

Beleidskader Doelmatig Portfolio "Model, Proces en Instrumenten bij jaarlijkse vaststelling opleidingsaanbod"

April 2013, versie 1.0

Het Graafschap College hanteert per september 2013 een transparant en eenduidig besluitvormingsmodel, werkwijze instrumentarium en –proces ten behoeve van een evenwichtig, rechtmatig en doelmatig instellingsportfolio.

Voor alle opleidingen en sectoren wordt hetzelfde model en instrumentarium gebruikt om jaarlijks de doelmatigheid van alle opleidingen vast te stellen. Het model wordt tevens gebruikt bij overwegingen om (onderdelen van) opleidingen te starten.

Inhoudsopgave

<u>INHOUDSOPGAVE</u>	2
<u>AANLEIDING EN DOEL</u>	3
<u>WAT IS EEN DOELMATIG OPLEIDINGSPORTFOLIO?</u>	5
<u>AGGREGATIENIVEAU VAN HET PORTFOLIOBELEID</u>	6
<u>UITGANGSPUNTEN PORTFOLIOBELEID</u>	8
<u>WERKWIJZE, BESLUITVORMINGSPROCES EN VERANTWOORDING</u>	10
<u>INDICATOREN DOELMATIG INSTELLINGSPORTFOLIO</u>	16
<u>CONSEQUENTIES PORTFOLIOBELEID</u>	19
<u>FIGUUR 1 WERKPROCES BESTAANDE OPLEIDINGEN</u>	20
<u>FIGUUR 2 WERKPROCES NIEUWE OPLEIDINGEN</u>	21
<u>BIJLAGE 1: VOORBEELD QUICK SCAN DOELMATIGHEID BESTAANDE OPLEIDING</u>	22
<u>BIJLAGE 2: VOORBEELD SCAN DOELMATIGHEID BESTAANDE OPLEIDINGEN 2013</u>	24
<u>BIJLAGE 3: VOORBEELD SCAN DOELMATIGHEID NIEUWE OPLEIDINGEN 2013</u>	26

Aanleiding en doel

In dit beleidskader worden model, procesbeschrijving en instrumenten beschreven waarmee Graafschap College op transparante wijze een blijvend, passend, evenwichtig, rechtmatig en doelmatig portfolio kan samenstellen. Met de term 'portfolio' wordt bedoeld het totaal aan opleidingen of delen daarvan (keuzedelen of maatwerk).

Het document met bijlagen is primair bestemd voor CvB en sectormanagement als verantwoordelijken voor de vaststelling van het instellingsportfolio.

Het portfoliobeleid is ondergebracht in focuslijn 1 Aanbod & Structuur van programma *Focus op Kr8*. De implementatie van de overheidsmaatregelen rond Focus op Vakmanschap maken deel uit van dit programma. Hierin staat omschreven dat instellingen werk moeten maken van een doelmatig regionaal aanbod van beroepsopleidingen. De overheid wil dat instellingen samen met het regionale bedrijfsleven keuzes maken voor een helder portfolio aan opleidingen. Van de BVE-instellingen wordt verwacht dat zij onderling, en in samenwerking met het bedrijfsleven, tot afspraken komen over concentratie en taakverdeling. Het is van belang dat het aanbod aan beroepsopleidingen is *afgestemd op de behoefte van het regionale bedrijfsleven en aansluit op de economische topgebieden uit de 'Bedrijvenbrief' van het kabinet*.

Er zijn zowel externe als interne aanleidingen om beslismodel, werkwijze, procesafspraken en instrumenten te hanteren bij de vaststelling van het instellingsportfolio. Primaire aanleiding is de eigen missie, zoals omschreven in het beleidsplan 2010-2015 en onderwijsvisie:

"Het Graafschap College biedt voor jong en oud beroepsopleidingen en educatie gebaseerd op maatwerk en structuur. We creëren voor iedereen de mogelijkheid zich maximaal te ontplooiën, vanuit de overtuiging dat iedereen talenten heeft. Zo dragen wij bij aan een zo goed mogelijke voorbereiding op beroep en werk in elke levensfase. In bredere zin willen wij aanzienlijk bijdragen aan de vitaliteit, leefbaarheid en het innoverend vermogen van de regio"

Het Graafschap College ambieert dé toonaangevende partner te zijn voor zowel individuen als bedrijven, instellingen, overheden en instanties, als het gaat om vraagstukken op het gebied van opleiding en loopbaan. Als hét regionale opleidingen- en loopbaancentrum zet zij de toon in het verbinden van onderwijs en beroep en vraag en aanbod en werkt zij actief samen met externe partijen, zodat krachtig onderwijs in en voor de regio kan worden gerealiseerd. De maatschappelijke relevantie van het opleidingsportfolio is van groot belang.

In de onderwijsvisie staan 9 uitgangspunten geformuleerd, waarvan vooral onderstaande punten van belang zijn voor het te ontwikkelen portfoliobeleid, namelijk:

- Voor ieder individu, een leven lang leren
- Onderwijs samen met de branche en maatschappelijke partners
- Gestructureerde en effectieve opleidingen
- Vakmanschap, burgerschap en ondernemerschap als pijlers
- Innovatie vanuit duurzaamheid en kwaliteit

Uit hoofde van de WEB artikelen 6.1.3 en 6.1.4 hebben BVE-instellingen sinds 2008 de wettelijke zorgplicht tot het uitsluitend aanbieden van beroepsopleidingen met arbeidsmarktperspectief. De instellingen dienen (aspirant-)studenten goed voor te lichten over de kans op werk die opleidingen bieden en verantwoordelijk voor adequate informatievoorziening bij werving en tijdens de opleiding. Bij intake en plaatsing moet actuele en realistische informatie vooraf worden aangeboden. In artikel 7.4.8 van het Toezichtkader BVE 2012 staat de zorgplicht "Regeling voor onderwijsprogramma en examens" omschreven. Binnen deze zorgplicht hangen drie aspecten samen met het arbeidsmarktperspectief, te weten: Intake en plaatsing, Studieloopbaanbegeleiding en Maatwerk.

Bij de bepaling of een opleiding doelmatig is dient een instelling rekening te houden met het arbeidsmarktperspectief in het corresponderende beroepenveld. BVE-instellingen dienen in het jaarverslag te verantwoorden welke keuzes zijn gemaakt met betrekking tot het instellingsportfolio. Mochten instellingen (herhaaldelijk) niet voldoen aan genoemde zorgplicht, dan heeft OI/OCW als uiterste dwangmiddel tot haar beschikking de stopzetting van de bekostiging van onrendabele, kleine opleidingen.

De stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) heeft op dit onderwerp adviezen uitgebracht aan de minister van onderwijs. Deze adviezen gaan uit van het principe dat het gesprek over doelmatigheid moet plaatsvinden tussen onderwijs en bedrijfsleven, de zogenoemde regionale tafels. In die dialoog zou het moeten gaan over de afweging en interactie tussen veel verschillende belangen en invalshoeken.

Van essentieel belang is dat Graafschap College op basis van zelfregulering een transparant systeem hanteert bij de samenstelling van het portfolio met duidelijke criteria en spelregels, en bovenal een goede afstemming realiseert met het regionale bedrijfsleven en de vijf collega-roc's in Gelderland.

Wat is een doelmatig opleidingsportfolio?

Doelmatigheid staat voor het zo effectief en efficiënt mogelijk realiseren van specifieke doelen. Het aanbod in het beroepsonderwijs komt tot stand door een complexe interactie tussen verschillende aansturingmechanismen, actoren en doelen. De overheid kijkt of de BVE-instellingen met de inzet van publieke middelen op effectieve wijze de publieke doelstellingen realiseren. Het bedrijfsleven beoordeelt doelmatigheid vanuit de invalshoek of de opleidingen voldoende en goed gekwalificeerd personeel afleveren. Voor studenten is de keuzevrijheid een groot goed. En als school is Graafschap College verantwoordelijk voor de kwaliteit en organiseerbaarheid van de opleidingen gegeven de beschikbare middelen.

Er is sprake van een macrodoelmatig opleidingsaanbod indien het resultaat van de beslissingen op alle indicatoren efficiënt is. Kortom, er worden hoge eisen gesteld aan het besluitvormingsproces binnen onze instelling, aangezien (soms tegenstrijdige) belangen van betrokken partijen tegen elkaar afgewogen moeten worden.

De landelijke discussie wordt nogal eens verengd tot de zogenoemde kleine opleidingen met structureel weinig studenten, die soms ook nog door instellingen op meerdere locaties worden aangeboden. Maar ook opleidingen met een hoge instroom kunnen onderwerp van gesprek zijn in geval van een lage arbeidsmarktrelevantie. Speciale landelijke aandacht bestaat voor de zogenoemde unieke, kleine opleidingen. Hier gaat het om zeldzame, specialistische beroepsopleidingen een reëel arbeidsmarktperspectief die beschermd moeten worden tegen onnodige concurrentie. SBB en overheid studeren momenteel op maatregelen die het voortbestaan van dit soort opleidingen moeten garanderen.

Op basis van een model van één van de partners (Rijn IJssel) in het samenwerkingsverband Gelderse ROC's wordt gewerkt met de begrippen **standaard, specifiek en select** aanbod. Per ROC is een notitie opgesteld waarin het profiel van de instelling is uitgewerkt en het standaard, specifiek en select aanbod voor 2013 staat beschreven.

Standaardopleidingen zijn opleidingen met een goede toegankelijkheid omdat vrijwel elke ROC deze aanbiedt. Doorgaans zijn het opleidingen met relatief veel studenten.

Specifieke opleidingen worden door enkele Roc's aangeboden vanwege een beperkte(re) vraag. Deze opleidingen worden meestal aangeboden vanwege historie of een specifieke regionale vraag vanuit het bedrijfsleven.

Selecte opleidingen worden slechts door enkele Roc's in het land aangeboden op kleinschalige basis. Deze opleidingen worden vaak aangeboden vanwege historie of een specifieke regionale vraag vanuit het bedrijfsleven.

Aggregatieniveau van het portfoliobeleid

Bij de jaarlijkse vaststelling van het instellingsportfolio moet duidelijk zijn op welk aggregatieniveau beslissingen worden genomen. Termen die hier een rol spelen zijn onder andere: domeinen, kwalificatiedossiers, kwalificaties, studierichtingen, beroepsgroepen, opleidingen, keuzedelen, enzovoorts. In deze paragraaf wordt de keuze voor dit beleidsterrein gemaakt op het niveau van een kwalificatie oftewel een opleiding.

Aangezien het doel van een doelmatig portfolio erop gericht is dat een bve-instelling haar aanbod jaarlijks afstemt op de wensen en belangen van studenten en bedrijfsleven zijn de kwalificatiestructuur en kwalificatiedossiers van doorslaggevend belang.

Met ingang van schooljaar 2014-2015 worden alle kwalificatiedossiers in een nieuw, uniform model gestoken. Het nieuwe model kwalificatiedossier bestaat uit drie delen: de basis, het profiel en de keuze. De basis bevat informatie die voor een groep beroepen in dat dossier nodig is. De verschillen tussen die beroepen zijn uitgewerkt in het profiel. Het keuzedeel is een verrijking van het diploma. De tot nu toe gebruikelijke indeling naar deel A, B, C en D verdwijnt in het nieuwe kwalificatiemodel.

Basis

De basis van het kwalificatiedossier bestaat uit beroepsgerichte taken en generieke kwalificatie-eisen (talen, rekenen, loopbaan & burgerschap) waarvan de kwalificatie-eisen door de overheid worden bepaald. De beroepsgerichte taken beschrijft de kerntaken, werkprocessen en de vakkennis, vaardigheden en houdingsaspecten die alle beroepsbeoefenaren in de betreffende beroepengroep delen. Dit weerspiegelt als het ware het 'wezen' van de beroepengroep. Samen met de generieke kwalificatie-eisen vormen de beroepsgerichte taken ten minste plm. 50% van de studiebelastinguren (richtlijn = 35% beroepsgerichte taken en 15% algemene basistaken).

Profiel

Naast gemeenschappelijke elementen zijn er ook verschillen tussen de beroepen (kwalificaties) die deel uit maken van het dossier. Die specifieke kenmerken van de kwalificatie worden beschreven in het profiel. Profiel en basis vormen samen de kwalificatie. De naam van het profiel valt samen met de naam van de kwalificatie. Het profiel bestaat (uitsluitend) uit beroepsgerichte taken. De omvang van profielen kan variëren en is afhankelijk van het karakter van het dossier. De naam van het profiel wordt vermeld op het diploma.

Keuze

Tot slot hoort bij het kwalificatiedossier een keuzedeel. Met de keuze versterkt de mbo' er zijn of haar arbeidsmarktpositie als startend beroepsbeoefenaar. Met het keuzedeel kan snel en flexibel ingespeeld worden op actuele arbeidsmarktontwikkelingen, of doorstroming binnen het mbo of naar het hbo. De keuze is onderdeel van examinering. Er zijn grofweg drie opties:

- De keuze is een gehele of gedeeltelijke kerntaak uit een bestaande kwalificatie;
- De keuze is afgeleid van taal- en rekeneisen of de loopbaan- en burgerschapsdoelen;
- De keuze heeft geen basis in de bestaande kwalificatiestructuur.

De nieuwe indeling van de dossiers in basis, profiel en keuze zal ervoor zorgen dat kwalificaties en/of kwalificatiedossiers op een andere manier samengevoegd gaan worden. Voor scholen levert dit houvast op voor een doelmatige opleidingsorganisatie. In elk kwalificatiedossier worden de gemeenschappelijke kenmerken duidelijk uitgewerkt in basis, en in het profiel staat aangegeven wat specifiek is voor de uiteindelijke kwalificatie. Hieronder geven wij een voorbeeld zoals beschreven in opleidingsdomein 15 = Zorg & Welzijn (zie website Mbo raad thema domeinen).

- Opleidingsdomein Zorg & Welzijn

Een domein is een samenhangend geheel van kwalificatiedossiers die zijn gericht op en van belang zijn voor eenzelfde bedrijfstak of groep van bedrijfstakken.

Dit domein bevat vijf studierichtingen, te weten:

- Verpleging & Verzorging
- Gezondheidsondersteuning
- Pedagogisch werk
- Cultureel werk
- Maatschappelijke Zorg

Het laatstgenoemde domein, Maatschappelijke Zorg, kent weer 3 afzonderlijke kwalificaties die in één kwalificatiedossier staan beschreven, te weten:

- Medewerker maatschappelijke zorg
- Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg
- Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen

Deze paragraaf afsluitend is de conclusie dat het **interne** besluitvormingsproces over de samenstelling van het instellingsportfolio gericht wordt op het niveau van de kwalificatie, zijnde het basisdeel plus profieldeel in een kwalificatiedossier. In het vervolg van deze notitie zal dus worden uitgegaan van de kwalificatie en hiervoor wordt de term **opleiding** gebruikt.

Indien voor een gehele studentengroep een zelfde keuzedeel wordt gewenst, kan ook dit keuzedeel uitmaken van het besluitvormingsproces.

Hierbij wordt opgemerkt dat het voorlopig voor de hand ligt om het afstemmingsoverleg met de collega Gelderse Roc's over de onderlinge portfolio's te voeren op het niveau van studierichtingen.

Uitgangspunten portfoliobeleid

Besluitvorming op grond van kwantitatieve en kwalitatieve analyse van gelijke indicatoren

Het opleidingsaanbod is een uitkomst van interactie tussen betrokken regionale partijen en belangen. Besluitvorming vindt plaats aan de hand van een zogenoemde multi-criteria-analyse, waarin rekening wordt gehouden met de belangen van verschillende belanghebbenden. Ter ondersteuning van het besluitvormingsproces worden meerdere gegevens gebruikt van zowel kwalitatieve (bijvoorbeeld regionale tafels en publicaties) als kwantitatieve aard (zoals landelijke data SBB en Qlikview).

Het periodiek samenstellen van het portfolio kan niet worden aangepakt door een eendimensionale of puur kwantitatieve aanpak. Doelmatigheid van het portfolio wordt door Graafschap College opgevat als een afspraak en niet als een objectief gegeven. Belanghebbende partijen overleggen op sectorniveau om tot een evenwichtige afspraak te komen en de weging van alle 'harde' en 'zachte' indicatoren van het aanbod wordt vastgelegd.

De innovatieve, strategische en maatschappelijke kracht van het portfolio

Volgend uit de missie wil het Graafschap College met haar portfolio bedrijven en instellingen helpen de markt positief te beïnvloeden. Door het innovatief vermogen van het regionale bedrijfsleven te versterken kan Graafschap College haar steentje bijdragen aan de sociaal-economische kracht van de regio en daarmee het tegengaan van krimp. Macrodoelmatigheid is voor het Graafschap College vooral ook 'microdoelmatigheid' door aansluiting op de regionale behoefte en bedrijven te helpen de markt te richten. Dat zou kunnen betekenen dat op de korte termijn niet-doelmatige opleidingen toch deel uit (blijven) maken van het instellingsportfolio, omdat innovatieve, maatschappelijke en/of strategische voordelen op de (middel-)lange termijn worden verwacht.

Begrensde toepassing bij niet-bekostigde opleidingen

Alle opleidingen worden jaarlijks geanalyseerd volgens de voorgeschreven procesbeschrijving, werkwijze en instrumenten. Bij het vaststellen van (delen van) het niet-bekostigde opleidingsaanbod wordt tussentijds het model gehanteerd bij het starten van (delen van) opleidingen die de omvang van het procuratierecht van de sectordirecteur overschrijden, of meer dan eenmalig worden aangeboden.

Regionaal overleg tussen de 6 Gelderse Roc's

De besturen van de Gelderse ROC 's overleggen sinds 2010 binnen het kader van doelmatigheid met als doel het in gezamenlijkheid en individueel optimaliseren van het instellingsportfolio. Afspraak is dat het opstarten van nieuwe opleidingen vooraf met de Gelderse partners wordt besproken. Eventuele witte vlekken in het opleidingenportfolio van de Gelderse ROC 's worden in kaart gebracht. Ook worden relevante ontwikkelingen besproken die wellicht een nieuwe opleiding mogelijk of noodzakelijk maken, inclusief de manier hoe daar door de Gelderse ROC 's mee omgegaan kan worden.

Door het bestaande opleidingenportfolio te toetsen aan de criteria studentenaantal, arbeidsmarktperspectief regio oost, jaarresultaat en marktaandeel hebben de Gelderse ROC' s een kwantitatieve analyse kunnen maken van het huidige opleidingen aanbod. Tijdens de bespreking van het opleidingenportfolio zijn daar de criteria "bereikbaarheid/toegankelijkheid" en "doorstroom naar hbo" aan toegevoegd.

Overleg met bedrijven en instellingen op instellingsniveau, Diner Pensant

De wensen en behoeften van het regionale bedrijfsleven op dit onderwerp zijn van het grootste belang. Graafschap College organiseert al meerdere jaren het Diner Pensant. Met deze bijeenkomsten regisseert het Graafschap College ontmoetingen tussen vertegenwoordigers van branches en het management van verwante opleidingen. Graafschap College onderhoudt goede relaties met het regionale bedrijfsleven en sluit daarmee al aan op één van de pijlers van het doelmatigheidsbeleid. In dit verband wordt landelijk gesproken van 'regionale tafels'. De laatste bijeenkomst in november 2012 stond geheel in het teken van het aanbod van het Graafschap College en de mate waarin het aanbod aansloot op de wensen en behoeften van het bedrijfsleven. Deelnemers leverden op enthousiaste wijze input wat goed gaat, wat beter kan en welke kansen beslist gegrepen moeten worden. De resultaten van de bijeenkomsten worden door Graafschap College gebruikt bij de samenstelling en inrichting van het aanbod. Onderdeel van het beleid is een werkwijze om het instellingsportfolio op structurele wijze tijdig te bespreken met bedrijven en instellingen. Graafschap College zal in dit verband de regisserende rol van Onderwijsadviesraden versterken en structureren. Mandatering moet worden georganiseerd.

Minimale belasting voor de sectoren

De werkzaamheden als gevolg van gestelde eisen aan de doelmatigheid van het instellingsportfolio mogen niet leiden tot een te grote tijdsinvestering en belasting voor de sector. Daarom wordt gekozen voor een Quick Scan waarmee doelmatige opleidingen worden onderscheiden van opleidingen die nader onderzocht dienen te worden. De verwachting is dat daarmee met geringe inspanningen het gros van de opleidingen de doelmatigheidstoets kan doorstaan en een kleiner aantal opleidingen nader geanalyseerd moet worden. De dienst Beleid & Onderwijs levert een belangrijke ondersteunende taak door het aanleveren van relevante data en het ondersteunen van het sectormanagement bij het formuleren van het portfoliovoorstel.

Voor het starten van nieuwe opleidingen is aanvullend op de indicatoren van bestaande opleidingen een haalbaarheidsonderzoek vereist. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door de dienst B&O in samenwerking met het betrokken opleidingsteam en het bedrijfsleven.

Kernelementen beleid en strategie

Voor het portfolio-beleid van het Graafschap College zijn de volgende kenmerken uitgangspunt:

- Toekomstgericht (gericht op idealen, wensen, oplossingen voor gesignaleerde problemen).
- Dynamisch (continu proces, want problemen en inzichten veranderen).
- Doelbewust (weten wat en hoe je dat wilt bereiken).
- Interactief (voor succes is steun/draagvlak van alle betrokkenen nodig).

Grofweg samengevat worden in de literatuur drie beleidsmodellen onderscheiden, namelijk:

- a. het rationele model;
- b. het incrementele model;
- c. het mixed model, ook wel mixed scanning model genoemd.

*Het **mixed scanning model*** sluit perfect aan op de missie en visie van het Graafschap college en is gebruikt in de totstandkoming en uitvoering van het portfoliobeleid. Het model combineert de rationele benadering en de incrementele benadering. Zowel proces en inhoud in de besluitvorming behoeven aandacht. Het gaat erom kennis te leveren die inhoudelijk bijdraagt aan de oplossing van problemen en die specifiek toegespitst is op elementen in de beleidscyclus. Onderzoek is relevant maar dient zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderdelen te bevatten. Dit geldt voor vraagstelling, methoden, design, uitvoering en interpretatie van resultaten. Naast het instrumenteel nut van onderzoeksresultaten moeten ook altijd andere informatiebronnen nuttige strategische, indirecte of conceptuele informatie rond de proceskant bieden. Denk aan informatie over relaties tussen en belangen van stakeholders, netwerken, politieke verhoudingen en belangen.

Centraal in deze benadering staat dat voortdurend in dialoog blijven, voortdurend in gesprek blijven van groot belang is. En in dat proces van 'in dialoog blijven' tussen de diverse belangengroepen kan onderzoek een rol spelen mits het 'op maat' wordt gemaakt voor het beleidsproces. Dit heeft onder meer als consequentie dat het midden- en hoger management sensitief moet zijn voor nieuwe initiatieven en ideeën van onderwijspersoneel en andere betrokkenen.

Evaluatie

Met dit beleidskader is het model, procesbeschrijving en instrument beschikbaar voor de bepaling van het portfolio. Gedurende de eerste uitvoering van het kader zal de dienst B&O een evaluatie uitvoeren en eventueel verbetervoorstellen formuleren ten behoeve van de volgende beleidscyclus. Bij deze evaluatie worden sectormanagement, stafmedewerkers, bedrijfsleven en CvB betrokken.

Werkwijze, besluitvormingsproces en verantwoording

Werkwijze

Het starten, behouden of stoppen van een opleiding, combinatietraject, keuzedeel of deelopleiding volgt ieder jaar de werkwijze, spelregels en instrumenten zoals vastgelegd in dit document.

Opleidingen kunnen worden ingedeeld op verschillende gronden. Zo biedt het college bekostigde, publieke én niet-bekostigde, private opleidingen aan. Voor de doelmatigheidstoets maakt dit verschil niet uit en worden beide typen opleidingen langs dezelfde meetlat gelegd. Criteria zijn dezelfde, de weging kan echter verschillen.

Een ander onderscheid is dat van bestaande versus nieuwe opleidingen. Hier speelt een rol dat bij de aanvraag van nieuwe opleidingen geen gegevens bekend zijn op het gebied van kwaliteit, instroom, volume en rendement. Voor een schematische weergave van de werkwijze wordt verwezen naar figuur 1 verderop in deze notitie.

Stap 1: 1^e fase = Quick Scan Bestaande Opleidingen(bijlage 1)

Ieder jaar worden alle bestaande (private en publieke) opleidingen getoetst met een Quick Scan op de indicatoren Instroom, Volume, Arbeidsmarktrelevantie, Rechtmatigheid en Rendement. De dienst B&O levert per opleiding de ingevulde Quick Scan aan de sectormanager, die vervolgens de conclusie trekt en daarmee een voorstel formuleert over continuering van de opleiding of nader onderzoek. In de Quick Scan staat tevens beschreven welke uitkomst vorig jaar is behaald voor deze opleiding. Omdat het instrument dit jaar voor het eerst wordt gebruikt, is geen uitkomst van de vorige procedure beschikbaar. Uiteindelijk moeten alle ingevulde Quick Scans door het CvB worden geaccordeerd.

Stap 2: 2^e fase = Nader onderzoek doelmatigheid Bestaande Opleidingen (bijlage 2)

Aan de hand van de Quick Scan zijn de opleidingen geselecteerd die in aanmerking komen voor een nader doelmatigheidsonderzoek. Dit gebeurt aan de hand van een Scan Doelmatigheid Bestaande Opleidingen en een Scan Doelmatigheid Nieuwe Opleidingen (zie bijlagen 2 en 3). Deze scans zijn uitgebreider dan de Quick Scan omdat op meer indicatoren gemeten wordt. De scan voor bestaande opleidingen kent meer indicatoren dan de scan voor nieuwe opleidingen, maar aan de laatste zit een haalbaarheidsonderzoek vast. Bij beide toetsingen wordt expliciet gevraagd naar de belangrijkste conclusies vanuit de dialoog met het werkveld (Diner Pensant, Achterhoek 2020 en/of POA). Indien beschikbaar kunnen extra gegevens uit publicaties en brancheonderzoeken worden toegevoegd.

Ook bij stap 2 zal de dienst B&O de toets invullen en aanleveren bij het sectormanagement ter ondersteuning van de eindconclusie en het beargumenteerde voorstel aan CvB voor continuering van een bestaande opleiding of het starten van een nieuwe opleiding.

Stap 3 Doelmatigheids-scan Nieuwe Opleidingen (bijlage 3)

Aanvragen voor nieuwe opleidingen moeten vergezeld gaan met de resultaten van door de dienst B&O uitgevoerde haalbaarheidsonderzoeken. Een nieuw gestarte (deel van) opleiding wordt na één uitvoering opnieuw getoetst. Voor alle nieuwe opleidingen gelden additionele eisen met name communicatieplanning en haalbaarheidsstudie.

Stap 4 Samenvatting en evaluatie

Ieder jaar nadat het totale instellingsportfolio is vastgesteld produceert B&O voor sectormanagement en CvB een overzicht van alle genomen beslissingen en argumenten. Dit rapport draagt bij aan het voortschrijdende inzicht van betrokkenen en de interne verantwoording.

Het besluitvormingsproces

Hieronder worden de uitwerkingen gegeven van het besluitvormingsproces voor respectievelijk het beoordelen van de doelmatigheid van bestaande en nieuwe opleidingen.

Proces bij bestaande opleidingen:

- Dienst B&O levert ingevulde Quick Scans van alle opleidingen aan bij sectordirecteur.
- Sectordirecteur / sectormanagement trekt conclusies op alle Quick Scans en filtert de opleidingen uit die nader onderzocht worden met de doelmatigheidstoets.
- Dienst B&O voert doelmatigheidsscan uit op de geselecteerde opleidingen
- Sectordirecteur / sectormanagement trekt conclusies op doelmatigheidsscans en formuleert adviezen voor CvB over alle onderzochte opleidingen.
- CvB besluit, deelt besluit mede aan DR en consulteert regionale tafel (POA, diner Pensant).
- CvB besluit, deelt besluit mede aan DR
- Sectordirecteur koppelt terug aan sectormanagement en legt het uiteindelijke sectorcomplex van opleidingen voor ter consolidatie aan regionale tafel (diner Pensant, POA).

Proces bij aanvraag nieuwe opleiding:

- Sectordirecteur start proces op basis van input, bijvoorbeeld regionale tafel, publicaties en overleg met het sectormanagement-team
- B&O start haalbaarheidsonderzoek, na akkoord van CvB.
- Sectordirecteur legt de propositie, bestaande uit de aankondiging en ingevuld document Scan Nieuwe Opleiding (bijlage 3), ter advies voor aan de DR
- CvB besluit, deelt besluit mede aan DR en consulteert de regionale tafel
- CvB besluit na beoordeling advies regionale tafel en deelt besluit mede aan DR
- Sectordirecteur koppelt terug aan sectormanagement en legt voor ter consolidatie aan regionale tafel.

Op de volgende pagina in staan de taken en verantwoordelijkheden van de diverse betrokkenen kort beschreven in schema 1. Het werkproces inclusief planning worden in figuur 1 weergegeven.

Schema 1: Taken en Verantwoordelijkheden betrokkenen

<p>Sectormanagement (i.c. sectordirecteur):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verantwoordelijke beleidscyclus sector-portfolio - Continue in contact met Regionale tafels / bedrijfsleven (sonderen wensen / behoeften) - Informeert en adviseert CvB tijdig en volledig over continueren, aanpassen of stoppen opleidingen sector - Adviseert CvB tijdig en volledig over nieuwe opleidingswensen 	<p>Beleid & Onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Controle op voortgang periodieke uitvoering portfoliobeleid - Uitvoering Quick Scans en Doelmatigheidsscan - Uitvoering haalbaarheids-onderzoeken nieuwe opleidingen - Jaarlijkse evaluatie werkwijze en uitkomsten portfoliobeleid
<p>College van Bestuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eindverantwoordelijke vaststelling sector- en instellingsportfolio - Consultatie en organisatie regionale tafels (samen met sectormanagement) - Tijdige informatie en besluitvorming Directieraad - Afstemming samenwerkingsverband Gelderse ROC's - Legt verantwoording af aan Raad van Toezicht 	<p>Regionale tafels: (Achterhoek 2020, POA, Diner Pensant)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gevraagde en ongevraagde advisering portfolio op opleidings-, sectoraal- en instellingsniveau

Verantwoording

Het begrip meervoudige publieke verantwoording wordt doorgaans uiteengelegd *in interne, verticale en horizontale verantwoording*.

Interne verantwoording is de verantwoording die aan het college van bestuur wordt afgelegd en vanuit het college van bestuur aan de Raad van Toezicht (RvT). De jaarlijkse vaststelling van het opleidingsaanbod, en de toetsing daarvan aan de missie en visie van de instelling, is bij uitstek een onderwerp voor de agenda van CvB en RvT.

Verticale verantwoording leggen de mbo-instellingen af aan de rijksoverheid en de onderwijsinspectie. De Wet Educatie en Beroepsonderwijs schrijft voor dat een mbo-instelling jaarlijks een jaarverslag moet vaststellen en openbaren.

Horizontale verantwoording leggen de mbo-instellingen af aan de belanghebbenden in de maatschappelijke omgeving en andere regionale partijen zoals POA, Profijt, gemeentes, Achterhoek 2020, Kamers van Koophandel. De wijze waarop het Graafschap College de horizontale dialoog organiseert en welke activiteiten in dit kader worden uitgevoerd zijn vastgelegd in het geïntegreerd jaarverslag, volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

De horizontale dialoog over macrodoelmatigheid wordt op verschillende niveaus gevoerd. Op *Strategisch niveau* voert het CvB gesprekken met regionale partners en gemeenten aan regionale tafels en het Diner Pensant.

Daarnaast vinden structurele gesprekken plaats met de 5 Gelderse Roc's (plus ROC Twente en Duitse collega-instellingen). Hierin is op bestuurlijk niveau de verplichtende afspraak gemaakt dat plannen van een ROC voor een nieuwe opleiding besproken wordt met de collega's.

Op *Sectoraal, regionaal niveau* spreken sectormanagement en CvB met onderwijsadviesraden, branche organisaties en regionale werkgevers- en werknemersorganisaties. De dialoog wordt gevoed door gesprekken op het uitvoeringsniveau: tussen de instelling, leerbedrijven en gemeenten over de gang van zaken bij de uitvoering van de opleiding.

Op *Sectoraal, landelijk niveau* is Graafschap College ruim vertegenwoordigd door CvB, sectordirecteuren, opleidingsmanagers en seniordocenten in landelijke, sectorale overlegcircuits zoals de MBO Raad, kenniskringen, bedrijfstakgroepen, kenniscentra en paritaire commissies. In deze overlegcircuits komt de marktrelevantie van opleidingen aan bod.

Bij een goede uitvoering van het onderwijs en het opereren als maatschappelijke organisatie hoort een permanente dialoog van de mbo-instelling met belanghebbenden, te weten:

- prioritaire belanghebbenden: de studenten
- interne belanghebbenden: medewerkers
- externe verticale belanghebbenden: de rijksoverheid en toezichthoudende instanties
- externe horizontale belanghebbenden: het afnemende beroepenveld, de lokale overheid, aanbieders van publieke diensten en producten (zoals re-integratiebedrijven, centra voor werk en inkomen, instellingen voor jeugdzorg en jeugdhulpverlening), regionale werkgevers- en werknemersorganisaties, brancheorganisaties in het bedrijfsleven, het toeleverend onderwijs (voortgezet onderwijs), het afnemend onderwijs (hoger onderwijs)

Centraal element in de horizontale dialoog en de afstemming onderwijs-arbeidsmarkt is de regionale tafel. De regionale tafel wordt georganiseerd en gecoördineerd door het Graafschap College met medewerking van het POA. Het POA, als vertegenwoordiger van de arbeidsmarkt inventariseert in samenspraak met het Graafschap College de externe horizontale belanghebbenden.

De regionale tafel komt ten minste eens per jaar samen tijdens het Diner Pensant. De agenda wordt opgesteld door het Graafschap College en ter goedkeuring voorgelegd aan de sectoren en de partners van de horizontale dialoog, met name de onderwijsadviesraden.

De agenda betreft tenminste het jaarverslag, de benchmark, de inventarisatie van vragen uit de arbeidsmarkt (wat is goed, wat kan beter, wat moet stoppen, wat zijn de niet te missen kansen) Er is een klein onderscheid tussen privaat en publiek traject. Een privaat traject of opleiding doorloopt de procedure, komt ter tafel als het investeringsbedrag groter is dan het procuratierecht van de sectordirecteur of als de opleiding of het traject meerdere malen wordt aangeboden.

Voor het leveren van input en het beoordelen van opleidingsplannen is een meer prominente en structurele rol van de Onderwijsadviesraden op het juiste aggregatieniveau gewenst. Dit impliceert dat deze adviesorganen per studierichting of branche worden georganiseerd en dat

vanuit het bedrijfsleven personeelsfunctionarissen en (operationeel) leidinggevenden zitting nemen.

Indicatoren doelmatig instellingsportfolio

Er zijn vele indicatoren in verband te brengen met doelmatigheid van het portfolio. Voor het besluitvormingsproces is het van belang om slimme keuzes te maken zodat een beperkt aantal indicatoren worden meegenomen in het model.

Een goed portfoliebeleid bestaat uit een Multi-criteria-analyse en weging van zowel kwantitatieve als kwalitatieve indicatoren. Hieronder worden de indicatoren beschreven die wij gebruiken bij de vaststelling van het portfolio, zie bijlagen 1 tot en met 3.

1. *Landelijke en regionale arbeidsmarktrelevantie.*

De beroepskwalificatie als taakstelling voor alle mbo-instellingen wil zeggen dat studenten opgeleid worden tot beroepsbeoefenaren met voldoende arbeidsmarktperspectief. Met andere woorden: maken zij een redelijke kans op werk in het beroep waarvoor zij opgeleid zijn?

Hiertoe zijn meerdere gegevensbronnen beschikbaar, zoals de sets doelmatigheidsinformatie van SBB over de kans op werk en de kans op stage. Deze gegevens zijn per regio, sector en kwalificatie beschikbaar en afkomstig uit informatiebronnen van ROA, DUO, Kenniscentra en UWV. Die cijfers bieden een momentopname van de arbeidsmarkt en moeten genuanceerd beoordeeld worden. Zo bedroeg de jeugdwerkloosheid in 2011 nog 9,8 procent, in januari 2013 is dat opgelopen tot 15%. De werkloosheid slaat extra hard toe bij schoolgaande jongeren op zoek naar een stage of leerwerkbaan en jongeren zonder startkwalificatie. In het huidige economische klimaat is de arbeidsmarkt voor vele beroepsgroepen weinig rooskleurig, maar dat is geen statisch gegeven.

Door het thema arbeidsmarktrelevantie op de agenda te plaatsen van regionale netwerken (POA, Achterhoek2020, OAR, Diner Pensant) worden de kwantitatieve gegevens nader verklaard, en kunnen met name de verwachte ontwikkelingen worden verkend. Aldus ontstaat voortschrijdend inzicht over de huidige en toekomstige arbeidsmarktrelevantie door een gerichte dialoog met regionale werkgevers over (regionale) trends in specifieke werkvelden of sectoren.

2. *Maatschappelijke en/of sociale relevantie.*

Graafschap College rekent de sociaal-integratieve en maatschappelijke doelstelling van het onderwijs nadrukkelijk tot haar missie. Door aantrekkelijk beroepsonderwijs worden jongeren beter voorbereid op hun toekomstige plek in de maatschappij en het biedt hen een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Denk daarbij aan het taal- en rekenonderwijs, burgerschap en het stimuleren van ondernemend gedrag. Ook het aanbieden van passend onderwijs voor kwetsbare groepen jongeren past binnen de doelstellingen van het college.

3. *Rechtmatigheid*

Dit is een absolute voorwaarde voor de bekostigde opleidingen, waarmee wordt bedoeld dat deze indicator altijd positief beantwoord moet zijn. Met andere woorden: iedere bekostigde

opleiding moet voldoen aan de bekostigingsvoorwaarden en er moet een corresponderend kwalificatiedossier beschikbaar zijn.

4. *Regionale spreiding*

De bereikbaarheid van de school is afhankelijk van afstanden, vervoer en infrastructuur. Voor GC betekent dit dat hogere eisen worden gesteld aan de toegankelijkheid van het onderwijs door het aanbieden van opleidingen op meerdere locaties.

5. *Loopbaanbeleid*

Graafschap College streeft een loopbaanbeleid na waardoor studenten gebruik kunnen maken van doorlopende leerroutes. Dat kan zijn van vmbo naar mbo en van mbo naar hbo, maar ook binnen het mbo naar een hoger niveau. In het portfolio-beleid wordt rekening gehouden met deze doorstroomrelevantie. In dit verband wordt ook wel de term Kwalificatiewinst genoemd, zijnde het percentage studenten dat na een behaald diploma in mbo of hbo doorstudeert.

6. *Aantal deelnemers*

Er bestaat geen officiële of opgelegde norm van het aantal studenten. Een regelmatig gebruikte norm in onderzoek is 18 studenten over alle niveaus/jaargroepen opgeteld per kwalificatie. De norm wordt in de doelmatigheidstoets gebruikt als signaleringsnorm. Dat wil zeggen dat het hier gaat om een norm waarmee bepaald wordt of nader onderzoek gerechtvaardigd is.

7. *Instroom / doorstroom vanuit vmbo*

Via Qlikview zijn over meerdere jaren betrouwbare gegevens beschikbaar over de doorstroom per regio / gemeente van vmbo naar Graafschap College, en specifiek naar welke opleidingen en studierichtingen. Op basis van deze gegevens kan op de korte termijn een redelijke voorspelling gemaakt worden van het aantal instromende vmbo'ers.

8. *Kwaliteit (diplomaresultaat, notering keuzegids, breed / smal opleiden etc.)*

Graafschap College kent een degelijk kwaliteitssysteem. Voor de doelmatigheidstoets wordt gebruik gemaakt van output-cijfers op het diploma-rendement, studenttevredenheid en resultaten van interne en externe audits.

9. *Strategische relevantie*

Graafschap College ambiert een prominente rol in de regio door het leveren van een innovatieve en creatieve bijdrage aan de economische ontwikkeling van de regio. Opleidingen kunnen innovatieve en creatieve tendensen in het regionale bedrijfsleven versnellen. Opleidingen zijn niet alleen reactief, in de zin van volgend op wensen van bedrijfsleven, maar kunnen ook actief de wensen van het bedrijfsleven beïnvloeden en zelfs in gang zetten.

10. Afhankelijkheid van andere opleidingen

Opleidingen kunnen qua inhoud en uitvoering sterk gerelateerd zijn aan andere opleidingen binnen het portfolio van de instelling. Dat zou er bijvoorbeeld toe kunnen leiden dat een opleiding op zichzelf te weinig studenten heeft, maar in combinatie met een 'zuster-opleiding' hoeft dat geen probleem te zijn. Een ander voorbeeld is dat een niet-doelmatige opleiding de kennis en inhoud vertegenwoordigd voor een verwante opleiding, die wel doelmatig is.

11. Mogelijkheden BPV

De beschikbaarheid van voldoende en goede stageplaatsen en leerbanen is een voorwaarde voor het leertraject, maar evenzeer een goede indicatie over de arbeidsmarktrelevantie van een opleiding.

12. Businesscase gerelateerde criteria

Voor iedere bve-instelling geldt uiteraard dat het totale instellingsportfolio qua personeel, infrastructuur en financiën uitvoerbaar is. Hierbij gelden de volgende items:

- Omvang; investeringsbedrag (\geq procuratierecht sectordirecteur)
- Frequentie: aantal keren dat opleiding of traject wordt aangeboden)
- Rendement op korte, dan wel lange termijn
- Financiële dekking; zijn er investeringen mogelijk vanuit het bedrijfsleven; mogelijkheden tot publiek-private samenwerking
- Personele haalbaarheid (beschikbaarheid personeel kwantitatief en kwalitatief)
- Organiseerbaarheid, uitvoerbaarheid (o.a. faciliteiten, huisvesting)
- Kosten efficiëntie

Voorlichting en intake/toelating

Vanuit de wettelijke zorgplicht zijn bve-instellingen verplicht (aspirant-)leerlingen voorafgaand en tijdens de studie uitvoerig en correct voor te lichten over de arbeidsmarktrelevantie in termen van kans op werk en stage. Landelijk wordt al gedacht aan een uniforme 'bijsluiter', zoals bij financiële producten verplicht is. Ten tijde van het schrijven van deze kadernotitie (maart 2013) staat het vaststellen van de kadernotitie Toelatingsbeleid op de agenda. Hierin worden de uitgangspunten van het toelatingsbeleid beschreven. Bijvoorbeeld dat een aspirant-student geweigerd kan worden voor een specifieke opleiding vanwege een beperking van het aantal opleidingsplaatsen als gevolg van een lage arbeidsmarktrelevantie. Een ander aspect dat in de kadernotitie Toelatingsbeleid aan de orde komt is de eventuele grens die wordt gesteld aan het aantal toe te laten studenten, de numerus fixus.

Voorlichting aan studenten wordt beschouwd als een algemeen geldend principe van kwaliteitsbeleid en daarom hier niet beschouwd als een indicator op basis waarvan besloten moet worden of een opleiding deel moet gaan / blijven uitmaken van het instellingsportfolio.

Consequenties portfoliobeleid

In het portfolio-systeem zijn alle bestaande, nieuwe, private en publieke opleidingen jaarlijks onderwerp van doelmatigheidsonderzoek. Het sectormanagement beschikt per opleiding over alle uitkomsten op welomschreven indicatoren en kan op basis hiervan conclusies trekken over de doelmatigheid van die opleiding. De gehele procedure staan beschreven in de figuren 1 en 2 op de volgende pagina's. Afhankelijk van de uitkomsten op de indicatoren kunnen meerdere adviezen worden geformuleerd aan het CvB:

Continueren van een bestaande opleiding:

1. De opleiding kan in de huidige vorm gecontinueerd worden zonder aanvullende maatregelen, omdat op alle indicatoren de scores goed zijn.
2. De opleiding kan gecontinueerd worden, maar op enkele indicatoren zijn knelpunten geconstateerd en het sectormanagement geeft in het advies wat hieraan gedaan gaat worden in het aankomende jaar (verbeterplan).

Een bestaande opleiding is in de huidige vorm niet doelmatig:

3. Advies is om de opleiding te herontwerpen als specialisatie van een andere bestaande opleiding.
4. Een andere optie is om in overleg met het regionale bedrijfsleven te zoeken naar aanvullende private gelden die de rendabiliteit van de opleiding versterken.
5. Omdat op de (middel-)lange termijn binnen de eigen regio geen doelmatigheidswinst is te behalen wordt geadviseerd om in overleg te treden met de vier collega-instellingen in Gelderland (mogelijke uitruil van selecte opleidingen of andersoortige samenwerking).
6. Ondanks de geconstateerde ondoelmatigheid wordt toch geadviseerd de opleiding te behouden in het portfolio. Hiervoor worden goed beargumenteerde redenen aangevoerd, zoals het unieke, specialistische karakter van de beroepsopleiding, of een specifieke vraag uit het regionale bedrijfsleven, of overwegingen van sociaal-integratieve, strategische, regionaal-maatschappelijke aard.

Stoppen van bestaande opleidingen:

Het stoppen van een opleiding is een zwaarwegende beslissing die niet lichtvaardig genomen kan worden. Opgebouwde kennis en expertise van een specifieke beroepsopleiding wordt afgebroken. Docenten worden niet meer ingezet en studenten raken een keuzemogelijkheid kwijt. Uit het advies van het sectormanagement aan het CvB moet dan ook expliciet duidelijk blijken dat alle eerder genoemde opties zijn overwogen.

Starten van nieuwe opleidingen:

Ook het starten van een nieuwe opleiding is een zwaarwegende beslissing die niet zomaar genomen kan worden. Daarom is aan iedere aanvraag voor een nieuwe opleiding naast de indicatoren de voorwaarde verbonden van een haalbaarheidsonderzoek.

**Figuur 1 Werkproces Bestaande Opleidingen
(privaat en publiek)**

**Figuur 2 Werkproces nieuwe opleidingen
(privaat en publiek)**

Bijlage 1: Voorbeeld Quick Scan Doelmatigheid bestaande opleiding

Basisgegevens:

Naam	Medewerker Personeel en Arbeid
Crebonummer	94900
Leerweg	BOL
Niveau	4
Duur Opleiding	3 jaar
Aangeboden op locaties	Winterswijk en Doetinchem

Overall conclusie doelmatigheidstoets van deze opleiding vorig jaar:

Kwetsbare opleiding vanwege afnemende instroom, maar wel gehandhaafd vanwege arbeidsmarktrelevantie. Op hetzelfde Crebonummer een bescheiden BBL-variant operationeel.

Indicator	Vraag / item	Bron	Antwoord
Instroom	Aantal instromers laatste 3 jaar	Qlikview	22 (2010), 18 (2011), 12 (2012)
Volume	Aantal zittende studenten nu	Qlikview	18 (onvoldoende)
Leerweg	Aangeboden in andere leerweg?	Qlikview	Ja, BBL
Arbeidsmarkt-relevantie 1	Perspectief landelijk	COLO/SBB	Matig
Arbeidsmarkt-relevantie 2	Perspectief regionaal	COLO/SBB	Goed
Arbeidsmarkt-relevantie 3	Beschikbaarheid BPV-plaatsen	COLO/SBB	Goed
Rechtmatigheid1	Gebaseerd op kwalificatie dossier	SBB/KD	Ja
Rechtmatigheid2	Voldoet aan bekostigingsregels	WEB/CREBO	Ja
Rendement	Kwalificatiewinst	Qlikview	42% (onvoldoende)

Normen:

- Volumegrens = 18 leerlingen op 1 kwalificatie per locatie (alle jaargroepen)
- Grens kwalificatiewinst (percentage behaalde diploma's) = 45%

Conclusie sectormanager n.a.v. deze Quick scan:

- Opleiding is doelmatig en hoeft niet nader onderzocht / besproken
- Opleiding is niet op alle indicatoren doelmatig en wordt nader onderzocht (zie toelichting)**
- Als opleiding niet rechtmatig is, wordt de opleiding geschrapt uit het portfolio

Toelichting:

Nader onderzoek vereist vanwege afnemende instroom. Let op relatie met BBL-variant.

Aandachtspunt is verder de verdeling van het volume over 2 locaties.

Bijlage 2: Voorbeeld Scan Doelmatigheid Bestaande Opleidingen 2013

Basisgegevens:

Naam + crebo	Medewerker Personeel en Arbeid, crebonr. 94900
Leerweg + niveau	BOL, niveau 4, 3 jaar
Aangeboden op locaties	Winterswijk en Doetinchem

Overall conclusie doelmatigheidstoets zelfde opleiding vorig jaar:

Kwetsbare opleiding vanwege afnemende instroom, maar wel gehandhaafd vanwege arbeidsmarktrelevantie + BBL-variant.

Conclusie uit eerdere Quick Scan:

Nader onderzoek vereist vanwege afnemende instroom. Let op relatie met BBL-variant. Aandachtspunt is de verdeling van het volume over 2 locaties.

Indicator	Vraag / item	Antwoord / conclusie
Instroom	Instroom laatste 3 jaar	22 (2010) 18 (2011) 12 (2012)
Volume	Aantal zittend studenten	18 (onvoldoende)
Andere Leerweg	Aangeboden in andere leerweg	Ja, BBL
Samenhang	Afhankelijkheid / relatie met andere opleidingen	n.v.t.
Arbeidsmarktrelevantie1	Kans op werk landelijk	Matig
Arbeidsmarktrelevantie2	Kans op werk regionaal	Goed
Arbeidsmarktrelevantie3	OAR/ Diner Pensant/POA	Doorgaan (zie bijlage)
BPV-plaatsen	Kans op BPV-plek	Goed
Maatsch/soc. relevantie	Draagt bij aan sociaal-integratieve doelen	Nee
Rendement	Kwalificatiewinst	Onvoldoende (42%)
Spreiding	Voldoende spreiding?	Ja, 2 locaties
Loopbaanbeleid	Doorlopende leerroute	Ja (HBO)
Kwaliteit1	Tevredenheid studenten	7,2 (JOB)
Kwaliteit2	Toezicht inspectie	Voldoende (audit 2011)
Kwaliteit3	Interne audit	Voldoende
Kwaliteit4	Tevredenheid werkveld (enquête bpv)	Voldoende
Marktaandeel regio	Aandeel t.o.v. Gelderse roc's	14% (3 aanbieders)
Strategische relevantie	Stimulans tot innovatie en creativiteit	Nee
Economisch topgebied	Te verwachten frictie vraag-aanbod reg. arbeidsmarkt?	Nee
Organiseerbaarheid	Faciliteiten en huisvesting	Goed
Financiële dekking	Inkomsten dekken kosten	Nee, verliesgevend
Personele haalbaarheid	Voldoende+ gekwalificeerd	Ja

Normen:

- Volumegrens = 18 studenten op 1 kwalificatie per locatie (alle jaargroepen)

- Rendement: norm kwalificatiewinst (percentage behaalde diploma's) = 45%

Informatie uit regionale tafels, zoals OAR / Diner Pensant / POA:

De opleiding is aan de hand van kwantitatieve input besproken met vertegenwoordigers uit het betrokken werkveld. De algemene conclusie is dat de opleiding gecontinueerd moet worden vanwege de hoge kwaliteit van opleiding en medewerkers, het goede arbeidsmarktperspectief in de regio, de studenttevredenheid en het voortbestaan van de bbl-variant van deze opleiding. Wel wordt dringend geadviseerd om te concentreren op één locatie en om meer bekendheid aan de opleiding te geven. Ook moet gewerkt worden aan een toename van de kwalificatiewinst en het terugdringen van de vroegtijdige uitval. Gesuggereerd wordt om de opleiding aantrekkelijker te maken door meer gebruik te maken van gastcolleges, sociaal-interactieve onderdelen en technologische ondersteuning van het onderwijs.

Conclusie en voorstel sectormanagement aan CvB:

- A. Opleiding handhaven
- B. Opleiding handhaven met gerichte verbetermaatregelen**
- C. Opleiding stoppen

Toelichting op voorstel B:

Het sectormanagement stelt voor het continueren van de opleiding inclusief een verbeterplan, waarbij de voorstellen van de regionale tafel omarmd worden. Speerpunten in het verbeterplan zijn: aantrekkelijkheid onderwijs, verbetering voorlichting en pr, concentratie van de opleiding op één locatie, te weten Doetinchem. Het CvB wordt gevraagd om een akkoord op dit voorstel. Het uitgewerkte verbeterplan voor zowel deze bol- als de corresponderende bbl-variant wordt een maand na dato vastgesteld en besproken met het regionale werkveld.

Bijlage 3: Voorbeeld Scan Doelmatigheid Nieuwe Opleidingen 2013

Basisgegevens:

Naam + crebo	Facilitair Leidinggevende, crebonr. 94180
Leerweg + niveau	BOL + BBL, niveau 4, 3 jaar
Aangeboden op locaties	Doetinchem

Indicator	Vraag / item	Antwoord / conclusie
Verwachte Instroom	Realistische inschatting	BOL: 10, BBL 14
Samenhang	Afhankelijkheid / relatie met andere opleidingen	Ja, facilitair medewerker, niv.2
Arbeidsmarktrelevantie1	Kans op werk landelijk	Voldoende
Arbeidsmarktrelevantie2	Kans op werk regionaal	Voldoende
Arbeidsmarktrelevantie3	OAR/Diner Pensant/POA	Starten
BPV-plaatsen	Kans op BPV-plek	Goed
Maatsch/soc. relevantie	Draagt bij aan sociaal-integratieve doelen	Nee
Spreiding	Voldoende spreiding?	Nee, eerst starten op 1 locatie
Loopbaanbeleid	Doorlopende leerroute	Ja (MBO2, MBO4 en HBO Facility management)
Strategische relevantie	Stimulans tot innovatie en creativiteit	Nee
Economisch topgebied	Frictie vraag-aanbod regionale arbeidsmarkt?	Ja, aanbod is nodig
Organiseerbaarheid	Faciliteiten en huisvesting	Goed
Financiële dekking	Inkomsten dekken kosten	Neutraal
Personele haalbaarheid	Voldoende+ gekwalificeerd	Ja

Uitkomsten haalbaarheidsonderzoek dienst Beleid & Onderzoek:

Item	Vraag	Antwoord
Aanbieders landelijk	Aantal aanbieders en studenten	3 commerciële aanbieders en 24 reguliere aanbieders met in totaal 1600 studenten
Huidige aanbieders regio Gelderland	Aantal aanbieders en studenten	2 roc's met 105 studenten
BBL	Aantal zekere bbl-contracten	9
Frequentie	Aantal keren dat opleiding start	1 x per jaar
Arbeidsmarktanalyse	Beroepsmatige trends	Eerste 5 jaar gestage groei van de vraag
Arbeidsmarktanalyse kenniscentrum	Werkgelegenheid regionaal en landelijk. Bpv-mogelijkheden regionaal.	Werkgelegenheid is landelijk matig, regionaal redelijk. Bpv-mogelijkheden regionaal redelijk.
Interne analyse	Concurrerend met andere opleidingen GC? Voldoende expertise in huis? Welke investeringen noodzakelijk?	Opleiding zou aansluiten op huidig aanbod en er is voldoende expertise in huis. Bijzondere investeringen niet noodzakelijk. Wel extra docenten op basis van bestaande ratio.

Informatie uit regionale tafels zoals OAR / Diner Pensant / POA:

De beoogde opleiding is aan de hand van kwantitatieve input (arbeidsmarktgegevens en trends kenniscentrum Kenwerk) besproken met vertegenwoordigers uit het betrokken werkveld. De algemene indruk was dat het gerechtvaardigd is om de opleiding te starten, hoewel in de beginfase rekening moet worden gehouden met een beperkte instroom. Met name het doorlopende leertraject van niveau 2 naar 4 naar hbo wordt als belangrijk voordeel gezien in het kader van het loopbaanbeleid. Door een deel van de aanwezige werkgevers werd aangegeven dat zij zowel voor de stageplaatsen van de bol-variant als voor de leerwerkplekken van de bbl-variant belangstelling hebben. Dat heeft geleid tot de eerste 9 afgesloten bbl-contracten.

Beargumenteerd advies sectormanagement aan CvB om deze opleiding te starten:

Op basis van marktonderzoek, regionale tafels, kwantitatieve gegevens Kenwerk en vooral aansluiting op bestaande opleidingen en doorstroomprofiel geadviseerd om voorgestelde opleiding te mogen starten. Er zal eerst sprake zijn van een te verwachten bescheiden instroom (10 BOL, 14 BBL).