



SAMEN WERKEN AAN GROEI

Strategisch Beleidsplan 2019-2022





SAMEN WERKEN AAN GROEI

Verhalen over beleid en praktijk



INHOUD

De Raad van Toezicht blikt terug	8
Voorwoord	10
1 Thema werkzekerheid	12
Yvonne van Galen over werkzekerheid	
Werkzekerheid in de praktijk I	
Werkzekerheid in de praktijk II	
2 Thema studenttevredenheid	22
Björn Velzeboer over studenttevredenheid	
Studenttevredenheid in de praktijk I	
Studenttevredenheid in de praktijk II	
3 Thema basiskwaliteit	32
Rosa Wassink over basiskwaliteit	
Basiskwaliteit in de praktijk	
4 Thema wendbare organisatie	42
Karin Spuijbroek over wendbare organisatie	
Wendbare organisatie in de praktijk	
5 Thema leven lang ontwikkelen	52
John Brewster over leven lang ontwikkelen	
Leven lang ontwikkelen in de praktijk	
Durf te vragen	60
Nawoord door College van Bestuur	64
Onze strategische ambitie	66

Met dank aan alle studenten, alumni, medewerkers en vertegenwoordigers van bedrijven en instellingen die hun verhalen hebben gedeeld.

Kijk voor meer interviews op Nova Portal.



Van stage naar baan bij de NS

Alumnus Steven Jenkins

► **pagina 18**



‘Betere oplossingen door vallen en opstaan’

Paul de Vries van Tata Steel

► **pagina 26**



‘Hoe een aanvaring op zee tot nieuwe inzichten leidt’

Fulco Labree

► **pagina 48**



‘Stilstaan is geen optie’

Joke Christiaans

► **pagina 56**



De Raad van Toezicht blikt terug

Het huidige beleidsplan als aanscherping van het vorige

De Raad van Toezicht (RvT) ziet er onder meer op toe in hoeverre het Nova College haar eigen ambities waar kan maken. Hoe kijkt Paul Rullmann terug op de vorige beleidsperiode? 'De kiem voor het succes is gelegd in de voorbereiding van het Strategisch Beleidsplan 2016-2018.'

'In de bijna acht jaar dat ik deel uitmaak van de Raad van Toezicht heb ik het Nova College enorm zien groeien. Voorheen vergeleek ik ons weleens met het konijntje in de duinen: ietwat stilletjes en voorzichtig, misschien zelfs een beetje saai. De laatste jaren zijn we uitgegroeid tot een zelfbewuste, scherpe organisatie met lef. Het is ook niet voor niets dat het Nova College prachtige rapporten krijgt van de Inspectie van het Onderwijs en in de Randstad het hoogst scoort op studenttevredenheid.'

'De kiem voor dat succes is gelegd in de voorbereiding van het Strategisch Beleidsplan 2016-2018. Over de invulling daarvan is lang gepuzzeld. Het College van Bestuur heeft zich toen in samenspraak met medewerkers vooraf nadrukkelijk de vraag gesteld: hoe zorgen we ervoor dat het Nova College onderscheidend is en blijft? In samenwerking met externen is daar een helder en gezamenlijk voorstel uitgekomen.'

'Het Nova College wilde zich ten eerste verzekeren van basis-kwaliteit en heeft bijvoorbeeld ingezet op het thema lerende organisatie en daarop aansluitend werkzekerheid. De gedachte achter die twee thema's was om zo goed mogelijk in te spelen op de vraag van de arbeidsmarkt.'

'Het huidige beleidsplan beschouw ik als een aanscherping van het vorige. Er is ook geen reden om van koers te veranderen. Voor onze organisatie blijft de missie: studenten moeten zich blijven ontwikkelen, ook als mens. Natuurlijk, je wilt studenten aan de ene kant een vak leren, opleiden tot goede vakmensen. Maar als studenten klaar zijn met hun opleiding, wil je ook hebben bijgedragen aan hun persoonlijke groei. Met die vertrouwde en oprechte missie onderscheidt het Nova College zich.'

'De filosofie die daarbij hoort, is dat je op elkaar vertrouwt, aandacht hebt voor elkaar. Dat zijn elementen die je terugzag in het vorige beleidsplan: samenwerken om het onderwijs en het functioneren van de medewerkers te vernieuwen en verbeteren, met een open houding werken en kennis delen. In het nieuwe plan zie ik twee mooie nieuwe thema's: een leven lang ontwikkelen en wendbare organisatie. Die vloeien in elkaar over en vormen vooral ook voor docenten een uitdaging. Want als je zelf vastzit, hoe kun je dan studenten stimuleren zich flexibel op te stellen?'

'Natuurlijk valt er nog een wereld te winnen. Niet iedere medewerker van het Nova College zal een pasklaar antwoord hebben op de vraag wat het nieuwe strategisch beleidsplan van hem of haar verwacht. Wat mij betreft mag het plan dit keer nóg meer een richtsnoer worden voor de hele organisatie. Zodat we onze prachtige missie met volle overtuiging uitdragen.' ◀





Voorwoord

Van ambitie naar ideeën voor de praktijk

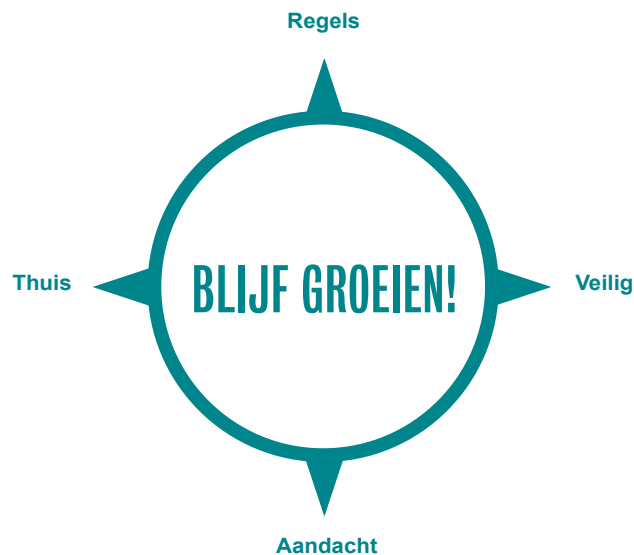
Onderwijs is van onschatbare waarde. Het bereidt mensen van jong tot oud voor op een nieuwe stap in hun opleiding of loopbaan. Belangrijker nog: het brengt geluk, groei en zelfvertrouwen. Daar geloven wij in. Daarom leren we onze studenten bij het Nova College méér dan alleen een beroep. We leren ze lessen voor het leven.

Dat is en blijft een vak apart. Want in onze omgeving gebeurt op dit moment veel: de arbeidsmarkt verandert snel en ons speelveld wordt steeds complexer en competitiever.

Dat vraagt van ons voorbereid te zijn op de toekomst. Het Strategisch Beleidsplan 2019-2022 helpt daarbij. Het geeft ons een duidelijke richtlijn om nieuwe plannen en ideeën te bedenken én uit te voeren en daarvan te leren. Bovendien gaan we bestaande initiatieven verbeteren. We mogen trots zijn op de

resultaten die we de afgelopen beleidsperiode hebben geboekt. Onze studenten zijn de meest tevreden studenten van de Randstad, de werkzekerheid van onze opleidingen scoort goed en veel van onze opleidingen hebben de gevraagde basiskwaliteit. Resultaten die ons trots maken. Trots op ons onderwijs en op onze studenten.

- **Onze studenten zijn tevreden** en **onze opleidingen** bieden een **hoge werkzekerheid**. De komende jaren willen we dat onze studenten de meest tevreden studenten blijven van de Randstad. We zetten ons extra in voor kwetsbare groepen. Dit is in lijn met de kwaliteitsagenda, waarin we afspraken maken met de minister van Onderwijs over hoe we, samen met partners, inspelen op belangrijke onderwijskwesties in onze regio.
- We gaan voor **basiskwaliteit** van al onze opleidingen. Dat was een belangrijk doel én blijft een belangrijk doel. Dat zie je terug in minder voortijdige schoolverlaters, een score van minstens 3,5 in het bpv-tevredenheidsonderzoek, voldoende onderwijsresultaten en hogere cijfers in het centraal examen van het vavo.
- We willen een **wendbare organisatie** worden. Dat is geen doel op zich, maar wel noodzakelijk om snel te kunnen meebewegen met onze omgeving en toekomstbestendig te zijn. Dat doen we door samen te werken en kennis te delen met anderen, zowel buiten als binnen het Nova College: met het werkveld, gemeentes en instellingen. Ook zoeken we een goede balans tussen sturing en autonomie. Het gevolg? Meer ruimte voor ieders eigen inbreng en initiatieven binnen de gestelde kaders.
- Door de snelle ontwikkelingen is het belangrijk dat we ons allemaal een **leven lang ontwikkelen**. De arbeidsmarkt vraagt om steeds nieuwe vaardigheden van onze studenten. Voor onszelf betekent het toewerken naar een aangepast curriculum, én werken aan onze eigen ontwikkeling. Maar het gaat hier ook om de om-, her- en bijscholing van medewerkers bij bedrijven en instellingen. We zoeken hierbij de verbinding met de buitenwereld. Zo ontwikkelen we ons tot dé onderwijspartner in de regio. Want samen kunnen we meer.



Ook in tijden van verandering blijft onze kern gelijk. Samen zorgen we ervoor dat het Nova College een plek is waar iedereen zich thuis voelt, waar het veilig is, waar je aandacht krijgt en waar duidelijke regels gelden.

De bundel die voor je ligt, legt uit wat die vijf beleidsthema's precies betekenen, wat ze belangrijk maakt en wat onze ambities zijn. Bovendien vertellen medewerkers, studenten, alumni en partners uit het werkveld hoe ze tegen de onderwerpen aankijken en hoe ze er zelf mee aan de slag zijn gegaan. Zie de verhalen als brandstof, als inspiratie voor je eigen ideeën. Die zijn namelijk ontzettend belangrijk. Het Strategisch Beleidsplan is de basis. Jouw inbreng is onze kracht. ◀

Een goede verbinding tussen onderwijs en werkveld

Hoe help je zoveel mogelijk studenten aan een baan of laat je ze doorstromen naar een vervolgopleiding? Ons antwoord: door maatwerk te bieden en studenten zo goed mogelijk voor te bereiden op de toekomst.

Optimaal inspelen op de vraag van de arbeidsmarkt. Zeker in de huidige markt is dat voor onderwijsinstellingen een uitdaging. In een tijd waarin steeds meer werknemers flexibel werken is improvisatie vereist. Onze toekomstige vakmensen gaan straks namelijk vaak op tijdelijke basis bij meerdere werkgevers tegelijk aan de slag. Ze verdienen een kans om zich goed voor te bereiden op de toekomst en om op passende wijze aansluiting te vinden met het werkveld door het ontwikkelen van 21^e-eeuwse vaardigheden. En wij willen voor werkenden om-, her- en bijscholing gaan aanbieden.

Een logische, eerste ambitie voor werkzekerheid? Zoveel mogelijk studenten aan een baan helpen of laten doorstromen naar een vervolgopleiding.

Eerst een kritische blik naar binnen, in onze eigen organisatie. In 2016 slaagden we erin om het percentage gediplomeerden dat doorstroomde naar werk of vervolgopleiding te vergroten van 80 naar 85. Een prachtig resultaat, maar het kan nog beter.

Voor een goede verbinding tussen onderwijs en werkveld willen we maatwerk bieden. We gaan fors investeren in begeleiding, ondersteuning en het versterken van de praktijkcomponent van onze opleidingen. Een mooie aanvulling daarop vormen de praktijkgerichte excellentieprogramma's, waarmee we gemotiveerde en talentvolle studenten een extra kans bieden op ontwikkeling. Voor de toekomstige zzp'er creëren we een speciaal programma gericht op ondernemen.

Een aantal van onze opleidingen biedt minder werkzekerheid dan gewent.

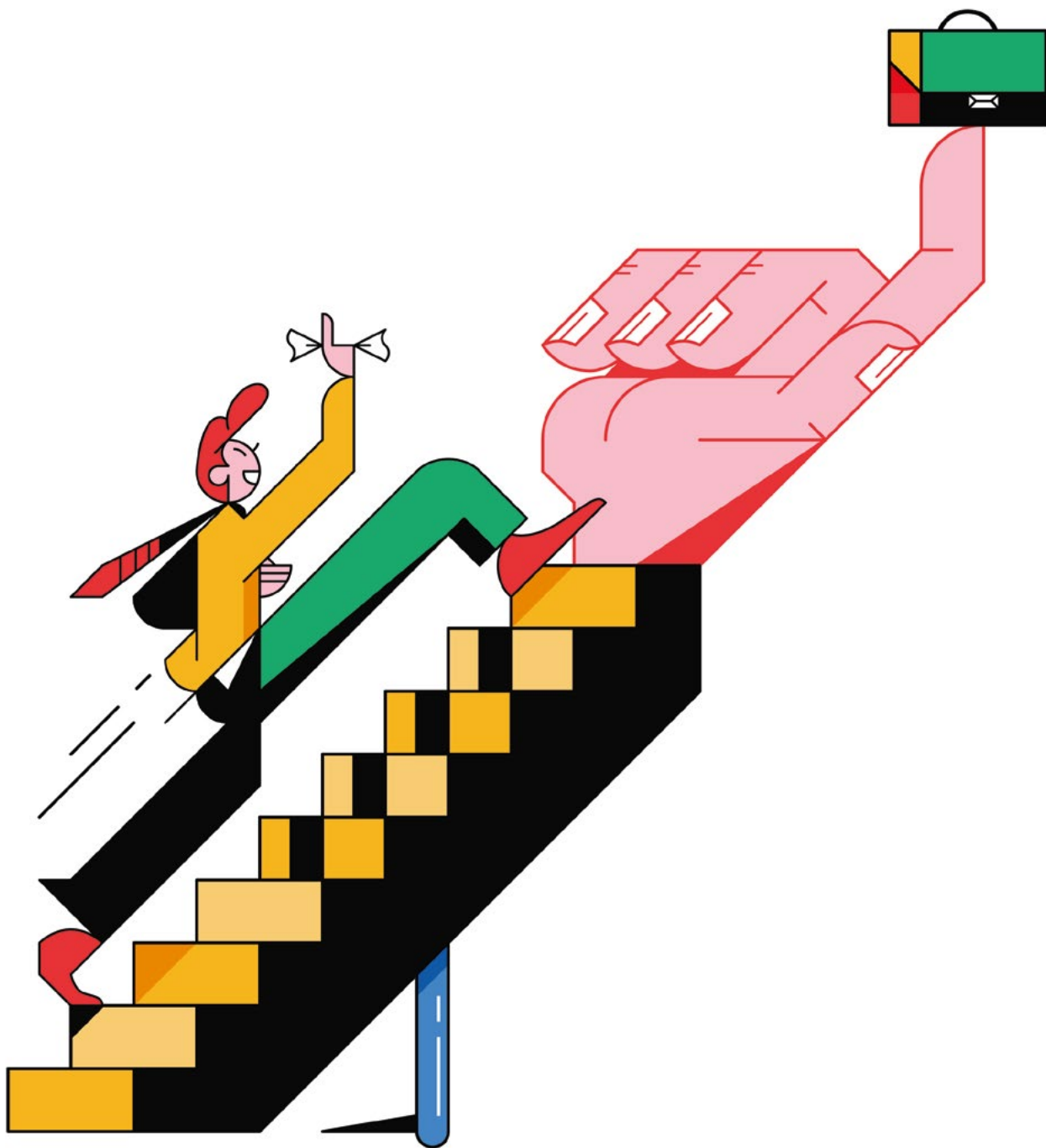
Vooral voor administratieve opleidingen is de kans op werk door de digitalisering een stuk lager. Om betere resultaten te behalen, willen we de curricula van deze opleidingen

beter laten aansluiten op de behoefte van het werkveld. Denk aan het verbeteren van ICT-vaardigheden van studenten. Geef de stageperiode en vooral ook -begeleiding een prominentere rol. Verder geloven we in cross-overs tussen opleidingen om in te spelen op de arbeidsmarktontwikkelingen. Bijvoorbeeld tussen Bouw en ICT in het BIMlab (Bouw Informatie Model) waar studenten Bouw digitaal 3D ontwerpen maken en ICT-studenten ondersteuning bieden. Of de opvoering van de mode-show waarbij studenten Mode Handel hulp krijgen van studenten Detailhandel, Beveiliging, Media en Uiterlijke Verzorging.

Richting kwetsbare jongeren en jongeren zonder diploma willen we onze ambitie voor werkzekerheid verbreden, in lijn met de landelijke kwaliteitsagenda. We streven ernaar expert te worden in onderwijstrajecten met passende ondersteuning voor deze groepen. Met het oog op kwetsbare jongeren zullen we daarnaast samenwerken met gemeenten en partijen uit het zorg- en arbeidsmarktdomein, zodat ook zij een goede start kunnen maken op de arbeidsmarkt.

Tenslotte focussen we op het bieden van gelijke kansen. Het is belangrijk dat alle studenten dezelfde kansen krijgen waarbij inclusiviteit het uitgangspunt is. Hiervoor zetten we extra maatregelen in.

Al met al maken we bewuste en sociale keuzes om alle studenten zo goed mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt. En dat is iets waar we met zijn allen trots op kunnen zijn. ◀





Yvonne van Galen over werkzekerheid

Het gaat om zelfontplooiing

We verwachten te vaak dat studenten weten wat ze willen en hoe ze iets aan moeten pakken, stelt stagecoördinator Yvonne van Galen. Wat kunnen we volgens haar doen om jongeren voor te bereiden op de maatschappij en de arbeidsmarkt?

Yvonne van Galen is stagecoördinator bij Entree, een opleiding die jongeren zonder vo-diploma voorbereidt op de arbeidsmarkt of op doorstroming naar een mbo-2-opleiding. In haar werk slaat ze bruggen tussen studenten en werkgevers. Lopende-bandwerk zal het voor haar nooit worden: ze kijkt wat iemand uniek maakt en welke stageplek daar het beste bij past. 'Als ik een moeilijk te plaatsen jongere zie opbloeien tijdens een stage, kan mijn dag niet meer stuk.'

Wat betekent het thema werkzekerheid voor jou?

'Werkzekerheid is best een merkwaardig begrip. Zekerheid is er nooit. Ook niet in werk. Het is onze taak om jongeren zo goed mogelijk voor te bereiden op de maatschappij en de arbeidsmarkt. We willen ze een stevige basis meegeven waar zij hun hele leven op terug kunnen

vallen. Volgens mij kun je beter spreken over zelfredzaamheid dan over werkzekerheid.'

Wat hebben studenten nodig om zelfredzaam te zijn?

'Ik kan me heel goed vinden in wat Ton Heerts, voorzitter van de MBO Raad, onlangs zei: "Jongeren hebben in de eerste plaats tijd nodig om te ontdekken wie ze zijn." Het gaat om zelfontplooiing. Weten wie je bent, en wat je mogelijkheden en beperkingen zijn. Wat maakt jou onderscheidend op de arbeidsmarkt? Die vraag krijgen studenten gegarandeerd terug als ze gaan solliciteren. Minstens zo belangrijk is het 'hoe'. Studenten leren hoe ze dingen aan kunnen pakken. Hoe ze omgaan met feedback, autoriteit of diversiteit. Of hoe ze hulp kunnen vragen, omdat ze niet alles zelf hoeven te kunnen.'

Waarom is het zo belangrijk dat wij aandacht besteden aan zelfontplooiing?

'Het zorgt ervoor dat studenten beter in hun vel zitten. Er zit altijd spanning tussen wie je bent en hoe het op de werkvloer gaat. Als je daarmee om leert gaan, maakt dat je zelfredzamer en weerbaarder. Je veert makkelijker terug bij een tegenslag en je gaat makkelijker om met veranderingen. In deze onzekere tijd waarin je omgeving nooit lang hetzelfde blijft, is zelfontplooiing belangrijker dan ooit. Dat geldt voor studenten bij Entree, maar ook voor andere studenten van het mbo, hbo en wo, en voor ons als docenten.'

Hoe ben jij bij Entree bezig met het thema werkzekerheid?

'Ik geloof sterk in het koppelen van loopbaanlessen aan bpv-ervaringen en studenten de verbanden daartussen laten zien. Alle ervaringen die ze opdoen tijdens hun opleiding beïnvloeden namelijk tezamen hun keuzes voor vervolgopleiding en een baan. Van het team vraagt dat dat wij sparren over loopbaanleren, inzichten delen en de leerlijn telkens bijstellen. Hoe kunnen wij samen het onderwijs zo passend mogelijk maken voor onze gedifferentieerde doelgroep?'

Wat denk je dat de toekomst brengt voor het thema werkzekerheid?

'Het is de fundering van onze opleiding en zal volgens mij altijd op onze agenda blijven staan. Ik hoop dat het thema werkzekerheid ooit helemaal ingebed zal zijn en als rode draad door het onderwijs loopt.' ◀

Werkzekerheid in de praktijk

Leren studeren en werken in een vreemde cultuur

Werkzekerheid is nooit vanzelfsprekend, maar al helemaal niet als je de taal van het land niet spreekt. Marleen van Anken en Hendrina Lof zijn de drijvende krachten achter een schakeltraject voor leren en werken in de zorg, speciaal gericht op volwassenen die het Nederlands niet als moedertaal hebben.

Stel, de Nederlandse taal klinkt voor jou als onbegrijpelijk gegorgel. Boerenkool, genadeloze directheid en agenda's vol stipte afspraken; de cultuur is je maar vreemd. Je had nooit gedacht dat je je toekomst in dit platte, natte land zou moeten opbouwen. Maar je bent er voor de liefde van je leven naartoe verhuisd of weggevlucht voor bommen of natuurgeweld. Kijk eens vanuit dat perspectief naar werkzekerheid.

In 2015 zette een klein groepje van enthousiaste Novadocenten en medewerkers van zorginstelling Kennemerhart een schakel-

traject op voor leren en werken in de zorg, gericht op anderstalige volwassenen. Het idee ontstond als antwoord op het stijgend aantal vluchtelingen dat het land binnenkwam. Marleen: 'Wij wilden ons steentje bijdragen aan hun kansen om zo snel mogelijk aan het werk te kunnen en deel te nemen aan de samenleving. Daarbij kampt de zorg met personeelstekorten, dus één plus één was twee.' Een paar brainstormsessies later stond het idee als een huis, met een bredere doelgroep. 'Want niet alleen vluchtelingen, maar ook anderen die het Nederlands niet als moedertaal hebben, hebben behoefte aan zo'n schakeltraject.'

Marleen legt uit hoe het schakeltraject werkt: 'In twintig weken stomen we studenten klaar voor een reguliere Nova-opleiding in de ouderenzorg. Dat begint bij de basis. Kennis en vaardigheden die Nederlandse studenten in hun vooropleiding hebben gehad, zoals het schrijven van verslagen. En een groot

focuspunt in het schakeltraject is de Nederlandse cultuur en wat die betekent voor de zorg. Zo krijgen studenten taallessen, gericht op woorden die ze niet tegenkomen in een gewone nt2-cursus, maar wél in de zorg. Neem het begrip mantelzorg. In veel culturen is dat geen woord, maar iets wat je automatisch doet. Daarnaast is het niet alleen belangrijk dat





studenten de taal kúnnen spreken, ze moeten het in de praktijk ook dúrven. Daar besteden we veel aandacht aan.'

Waar Marleen zich ontfermt over de theoretische kant van de opleiding, bouwt Hendrina de brug tussen de schoolbanken en de praktijk. Een deel van het schakeltraject brengt studenten naar dagcentra

van een zorginstelling. 'Heel belangrijk', zegt Hendrina. 'Bij het toepassen van wat je hebt geleerd, komt namelijk veel kijken. Zo kan omgaan met cliënten met dementie heel confronterend zijn. En ook hier is een groot deel gericht op cultuur. Leren omgaan met typisch Nederlandse normen en waarden als afspraken nakomen en op tijd zijn, bijvoorbeeld.'

'Na het schakeltraject kunnen studenten doorstromen naar de mbo-opleiding Verzorgende - Individuele Gezondheidszorg. Beginnend met een beroepsopleidende leerweg (bol) die overgaat in de meer praktische beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Hendrina: 'Tijdens de bbl gaan ze één dag in de week naar school voor hun diploma en werken ze vier weekdays in dienst bij de zorginstelling. Uitgangspunt is dat ze daar, als ze hun opleiding hebben afgerond, een contract voor onbepaalde tijd krijgen.'

Tot nu toe hebben vier groepen het schakeltraject gevolgd. Studenten werven is niet nodig, de opleiding is populair. Er is nu zelfs een projectleider aangenomen om alles in goede banen te leiden. Hendrina: 'De olievlek wordt steeds groter. Inmiddels zijn we bij meer zorginstellingen aangesloten. En wie weet, als het goed loopt, spitsen we zo'n traject in de toekomst misschien ook wel toe op andere vakgebieden dan de zorg.'

Hendrina en Marleen zijn ontzettend blij met de ruimte en steun die ze twee jaar geleden kregen om dit traject zonder al te veel kaders op te zetten. 'We zijn vrij snel gestart, onder het motto: alle beren op de weg van tevoren vangen lukt toch niet, dus laten we experimenteren en flexibel blijven. Gaandeweg lossen we kleine problemen op en sturen we bij waar het beter kan. Dat werkt goed', zegt Marleen. 'Door dit te omarmen heeft Nova lef getoond en dat vind ik bijzonder.' ◀

MIJN STAGE WAS VOOR MIJ DE PERFECTE LEERSCHOOL

Alumnus Steven Jenkins beschouwt zijn stage bij de NS, waar hij de orde moest bewaken, als een 'perfecte leerschool'. De voormalig student Handhaver toezicht en veiligheid hield er zelfs zijn eerste vaste baan aan over.

'Mijn stageperiode bij de NS duurde in totaal twintig weken en je kunt stellen dat ik al snel voor de leeuwen werd geworpen. Dat vind ik achteraf gezien alleen maar positief. Als student Handhaver toezicht en veiligheid dacht ik wel wat gewend te zijn. Ik had de cursus Buitengewoon opsporingsambtenaar gevolgd en leek goed voorbereid op het vak van handhaver.'

'De praktijk bleek een stuk pittiger. Ik moest aan het werk op Amsterdam Centraal, waar ik ook binnen de kortste keren vroege ochtend-diensten en nachtdiensten draaide. Mijn hoofdtaak was het handhaven van de orde binnen het stationsgebied. Daar hoorde bijvoorbeeld ook het controleren van reizigers bij. We deden ons werk in tweetallen en maakten vooral in het weekend de gekste dingen mee: dronken

studenten, agressieve reizigers die uit de trein waren gezet en mensen die met spoed naar de eerste hulp moesten. Ik vond het heftig, maar kwam er tegelijkertijd achter dat ik het vak van nature beheerste: ik bleek rustig te kunnen blijven in lastige situaties, bijvoorbeeld als mensen agressief werden of als er een noodgeval was. Sterker nog, het gaf me eigenlijk wel een kick. En ook mijn directe collega's merkten het op. Precies in de periode dat ik me voornam om bij de Nationale Politie te solliciteren, wat mijn droom was, kreeg ik de vraag of ik niet door wilde bij de NS. Het Nova College heeft me gestimuleerd om die stap te zetten. Met mijn stagebegeleider voerde ik goede gesprekken en het onderlinge contact tussen de school en de NS was ook vertrouwd. Zonder die korte lijntjes was het misschien een stuk moeilijker geworden. We waren ons als





student vooraf bewust van het feit dat een baan krijgen na je stage geen 'zekerheidje' was, maar ik geloofde er wel in. Als je maar positiviteit en energie uitstraalt.'

'Vier dagen nadat ik mijn opleiding afrondde, tekende ik mijn contract bij de NS, nadat ik eerst nog een sollicitatieprocedure had doorlopen. Ik werk er nu een half jaar als handhaver en voel me bevoorrecht. De stage was voor mij de perfecte leerschool.' ◀

Teammanager Mike van Sonsbeek van de NS is ervan overtuigd dat studenten tijdens de stage bij Veiligheid en Service goed worden voorbereid op het werkende leven. 'Het is vooral in sociaal opzicht een uitstekende ervaring, want je komt met verschillende mensen in aanraking en leert veel over jezelf. Hoe reageer je op alarmerende situaties? We hebben gespecialiseerde mentoren die de studenten daarin actief kunnen begeleiden'.

Van Sonsbeek stelt dat er genoeg toekomstperspectief is voor stagiairs die bij de spoorwegen terechtkomen. 'Er is veel aanbod, omdat we ook de nodige doorstroom hebben. In Amsterdam staan er bijna altijd vacatures open. Bij een succesvolle stage zijn we bereid om samen na te denken over de toekomst. Ik zie dat studenten vaak theoretisch goed zijn voorbereid. Het is vervolgens aan hen om te ontdekken of de baan écht bij ze past.'

'Tijdens dit vavo-examenjaar heb ik me georiënteerd op mijn toekomst'

'Op de middelbare school wist ik al: ik ga later in een ziekenhuis werken. Ik had me bij meerdere ziekenhuizen ingeschreven voor een interne opleiding tot operatieassistent. Ik ging steeds door naar een volgende ronde en mocht in verschillende ziekenhuizen een week meelopen op de afdeling chirurgie. Ik vond het fascinerend maar miste het contact met patiënten - ik zag ze alleen slapend.

Ik zakte voor mijn havo-examen en volg nu drie vakken op het Nova College. Ook zocht ik naar een medisch vak met meer patiëntencontact. Ik heb me nu ingeschreven voor de algemene opleiding Verpleegkunde. Daar kan ik straks alle kanten mee op.

Mijn droom is om na mijn opleiding door te leren voor ambulancemedewerker. Er zijn altijd mensen nodig in de zorg. Er is werk zat in die branche, dat geeft mij een goed gevoel over de toekomst.'

Céline Dib
Vavo (havo)





‘Op het mbo leer ik een volwaardig vak’

‘Ik wil mezelf tot het uiterste ontwikkelen als gastvrouw, en daarna leidinggeven en studenten opleiden. Vanwege dat laatste heb ik voor deze opleiding gekozen. Het vak van gastheer/gastvrouw wordt onderschat. Mensen denken: het is een bijbaantje waarbij je een bordje wegbrengt. Maar dat is onzin. Je leert nog echt de klassieke manier van bedienen: je serveert het eten uit aan tafel, adviseert over wijnen en bereidt ter plekke sauzen en desserts.

Wil je een goede horecawerknemer of -ondernemer worden, dan moet je de vloer op. Je kunt dit vak niet leren uit boeken. Ik heb meegedaan aan vakwedstrijden, zoals Skills Heroes, en daar zie ik veel creatieve, gedreven en bekwame mensen. Het mbo wordt soms gezien als opstapje naar het hbo. Dat kan het zijn, maar dat hoeft niet. Op het mbo leer ik een volwaardig vak.’

Fabienne Bakker

Manager/ondernemer horeca, niveau 4 bol,
winnares Skills Heroes, medal of gold op Euro Skills



EVALUEREN EN BIJSTELLEN VOOR HET MAXIMALE RESULTAAT

Bij het Nova College helpen we studenten tot volle bloei te komen, zowel in het onderwijs als op persoonlijk vlak. Recente studenttevredenheidsonderzoeken laten zien dat we op de goede weg zijn. Maar er is altijd ruimte voor verbetering.

Het Nova College is niet zomaar een mbo-instelling. Met persoonlijke begeleiding zorgen we dat studenten zich veilig voelen, vertrouwen krijgen en zich in de loop der jaren als mens kunnen ontplooiën. We laten onze studenten kennismaken met méér dan alleen een opleiding. Die aanpak heeft de afgelopen jaren zijn vruchten afgeworpen, zo bewijzen de goede scores op het gebied van studenttevredenheid.

We leggen de lat telkens een stukje hoger. Sinds 2016 scoren we in de Randstad het hoogst op studenttevredenheid – de JOB-monitor bracht dit jaar nog onze beste gemiddelde score ooit: een 7,3 over alle opleidingen. Die positie willen we behouden, al gaat het niet om het cijfer. We willen onze studenten optimaal voorbereiden op een veranderde

arbeidsmarkt. We luisteren naar onze studenten en nemen hun feedback serieus.

Streven naar verbetering doen we door goed te evalueren en hier en daar onze doelen bij te stellen. We vinden het belangrijk om per opleiding de ambitie te bepalen. Aan de hand daarvan kunnen we verbetertrajecten starten. Dat betekent ook dat we op de lange termijn wellicht moeilijke keuzes moeten maken, door die opleidingen te beëindigen die na een verbetertraject nog steeds niet voldoen aan onze basiskwaliteit.

Verder willen we nog beter in kaart brengen wat bijdraagt aan de tevredenheid van onze studenten. Naast persoonlijke ontwikkeling willen we onze studenten blijven prikkelen. Bijvoorbeeld door talent maximaal te stimuleren. Wat het

talent ook is. Een schoonheidssalon runnen of zelfstandig kok worden. Dans, acteerwerk of varen als kapitein op zee. Aan ons de taak om de vakmensen van morgen nog passender te begeleiden met een goede aansluiting van de theorie op de praktijk. Om die reden bieden we onze docenten trainingen aan voor een betere individuele begeleiding van studenten.

Het groeiproces staat dus altijd voorop. In de komende beleidsperiode leggen we daarom ook de focus op de groei van onze organisatie zelf. We onderzoeken de mogelijkheid om docenten flexibeler in te zetten. Zo kunnen we lesuitval minimaliseren en het roosterproces verbeteren. Onze studenten groeien op in een maatschappij die razendsnel verandert. Dat vraagt om flexibiliteit en daar gaan we voor. ◀

Björn Velzeboer over studenttevredenheid

Het is de beste afspiegeling van de onderwijskwaliteit

Goed onderzoek doen naar studenttevredenheid levert veel waardevolle informatie op, denkt voorzitter van de studentenraad Björn Velzeboer. Ook als de 'rapportcijfers' wat minder zijn. 'Ik vind dat je bij ontevredenheid altijd moet doorvragen.'

Toen Björn zijn eerste jaar volgde van de opleiding Junior Accountmanager in Beverwijk, had hij nog wel wat aan te merken op de opleiding. Gelukkig won de volharding het van de gedachte om te stoppen. Sterker nog, hij besloot zich in die periode aan te melden bij de studentenraad, om juist die punten die hij verkeerd zag gaan te veranderen. 'Ik had vooral moeite met de communicatie', zegt Björn. 'Het kwam voor dat een docent ziek was en we van niets wisten. Stonden we voor een dichte deur. Gelukkig hebben we daar nu protocollen voor en een sms-systeem. Het gaat écht een stuk beter.'

Kun je het belang aangeven van het thema studenttevredenheid?

'Het is wat mij betreft de beste afspiegeling van de onderwijskwaliteit. Als studenten uitgedaagd worden en de lesstof goed in elkaar zit, dan zijn studenten tevreden en dat straalt weer af op de hele school. Het Nova College heeft de afgelopen jaren echt geïnvesteerd in kwaliteit en daar mogen

we trots op zijn. Als ik naar mijn eigen opleiding kijk: buiten dat er geen incidenten meer zijn over het rooster, krijg ik nu betere lessen, omdat ze worden verzorgd door goede docenten uit de praktijk.'

Hoe zet de studentenraad zich in om studenten tevreden te houden?

'Wij komen primair op voor de studenten en denken mee met het College van Bestuur. Zo vinden we het belangrijk dat studenten meer initiatief krijgen. We zijn zelf bezig met het voorbereiden van een EHBO-voorlichting voor eerstejaars, die onder meer wordt gegeven door derdejaarsstudenten. En we hebben een eigen inbox, waar studenten naartoe kunnen mailen als er problemen zijn. Ook op die manier proberen we ze te helpen.'

Vind je het meten van studenttevredenheid belangrijk?

'Absoluut. Het is niet vanzelfsprekend dat je altijd maar hoge cijfers blijft scoren. De blik van studenten verandert, dus moet je

blijven monitoren. En het heeft voor mij ook een duidelijke ándere reden: het is een mooi instrument om te meten wat er niet goed gaat. Ik vind dat je bij ontevreden studenten altijd moet doorvragen, zodat je uiteindelijk verbeteringen kunt aanbrengen.'

Welke boodschap moet het Nova College uitdragen richting ontevreden studenten?

'Dat is een goede vraag. Persoonlijk vind ik dat studenten altijd naar zichzelf moeten kijken en het probleem niet direct naar de ander moeten verplaatsen. Ik heb me in mijn eerste jaar gerealiseerd dat je echt zélf kunt werken aan je motivatie, bijvoorbeeld door andere projecten op te pakken. Motivatie haal je voor 75 procent uit jezelf en voor 25 procent uit externe factoren. Daarnaast houd ik van transparantie: durf kritische vragen te stellen en je te uiten naar docenten.'

In 2018 scoorde het Nova College van alle mbo-scholen in de Randstad het hoogst op studenttevredenheid.

Hoe houd je die stijgende lijn vast?

'We moeten de studenten blijven uitdagen door innovatief te zijn en mee te gaan met de tijd. De kwaliteit van het onderwijs moet daarnaast worden bewaakt. En ik denk dat we onze unieke sociale boodschap moeten blijven uitdragen: we hebben vertrouwen in de docenten, maar ook in de medestudenten. Daarom is het zo mooi dat ook studenten het initiatief en de vrijheid krijgen op het Nova College.' ◀



BETERE OPLOSSINGEN DOOR VALLEN EN OPSTAAN

Tijdens een gastcollege op het Nova College gaf Paul de Vries van Tata Steel studenten de opdracht een pomp te bouwen. Hij was verrast door hun aanpak en werd blij van hun enthousiasme. En van het resultaat. 'Hun oplossingen had ik zelf niet kunnen bedenken.'

'Bij Tata Steel betrekken we onderwijsinstellingen graag bij onze projecten. Deels om studenten enthousiast te maken over ons bedrijf, maar vooral omdat studenten onze projecten naar een hoger plan tillen. Als onze specialisten met jonge talenten samenwerken, heb ik gemerkt, leren ze van elkaar en komen ze sneller tot een beter resultaat.'

'We hadden al ervaring met studenten van onder meer TU Delft en Inholland. In de zomer van 2018 verzorgden we ons eerste gastcollege aan studenten van het Nova College. Die kenden we van Techport, een programma waarbinnen scholen en bedrijven in Noord-Holland technisch onderwijs promoten en leerwerktrajecten aanbieden. Dat contact leidde tot een uitnodiging aan ons adres om bij te dragen aan hun MyTec-opleiding.'

'Docenten Joop Bosman en Paul Morelisse zochten naar een manier om techniek zichtbaar en concreet te maken en studenten zo een nuttige ervaring te bieden én uit te dagen. Samen besloten we ons niet te beperken tot lesgeven alleen, maar er een concrete opdracht aan te koppelen. Ik heb ooit een ontwerp gemaakt voor een hydraulische pomp. De studenten moesten in groepjes een zo efficiënt mogelijke versie daarvan bouwen. Ik had daarvoor illustraties gemaakt en probeerde de natuurkundige principes uit te leggen. Geweldig was de spontane hulp van een student. Die had speciaal voor de les de beroemde fontein van Heron nagebouwd. Daarmee demonstreerde hij aan zijn medestudenten hoe die principes in de praktijk werken.'

'Dat bewijst voor mij de kracht van het praktijkgerichte mbo-onderwijs. Die jongen

liet zien dat hij hart heeft voor techniek. Wat hij deed, kwam voort uit puur enthousiasme. Fantastisch toch? Die lol en die liefde voor het vak zag ik ook toen de groepjes aan de slag gingen met de opdracht. Ik wil wel bekennen dat ik me vooraf zorgen maakte. Hoe gemotiveerd zouden de studenten zijn? Nou, héél gemotiveerd. Ze gingen bedachtzaam te werk, bestudeerden elkaars bouwsels, bediscussieerden intensief hoe de pompen efficiënter konden en bleven sleutelen tot het lukte.'

'Het bouwen van zo'n pomp luistert heel nauw. Dan zie je dat ingenieurs alles graag vooraf uitdokteren. Maar deze jongens en meiden dóen het gewoon. Daarbij gaan ze soms compleet tegen *the rules of the game* in. Ik had duidelijk gezegd: "Eerst zorgen dat de compressor goed werkt, dán beginnen aan de pomp." Maar de studenten begonnen doodleuk aan de pomp voordat de compressor af was. En natuurlijk ging het mis. En nog eens. En nog een keer. Maar toen, wow, hadden ze het toch voor elkaar.'

'Die mentaliteit zie ik nu juist als een pluspunt. Met vallen en opstaan kwamen de studenten tot oplossingen waaraan een ingenieur misschien niet zou denken. En belangrijker: het waren oplossingen die wérkten. De middag heeft me een stapel ideeën opgeleverd. Over het verfijnen van mijn ontwerp, maar ook over een vervolg op het gastcollege. We hebben een videoverslag gemaakt van het college en het werk van de studenten. We moeten nog een onderwijspakket en instructies op



internet plaatsen. Mijn droom is dat alles viral gaat en dat studenten over de hele wereld ermee aan de slag gaan.'

'Ook de pomp zelf verdient een vervolg. De studenten van het Nova College hebben het apparaat bekeken op praktisch niveau en vanuit werktuigbouwkundig perspectief. Ik zou de aanpak graag verbreden door er ook studenten met een theoretische achtergrond bij te betrekken en de pomp vanuit meerdere invalshoeken te benaderen. Maar hoe de volgende stap er ook uitziet, dankzij de studenten van het Nova College begint die op een hoger niveau. Daar mogen ze trots op zijn.' ◀

Een hydraulische pomp die zichzelf in beweging houdt. Tot Paul van Tata Steel er tijdens het gastcollege over vertelde, had Jelle Tissing, student MyTec, er nog nooit van gehoord. Maar een paar uur later had hij er samen met klasgenoten zelf een gebouwd. 'Ons team maakte zelfs de best werkende pomp', zegt Jelle. 'Hij pompte het meeste water en kreeg dat water naar het hoogste niveau.' Voor dat resultaat kregen Jelle en zijn medestudenten een bidon van Tata Steel mee. En de eeuwige roem, natuurlijk. Maar ook los van die beloning is Jelle heel enthousiast over de praktijkes. Leren uit een boek vormt een belangrijke basis. 'Maar het is wel lastiger om het vóór je te zien. Doordat we die pomp met eigen handen hebben gebouwd, vergeten we niet meer hoe hij werkt.'

Studenttevredenheid in de praktijk

Alleen maar gemotiveerde studenten

CIOS-docent Bart van der Meer ontwikkelde een excellentieprogramma, waarmee hij ambitieuze en talentvolle studenten maximaal probeert uit te dagen. En dat bevordert de studenttevredenheid, denkt hij. 'Het concept sluit ook naadloos aan bij onze opleiding.'

'Van de universiteit en het hbo kennen we de honoursprogramma's, aanvullende lesprogramma's voor gemotiveerde studenten, maar op het mbo bestond dat concept nog niet. Zo'n drie jaar geleden ben ik gaan nadenken of ik het op het CIOS kon introduceren. Het viel me namelijk al langer op dat studenten die achterlopen of bepaalde vakken niet hebben gehaald, relatief meer aandacht

'We leggen de lat bewust hoog voor onze studenten'





krijgen dan de studenten die bovengemiddeld scoren. Die groep moet ook worden uitgedaagd, vind ik. Het concept sluit ook nog eens naadloos aan bij het CLOS: we leggen de lat bewust hoog voor onze studenten, in lijn met de prestatiecultuur uit de sport. Noem het passend onderwijs voor de betere student.'

'Het excellentieprogramma, dat ik met een aantal andere docenten heb ontwikkeld, duurt een jaar en is extracurriculair. Het ging tijdens het studiejaar 2018-2019 voor het eerst van start. We hebben ruimte gemaakt voor een groep van zestien studenten, die we hebben uitgekozen na een sollicitatieprocedure. Daarin moesten ze, na het opsturen van cv en motivatiebrief, in een pitch van drie minuten aangeven waarom zij zichzelf geschikt vonden.'

'Het eerste deel van het programma, dat in januari is afgerond, bestond uit een reeks gastcolleges waarin mensontwikkeling centraal stond. We organiseerden de colleges op maandagavonden in het oude, karakteristieke CLOS-gebouw in Overveen. Ze werden verzorgd door verschillende CLOS-docenten en door bekende namen uit de sport zoals Brian Farley, coach van het Nederlands honkbalteam dat in 2011 wereldkampioen werd. Na de collegereeks kregen de studenten de opdracht een deelonderwerp te kiezen, uit te werken en hun leeropbrengsten aan elkaar te presenteren.'

'Het tweede deel van het excellentieprogramma begint in 2019 en dan gaan we meer praktisch aan de slag. Proberen we met de studenten meer naar buiten te

treden. De groep organiseert een conferentie, een zogenaamde *makathon*, waarbij zoveel mogelijk belanghebbenden uit de sport bij elkaar komen om een probleem op te lossen. Denk aan een vraagstuk als: hoe kunnen we de stad Haarlem meer vitaal krijgen? Ter afsluiting van het jaar krijgen de studenten een speciaal certificaat.'

'Natuurlijk, het geheel moet zich nog ontwikkelen, en misschien gaan er het eerste jaar wat dingen mis, maar ik hoop dat we de lessen gaandeweg kunnen perfectioneren. Wat ik vooral gaaf vind, is dat we een programma hebben ontwikkeld waar studenten zélf op af komen. Het geeft toch iets extra's als je met heel gemotiveerde mensen werkt. Ik doe naast mijn reguliere vakken trainingskunde en anatomie voor mijn gevoel iets extra's en daar geef ik graag wat vrije tijd voor op.'

'Voor mij was het ontwikkelen van het excellentieprogramma overigens wel een gevalletje 'de aanhouder wint', omdat het moeilijk was om er geld voor vrij te maken. Dat werd wel anders toen de overheid excellentieprogramma's op het mbo meer en meer ging stimuleren. Daarnaast paste het perfect binnen de visie van de nieuwe directeur, die echt een prestatiecultuur wil neerzetten. Het ontwikkelen van het programma gaf me een boost en ik hoop die energie te kunnen overdragen op de studenten. Uiteindelijk is dat ook een van de redenen waarom we goed scoren op de studenttevredenheidsonderzoeken: we hebben docenten die gedrevenheid uitstralen.' ◀

‘Het werken op zee is precies wat ik wil’

‘Mijn vader werkt in de offshore, mijn opa in de binnenvaart, mijn oom in de bagger. Ik hoor al mijn hele leven hun verhalen over verre landen, grote oceanen en de sfeer aan boord. Ik kan niet wachten tot ik klaar ben met mijn studie.

Ik heb vakantiewerk gedaan in de koopvaardij. Je vaart dan voornamelijk in Europa. Daarna liep ik stage op een sleepboot die kraanschepen naar boorplatforms sleept. Daar wil ik later mee verder. Een sleepboot komt overal. Ik ben geweest in Amerika, Afrika, Spanje, Noorwegen, Finland, Zweden en Rusland. Ik hou van avontuur. Ik heb een lekker leven, daar ben ik me van bewust. Maar ik heb ook voor een uitdaging gestaan. Ik deed vmbo basis en ben toch aangenomen op een mbo-4 opleiding. Ik wilde namelijk niet alleen met mijn handen maar ook met mijn hoofd werken, en lekker geld verdienen. Ik heb mezelf naar binnen gepraat. Ik kreeg een tijdelijk contract van drie maanden: alleen met goede cijfers en zonder spijbelen mocht ik door. Nou, zo gezegd, zo gedaan.’

Justin Soek

Scheepswerktuigkundige alle schepen,
niveau 4 bol





‘Een wereld zonder mbo’ers bestaat niet’

‘Na mijn opleiding pedagogisch werk aan het Nova College ging ik werken op een buitenschoolse opvang, verbonden aan een school voor speciaal onderwijs. Ik vond die kinderen fantastisch, en omdat ik ook contact had met hun hulpverleners kwam ik op het idee weer te gaan studeren.

Waarom reageert een kind zoals het doet? Wat zit erachter? Omdat ik me meer in ze moet verdiepen, heb ik een sterkere band. Dat vind ik bijzonder. Ik wil uiteindelijk als zelfstandig hulpverlener aan het werk door een stichting of onderneming op te richten. Dan kan ik mijn eigen richting kiezen en precies doen wat ik belangrijk vind.

Het mooie aan het mbo is dat er voor iedereen een kans is om mee te doen en door te groeien. Ik merk dat er wel vooroordelen zijn. Zo van: oh je doet niveau 3, wat ga je daarna doen? Dat is een onderwaardering. Ik zie het juist als een privilege dat ik tijdens mijn opleiding zoveel werk- en stage-ervaring opdoe. Ben je klaar met het mbo, dan kun je direct aan het werk.’

Zila Miguel

Sociaal werker, niveau 4 bol

EVALUEREN, VERBETEREN EN ER STERKER UITKOMEN

Of het nu gaat om onderwijsresultaten, medewerkers-tevredenheid of bpv-tevredenheid: we blijven op alle vlakken streven naar de Novabrede basiskwaliteit.

Bepaalde opleidingen en teams vragen om extra aandacht en bijsturing. Dat is nodig, want alleen zo zetten we samen stappen vooruit.

We willen ons onderwijs continu verbeteren. Doorlopend monitoren we in hoeverre ons onderwijs voldoet aan onze eigen kwaliteitseisen, gebundeld onder de noemer 'Novabrede basiskwaliteit'. Vervolgens kunnen we de nodige verbeteringen bepalen en uitvoeren. Dat maakt onze opleidingen en teams steeds sterker. Want als je goed wilt blijven, moet je beter worden.

Op verschillende punten behalen we al goede resultaten. 85 van de 86 opleidingen scoren bijvoorbeeld een zes of hoger op het gebied van studenttevredenheid. En ook de scores op medewerkers-tevredenheid stemmen positief: 83 van de

85 teams kwamen gemiddeld uit op een zes of hoger bij het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek. Voor bpv-tevredenheid geldt dat 39 van de 50 onderwijsteams en -clusters voldoen aan de score van 3,5 of hoger op een vijfpuntschaal.

Maar nog niet alle opleidingen halen onze ondergrens voor kwaliteit. Bij 25 opleidingen is ruimte voor verbetering op het gebied van onderwijsresultaten: het aantal studenten dat de opleiding afrondt met een diploma. Ook het aantal voortijdige schoolverlaters bij de niveaus 2 tot en met 4 kan verder omlaag. Het gemiddelde cijfer op het centraal examen voor de

vavo-opleidingen moet juist omhoog. Verder zien we kansen op het gebied van ziekteverzuim van medewerkers: bij 23 van de 73 teams is nog werk aan de winkel.

Deze punten verdienen aandacht. Daar gaan we de komende jaren dus nadrukkelijk mee aan de slag. Duidelijk is dat uiteindelijk alle opleidingen en teams de vereiste basiskwaliteit moeten halen. Voor opleidingen die minder goed scoren op de kwaliteitseisen, zetten we verbetertrajecten in.

Dat betekent concreet dat opleidingen gaan werken aan een intern verbeterplan. Opleidingsmanagers en het team stellen dat op. Vanzelfsprekend bieden vestigingsdirecteuren en stafafdelingen ondersteuning. Voor opleidingen die langdurig onder de norm blijven, kan aanvullende externe ondersteuning in geschakeld worden, denk aan MBO Beter of leerKRACHT. Bij definitieve besluiten over opleidingen die lang onder de norm presteren betrekken we ook de werkgelegenheid, aanbod in de regio en andere factoren binnen die sector.

We hebben de afgelopen periode mooie resultaten behaald. Dat konden we teruglezen in een lovend rapport van de Inspectie van het Onderwijs. Zij waardeerde ons leerklimaat én de onderwijskwaliteit en gaf sommige opleidingen zelfs 'een gouden randje'. Die successen mogen we vieren. Maar het is minstens zo belangrijk om een vinger aan de pols te houden bij de onderdelen die beter kunnen scoren. Alleen dan kunnen we bijsturen en onze ambities waarmaken. ◀



Rosa Wassink over basiskwaliteit

WE HEBBEN ONS MENSELIJK KAPITAAL KNOERTHARD NODIG

De kwaliteit van onderwijs is onlosmakelijk verbonden aan de vitaliteit en tevredenheid van medewerkers. Daar is arbocoördinator en projectleider van Nova Fit Rosa Wassink van overtuigd. Maar dat beïnvloeden is hartstikke moeilijk, weet ze ook. Waar zij zich voor inzet? 'Een veilige werksfeer waarin je weet dat je je mag uiten, ook over dingen die minder goed gaan.'

Wie aan het thema basiskwaliteit denkt, denkt eerst aan dingen als inspectiebezoeken, onderwijsresultaten, aantallen voortijdige schoolverlaters en examencijfers. Tenminste, zo werkt het voor de meeste mensen. Rosa denkt meteen aan vitaliteit van medewerkers en hun psychosociale





arbeidsbelasting (bijvoorbeeld stress door discriminatie en werkdruk). En dat doet ze niet alleen omdat dat in haar werk als arbocoördinator dagelijkse kost is.

Waarom koppel jij basiskwaliteit meteen aan vitaliteit en psychosociale arbeidsbelasting?

‘Als wij, als medewerkers, lekker in ons vel zitten en met plezier naar het werk komen, heeft dat positieve invloed op de kwaliteit van het onderwijs. Medewerkersvitaliteit en -tevredenheid zijn niet voor niets speerpunten binnen het thema basiskwaliteit. We hebben ons menselijk kapitaal knoerthard nodig, dus moeten we daar aandacht aan geven.’

Wat is de sleutel tot vitale en tevreden werknemers?

‘Er is niet één sleutel. Iedereen heeft iets anders nodig, dus het is iets wat iedere medewerker voor zichzelf mag gaan ontdekken. De een laadt helemaal op van yoga of een opleiding, en de ander van een gezellig avondje uit. En wat de een helemaal leegtrekt, vindt de ander geen probleem.’

‘Het kan lastig zijn om een oplossing te vinden voor de dingen die je energie kosten, zoals een hoge werkdruk, de gevoelige snaar die een collega onbedoeld raakte, of onzekerheid over verwachtingen waaraan je moet voldoen om succesvol te zijn. Maar er is één ding waarvan ik weet dat het enorm veel helderheid, steun en energie kan geven: een veilige werksfeer waarin je kunt aangeven wat je nodig hebt, wat je lastig vindt en waar je hulp

bij nodig hebt. Waarin je weet dat je je mag uiten, ook over dingen die minder goed gaan dan je zou willen. Sterker nog, waarin je weet dat dat de bedoeling is. En waarin managers vragen: Hoe gaat het met je? Wat kan ik voor je betekenen?’

Waarom is het zo belangrijk om open te kunnen zijn over wat je nodig hebt en wat je grenzen zijn?

‘Als je je zorgen voor jezelf houdt, volhoudt, doorzet en over je grenzen heen gaat, dan raak je uit balans en word je later vaak nog harder met je neus op de feiten gedrukt. Soms is het prima even te accepteren dat je minder belastbaar bent, mits je goed blijft afstemmen met het werk en op zoek gaat naar hoe je weer energie opdoet. En als je uitspreekt waar je mee zit, komt iemand misschien wel tot een oplossing waarop je alleen niet gekomen was. Zelf ben ik ook onhandig in het aangeven van mijn grenzen. En ik heb gemerkt dat het ook een beetje docent-eigen is om er te willen zijn voor andere mensen, maar zelf niet snel om hulp te vragen.’

Wat zou je zeggen tegen iemand die het lastig vindt om zich zo kwetsbaar op te stellen?

‘Dat we allemaal ‘maar’ mensen zijn. Klus-huizen, hoge werkdruk, relatieproblemen, liefde voor het vak, zorgzaamheid; we dragen het mee en kunnen het niet zomaar aan- of uitzetten. We proberen allemaal onze draagkracht en draaglast in balans te houden. Als de sfeer veilig genoeg is om open te kunnen zijn, kunnen we elkaar bij die balans helpen. Dáár wil ik me voor inzetten.’ ◀





Basiskwaliteit in de praktijk

PURE GEDREVENHEID, PASSENDE METHODIEKEN

Van een krappe voldoende naar grootste stijger. De opleiding Logistiek klom uit een dal en scoorde een goed cijfer voor studenttevredenheid, een belangrijk deelgebied van het thema basiskwaliteit. Daar heeft een praktische verbetermethode aan bijgedragen, zegt opleidingsmanager Mark Zoethout. Maar het klinkende resultaat is vooral te danken aan de inzet van het team.

'In de JOB-monitor van 2014 kreeg de opleiding Logistiek nog een 6,8 voor studenttevredenheid. Twee jaar later waren we weggezakt tot een 5,6. Van een ruime naar een krappe voldoende. Ik vind het lastig om te zeggen wat daarvan precies de oorzaak was, omdat ik niet de hele aanloop heb meegemaakt. Maar wat ongetwijfeld heeft meegespeeld is dat het toenmalige team te maken had met langdurig zieke docenten. De anderen moesten daardoor extra hard lopen. Daarbovenop kwam beleid van de overheid en van Nova zelf dat een aantal vernieuwingen met zich meebracht. Ik kan me voorstellen dat de samenloop van de capaciteitsproblemen en de belasting door die onderwijsvernieuwingen ongelukkig was.

Studenten merkten daar de gevolgen van. In de JOB-monitor van 2016 gaven zij onder meer terug dat ze de structuur en inhoud van de lessen onhelder en onvoorspelbaar vonden. Gelukkig hebben we het tij weten te keren. Uit de JOB-monitor van 2018 rolde een 6,8. De tevredenheid van studenten over de opleiding Logistiek zit dus weer op een goed niveau. Wat we hebben gedaan? Om te beginnen helpt het natuurlijk dat we qua bezetting weer op het oude niveau zitten, met bovendien allemaal nieuwe docenten. De intenties zullen toen net zo goed zijn geweest als nu, maar met het huidige team hebben we de capaciteit om actie te ondernemen en de gedrevenheid om dat sámen te doen. ►

In 2016 begonnen we met de methodiek MBO Beter. In teamsessies analyseerden we op welke aspecten we slecht scoorden, bekeken we wat daarvan de oorzaak was en bepaalden we actiepunten voor het verbeteren van onze werkwijze. Het nadeel van MBO Beter was dat theorie en praktijk ver uit elkaar lagen. In de sessies spraken we bijvoorbeeld af om studenten meer duidelijkheid te bieden door het lesplan op het bord te schrijven, maar in de werkelijke lessen gebeurde dat vervolgens niet of nauwelijks.

In samenspraak met de afdeling Kwaliteit van Nova zijn we daarop gestart met leerKRACHT. Die methodiek zat ons meteen als gegoten. Waar het bij MBO Beter om de docent draait, staan bij leerKRACHT de studenten centraal. Om hen ging het voor ons nieuwe team. Een belangrijk onderdeel van leerKRACHT vormen wekelijkse sessies van een kwartier bij een zogeheten verbeterbord. Elk halfjaar peilen we aan de hand van een eigen enquête onder alle studenten wat zij belangrijk vinden en hoe we op die punten scoren. Met een studentenpanel verdiepen we de uitkomsten. Op basis van de suggesties die hieruit voortkomen, formuleren we concrete doelen, die we op een verbeterbord plaatsen. Tijdens de korte, krachtige sessies bespreken we – staand – de status. Ook geven we elkaar feedback over het effect van onze nieuwe aanpak op bijvoorbeeld het werkgedrag van onze studenten. Op die manier worden we met elkaar elke dag een beetje beter.

Ik wil wel twee kanttekeningen plaatsen. Voor ons team werkt leerKRACHT weliswaar

uitstekend, maar het is goed mogelijk dat een ander team meer baat heeft bij MBO Beter of een andere methodiek. Dat is een kwestie van zoeken. Overleg daarover met de medewerkers van Kwaliteit. Daarnaast bieden methodieken weliswaar ondersteuning, maar zit de grootste stap die we hebben gezet volgens mij tussen de oren. Het huidige team denkt écht vanuit de studenten. Natuurlijk komt de noodzaak om als opleiding hoger te scoren op studenttevredenheid deels voort uit de ambitie van Nova om minimaal een 6 te halen in de JOB-monitor, maar onze docenten zijn van zichzelf zeer gedreven om het beter te doen voor onze studenten.

Dat zie je terug in de bordsessies. Het komt regelmatig voor dat de tijd om is, terwijl we net in een goede flow zitten. Dan gaan we aan het eind van de dag weleens een uurtje door. Zoiets kan alleen als iedereen gemotiveerd is, als je samen een soort intern vuur voelt. Dat is ook mijn belangrijkste tip voor teams die beter willen presteren. Stel elkaar de vraag waar je 's ochtends voor opstaat, waarom je voor dit vak hebt gekozen. Bepaal vandaaruit een gezamenlijke ambitie.' ◀



‘Door goed laboratorium-onderzoek krijgen patiënten de juiste behandeling’

‘Al toen ik vier was, keek ik naar ziekenhuisseries zoals anderen naar soaps kijken. Het medische vind ik super interessant. Ik ben ambitieus en daarom stroom ik volgend jaar door naar niveau 4. Die opleiding past beter bij wat ik wil, namelijk in een ziekenhuis werken.’

In het ziekenhuislab kunnen we aan bloed- en urinemonsters zien of iemand ziek is. Je moet veilig, precies en hygiënisch werken, anders kloppen de uitslagen misschien niet en krijgen mensen niet de juiste behandeling en medicijnen. Het is dus heel belangrijk werk!

De sfeer op het Nova College is goed, ik ga er graag heen. Het is nu mogelijk tussentijds van niveau 3 naar niveau 4 door te stromen. Ik volg een keuzeonderdeel ‘doorstroom’ waarmee ik klaargestoomd word voor volgend jaar. Spannend! Maar ik ga ervoor.’

Jo-Ann Kruijer
Allround laborant, niveau 3 bol

‘Ik wil mensen blij maken’

‘Over tien jaar reis ik als reisleader de wereld rond. Maar eerst wil ik ervaring opdoen als entertainer en acteur in hotels en op campings. Mezelf ontwikkelen. En misschien nog doorleren voor event manager of aan de hotelschool.

Mijn vak laat je mensen ontspannen, je vermaakt ze. Ik vind dat een waardevolle taak waar ik trots op ben. Zonder recreatie en entertainment zou je alleen maar gestreste mensen op de wereld hebben. Vroeger had ik weinig zelfvertrouwen, pas in 4 vmbo kreeg ik een vriendengroep. Mensen hebben vooroordelen, maar ik heb geleerd daar niet meer naar te luisteren. Ik focus me alleen nog maar op positiviteit.

Op het Nova College heb ik geleerd mezelf te zijn en me te uiten zonder schaamte. Ik hou ervan voor mensen te zorgen, maar om ze ook echt blij te maken moet je durven gek doen, uit je comfort-zone stappen. Op school hangt een leuke en fijne sfeer. Mensen zorgen voor elkaar dus kun je je helemaal veilig voelen.’

Joey van der Horst
Leidinggevende entertainment en events
(Cosmo Academy), niveau 4 bol





‘Vakmensen lossen problemen op die andere mensen niet kunnen oplossen’

‘Ik hou van werken met mensen maar wil geen juf of kapster worden. Op een beroepenmarkt trok de techniek me, en dat klopt in de praktijk: ik vind mijn werk heel leuk. Ik leer in de praktijk en ga een à twee dagen per week naar school. Sommige mensen zeggen: waarom zou je zo jong al aan het werk gaan? Ik heb zoiets van: hoe eerder ik begin, hoe meer ervaring ik opdoe, hoe beter ik word en hoe leuker ik het vind.

Naar technisch personeel is veel vraag. Als je bij het ene bedrijf weg wilt, kun je zo ergens anders aan de slag. Vakmensen zijn belangrijk; ze lossen problemen op die anderen niet kunnen oplossen. Ik ben er trots op: elke dag maak ik mensen blij als ik hun lekkage of cv-probleem heb verholpen.

Ik hou me bezig met het onderhoud van cv’s en warmtepompen. Er komen steeds nieuwe technieken bij die zorgen voor minder CO₂-uitstoot. Dat is hard nodig. Ik vind die ontwikkelingen interessant. Nederland moet van het gas af en overstappen op andere energiebronnen. In mijn vak is het belangrijk dat je altijd op de hoogte bent van de nieuwste ontwikkelingen.’

Lindsay Bos

Monteur installatietechniek, niveau 2 bbl



Hoofdstuk 4 Wendbare organisatie

OPLEIDEN IS VOORUITZIEN

Wie aan het roer van een zeilschip staat, is steeds alert. Reageert snel op veranderingen in stroming en windrichting. Houdt zijn schip onder alle omstandigheden op koers. Bij het Nova College willen we het precies zo aanpakken. We willen ons flexibel opstellen en soepel meebewegen met relevante veranderingen in onze omgeving. Maar we gaan ons ook nauwer met die omgeving verbinden, om veranderingen tijdig te signaleren en ons op een passende manier voor te bereiden op wat komen gaat.

Wendbaarheid is nodig, onder meer omdat het overheidsbeleid verandert.

Dankzij dit beleid kunnen studenten er straks misschien wel voor kiezen om mbo-1 of -2 al binnen het vmbo af te ronden. En wie op niveau 1 of 2 geen diploma haalt, kan wel vakcertificaten krijgen. Tot slot biedt de wet ruimte om vanuit vmbo-t makkelijker door te stromen naar de havo. Het aantal alternatieven voor studenten neemt dus toe.

Niet alleen het beleid van het kabinet leidt tot meer concurrentie. Private partijen werken aan een groeiend pakket mbo-opleidingen. En andere opleiders

bieden een reeks opties voor om- en bijscholing. We moeten dus meer dan ooit ons best doen om bij studenten in beeld te blijven. Ook is het belangrijk dat we in staat zijn om ons aanbod snel aan de ontwikkelingen aan te passen.

Om adequaat op dit soort ontwikkelingen in te spelen, vergroten we om te beginnen ons lerend vermogen.

Zowel binnen als buiten onze instelling halen we de banden aan. Bij het Nova College van de nabije toekomst werken we met naaste en verre collega's aan het verbeteren van ons onderwijs. We brengen

over en weer bezoeken, kijken met elkaar mee. We prijzen wat goed gaat, zijn niet bang voor feedback. Zo houden we elkaar bij de les. Onze docenten slaan de handen ineen met bedrijven, gemeenten en instellingen. Samen timmeren en schaven zij aan opleidingen die altijd op maat en actueel zijn.

Daarnaast richten we onze organisatie zo in dat we sneller kunnen schakelen en bijsturen. We moeten kijken naar rollen en functieprofielen, die willen we niet te statisch hanteren. Teams zijn in de toekomst ingericht op basis van de behoefte van de opleiding met bijvoorbeeld hybride docenten. Ook kunnen ze makkelijker differentiëren in het onderwijs met projecten, door gebruik te maken van digitale mogelijkheden of wat daar ook maar aan bijdraagt. Autonomie staat voorop en innovatie wordt een belangrijker onderdeel van ons dagelijkse werk. Zijn ideeën kansrijk? Dan gaat het licht sneller op groen en zorgen verkorte en versimpelde processen dat we ze eerder in praktijk kunnen brengen.

Wendbaarheid is belangrijk, merkbaarheid en meetbaarheid wenselijk.

Daarom denken we aan bijvoorbeeld een scorecard, een praktisch instrument waarmee we regelmatig in kaart brengen hoe we op alle bovenstaande aspecten vorderen. Hoe dat er precies uit komt te zien, is nog niet duidelijk. Eén ding is helder: het moet ons gaan helpen te bouwen aan een onderwijsinstelling die op elk moment een passend antwoord biedt op de vraag van studenten en bedrijven. ◀

Mogen experimenteren met de kans op mislukking

Veranderingen in de wereld om ons heen, gestuwd door technologische ontwikkelingen, maken dat beroepen veranderen of verdwijnen. Opleidingsmanager Karin Spuijbroek bedacht het speedbootprogramma om innovatieve experimenten bij het Nova College te stimuleren. Ze gelooft in een onderwijsorganisatie die meebeweegt met veranderingen. ‘Als je mensen opleidt voor beroepen die verdwijnen, ben je natuurlijk niet meer relevant.’

Niet alleen vindt Karin dat een onderwijsinstelling zich met enige regelmaat opnieuw moet zien uit te vinden, ook op het persoonlijke vlak gaat ze altijd op zoek naar verbetering. Een mooi voorbeeld daarvan is dat ze vorig schooljaar intern van baan wisselde, om als opleidingsmanager meer aan de kwaliteit van het onderwijs te kunnen bijdragen. ‘Mijn wens was om meer met mijn voeten in het onderwijs te staan.’

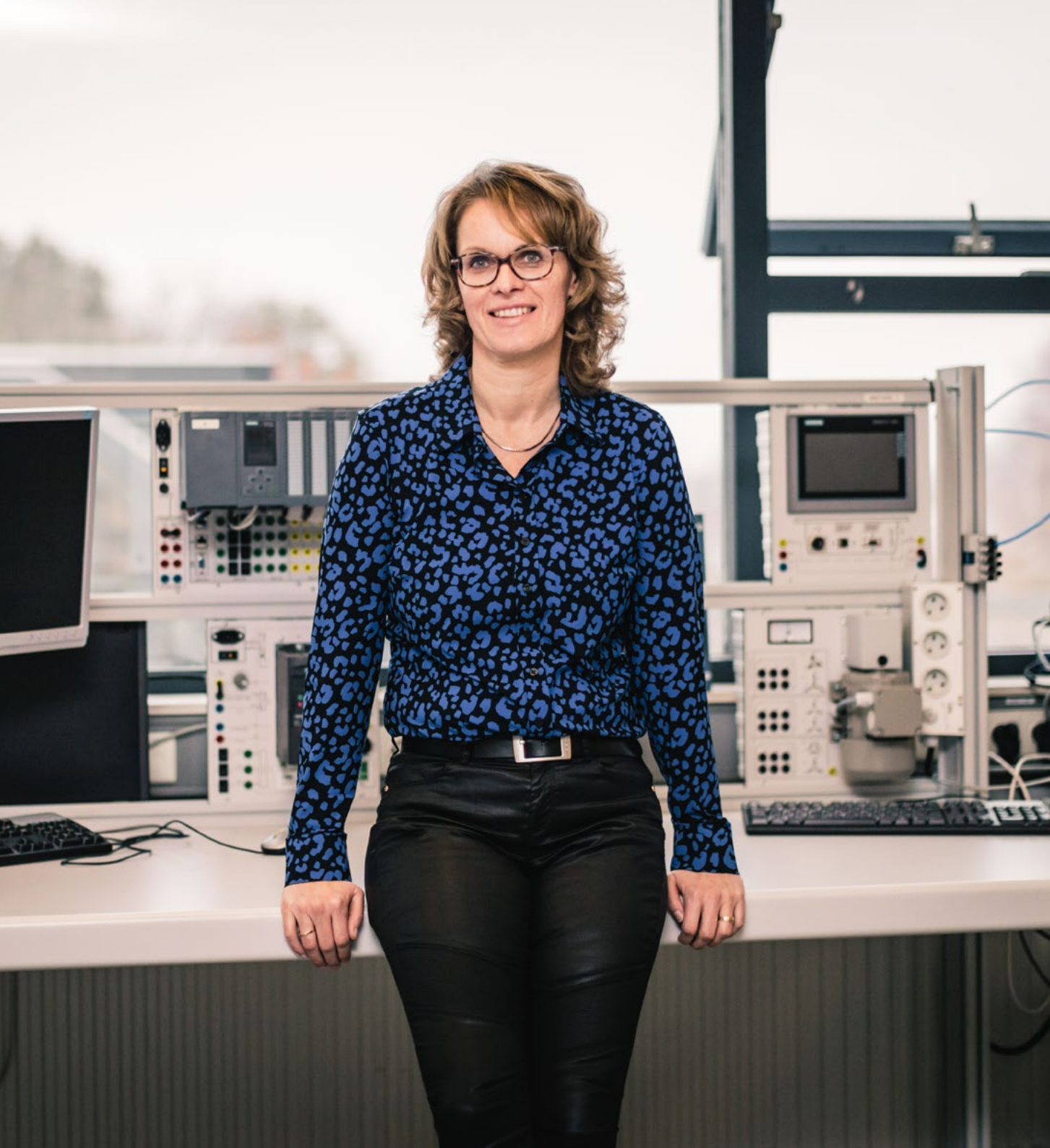
‘Wendbaarheid is voor mij: mogen experimenteren met de geaccepteerde kans op mislukking’

Ze was – overigens nog in haar vorige functie – de drijvende kracht achter het speedbootprogramma, waarin multi-disciplinaire (gelegenheids)teams de ruimte kregen om zelfbedachte, innovatieve experimenten uit te voeren. Die liepen uiteen van een binnentuin voor proefjes voor het laboratoriumonderwijs tot een Juridisch Loket: een initiatief voor een eigen leerbedrijf voor en door studenten.

‘Deze speedboten zorgen voor de nodige flexibiliteit en dynamiek in de organisatie. Ik ben tijdens het ontwikkelen van het programma ook over mijn eigen situatie gaan nadenken. Wat dat betreft had het speedbootprogramma voor mij een diepere betekenis.’

Wat betekent wendbaarheid precies voor jou en het Nova College?

‘Wij leiden de praktijkmensen van morgen op, dus ik vind dat we altijd met een nieuwsgierige, kritische blik moeten kijken naar ons werkveld en moeten meebewegen. Een aantal jaren geleden groeide het besef dat we als mbo-instelling een antwoord moeten hebben op de razend-snelle technologische ontwikkelingen. Ik ben toen gaan nadenken hoe we daar invulling aan kunnen geven in het onderwijs. Hoe kan het Nova College beter samenwerken met studenten en bedrijven en kunnen we ook zelf dingen bedenken die aansluiten op het werkveld? Daarom is het speedbootprogramma opgezet. Wendbaarheid is voor mij: mogen experimenteren met de geaccepteerde kans op mislukking. ►



Zo vergroot je de flexibiliteit van je organisatie en beweeg je mee in het ritme van de veranderingen in de wereld om ons heen. Als je mensen opleidt voor beroepen die verdwijnen, ben je natuurlijk niet meer relevant.'

Levert die houding ook iets op?

'Een onderwijsinstelling krijgt doorgaans veel regels opgelegd vanuit het ministerie. Het gevaar van die regels en protocollen is dat je vergeet te innoveren. Met het speedbootprogramma is budget vrijgemaakt om meer kleur aan te brengen binnen deze lijntjes. Ik blijf het liefst weg bij cijfers. Dan gaan we het weer te normatief maken. Het programma draait om flexibiliteit, speelsheid en dynamiek. We willen aan initiatiefnemers – docenten en onderwijsteams – de boodschap meegeven dat in het experimenteren dingen ook mogen mislukken. Om wendbaar te worden, moet je een bepaalde vrijheid krijgen om te mogen proberen, te vallen en weer op te staan.'

In hoeverre is daar ruimte voor op het Nova College?

'Vanaf het eerste moment werd het speedbootprogramma gesteund door de directie, ook in de zin dat er budget werd vrijgemaakt. Dat vond en vind ik een moedige stap, omdat je nooit kunt voorspellen of zo'n initiatief wel goed van de grond komt. Doordat we het vertrouwen kregen om te experimenteren, stond er voor mijn gevoel ook niet enorm veel druk op. Wat dat betreft hebben de onderwijsteams mooie kansen gekregen én ze ook gepakt.'

Docenten hebben doorgaans een overvolle agenda. Is er wel tijd voor ze om na te denken over dit soort initiatieven?

'Daar ligt zeker een spanningsveld. De experimenten vinden plaats in de werkelijkheid van alledag. Het is niet altijd eenvoudig om docenten te faciliteren. Praktisch gezien is het al bijna onmogelijk om docenten voor een paar uur in de week vrij te maken. Veel docenten hebben het daarom deels in hun eigen tijd gedaan. Ik vind dat we daar wel een oplossing voor moeten verzinnen.'

Welke valkuilen zie je verder?

'Normatief denken is iets wat ik al noemde. Het risico daarvan is dat je de geest uit het programma haalt. Een andere valkuil is inspringen op allerlei hypes die weer voorbijgaan. Het is lastig te bepalen waar je nou werkelijk op wilt inzetten. Je hebt nu bijvoorbeeld de blockchain-technologie [denk aan de techniek achter de bitcoin, red], waar iedereen het over heeft. Gaan we daar iets mee doen in het onderwijs? Is dat de techniek die werkelijk het verschil gaat maken? Twee jaar geleden was het een hype en nu worden de beperkingen toch ook steeds zichtbaarder. De oplossing zit hem wat mij betreft in de continue dialoog met bedrijven in het werkveld. Want veel bedrijven zitten natuurlijk ook bovenop nieuwe ontwikkelingen. Samenwerken met het werkveld en experimenteren dus, om zo als mbo-instelling in beweging én relevant te blijven.'

Wat zou een passend vervolg zijn op het speedbootprogramma?

'Het programma was gericht op onderwijsteams en dus op docenten. Maar bij bepaalde experimenten kwamen de ideeën juist van de studenten zelf. Ik zou dus graag willen dat studenten nog meer de ruimte krijgen om zelf ideeën in te dienen. Zij weten heel goed wat er in de wereld te koop is. Het mooie is dat docenten, studenten en het liefst ook bedrijven dan samen ergens aan kunnen werken, zonder dat je de klassieke docent-studentverhouding krijgt. Dat levert ook weer waardevolle samenwerkingen met creatieve oplossingen op die aansluiten bij de beleavingswereld van de student. En het is de student waarvoor we ons met elkaar dag in dag uit inzetten.' ◀



‘Ik ben altijd op zoek naar een nieuwe uitdaging’

‘Op mijn veertiende ging ik werken bij een kleine autogarage. Dat beviel zo goed dat ik begon met de opleiding Eerste autotechnicus niveau 3. Daarna haalde ik mijn diploma Werkplaats-manager en nu doe ik een tweede niveau 4-opleiding. Ik wilde graag versnellen, en daar heeft Nova me mee geholpen.

In de autobranche gaan de ontwikkelingen razend-snel: benzine- en dieselauto's zullen verdwijnen. We gaan allemaal elektrisch en op waterstof rijden.

Ik ben altijd op zoek naar een nieuwe uitdaging, ik wil mezelf blijven ontwikkelen. Na deze opleiding ga ik fulltime werken en een hbo-opleiding Automotive volgen. Als ik eenmaal ingenieur ben, kan ik echt alles doen wat ik wil. Het gaat me niet per se om geld verdienen, ik wil gewoon doen wat ik leuk vind. Mijn kennis uitbreiden hoort daarbij.’

Jeroen Piet

Verkorte opleiding Technisch specialist personenauto's, niveau 4 bol

HOE EEN AANVARING OP ZEE TOT NIEUWE INZICHTEN LEIDT

Docent en oud koopvaardij-officier Fulco Labree bedacht, als onderdeel van het speedbootprogramma, een nieuwe simulatiemethode voor de Maritieme opleidingen. Die gaat per februari 2019 van start. ‘Onze studenten worden vooral getraind om op zee te varen, maar we willen ze nóg meer zelf laten nadenken.’

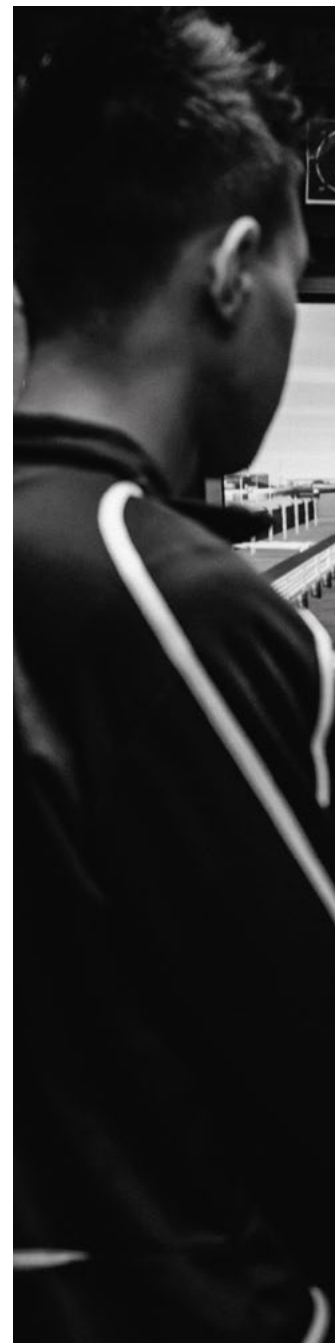
‘Het speedbootprogramma, dat geld beschikbaar stelt om te experimenteren met nieuwe vormen van lesgeven, voelde voor mij écht als een buitenkansje. Het gaf me energie om, samen met een andere docent, na te denken over de vraag: hoe kunnen we de maritieme opleidingen naar een hoger niveau tillen? Welke elementen kunnen we toevoegen om beter les te geven?’

Dat zijn wat mij betreft essentiële vragen die een wendbare organisatie zich moet blijven stellen. Het speedbootprogramma is zo krachtig omdat je als docent de vrijheid krijgt om te experimenteren. Dingen mógen mislukken. Daardoor durfde ik de uitdaging aan te gaan en vreesde ik er niet voor om ergens anders uit te komen dan ik aanvankelijk dacht.’

‘Onze kapiteins en stuurmannen in opleiding werkten al een aantal jaren met een simulator om reguliere zeevaart te oefenen. Daar wilden we graag wat elementen aan toevoegen, vooral ook om de studenten nóg meer zelf te laten nadenken. Bij het les-

materiaal dat we hebben ontwikkeld, staan de volgende vragen centraal: hoe komt een scheepsongeval tot stand en hoe had je beter kunnen handelen?’

‘Het doel van de les is even simpel als effectief: produceer een korte film van een scheepsongeval, en houd daarbij de aanleiding van de gebeurtenis tegen het licht. De studenten krijgen eerst de opdracht een bestaand ongeval op te zoeken, bijvoorbeeld via YouTube. Of ze kunnen een onderzoeksrapport raadplegen van bijvoorbeeld de Onderzoeksraad voor de Veiligheid. Vervolgens moeten ze het scenario naspelen op de simulator en filmen. Daarmee worden ze enerzijds getraind in de risico's van het vak, maar





we laten ze ook zelfstandiger worden: de lessen zijn niet docent-gestuurd, studenten schrijven als het ware hun eigen lesmateriaal.'

'Er ligt nu een mooi en vooral praktisch lespakket, maar de voorbereiding was niet altijd even makkelijk. Toen we met een aantal docenten het idee opvatten om iets nieuws te ontwikkelen, liepen we wel tegen een aantal dingen aan. Binnen een week hadden we met de groep drie A4-tjes volgeschreven met plannen voor baanbrekende simulaties, maar die bleken lang niet altijd haalbaar. Dat is de eerste valkuil: dat je de wereld bij wijze van spreken de andere kant wil opdraaien. Na een paar vergaderingen hebben we gekozen voor een 'kleiner' projectplan en er een aantal studenten bij gezocht. Dat is misschien wel de belangrijkste les: betrek zo snel mogelijk studenten bij je experiment. Die dynamiek kan tot geweldige prestaties leiden, is mijn ervaring. Studenten én docenten daagden elkaar namelijk uit om inhoudelijk na te denken, in dit geval over de oorzaken en gevolgen van scheepsongelukken.'

'Doordat we met het speedbootprogramma mogen experimenteren, denk ik dat we de maritieme opleidingen weer een stapje verder brengen. Ik wil graag naar een wereld toe waarin studenten de volledige regie pakken. Onderwijsinstellingen en opleidingen zijn wat mij betreft nog steeds vrij star, lesprogramma's worden van a tot z dichtgetimmerd. Vaak lopen die lessen volgens het volgende aloude stramien: we vertellen wat voor de klas, geven de studenten leerstof, toetsen ze en klaar. Daarom vind ik het ook zo uniek wat we bij het Nova doen.' ◀

'Ik moet altijd rustig blijven. Dat kan lang niet iedereen'

'Op het Nova College leren we veel door te oefenen. Laatst moesten we net doen of we een drugsdealer waren en iets verkochten. Door je in zo'n persoon te verplaatsen leer je hoe hij zich gedraagt. Op die manier kun je hem tijdens je werk herkennen.

Veel mensen denken: als beveiliging of handhaver doe je bijna niks. Beetje staan en rondlopen. Maar er komt veel bij kijken. Iemand die flauwvalt in een menigte, een dealer op een festival, agressie: je moet het kunnen waarnemen en snel schakelen. Bovendien moet je altijd rustig blijven, dat kan lang niet iedereen.

Over tien jaar wil ik leidinggevende zijn in de beveiliging. In de tussentijd ga ik lekker aan het werk, en wil ik ook nog een opleiding volgen. Net als andere mensen in mijn familie wil ik wat betekenen. Mijn opa heeft ooit de Dierenambulance opgericht. Zo'n bijdrage zou ik ook wel willen leveren.'

Paul van Rijn

Handhaver toezicht en veiligheid, niveau 3 bol





‘Later begin ik mijn eigen zaak’

‘Als kind wilde ik al kapper worden. Ik wil doorstromen naar niveau 3 en me verdiepen in krullen. Als ik veel ervaring heb, begin ik mijn eigen zaak. Ik wil zelfstandig zijn en alles precies zo doen als ik het wil. Knippen wordt nooit saai, want de mode verandert altijd. Je moet blijven leren en groeien. Anders kun je je zaak wel sluiten.

Als ik knip, krijg ik een goed gevoel. Alles wat ik leer vind ik interessant. Ik hou van de klanten en hun verhalen. Ze luchten vaak hun hart. Gezellig is dat!

Ik merk dat er makkelijk gedacht wordt over het vak, zo van: je bent maar een kapper. Maar je staat er de hele dag. Je helpt mensen. Bovendien is knippen niet voor iedereen weggelegd. Je moet het begrijpen, het moet in je zitten. Alleen *dán* word je een goede kapper.’

Amber Hiwat
Kapper, niveau 2 bol

Klaar voor de toekomst

Bij het Nova College bereiden we studenten zo goed mogelijk voor op de maatschappij en op een beroep of een vervolgopleiding. Op hun toekomst dus. Maar hoe leggen we een basis voor een toekomst die er morgen misschien wel anders uit ziet dan vandaag? Door studenten te leren om na het afronden van hun opleiding af en toe weer terug te komen om bij ons verder te leren. Maar ook door onszelf als medewerkers te blijven ontwikkelen, samen met bedrijven en andere partners.

De arbeidsmarkt verandert continu en de veranderingen zijn groot. Door automatisering verdwijnt werk – alleen al in Groot Amsterdam bestaat veertien procent van de banen in 2030 niet meer. Tegelijkertijd levert technologisering nieuw werk op, bijvoorbeeld in de ontwikkeling van robotica. Een andere ontwikkeling is dat steeds minder bedrijven medewerkers nog een vast contract bieden. Veel van onze studenten gaan straks op tijdelijke basis aan de slag. Zij moeten dan van de ene baan naar de andere en werken misschien voor verschillende werkgevers tegelijk.

Voor studenten betekenen deze ontwikkelingen dat leren niet ophoudt bij het behalen van hun diploma. Voor ons houdt het in dat we ze niet alleen opleiden voor een baan of vervolgopleiding, maar ook voor een leven waarin mensen zich flexibel opstellen en meebewegen met de behoeften van de markt. Dat vertalen we bijvoorbeeld naar een curriculum met een prominentere rol voor 21^e-eeuwse vaardigheden, denk daarbij aan digitale vaardigheden, kritisch denken, communicatie en ondernemen. Maar ook naar maatwerk, onder meer in de vorm van verbreding, voor studenten die daaraan behoefte hebben. Ten slotte organiseren we

gastcolleges met alumni, die studenten inspireren met ervaringen uit de praktijk.

Als in de ene sector banen verdwijnen

en in de andere werk ontstaat, willen wij klaarstaan om mensen bij- of om te scholen. Het opleidingsprogramma dat daarbij hoort, werken we nu uit. Zo zetten we stappen in de richting van een zogeheten parallelle school. Daarin werken we samen met studenten, alumni, bedrijven en instellingen aan initiatieven voor een leven lang ontwikkelen – binnen én buiten de school. Daarnaast gaan we nauwer samenwerken met werkgevers, zodat we sneller in hun behoefte kunnen voorzien met passend opgeleide werknemers. Onder andere via alumni zullen we het bedrijfsleven betrekken bij de ontwikkeling van ons curriculum. Ook gaan we onderzoeken hoe werkgevers ons contractonderwijs beoordelen, zodat we dat waar mogelijk nog beter op hun wensen kunnen afstemmen.

Willen we wendbare mensen opleiden?

Dan moeten ook wijzelf flexibel en wendbaar zijn. Dus stimuleren we al onze medewerkers om zich mee te ontwikkelen met de markt. Daarvoor geven we ze natuurlijk de middelen en mogelijkheden. Denk aan een leerportfolio, te beheren en bespreken door medewerkers. Aan ontwikkelpaden, die medewerkers in staat stellen hun kennis te verdiepen of verbreden en dóór te groeien naar een hoger niveau. Maar ook aan ruimte voor docenten en ondersteuners om van rol te wisselen.

Zo kunnen we onze studenten beter voorbereiden op de toekomst. Hoe die toekomst ook uitpakt. ◀



John Brewster over een leven lang ontwikkelen

Het draait om intrinsieke motivatie

Een leven lang ontwikkelen valt of staat bij intrinsieke motivatie, stelt voorzitter van de Ondernemingsraad (OR) John Brewster. En dat is lastig om van buitenaf te beïnvloeden. 'Je moet niet te veel opleggen, maar aansluiten bij de wensen die er al zijn.'

John Brewster blijft graag in beweging. Naast docent recht voor de opleidingen van Orde & Veiligheid is hij bij het Nova College voorzitter van de OR, zit hij in het bestuur van het nationale OR-platform, is hij bestuurslid van de beroepsvereniging mbo, en is hij – alsof het nog niet genoeg is – ook nog eens aan het promoveren. Toch vindt John stilstaan geen enkel probleem. Het geeft hem namelijk tijd om te bepalen welke richting hij op wil. Zo liet hij zijn gedachten ook gaan over het thema 'een leven lang ontwikkelen.'

Wat betekent een leven lang ontwikkelen voor jou?

'Beginnen waar je geëindigd bent. Jezelf blijven ontwikkelen, als mens en medewerker. Eigenlijk zou dat niet meer dan normaal moeten zijn. Ik noem het the school of life.'

Waarom is dit juist nu een belangrijk thema voor het Nova College?

'De wereld verandert tegenwoordig zo snel dat de maatschappij steeds nieuwe dingen van je verwacht en geen baan lang hetzelfde

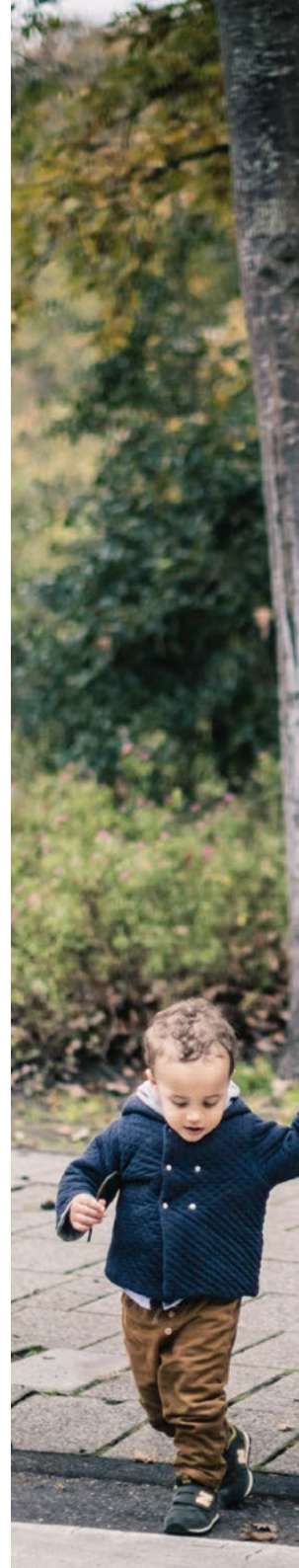
blijft. Wat je vandaag leert, kan volgende week al verouderd zijn. Dat besef is belangrijk voor onze eigen ontwikkeling, maar daar moeten we ook naar handelen voor de mensen die wij opleiden. Ons werk is namelijk niet af als studenten hun diploma hebben behaald. Daarna begint voor hen weer een nieuwe fase in een leven lang ontwikkelen.'

Hoe kunnen we dat volgens jou concreet maken voor studenten?

'Alumnibeleid is belangrijker dan ooit, en studenten moeten hier terug kunnen komen om bij te leren. Dat kan in allerlei vormen. Van cursussen tot open dagen of georganiseerde discussies. Maar terugkomen moet wel mogelijk zijn. Veel mensen krijgen na het behalen van een diploma een baan. Dat betekent dat ze doorleren combineren met hun werk en veelal overdag geen tijd hebben. Wat ik nu ga zeggen is vloeken in de kerk, maar waarom zijn we als onderwijsinstelling niet open in de avonden, weekenden of vakanties? De praktische invulling daarvan vraagt veel flexibiliteit, maar ik denk dat we eraan moeten gaan geloven. Niet iedereen kan of wil 's avonds werken natuurlijk, en het moet wel vrijwillig zijn. Maar laten we daar in de teams oplossingen voor zoeken.'

Wat is jouw tip voor mensen die zichzelf willen ontwikkelen?

'Koppel een leven lang ontwikkelen niet aan een carrière of promotie. Blijf jezelf ontwikkelen omdat je je geestelijke rijkdom wilt vergroten. Als je vervolgens promotie maakt of in een hogere functieschaal terechtkomt is dat mooi, maar het moet niet de reden zijn om een leven lang te leren. Intrinsieke motivatie is waar het om gaat. Dat maakt het leuk.'





En mensen die er niet aan moeten denken om weer in de schoolbanken te zitten?

'Een leven lang ontwikkelen hoeft niet te betekenen dat je terug de schoolbanken in moet. Je kunt ook binnen je organisatie leren, ervaringen opdoen tijdens een reis naar een ver land, stagelopen, een nieuwe hobby oppakken, ga zo maar door.'

Hoe wil je er vanuit de OR voor zorgen dat collega's zich ontwikkelen?

'Zoals ik al zei, draait het om intrinsieke motivatie. Van buitenaf iemand proberen intrinsiek te motiveren, is een lastig verhaal. Je moet niet te veel opleggen, maar aansluiten bij de wensen die er al zijn. Eén van de belangrijkste onderdelen van de visie van de OR op een leven lang ontwikkelen is de ontwikkelpotentie van medewerkers zichtbaar maken. Je zou binnen teams een soort scan kunnen maken van wie wat nog wil ontwikkelen en het de basis maken van het ontwikkelplan. Als de teams aan zet zijn, hebben medewerkers meer zeggenschap over hun eigen ontwikkeling en daarmee over hun baan.'

Dit thema staat de komende vier jaar centraal. Wat hoop je dat er in die tijd gebeurt?

'Dat een leven lang ontwikkelen binnen onze teams normaal wordt. En dat wij een generatie opvoeden die niets anders gewend is. Dan heeft het geen hoofdstuk in het Strategisch Beleidsplan meer nodig.'



Een leven lang ontwikkelen in de praktijk

STILSTAAN IS GEEN OPTIE

Het thema een leven lang ontwikkelen is Joke Christiaans op het lijf geschreven. Ze begon als docent Verpleegkunde en groeide door tot studieloopbaandocent, masterdocent en uiteindelijk practor. Hoe heeft ze dat klaargespeeld?

'Ik heb twee pubers thuis en die vinden het "zwaar irritant" dat ik zo ijverig ben. Van de week vertelde mijn zoon dat hij *Cambridge English* kon volgen op school. "Best leuk, maar ga ik niet doen hoor, ik heb toch al Engels", zei hij. Dan gaat het bij mij meteen kriebelen en kan ik me er echt niet van weerhouden om te zeggen: "Pak die kans!" Je kunt altijd nog concluderen dat het niks voor jou was en stoppen. Daar is niks mis mee.'

'Op zo'n manier kwam er ooit een abrupt einde aan mijn bhv-training. Ik had al een EHBO-diploma en ik wist: slagaderlijke bloedingen, botbreuken, reanimaties, ik

houd mijn hoofd wel koel. Bhv'er worden leek mij een mooie ontwikkeling. Tot ik met een blusdeken een brandende pop moest doven en ik doodsbang bleek te zijn voor vuur. Daar stopte het voor mij. Maar ik heb het wel geprobeerd.'

'Ik ontdekte altijd al graag nieuwe dingen, en mijn mentor op de Buitenrustschool, de voorloper van het Nova College, heeft die eigenschap nog meer versterkt. Ik had mijn studiefinanciering al verbruikt tijdens twee opleidingen, voordat ik er tijdens een bijbaan achter kwam hoe leuk ik zorg aan ouderen met dementie vond. Zo kwam ik in een opleiding Verpleegkunde terecht aan de Buitenrustschool. Stiekem droomde ik van een combinatie tussen de zorg en doceren, verklapte ik daar aan mijn mentor. En wat hij toen zei, is nog steeds mijn lijfspreuk: "Als je het echt wilt, moet je het proberen". Dat deed ik. Op een donderdag kreeg ik mijn diploma en de maandag erna zat ik in de schoolbanken voor de docentenopleiding.'





Joke Christiaans:

‘Proactiviteit werkt’

‘Ga voor wat je wilt. En wees niet bang om fouten te maken. Maak ze en leer ervan. Mislukking is ook ontwikkeling. Die instelling heeft mij bij het Nova College van docent Verpleegkunde, tot studieloopbaandocent, masterdocent en uiteindelijk practor Ouderenzorg & Wijkgericht werken gebracht. In de tussentijd heb ik allerlei relevante cursussen gedaan, omdat ik altijd dacht: hoe kan het nog beter? Toen ik bijvoorbeeld een examen moest opzetten, ging ik met een collega naar het College voor Examens, om erachter te komen hoe examinering in elkaar zit. En toen ik assessments moest afnemen, wilde ik daarop getraind worden.’

‘Ik heb me altijd hard gemaakt voor mogelijkheden om me te ontwikkelen. Die proactiviteit werkt. De truc is om niet gedesillusioneerd te raken als je terug hoort dat je ontwikkelidee mooi klinkt, maar er geen tijd of geld voor is. Je moet geduld hebben en leren verantwoord worden waarom je plan meerwaarde heeft voor het Nova. En lukt het toch niet? Pech. Maar blijf niet hangen en ga door naar het volgende. Stilstaan is geen optie.’ ◀

‘Op het CIOS leer je meer dan lesgeven’

‘Op de middelbare school trainde ik een voetbalelftal bij de E’tjes. Heel leuk: je ziet ze beter worden en meer plezier halen uit hun sport. Ik heb dus een opleiding gekozen die daarop aansluit.

Het CIOS staat hoog aangeschreven. Dat merk ik bij stages, ze willen ons graag hebben. Op het CIOS leer je niet alleen hoe je les geeft, maar ook hoe je je als mens ontwikkelt. Je leert over je zelfbeeld, je sterke punten, je minder sterke punten. Klasgenoten vonden bijvoorbeeld dat ik goed leiding geef, maar dat ik ook soms wat gesloten was. Inmiddels heb ik meer zelfvertrouwen gekregen.

Ik droom ervan om later sportmakelaar te worden. Ik hou namelijk van sport, van mensen en van economie. Na het mbo wil ik sportmanagement en economie studeren. Maar wie weet; als ik na deze opleiding een baan krijg aangeboden, dan neem ik die misschien wel aan.’

Roel de Bok

Sport- en bewegingscoördinator sport, bewegen en gezondheid (CIOS), niveau 4 bol





‘Een vriendelijk gezicht bij de receptie is goud waard’

‘Mijn droom was altijd om paardrij-instructeur te worden. Helaas werd ik ziek en moest ik stoppen met mijn opleiding voor paardenhouder. Als je leven zo verandert, moet je vooral niet opgeven. Ik ben op zoek gegaan naar werk dat ik wél kan doen, mijn leven lang. Als er een deur dichtgaat, gaat er vanzelf weer een open. Maar je moet wel willen.

Het is pittig om zo jong al je passie te moeten opgeven. Wat helpt, is dat ik mijn nieuwe opleiding heel leuk vind. Vooral het receptiewerk spreekt me aan. Binnenkort ga ik stage lopen bij het Amsterdam UMC. Ik weet hoe belangrijk een vriendelijk gezicht bij de receptie is; als je ziek bent is het fijn als iemand je geruststelt en je even helpt als je binnenkomt. Ik wil dat ook graag voor anderen betekenen.

Ik hoor wel eens dat er in de toekomst minder behoefte is aan receptionistes en secretaresses, door de automatisering en robotisering. Maar zeker achter de receptie kan een robot een menselijk gezicht en vriendelijkheid niet vervangen. Er komt misschien wel wat minder werk, maar helemaal verdwijnen? Dat geloof ik niet.’

Nathalie de Valk

Medewerker secretariaat en receptie 21-plus,
niveau 2 bol

Durf te vragen

Alle verhalen en artikelen in deze bundel gelezen? En nog steeds een vraag over het Strategisch Beleidsplan? Grote kans dat je die hieronder terugvindt, mét antwoord.

Waarom hebben we eigenlijk een Strategisch Beleidsplan?

Noem het een stip op de horizon, vergezicht of een koers: waar het op neerkomt, is dat het Strategisch Beleidsplan zorgt voor focus. Doordat we samen thema's en ambities hebben bepaald, kunnen we nu zorgen dat alle ideeën en initiatieven binnen het Nova College aan dezelfde doelen bijdragen. Als het goed is, geeft het jou als medewerker een kader om na te denken over hoe het nog beter kan. Tegelijkertijd helpt het ons als organisatie om het geheel te blijven overzien. Zo geeft het Strategisch Beleidsplan ons allemaal een duwtje in de rug om de stijgende lijn van de afgelopen periode vast te houden.

Voor wie is het Strategisch Beleidsplan opgesteld?

Grofweg voor drie groepen: studenten, medewerkers en partners. Voor onze

studenten: zodat zij het best mogelijk onderwijs kunnen volgen. Voor jou en andere medewerkers: zodat je weet welke ambities we als organisatie hebben voor de komende jaren, en hoe je daar zelf aan kunt bijdragen. En voor onze partners: zodat zij een goed beeld hebben van waar het Nova College voor staat en aan werkt.



Wat merken onze studenten van het Strategisch Beleidsplan?

'Beleid? Dat staat toch mijlenver van de realiteit? En daarmee van het onderwijs dat we geven aan onze studenten?' Dat lijkt misschien zo, maar het tegendeel is waar. Niet voor niets droeg ons vorige beleidsplan de naam 'Van strategie naar praktijk'. Want met het Strategisch Beleidsplan kunnen we precies die slag maken. Als we daar samen in slagen, krijgen onze studenten straks nog beter onderwijs. Dát is wat ze hopelijk merken.



Ik hoorde ook iets over een kwaliteitsagenda. Is dat weer een andere strategie?

In de kwaliteitsagenda staan afspraken tussen ons als mbo-instelling en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Bijvoorbeeld over gelijke kansen, het verder brengen van kwetsbare jongeren en het opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. De thema's zijn door de minister vastgesteld en iedere mbo-instelling kan die zelf verder uitwerken op een manier die past bij de regio. Een andere vorm van beleid dus, die wel naadloos aansluit bij ons Strategisch Beleidsplan.



Mijn collega heeft een mooi verhaal voor een *best practice* bij één van de beleidsthema's. Kan ik hem of haar tippen?

Graag zelfs! Stuur je tip naar redactie@novacollege.nl en wie weet staat jouw collega straks in de spotlight. Heb je zelf een *best practice*? Tip die dan vooral ook!

Werkzekerheid, studenttevredenheid en basiskwaliteit: klopt het dat die thema's me bekend voorkomen?

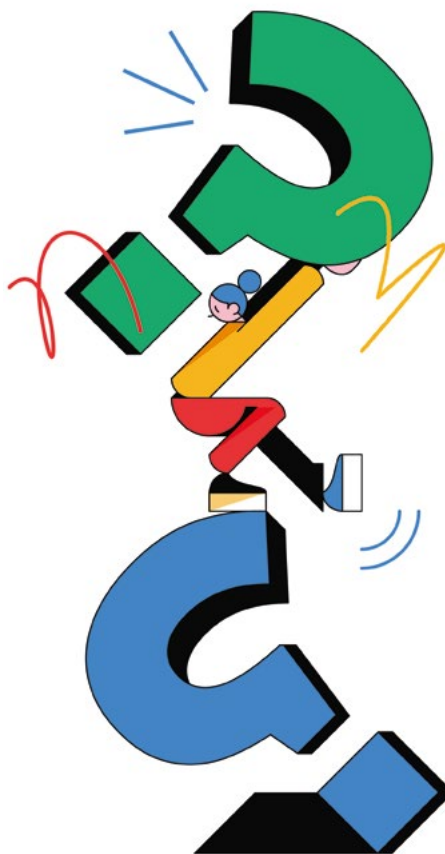
Werkzekerheid, studenttevredenheid en basiskwaliteit waren ook thema's in het vorige Strategische Beleidsplan. Op deze onderwerpen hebben we flink vooruitgang geboekt. Maar... het kan altijd beter. Daarom blijven deze thema's de basis van ons Strategisch Beleidsplan, nu met nog meer ambitie dan voorheen.

Waar kom ik het onderwerp innovatie tegen?

Innovatie is iets waar we binnen alle thema's, en eigenlijk in onze hele organisatie, naar streven. Van de manier waarop we ons onderwijs inrichten tot hoe we samenwerken met het bedrijfsleven. Daarom is innovatie geen apart thema, maar iets dat als het goed is overal terugkomt.

Hoe zijn de thema's en de doelen in het Strategisch Beleidsplan bepaald?

Een beleidsplan maken is een vak apart. Daarom heeft een kernteam van een aantal collega's interne klankbordsessies georganiseerd, waar ruim 40 collega's aan deelnamen. Samen met hen blikten we



bijvoorbeeld terug op het vorige beleidsplan. Vervolgens scherpten we onze ambitie aan: welke 'oude' thema's behouden prioriteit en welke nieuwe thema's voegen we daaraan toe?

Hoe meten we of we ons doel bereiken? Om dit soort vragen te beantwoorden en uiteindelijk het Strategische Beleidsplan samen te stellen, was de input van collega's onmisbaar. Dat maakt ook dat de strategische ambitie echt van ons allemaal is.

Ik heb een idee voor de uitvoering van het Strategisch Beleidsplan.

Bij wie kan ik terecht?

We werken op teamniveau aan onze strategische ambitie. Met jouw idee kun je daarom het beste bij je leidinggevende terecht. Hij of zij helpt je bij de uitvoering, of zorgt er met de juiste randvoorwaarden voor dat je zelf aan de slag kunt. Succes!

Hoe kan ik als docent die voornamelijk voor de klas staat mijn bijdrage leveren en wat wordt er van mij verwacht?

Alleen samen kunnen we onze organisatie en ons onderwijs toekomstbestendig maken. Daarom vragen we van iedereen een grote of kleine inspanning. Samen met je team en leidinggevende kun je in gesprek over vragen als: 'Hoe kun jij je verder ontwikkelen binnen je functie?' en 'Welk idee heb je altijd al willen uitwerken, en wat heb je daarvoor nodig?'. Aan de hand daarvan bepaal je jouw bijdrage aan het Nova College van de toekomst. Zodat je ook dan gewoon kan blijven lesgeven.

Kan ik het hele beleidsplan inzien?

Medewerkers kunnen terecht op de Nova Portalpagina Strategisch Beleidsplan (in de Snelzoeker). Externen kunnen hem opvragen bij redactie@novacollege.nl.

Help! Mijn vraag staat hier niet tussen.

Geen zorgen. Voor heldere antwoorden kun je terecht op de Nova Portalpagina Strategisch Beleidsplan. ◀

‘Ik wil dingen maken, in plaats van alleen dingen op papier zetten’

‘Na het vmbo ging ik naar de havo. Het vmbo ging me zo makkelijk af dat iedereen zei: dat moet je doen. Maar in havo 4 krijg je minder begeleiding. En alles wat ik leerde was theorie. Dat maakte mij niet gelukkig. Ik dacht: weinig mensen gaan een technisch vak leren, terwijl technici wel heel hard nodig zijn. Ik wilde ook dingen maken, in plaats van alleen dingen op papier zetten. Er zijn al genoeg mensen die dat kunnen.

Mbo past beter bij mij. Ik vind mijn opleiding heel leuk. Het is in het eerste jaar behoorlijk theoretisch, we leggen een brede basis en later gaan we stages lopen en ons specialiseren. Ik word best vrijgelaten en kan dingen oppakken die ik interessant vind. Tijdens werktuigbouw leren we lassen, bij installatietechniek leggen we internetkabels aan en bij elektrotechniek maken we een schakelbord. Dat vind ik leuk én ik leer waar mijn interesses en talenten liggen.’

Kevin Engelbracht

Middenkader engineering MyTec, niveau 4 bol





‘Ik ga voor theater’

‘De bonte middag op de basisschool, de musicals op de middelbare: ik was er altijd druk mee bezig. Ik stopte met de havo om er meer over te leren. Hierna wil ik naar de kleinkunstacademie of doorleren om kostuums en decors te ontwerpen.

We maken zelf voorstellingen, regisseren en acteren. Ik heb laatst nog gespeeld in de Toneelschuur. Alles waar je in het theater mee te maken krijgt, zowel op het podium als daarnaast, leer je op het Nova College.

Over tien jaar wil ik kunnen leven van theaterwerk en zo belangrijke boodschappen doorgeven aan de samenleving. Met een stuk over de zwarte-pieten-discussie kun je mensen met elkaar in gesprek laten gaan. Er zijn meer thema's die ik belangrijk vind. Gay zijn is bijvoorbeeld nog niet helemaal geaccepteerd. Doen homo's heel overdreven op social media, dan is het grappig. Maar in het dagelijks leven willen mensen niet dat ze zich al te opvallend gedragen. Raar toch? Ik wil dat iedereen zichzelf kan zijn. In het theater kun je bezoekers daarover aan het denken zetten.'

Indi Kemper
Acteur, niveau 4 bol

DEEL JE IDEEËN PAK JE RUIMTE

Opzettelijk verdwalen is een leuke manier om een vreemde stad te ontdekken. Maar als je in een competitieve en veranderende omgeving recht op je doel af wilt, is het praktischer een duidelijke routebeschrijving te volgen. Een leidraad. Een koersdocument. Of, zoals wij het noemen, een strategisch beleidsplan. Een gids die aangeeft welke kant we samen opgaan.

Natuurlijk hadden we al zo'n gids: het Strategisch Beleidsplan 2016-2018. Veel van de punten uit dat stuk zijn nog steeds belangrijk. Thema's als basiskwaliteit, studenttevredenheid en werkzekerheid, bijvoorbeeld. Dat zijn onderwerpen die altijd onze aandacht verdienen. Maar in vier jaar tijd kan veel gebeuren. De arbeidsmarkt ontwikkelt

zich razendsnel. Technologisering van werk en flexibilisering van contracten zullen de komende jaren ingrijpende gevolgen hebben. Sommige banen veranderen en vragen om nieuwe vaardigheden. Banen verdwijnen, terwijl nieuwe ontstaan.

In een tijd met zo veel beweging is het belangrijk dat we studenten leren om in hun werkende leven net zo wendbaar te zijn. En dat we zelf ook in staat zijn ons aan te passen, bijvoorbeeld aan de veranderende behoefte van bedrijven in onze regio. In het Strategisch Beleidsplan voor 2019-2022 hebben we die noodzaak vertaald in twee nieuwe thema's: een leven lang ontwikkelen en een wendbare organisatie. Het Strategisch Beleidsplan





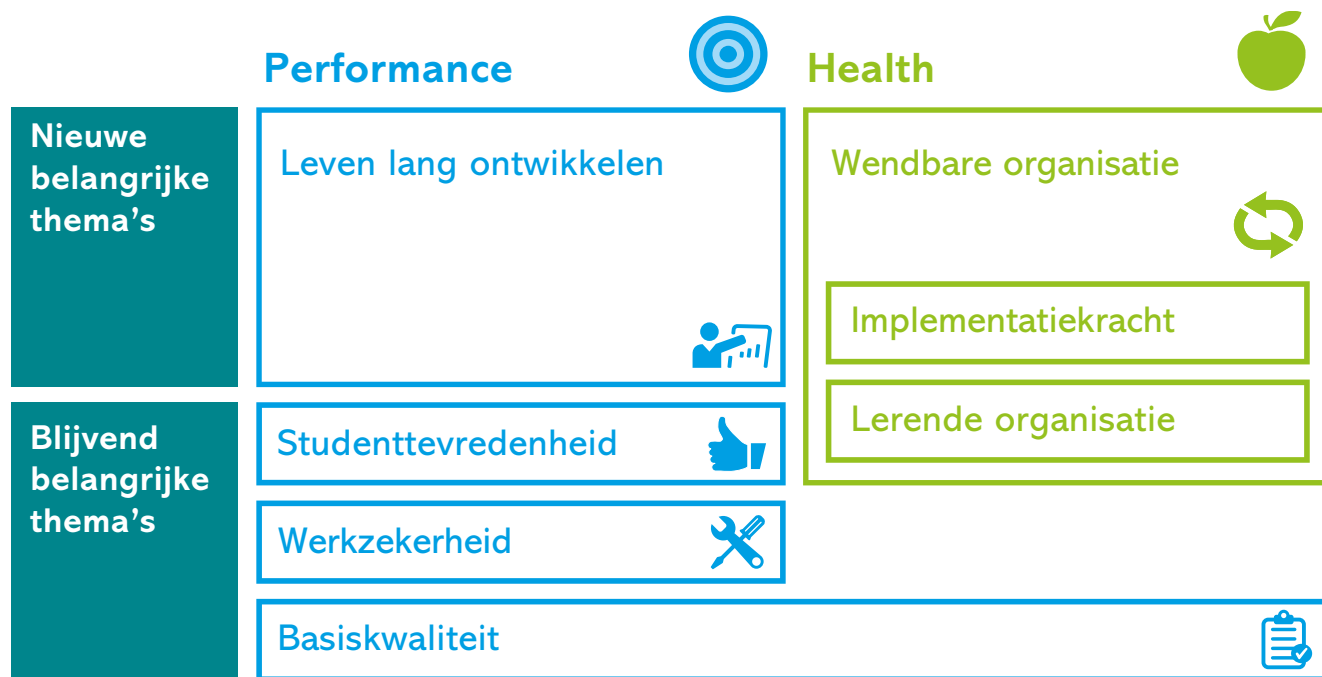
stelt daarbij doelen en biedt inspiratie. Maar hoe zetten we die om in actie? Dat begint met een kritische blik in de spiegel, een vraag aan onszelf. Wat kan ik doen om studenten en het Nova College het beste te bieden?

Put uit je expertise. Deel je ideeën met collega's. Pak samen de ruimte om de meest kansrijke concepten in de praktijk te toetsen. Natuurlijk zijn er wetten en regels waaraan we ons als onderwijsinstelling hebben te houden, eindtermen en doelstellingen die we als opleider moeten behalen. Maar niets staat ons in de weg om met elkaar na te denken over nieuwe manieren om die doelen te bereiken. Als het erom gaat onszelf en Nova te ontwikkelen, krijg je alle ruimte. Tijdens stages kennis opdoen in het bedrijfsleven, experts uit het werkveld vragen met ons mee te denken en experimenteren met de mogelijkheden van hybride docentschap. Je zult zien dat er meer mogelijk is dan je misschien denkt.

Met het nieuwe Strategisch Beleidsplan gaan we door op de weg die we waren ingeslagen, maar wel met nóg meer focus en een scherpere definitie van onze koers. De ambitie die eruit spreekt, past wat ons betreft naadloos bij het Nova College. We hopen dat die ambitie ook jouw ambitie is. Dat het plan als jouw plan voelt. En dat je er net zo enthousiast van wordt als wij om tot het uiterste te gaan voor hen om wie het allemaal draait: onze studenten.

Namens het College van Bestuur,
Hans Snijders en Talitha van den Elst ◀

ONZE STRATEGISCHE AMBITIE VOOR 2019-2022





‘Omgaan met mensen is zo leuk!’

‘Mensen denken bij de zorg al snel aan billen wassen. Maar ik weet zeker: als ze een week met me mee zouden lopen op het werk, dan zouden veel van hen direct overstappen. Het omgaan met mensen, hun humor, de voldoening dat je ze kunt helpen. Het is zo leuk!’

Terwijl je in andere banen vaak probeert geld te verdienen voor een bedrijf, voeg je in de zorg geluk toe aan het leven van anderen. Ik kan je zeggen: dat maakt mij ook blij. Dat is niet in geld uit te drukken.

Ik loop nu stage op de psychogeriatrische revalidatieafdeling van Kennemerhart. Oudere mensen met bijvoorbeeld dementie revalideren daar als ze een heupoperatie hebben gehad. Door heel goed naar de mensen te kijken - wie ze zijn en wat ze kunnen en willen - kun je ze motiveren en stimuleren om zelfstandiger te worden. Met heel kleine stapjes tegelijk.’

Koen Weijens
Verzorgende IG, niveau 3 bol





