerd door de instroom van nieuwe deelnemers.

Net als in 2011 en 2012 is in 2013 het aandeel BOL-deelnemers gestegen, van ruim 72 naar ruim 77 procent. Het aandeel BBL-deelnemers

daalde in alle sectoren behalve Gezondheidszorg. Het aandeel deeltijd-BOL-deelnemers is gedaald van 1,7 naar 0,4 procent. Het aantal BOL-deelnemers steeg vooral in de sectoren Gezondheidszorg, Handel & Dienstverlening en



Techniek. Het totale aantal BBL-deelnemers is gedaald, vooral bij Handel & Dienstverlening, Techniek en Welzijn & Educatie.

In 2013 is het aandeel niveau 4-deelnemers in alle sectoren toegenomen (zie figuur 5.8 en 5.10). Als we kijken naar de absolute aantallen, dan stijgt het aantal alleen in de sectoren Handel &

Dienstverlening en Purmerend. Ook het aandeel niveau 3-deelnemers is licht gestegen. Het aantal niveau 2-deelnemers is zowel absoluut als relatief gedaald in alle sectoren. De grootste daling deed zich voor in de sector Gezondheidszorg. Ook het aantal niveau 1-deelnemers daalde. In de sector Purmerend zijn de deelnemersaantallen in alle niveaus gestegen.

In 2013 heeft het Horizon College 3.598 nieuwe deelnemers ingeschreven; dit is 120 deelnemers minder dan in 2012. Dit komt vooral voor rekening van de regio Kop Noord-Holland-Noord en West-Friesland. Daarentegen is het aantal nieuwe deelnemers uit de regio Kop Noord-Holland-Zuid wel gestegen.

Figuur 5.8 | Aantal deelnemers per sector, leerweg en niveau (peildatum 1 oktober)

Bekostigingstelling	1-10-2010	1-10-2011	1-10-2012	1-10-2013*
Totaal	12057	12353	12018	11480
<i>Per sector</i>				
Economie	2276	2278	2233	2057
Gezondheidszorg	1923	1987	2068	2021
Handel & Dienstverlening	2491	2643	2483	2407
Purmerend	549	663	719	771
Techniek	2664	2542	2310	2151
Welzijn & Educatie	2154	2240	2205	2073
<i>Per leerweg</i>				
BOL	8315	8597	8730	8863
BBL	3603	3570	3083	2567
Deeltijd-BOL	139	186	205	50
<i>Per niveau</i>				
Niveau 1	600	589	553	495
Niveau 2	3502	3514	3215	2829
Niveau 3	3160	3339	3313	3385
Niveau 4	4795	4911	4937	4771

* Deze cijfers zijn nog niet definitief vanwege accountantscontrole op de bekostigingstelling.

5.3 Deelnemers en hun kenmerken

In deze paragraaf ziet u een aantal specifieke kenmerken van ons deelnemersbestand. Hoe is de verhouding tussen mannen en vrouwen? En hoe zijn de deelnemers verdeeld over de opleidingsniveaus en de leerwegen? Ook vindt u meer informatie over het percentage allochtone deelnemers, het aantal VOA-deelnemers en de regionale herkomst van onze deelnemers.

Man-vrouwverhouding

Op het Horizon College als geheel waren er in 2013 iets meer mannelijke dan vrouwelijke deelnemers. Vergeleken met 2012 is het aandeel vrouwen bij de nieuwe deelnemers gedaald tot 46,8 procent (dit was 50,0 procent in 2012). Alleen in de sector Handel & Dienstverlening stijgt het aantal vrouwelijke deelnemers.

Kijken we naar de man-vrouwverhouding per sector (zie figuur 5.9), dan zien we dat het percentage mannen in de sector Purmerend het sterkst is toegenomen. In de sectoren Handel & Dienstverlening en Techniek is juist het percentage vrouwen heel licht toegenomen.

Figuur 5.9 | Man-vrouwverhouding (peildatum 1 oktober)

Sector	2010	2011	2012	2013*
	% M	% M	% M	% M
Economie	62,5	64,7	63,4	63,7
Gezondheidszorg	9,8	11,1	10,5	10,8
Handel & Dienstverlening	60,7	63,0	63,6	63,1
Purmerend	43,0	47,1	51,7	56,3
Techniek	93,5	93,2	92,0	91,3
Welzijn & Educatie	23,9	24,2	23,4	25,2
Totaal	52,8	53,3	51,8	52,0

* Deze cijfers zijn nog niet definitief vanwege accountantscontrole op de bekostigingstelling.

Opleidingsniveau

In 2013 is het aantal deelnemers voor niveau 3 licht gestegen, maar het aantal deelnemers in niveau 1, 2 en 4 is gedaald. Het aandeel van niveau 3 en 4 is gestegen. Het percentage deel-

nemers dat een niveau 3-opleiding volgt, is bijna gelijk gebleven. Het percentage deelnemers dat een niveau 4-opleiding volgt, is sterk toegenomen. Het percentage deelnemers in niveau 1 en 2 is in alle sectoren gedaald. Evenals in voor-

gaande jaren heeft Welzijn & Educatie van alle sectoren verreweg het hoogste percentage niveau 4-deelnemers, namelijk 76,5 procent (dit was 70,5 procent).

De verdeling over de opleidingsniveaus verschoof tussen 2008 en 2013 licht naar de niveaus 3 en 4. In 2013 volgde 17,4 procent van de deelnemers een opleiding op niveau 1 of 2 (dit was 34 procent in 2008) en 82,6 procent volgde een opleiding op niveau 3 of 4 (dit was 66 procent in 2008). Er zijn wel nog steeds grote verschillen tussen sectoren. Bij Handel & Dienstverlening studeerde in 2013 35,0 procent op niveau 1 en 2, en bij Techniek 29,3 procent. Bij Welzijn & Educatie volgt minder dan 1,5 procent een niveau 2-opleiding (zie figuur 5.10).

Het aandeel van de opleidingen op niveau 1 en 2 was bij de nieuwe instroom kleiner dan bij de totale populatie van het Horizon College. Dit komt doordat er minder deelnemers instromen

Figuur 5.10 | Percentage deelnemers per opleidingsniveau (peildatum 1 oktober)

Sector	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4	
	2012	2013*	2012	2013*	2012	2013*	2012	2013*
Economie	4,7	1,5	17,6	9,3	21,2	19,9	56,4	69,3
Gezondheidszorg	7,0	2,4	27,1	12,9	35,1	42,7	30,8	42,0
Handel & Dienstverlening	12,1	3,9	43,5	31,1	26,4	33,3	18,1	31,7
Purmerend	0,0	0,0	24,5	18,1	27,7	24,7	47,8	57,2
Techniek	0,1	0,1	41,8	28,2	28,2	29,7	30,0	42,0
Welzijn & Educatie	0,0	0,0	1,9	1,4	27,6	22,2	70,5	76,5
Totaal	4,6	1,4	26,8	16,0	27,6	28,7	41,1	53,9

* Nog niet definitief vanwege accountantscontrole op de bekostigingstelling.

in niveau 1 en 2. De deelnemers op deze niveaus zijn over het algemeen een kortere periode op school, omdat ze kortere opleidingen volgen. Hierdoor is hun aandeel in de totale populatie kleiner dan in de nieuwe instroom. Van de nieuw ingestroomde deelnemers koos ongeveer 39 procent voor niveau 1 en 2, en ongeveer 61 procent voor niveau 3 en 4. Per sector waren er wel opvallende verschillen in opleidingsniveau. Bij de sector Handel & Dienstverlening was het percentage nieuwe deelnemers op niveau 1 en 2 ruim 64 procent, bij Techniek 61 procent, bij Economie 25 procent en bij Welzijn bijna 5 procent.

Leerweg

Het percentage BOL-deelnemers steeg in 2013, zowel absoluut als relatief. Daarentegen daalde het percentage BBL-deelnemers. Dit komt vooral doordat het percentage BBL-deelnemers in de nieuwe instroom verhoudingsgewijs kleiner is

Figuur 5.12 | Percentage allochtone deelnemers (peildatum 1 oktober)

	2010	2011	2012	2013*
	% allochtoon	% allochtoon	% allochtoon	% allochtoon
Economie	23,4	19,0	18,0	16,7
Gezondheidszorg	14,1	14,4	14,2	13,5
Handel & Dienstverlening	11,1	11,5	10,1	8,4
Purmerend	8,0	8,0	8,3	8,3
Techniek	6,8	6,8	6,4	5,9
Welzijn & Educatie	9,9	10,0	10,0	9,3
Totaal	12,6	11,9	11,5	10,5

* Deze cijfers zijn nog niet definitief vanwege accountantscontrole op de bekostigingstelling.

dan in de totale deelnemerspopulatie. BBL-deelnemers vormen 14 procent van de nieuwe instroom, tegenover een kleine 22 procent van de totale populatie. Vorig jaar was 17 procent van de nieuwe instroom BBL-deelnemer. De daling van

het percentage BBL-deelnemers komt vrijwel helemaal voor rekening van de sector Techniek. Voor het grootste deel kan dit worden verklaard uit de ongunstige economische omstandigheden, waardoor het moeilijker is om een werkring te vinden.

Figuur 5.11 | Percentage deelnemers per leerweg (peildatum 1 oktober)

Sector	BOL		BBL		Deeltijd-BOL	
	2012	2013*	2012	2013*	2012	2013*
Economie	99,1	99,4	0,4	0,3	0,6	0,3
Gezondheidszorg	70,5	74,9	23,3	23,7	6,2	1,4
Handel & Dienstverlening	52,1	57,4	47,7	42,6	0,2	0,0
Purmerend	93,0	94,0	7,0	6,0	0,0	0,0
Techniek	45,0	55,4	54,9	44,6	0,0	0,0
Welzijn & Educatie	93,3	96,8	4,1	2,5	2,6	0,7
Totaal	72,6	77,2	25,7	22,4	1,7	0,4

* Deze cijfers zijn nog niet definitief vanwege accountantscontrole op de bekostigingstelling.

Allochtone deelnemers

Het percentage allochtone deelnemers in het beroepsonderwijs daalde licht in 2013 ten opzichte van 2012. In alle sectoren daalde het percentage allochtone deelnemers, met uitzondering van de sector Purmerend. Het aandeel allochtone deelnemers bleef in deze sector gelijk. Het aandeel allochtone deelnemers in het beroepsonderwijs komt overeen met het landelijk beeld.

Als we kijken naar hoe deze deelnemers zijn verdeeld over de niveaus, dan valt op dat hun

Figuur 5.13 | Percentage VOA-deelnemers (peildatum 1 oktober)

	2010	2011	2012	2013*
	%	%	%	%
Economie	19,3	17,0	13,2	12,5
Gezondheidszorg	33,5	23,5	20,7	17,5
Handel & Dienstverlening	40,8	33,2	30,3	26,4
Purmerend	14,6	10,4	10,7	13,6
Techniek	24,8	19,3	17,7	16,7
Welzijn & Educatie	1,6	1,2	1,0	1,5
Totaal	23,8	18,8	16,5	15,2

* Deze cijfers zijn nog niet definitief vanwege accountantscontrole op de bekostigingstelling.

opleidingsniveau nu al enkele jaren stijgt. Vergeleken met 2012 staat een groter deel van de allochtone deelnemers ingeschreven bij een opleiding op niveau 3 of niveau 4. In 2012 was dit 60 procent en in 2013 was dit 61 procent.

VOA-deelnemers

Het aantal VOA-deelnemers (deelnemers met een lage vooropleiding) is dit jaar gedaald met

1,3 procentpunt en absoluut met 404 deelnemers. Bij niveau 1 is het aantal VOA-deelnemers absoluut gedaald met 56 deelnemers en bij niveau 2 bedraagt die daling 240 deelnemers. Voor een groot deel hangt dat samen met de relatieve daling van het aantal nieuwe deelnemers dat staat ingeschreven voor een opleiding op niveau 1 of 2.

De daling is zichtbaar in alle sectoren, maar het grootst in de sectoren Handel & Dienstverlening en Techniek. Bij Economie, Gezondheidszorg en Handel & Dienstverlening is het aantal VOA-deelnemers vooral gedaald door het kleinere aantal deelnemers op zowel niveau 1 als niveau 2. Bij Purmerend, Techniek en Welzijn & Educatie nam het aantal VOA-deelnemers af door de daling in het aantal niveau 2-deelnemers. Bijna een kwart van onze nieuwe deelnemers is VOA-deelnemer. Deze deelnemers volgen over het algemeen relatief korte opleidingen op niveau 1 en 2, waardoor ze in het totale deelnemersbestand minder zichtbaar zijn.

Leeftijdsopbouw

In 2013 is de leeftijdsopbouw binnen het beroepsonderwijs weer verschoven. Het aantal deelnemers jonger dan 18 jaar daalt al sinds 2009, maar relatief gezien is er sprake van een lichte stijging ten opzichte van vorig jaar. Het percentage deelnemers in de leeftijdscategorie van 18 tot 23 jaar is ongeveer gelijk gebleven in vergelijking met 2012. In het afgelopen school-

Figuur 5.14 | Leeftijdsverdeling deelnemers (peildatum 1 oktober)

	2010	%	2011	%	2012	%	2013*	%
< 18 jaar	4477	37,1	4272	34,6	4081	34,0	3970	34,6
18 - 23 jaar	6317	52,4	6837	55,3	6688	55,6	6375	55,5
23 jaar en ouder	1263	10,5	1244	10,1	1249	10,4	1135	9,9
Totaal	12057		12353		12018		11480	

* Deze cijfers zijn nog niet definitief vanwege accountantscontrole op de bekostigingstelling.



jaar zijn diverse maatregelen getroffen om te voorkomen dat deelnemers jonger dan 23 jaar de school voortijdig verlaten. Daar boekt het Horizon College succes mee, zo blijkt uit cijfers van het Ministerie van OCW, maar voortijdig schoolverlaten blijft in deze leeftijdscategorie een aandachtspunt.

De leeftijdsopbouw per sector verschilt flink. Vooral de deelnemers in Gezondheidszorg en Techniek zijn relatief wat ouder. Handel & Dienstverlening, Economie en Purmerend hebben veel deelnemers jonger dan 18 jaar.

De grootste groep deelnemers is tussen de 18 en 23 jaar. Van onze nieuwe instromers is het overgrote deel (74,6 procent) jonger dan 18 jaar. Wanneer ook Educatie en vavo meegenomen worden, is 68,3 procent van de nieuwe instromers 16 of 17 jaar. Alleen in de sectoren Welzijn & Educatie en Gezondheidszorg zijn de starters ouder.

Uit welke regio's komen onze deelnemers?

De meeste mbo-deelnemers komen uit de regio's Noord-Kennemerland en West-Friesland. Daarna volgen de Kop van Noord-Holland en Zaanstreek-Waterland. De deelnemers van de sector Purmerend komen voor het grootste deel uit de regio Zaanstreek-Waterland. Het relatieve aandeel van West-Kennemerland is vrijwel

Figuur 5.15 | Aantallen bekostigbare diploma's van 2010 tot en met 2013

Diplomatelling	2010	2011	2012	2013*
Totaal	3776	3836	4004	4405
<i>Per sector</i>				
Economie	777	743	661	854
Gezondheidszorg	605	636	621	679
Handel & Dienstverlening	833	976	1172	1198
Purmerend	62	83	189	213
Techniek	973	851	781	812
Welzijn & Educatie	526	547	579	649
<i>Per leerweg</i>				
BOL	2299	2386	2445	2836
BBL	1416	1369	1414	1423
Deeltijd-BOL	61	81	145	146
<i>Per niveau</i>				
Niveau 1	340	421	388	344
Niveau 2	1342	1178	1346	1393
Niveau 3	817	918	944	1162
Niveau 4	1277	1319	1326	1506

* Deze cijfers zijn nog niet definitief vanwege accountantscontrole op de bekostigingstelling.

constant gebleven. Bij de verdeling over de sectoren is het aandeel van deelnemers uit de Kop van Noord-Holland het grootst bij de sector Techniek, net als in voorgaande jaren.

5.4 Aantal bekostigbare diploma's

In figuur 5.15 ziet u het aantal diploma's dat het Horizon College voor bekostiging aanbiedt per sector, leerweg en niveau. Hieruit blijkt dat het totale aantal diploma's in 2013 met 401 is gestegen. De stijging doet zich met name voor bij de diploma's op niveau 3 en niveau 4. Het aantal bekostigbare diploma's is gestegen in alle sectoren: Economie (+193), Gezondheidszorg (+58), Handel & Dienstverlening (+26), Purmerend (+24), Techniek (+31) en Welzijn & Educatie (+70).

5.5 Inschrijvingen Educatie

In 2012 is het totaal aantal inschrijvingen bij Educatie gedaald. Dat komt voornamelijk door dat het aantal NT1-inschrijvingen met 365 is gedaald ten opzichte van 2012. Het aantal inschrijvingen volgens de Wet inburgering (WI) is licht gestegen, evenals het aantal NT2-inschrijvingen. We zien een toename bij het vavo, bij alle opleidingen, maar vooral bij het vmbo. Het aantal NT1-inschrijvingen is gedaald in beide uitvoeringslocaties, Hoorn en Alkmaar. Het aantal NT2-inschrijvingen toegenomen door de gecombineerde NT2-trajecten. Het aantal deelnemers volgens de Wet inburgering is weer iets toegenomen. Het totale aantal vavodeelnemers is toegenomen, met 35 ten opzichte van 2012.

Figuur 5.16 | Aantal inschrijvingen per kalenderjaar volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB)

	2010	2011	2012	2013
NT1	5268	1156	925	547
NT2	650	484	630	643
Totaal	5918	1640	1555	1190

Figuur 5.17 | Aantal nieuwkomers/inburgeraars per kalenderjaar in het kader van de Wet inburgering nieuwkomers (WIN)/Wet inburgering (WI)

	2010	2011	2012	2013
WI	155	249	229	241

Figuur 5.18 | Aantal vavodeelnemers per kalenderjaar (gefinancierd vanuit de WEB, door vo-scholen en door de deelnemers zelf)

	2010	2011	2012	2013
Vmbo	126	116	102	127
Havo	323	238	260	268
Vwo	122	98	94	96
Totaal	571	452	456	491

Het aantal havodeelnemers is, na de stijging van vorig jaar, weer iets toegenomen. Het aantal vmbo-deelnemers is gestegen.

Een deel van het onderwijs aan vavodeelnemers wordt gefinancierd vanuit de WEB-budgetten; in 2013 was dit ongeveer 46 procent. Meer dan de helft van de vavodeelnemers wordt gefinancierd door het voortgezet onderwijs op basis van de Rutte-regeling. Daarbij dragen vo-scholen een

deel van de bekostiging over aan roc's voor deelnemers die ingeschreven staan bij de vo-school, maar voor wie het beter is om de schoolloopbaan te vervolgen in het volwassenenonderwijs. In 2013 gold dit voor bijna 52 procent van de vavodeelnemers. Daarnaast betaalde een deel van de deelnemers zelf voor hun opleiding; dit gold voor twaalf deelnemers, achttien minder dan in 2012.