**Jaarverslag 2019**

Opleiden in een hoogconjunctuur.

Het jaar 2019 kenmerkt zich door een gespannen arbeidsmarkt. Eigenlijk is elk beroep in Nederland een tekort beroep geworden en de werkloosheid is historisch laag. Bovendien is het bedrijfsleven volop aan het produceren en zijn de orderportefeuilles goed gevuld.

Dat betekende voor ons vooral dat de traditionele doelgroepen die we bedienen via de gemeentes, niet meer bedienen. Gemeentes hanteren het beleidsprincipe van de kortste weg naar werk en dus zijn voor Gemeentes in deze overspannen arbeidsmarkt bijna alle werkzoekenden wel plaatsbaar. Er wordt minder gedacht in duurzame plaatsingen maar meer in het zo snel mogelijk toeleiden naar werk. Opleiden wordt door gemeentes niet veel meer gedaan. Het omzetaandeel van gemeentes in onze omzet is daardoor historisch laag.

Het businessplan dat we eind 2018 schreven voor de periode 2019 – 2021, is leidraad geweest van ons handelen in 2019. De doelstelling om ons vooral te richten op het bedrijfsleven en de VSO/ Pro-markt, is dan ook ruimschoots gehaald.

Vanwege de krappe arbeidsmarkt staan de bedrijven en instellingen voor een belangrijke opgave om voldoende personeel te werven. Dat geldt eigenlijk voor alle sectoren maar vooral ook voor de zorg. We zijn sinds de zomer van 2019 bezig geweest om voor die sector opleidingen te bieden die (nieuwe) medewerkers snel inzetbaar maken en toeleiden naar een diploma. Eind 2019 hadden we bij 2 zorginstellingen een overeenkomst om 4 groepen per instelling per jaar op te leiden. Potentieel zijn er op dit moment 3 nieuwe instellingen die zeer geïnteresseerd zijn in deze aanpak.
Naast de zorg hebben we gezien dat de logistiek een kansrijke sector is om ons op te richten. In die sector leiden we nu vooral op via onze samenwerkingspartner Spring Instituut. Omdat die samenwerking in 2020 wordt beëindigd gaan we die sector vanaf nu zelfstandig bewerken.

De VSO en Pro scholen blijven zich aanmelden om via onze systematiek Entree Onderwijs te gaan verzorgen. In 2019 hebben we ongeveer 370 deelnemers in traject gehad. Op dit moment werken we samen met 35 scholen en zijn er ongeveer 450 deelnemers in opleiding die in mei en juni examen moeten doen. In 2019 zijn we in samenwerking met de NRTO en de sectorraad praktijkonderwijs bezig om onze werkwijze verankert te krijgen. Daartoe is in 2019 2 keer een bestuurlijk overleg op het ministerie bij elkaar geweest. Doel van de sectorraad is dat alle scholen een keuze krijgen om Entree-onderwijs aan te kunnen bieden, ook in samenwerking met ORGB.

Belangrijk is dat we in 2019 besloten hebben al onze opleidingen via het 4CID-model vorm te geven. We hebben daarmee afgesproken om de beroepspraktijk uitgangspunt van onze opleidingen te laten zijn. We onderkennen kenmerkende beroepssituaties op basis waarvan we de opleidingen vormgeven. Vervolgens zorgen we ervoor dat alle kerntaken en werkprocessen in die beroepssituaties aan bod komen. Een verantwoordingsdocument legt dit vast. Daartoe werken we vanaf 2019 nauw samen met The Innovation Tree.

Samen met Deltion in Zwolle hebben in 2019 een aanvraag voor Flexibel MBO ingediend. Tijdens de voorschouw werd enthousiast op ons voorstel gereageerd. We zijn nu in afwachting van de goedkeuring van onze plannen om voor niveau 1 en 2 flexibele MBO programma’s te ontwikkelen.

Tot slot hebben we met The Innovation Tree het ervaringscertificaat binnen gehaald. We kunnen daarmee EVC-trajecten in de logistiek uitvoeren. Bovendien zijn we partner geworden van het Nationaal Kenniscentrum EVC in de verzilveringstrajecten die deelnemers na een EVC traject kunnen doorlopen.

Met al deze initiatieven die we in 2019 genomen hebben, hebben we een flinke basis gelegd voor de toekomstige activiteiten van ORGB Opleidingen.

1. Onderwijs.

De cijfers over 2019:

* Aantal ingeschreven deelnemers: 572
(Aantal deelnemers in lopende projecten: 525)
* Aantal ingeschreven examendeelnemers: 448
* Aantal lopende (crebo)projecten: 19
* Aantal aanwezige crebo’s 36
* Aantal actieve crebo’s 26

Het betreft hier de deelnemers van crebo-trajecten die gedeeld zijn met BRON. Trajecten die we uitvoeren die niet crebo gerelateerd zijn en die we dus ook niet met BRON delen, worden in dit jaarverslag niet meegenomen.

Het aantal deelnemers groeit door. Zeker als je daarbij de deelnemers betrekt die geen crebo-opleiding volgen zoals onze deelnemers aan het taalprogramma Nederlands voor arbeidsmigranten.

Het totaal aantal deelnemers dat daarmee onze programma’s volgt is dus gestegen tot meer dan 1000.

Alle projecten die we sinds eind vorig jaar starten, voeren we uit middels het 4C-ID model. Dat betekent dat kenmerkende beroepssituaties leidend zijn bij de opleidingen die we verzorgen. Hiermee kunnen we nog meer dan voorheen maatwerk aan onze klanten leveren.

Het aantal crebo’s dat we inmiddels voeren is gestegen tot 36. We ontwikkelen pas crebo’s en vragen ze aan als we er “klanten” voor hebben. Soms zijn het daardoor wel weinig deelnemers per crebo.

Doordat we nogal wat Entree projecten draaien, lopen we de laatste tijd wel tegen een klein afstemmingsprobleem aan. Er zijn maar 9 Entree crebo’s en heel veel beroepen waar onze deelnemers assistent-werkzaamheden verrichten. Een goede match tussen beroep van onze deelnemers en een crebo is soms lastig. Samen met SBB slagen we er gelukkig toch steeds weer in onze stagebedrijven geaccrediteerd te krijgen en er samen mooie trajecten van te maken.

We zijn blij met de op handen zijn aanpassingen in het systeem van de keuzedelen in het beroepsonderwijs. Vorig jaar signaleerde we al dat er onevenredig veel tijd en aandacht naar de keuzedelen gaat. Er zijn aanpassingen in het systeem aangekondigd die het wellicht makkelijker en beter toe te passen, zullen maken. Zodra de aanpassingen bekend zijn zullen we besluiten hoe we daarmee omgaan.

We zijn ook gestart met de ontwikkeling van een digitaal leerlingvolgsysteem en digitaal portfolio. Voor de deelnemers aan ons Entree-project zijn we dit schooljaar begonnen met de uitrol van het digitaal port folio, waarbij de leerlingen zelf de gegevens uploaden. Uiteindelijk willen we de hele (administratieve) begeleiding digitaliseren en steeds minder op papier doen. Het proces zal zo minder arbeidsintensief zijn en minder persoonsafhankelijk.

1. Kwaliteitszorg

In 2019 hebben we in het MT besloten een nieuwe PDCA-cyclus in te gaan. Dat is gebeurd doordat we afscheid genomen hebben van onze externe partij die voor ons jaarlijks een audit verzorgde. Na de laatste audit die door dit bureau is uitgevoerd in 2018, merkte we dat we in een herhaling van zetten terecht kwamen. De op- en aanmerkingen die gegeven werden brachten ons niet verder in onze ontwikkeling.
Mede gelet op het aanstaande inspectiebezoek, in november 2020 is het 4 jaar geleden dat we ons laatste onderzoek van de inspectie gehad hebben, achten wij het nodig dat een externe adviseur met een frisse blik naar ons bedrijf komt kijken, in aanloop naar de voorbereidingen op het inspectiebezoek. We hebben toen de volgorde omgedraaid. In het najaar hebben we een interne audit uitgevoerd door onze eigen mensen. Dit heeft geresulteerd in een rapport met verbeterpunten dat we zijn gaan uitvoeren. In het voorjaar 2020 willen we door de externe audit onderzocht hebben hoe die verbeterpunten uitgepakt hebben en hoe we er met “vreemde ogen” bezien, voorstaan.

De bedrijfstakcommissie is uiteindelijk na een paar pogingen in 2018 opnieuw opgezet. In 2019 is de bedrijfstakcommissie 2 keer bij elkaar gekomen. We hebben tijdens die bijeenkomsten vooral verteld over hoe wij onze opleidingen vormgeven en waarom we welke keuzes maken, vooral op het gebied van examinering. Dat schept begrip en we krijgen goede tips terug van de deelnemers aan het overleg.

In 2019 hebben we een nieuwe adviesraad in het leven geroepen, de Adviesraad VSO/ Pro, die de projecten die we uitvoeren in het VSO/ Pro-veld, gaat monitoren. Wij vinden het belangrijk dat mensen uit het scholenveld meedenken in de keuzes die gemaakt worden en de kwaliteit van onze trajecten monitoren. Het is de bedoeling dat deze adviesraad minimaal 3 keer per jaar bij elkaar gaat komen.

Klachten

De cijfers over 2019:

1. Het aantal formeel ingediende klachten: 3
2. Het aantal klachtenprocedures: 1
3. Het aantal beroepszaken in klachtenprocedures: 0

Voor het eerst in ons 10-jarig bestaan zijn er 3 formele klachten binnengekomen, van één bedrijf, over hetzelfde afgenomen examen. De 3 klagers hebben een examen op niveau 4 afgelegd en hadden bezwaar tegen het niveau van het examen dat volgens hen te hoog was en tegen de tijd die beschikbaar was om het examen te maken.

Ondanks dat het duidelijk was dat er over de klachten tussen de klagers gesproken was, hebben we procedure formeel uitgevoerd en de klachten afzonderlijk afgehandeld. Omdat de klachten inhoudelijk hetzelfde waren hebben we ze wel in 1 procedure behandeld.

Na een discussie in de examencommissie en een besluit in de examencommissie is besloten het niveau van de examens niet te veranderen maar de tijd die de deelnemers krijgen om het examen te maken, te verlengen van 90 naar 120 minuten. Gelijker tijd hebben we de voorlichting over de examinering verbeterd zodat deelnemers beter weten was hen te wachten staat en zich daardoor beter kunnen voorbereiden.

Examens

De cijfers over 2019:

1. Het aantal afgenomen examens: 351
2. Het aantal geslaagden: 349
3. Het examenrendement: 99%
4. Het opleidingsrendement: 55%\*
5. Het opleidingsrendement: 71%\*\*
6. Het aantal uitschrijvingen zonder diploma 295\*\*\*
*\* Dit is het rendement inclusief de langlopende trajecten van ROC Mondriaan.
\*\* Dit is het rendement exclusief de langlopende trajecten van ROC Mondriaan.
\*\*\* Inclusief 150 langlopende trajecten die overgenomen zijn van ROC Mondriaan en waar de studenten zich afgemeld hebben.*

In 2019 hebben we door het hele jaar heen examens afgenomen. Wij hebben eigenlijk geen vast moment waarop onze opleidingen starten en dus ook geen vast moment voor de afsluiting van onze opleidingen. Daarop hebben we besloten meer examinatoren in dienst te nemen zodat we minder afhankelijk zijn van onze freelancers. De meeste examens worden nog wel in mei – juni afgenomen omdat dan de samenwerking met de VSO/ Pro-scholen resulteert in een hoop af te nemen praktijkexamens in die periode.

De verbeteringen die we op de administratie hebben doorgevoerd hebben geresulteerd in een weliswaar drukke tijd, maar ook een tijd waarin men de werkdruk goed aan kon. Ook nu hebben we intern geëvalueerd en we hebben voor 2020 weer verdere verbeteringen doorgevoerd. De basis is echter goed en die staat.

Het examenbureau in 2018 ingericht, heeft vorig jaar goed gefunctioneerd. Door meer uren voor het examenbureau vrij te maken, wordt daar nu minder druk ervaren. Daarmee is het examenbureau het uitvoerend orgaan van de examencommissie. De functionaris die belast is met het examenbureau is daarmee tevens secretaris van de examencommissie.

De examencommissie heeft zich in 2019 verder toegelegd op de wettelijke taak. De vacature is ingevuld. Het jaarverslag van de examencommissie gaat nader op in op het werk van de examencommissie.

Het rendement is voor de examens 99% en voor de opleidingen 54% en 71%. In 2016 zijn we een samenwerking aangegaan met Spring Instituut, een inmiddels zelf erkend opleidingsinstituut dat vooral afstandsleren aanbiedt via hun unieke leeromgeving. We hebben toen veel studenten overgenomen van ROC Mondriaan. Veel van die studenten, te weten 150 stuks, is in 2019 in overleg uitgeschreven omdat de nominale studieduur inclusief toegestane verlengingen is verstreken. Deze leerlingen zijn niet meer aan het studeren en dus was uitschrijving aan de orde.
In 2020 wordt de samenwerking met Spring Instituut opgezegd. Veel studenten die we nog ingeschreven hebben, worden overgeschreven naar Spring Instituut en verlaten dan ORGB zonder diploma. Net als dit jaar zullen we dan relatief veel deelnemers hebben die opleiding zonder diploma verlaten.
Als we de “Mondriaan deelnemers”, om ze zo gemakshalve te omschrijven, buiten beschouwing laten, komt het rendement uit op 71%; iets lager dan in 2018. Wij achten dit echter nog steeds een net resultaat gelet op de deelnemers die we in traject hebben. We moeten we voortdurend oog hebben voor de problematiek waar onze deelnemers mee te maken hebben. Een goede intake en een duidelijke voorlichting, zodat deelnemers goed weten waar ze aan beginnen, zijn dus belangrijk voor onze doelgroep. Het blijft inherent aan de opleidingstrajecten die we uitvoeren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, dat er tussentijds uitval blijft bestaan. Daarom blijft begeleiding onlosmakelijk verbonden met ons onderwijs.

1. Opbrengstgegevens

De cijfers over 2019:

1. Het aantal ingeschreven deelnemers: 572
2. Het aantal uitgeschreven deelnemers: 644
3. Het aantal deelnemers nog in traject: 525

Het aantal deelnemers is weer gegroeid. De administratieve inschrijving hebben we goed kunnen uitvoeren. Onze systemen werken goed maar zijn wel arbeidsintensief. De ICT-slag die we voorheen gemaakt hebben, is onvoldoende om de groei naar toekomst te kunnen maken. In ons nieuwe businessplan zetten we fors in op een verdere automatisering van de systemen. Productiviteitsgroei per medewerker maar ook stroomlijnen van de processen zijn daarbij het doel.

De uitval is door de uitschrijving van de voormalige “Mondriaan deelnemers” flink gegroeid. Maar ook zonder die deelnemers is de uitschrijving zonder diploma gegroeid. Dat heeft vooral te maken met het soort projecten dat we gedraaid hebben. We proberen door intakes en goede begeleiding en ook op andere manieren tijdens de selectie op voorhand en gedurende het traject barrières weg te nemen. We willen geen selectie aan de poort, maar instroommogelijkheid voor iedereen; voor iedereen die een goede kans heeft de opleiding met succes te doorlopen.

Vorig jaar zagen we de grote groei van de examens al aankomen en hebben toen op voorhand maatregelen genomen om die groei op te vangen. Zoals reeds eerder benoemd hebben die voorbereidingen hun nut bewezen. In de uitvoering hebben we daardoor bijna 300 proeves in 6 weken kunnen afnemen, allemaal op de werkplek. We hebben al die examens in de periode voor de schoolvakanties kunnen afhandelen en alle geslaagden op tijd hun diploma kunnen verstrekken.

Met name administratief is daar een enorme klus geklaard, die we met ICT en met een goede voorbereiding volgend jaar nog beter moeten kunnen doen.

Voor 2020 verwachten we wederom een grote groei naar dik 450 examens. Daartoe hebben we wederom de nodige voorbereidingen getroffen. We hebben in totaal zo’n 25 assessoren opgeleid, waarbij we voor de “gevorderden” deels een ander programma hebben ontwikkeld dan voor de nieuwe collega’s. We hebben ook met twee groepen gewerkt; één groep in Zuid-Nederland en één groep in Noord/ West-Nederland. Deze deskundigheidsbevordering voor assessoren blijven we jaarlijks herhalen.

Ook administratief hebben we de voorbereidingen op basis van de evaluatie 2018 veel eerder ingezet dan vorig jaar waardoor de druk op de administratie gedurende het proces moet afnemen en de werkdruk geleidelijker verdeeld moet worden.

Doelstellingen

De doelen die we ons voor 2019 gesteld hebben, zijn niet allemaal gerealiseerd. Ik bespreek ze allen even kort.

Doelen 2019

Het belangrijkste doel voor de komende jaren is het uitvoeren van het strategisch plan dat wij het businessplan 2019 – 2021 genoemd hebben. De groei die wij komende jaren zullen doormaken zullen we middels dit plan vormgeven en concretiseren. Daarnaast hebben we op basis van de doelen van vorig jaar een 7-tal specifieke doelen voor dit jaar geformuleerd die ik hieronder zal benoemen:

* Ons omzetdoel is minimaal € 900.000,- omzet te halen en minimaal 100 deelnemers te bedienen.
Dit doel hebben we niet gehaald. We zijn op een kleine € 800.000,- blijven steken. Vooral projecten die eind 2019 gepland stonden maar doorgeschoven zijn naar 2020, zijn hier debet aan.
* Voorlichting, intake en begeleiding blijven belangrijke aspecten van de trajecten die we uitvoeren. Hiermee willen we de uitval terugdringen en ervoor zorgen dat er goede keuzes gemaakt worden door onze potentiële deelnemers.
Dit behoord nu tot onze standaard werkwijze.
* Het doel voor 2019 is wederom om geen klachten te ontvangen.
Dit doel is voor het eerst niet gehaald. We hebben 3 klachten ontvangen die we wel goed en conform de procedure hebben afgehandeld.
* Deskundigheid voor docenten is een blijvend thema in onze bedrijfsvoering. Ook voor 2019 zullen we daartoe acties ondernemen.
Dit doel hebben we gehaald. In 2019 is een nieuwe collega zich met dit werk gaan bezig houden.
* De bedrijfstakcommissie krijgen we blijvend aan het werk.
Dit doel is bereikt en er is een nieuwe adviesraad opgericht.
* Jaarlijkse checkup voor onze formele crebodocumenten.
Dit doel is gehaald. Op dit moment wordt wederom een nieuwe check-up uitgevoerd.
* Volledige doorloop van de PDCA cyclus.
Dit doel is gehaald, hoewel we een nieuwe systematiek met een nieuwe externe partner hebben ingezet.
* Bij alle trajecten vindt een tussenevaluatie plaats.
Dit doel hebben we niet allemaal gehaald. We zijn bij de opmaak van dit verslag toch weer gestuit op ontbrekende tussenevaluaties. Voor 2020 wordt dit dus wederom een doel en onderwerp van gesprek in het projectoverleg.

Doelen 2020

Voor 2020 hebben we de volgende doelen gesteld:

* De omzet zal de miljoen doorbreken;
* Uitbouw van projecten door het land heen;
* Samenwerking met onze nieuwe partner Pentagom/ Citizens intensiveren;
* Acquisitie gaan we samen met Pentagom/ Citizens en andere samenwerkingspartners vormgeven;
* Het 4C-ID model zal ingevoerd worden voor alle trajecten die we zelf uitvoeren in het crebo-domein;
* Het digitaal portfolio en het digitale leerlingvolgsysteem wordt blijvend toegevoegd aan onze werkwijze;
* Onze beproefde werkwijze van, intake, uitvoering , begeleiding en afsluiting zal daarbij onveranderd blijven;
* Voor 2020 willen we geen klachten ontvangen;
* Voor alle trajecten die we zelf uitvoeren wordt een tussenevaluatie gehouden.
* Het administratief traject voor het bijhouden van de ingeleverde evaluaties wordt verbeterd.
* Deskundigheid van docenten maar ook van examinatoren is belangrijk en daar zal actief op ingezet worden;
* Onze werkwijze van overleg en procesverbetering via de bedrijfstakcommissie en de adviesraad VSO / Pro, wordt voortgezet;
* De PDCA-cyclus wordt in samenwerking met de nieuwe partner voortgezet;
* We bereiden ons goed voor op het komend inspectiebezoek;
* Het businessplan blijft leidend voor ons in 2021
1. Tevredenheidsmetingen

Het is de bedoeling dat in al onze opleidingen halverwege en aan het einde geëvalueerd worden. Het gaat er bij de tussenevaluatie om wat onze deelnemers vinden van het traject dat ze volgen en aan het einde gaat het er vooral om wat men vond van de examinering. Het afnemen van de tussenevaluatie is een punt dat verbetering behoeft. Niet bij alle trajecten is deze afgenomen. Een van de doelen wordt dat ook om dat voor 2020 te verbeteren. Bij de examinering is in alle gevallen een evaluatieformulier ingevuld door de deelnemers maar ook door de assessoren.

Ook een punt van aandacht is de administratieve verwerking van de evaluaties. Doordat het er zoveel worden, dient hier een verbetering voor gezocht te worden. Begin 2020 wordt dat door de administratie opgepakt. Het is ook een van de doelen voor 2020.

Net als de andere jaren In alle gevallen zijn deze evaluaties positief te noemen. De enkele negatieve uitschieters zijn onderzocht en in alle gevallen te verklaren. Zoals reeds eerder verteld hebben ons ook geen formele klachten bereikt.

Een samenvatting uit de tussenevaluaties die zijn afgenomen blijkt het volgende:

* 100% vindt het lesmateriaal duidelijk;
* 100% vindt de opleiding interessant;
* 75% vindt de opleiding makkelijk;
* 75% vindt de opleiding goed aansluiten bij het werk;
* 100% vindt de opleiding qua hoeveelheid voldoende;
* 100% vindt de opleiding volledig;
* 100% vindt dat er op boeiende en duidelijke wijze wordt lesgegeven;
* 75% vindt dat het tempo goed is;
* 100% is al met al tevreden tot zeer tevreden over de opleiding;

Het afhandelen van de evaluaties gebeurd nu per project. Er dient voor komend jaar voor gezorgd te worden dat de tussenevaluaties bij alle projecten wordt uitgevoerd.

Indien ons nieuwe deelnemer volgsysteem volgend jaar wordt ingevoerd, is goed om te zien of met behulp van dit systeem een beter kwalitatief en kwantitatief beeld te verkrijgen is van wat de deelnemers van de opleidingen vinden. Verbeteringen en aanpassingen kunnen dan meer beleidsmatig en minder ad hoc genomen te worden.

Over de eindevaluaties is het volgende te zeggen (tussen haakjes de percentages van de assessoren):

* 98% (97%) is goed geïnformeerd over de tijdsduur en tijdstip van het examen;
* 99% (97%) vindt de informatie over de locatie goed;
* 98% (99%) is tevreden over de uitleg en instructie over het examen;
* 98% (99%) vindt de manier van beoordelen goed;
* 98% (97%) geeft aan dat alles aanwezig is;
* 97% (98%) geeft aan voldoende tijd te hebben gehad voor het examen;

De medewerker die de evaluaties verwerkt, zorgt ervoor dat alle evaluaties die aandacht behoeven, onder de aandacht worden gebracht van de projectleiders die ermee aan de slag gaan. Evaluaties die aandacht behoeven zijn die evaluaties waarbij mensen aangeven dat er iets niet goed gaat. Die worden altijd direct opgevolgt.

1. Openbaarheid

Dit verslag is geschreven door het bevoegd gezag van ORGB Opleidingen in samenwerking met de collega’s bij ORGB. Los van dit algemene verslag wordt een apart verslag van de examencommissie opgesteld. De verschillende gremia van ORGB Opleidingen, zoals het MT, het Projectleidersoverleg en de examencommissie, bespreken dit verslag en de uitkomsten van de verschillende metingen die de audits opleveren. Vanuit die gremia worden de verbeteracties uitgezet, gecoördineerd en gecontroleerd.

Dit jaarverslag wordt openbaar gemaakt via de website en via publicatie in het schooldossier. Via de website is het jaarverslag ook te downloaden en het kan via de normale kanalen bij het secretariaat worden opgevraagd.

1. Nawoord

2019 is het jaar van ons 10-jarig bestaan. Het businessplan is leidend geweest voor ons strategisch beleid. Op basis daarvan worden jaarlijks de begroting en het jaarplan gemaakt. Voor 2020 zal dit in het teken staan van de intensieve(re) samenwerking met Pentagom/ Citizens om te bezien om samenwerking meer in gaat houden dan de som der delen. We kijken positief en met veel optimisme naar de toekomst.

ORGB Groep/JV/februari 2020