



MEERJARENSTRATEGIE 2024 e.v.



Meerjarenstrategie Nova College 2024 e.v.

Méér dan alleen een beroep

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 groei, zelfvertrouwen en geluk. Daarom leren we onze studenten bij het Nova College méér dan alleen een beroep. We geven ze lessen mee voor de rest van hun loopbaan. Dit is en blijft onze belofte.

En deze belofte doen we in de wetenschap dat de wereld om ons heen voortdurend verandert.

Technologische ontwikkeling, geopolitieke verschuivingen en sociaal-culturele trends zijn factoren die kansen maar ook uitdagingen met zich meebrengen. De exponentiële groei van technologie veroorzaakt frequente verstoringen in verschillende sectoren maar brengt ook vernieuwing. Bedrijfsmodellen en organisatieconcepten die decennia lang succesvol waren, kunnen binnen korte tijd achterhaald zijn. Ook lijkt de snelheid waarmee kennis verouderd sterk te zijn toegenomen. Ontwikkelingen in de wereld zijn dichterbij dan ooit en hebben invloed op ons onderwijs en onze organisatie.

De grote onvoorspelbaarheid van al deze ontwikkelingen maakt het moeilijk om betrouwbare uitspraken voor de langere termijn te doen. Snelheid van aanpassing en handelen lijken steeds meer een vereiste te worden om in deze veranderende wereld bij te blijven. Tegelijkertijd weten we ook dat onze missie en visie een constante en succesvolle basis is in deze snel veranderende wereld. In deze meerjarenstrategie willen we dan ook wegblijven van de indruk dat we precies weten welke technologische, sociale en demografische ontwikkelingen ons te wachten staan en welke keuzes hierop voor een vooraf vastgelegde periode het juiste antwoord gaan zijn. Dé strategische uitdaging voor de komende jaren is het ontwikkelen van een mentaliteit van aanpassing om effectief te kunnen anticiperen en reageren op veranderingen. En dat combineren we met concrete doelstellingen voor veranderingen die nu al gaande zijn.

Om dat goed te kunnen doen, bouwen we voor de periode 2024 e.v. voort op wat we de afgelopen jaren hebben neergezet, een open en toegankelijke regionale onderwijsinstelling waar studenten en medewerkers elkaar ontmoeten, zich veilig en thuis voelen en iedereen gezien wordt. Een instelling waar we kwaliteit de hoogste prioriteit geven en we met onze ruim 130 mbo-opleidingen, het vavo en (bedrijfs)scholingen veel meer bieden dan alleen vakkennis. Op die manier geven we invulling aan onze maatschappelijke rol.

We maken geen grote wijziging in de koers als het gaat over ons onderwijsaanbod. We blijven inzetten op een hoge studenttevredenheid, werkzekerheid en kwaliteit. We leiden studenten op tot excellent vakmanschap. Onze ambitie is dat we dit zo goed doen dat we hét roc-kwaliteitsmerk van Nederland worden.

Om onze missie groeien als mens en onze ambitie te kunnen blijven waarmaken, hebben we aandacht voor onze manier van werken en samenwerken. We belonen en stimuleren ondernemerschap en lef van onze organisatie en iedereen die er werkt. We versnellen de ontwikkeling naar een adaptieve, wendbare en lerende organisatie door het voeren van een constructieve dialoog, een open en nieuwsgierige houding en de bereidheid om kennis te delen. Het begrijpen van de complexiteit, omarmen van onzekerheid en het actief zoeken naar nieuwe kennis, vormen de bouwstenen om de kansen die de genoemde veranderingen met zich meebrengen te verzilveren en de uitdagingen van adequate antwoorden te voorzien.

We werken met heel het Nova College aan dezelfde ambitie en doen dat vanuit dezelfde koers, we zijn één Nova College. Deze meerjarenstrategie geeft richting aan ieders handelen. We gebruiken het als leidraad om ons handelen aan te toetsen, als individu, team/afdeling en als vestiging. We geven elkaar de ruimte en

autonomie om binnen de kaders en strategische uitgangspunten een eigen doorvertaling te maken en gewenste accenten aan te brengen. Met deze meerjarenstrategie willen we voldoende ruimte laten om veranderingen om te zetten in ander aanbod dat goed aansluit bij de behoeften van studenten en andere stakeholders zonder daarmee uit het oog te verliezen wat onze kernwaarden zijn. Dit ondersteunen en volgen we als college van bestuur in onze jaarlijkse kaderbrief. Daarin kijken we naar de ontwikkelingen van dat moment en formuleren we wat de concrete doelstellingen en beoogde resultaten zijn. Dat is vervolgens de basis waarop we kortcyclisch de voortgang volgen.

GROEIEN ALS MENS

Groeien

- Opdoen van vaardigheden en vakkennis
- Vergroten van het zelfvertrouwen en versterken van het zelfbeeld
- Naar volwassenheid en zelfstandigheid
- Blijven ontwikkelen/leven lang ontwikkelen

Mens

- Studenten én medewerkers
- Ontwikkelen van persoonlijkheid
- Werken aan bewustwording van talent, ambities en mogelijkheden en aan het nemen van verantwoordelijkheid
- Breder dan alleen de rol van student, het gaat ook om de rol van vakman/-vrouw in de maatschappij

Samen

- Breed netwerk en partners waarmee we duurzaam samenwerken
- Docenten en studenten laten groeien door elkaar te helpen ontwikkelen

Het Nova College

We zijn een **open en toegankelijke regionale** onderwijsinstelling en bieden ruim 130 **mbo-opleidingen**. Daarnaast heeft het Nova College **voortgezet onderwijs** in het vavo en **(bedrijfs)scholingen** waarbij we professionals opleiden voor werk of van werk naar werk. Met ongeveer 1.300 medewerkers verzorgen we **dagelijks onderwijs** aan ruim 12.500 studenten vanaf 16 jaar. Wij leiden studenten op voor een **beroep, diploma of certificaat**. Het onderwijs waar het Nova College in gelooft, gaat over **groeien als mens**. Bij ons leren studenten meer dan een vak: zij groeien ook als mens, zodat ze vol vertrouwen en op eigen kracht een **passende vervolgopleiding kiezen of een stap zetten in hun loopbaan**. En daarmee hun dromen kunnen waarmaken. Onze kernwaarden - aandacht, veilig, thuis en regels - vormen hierbij ons kompas.

Ambitie: het roc-kwaliteitsmerk van Nederland worden

We willen studenten méér leren dan alleen een beroep. We willen ze lessen meegeven voor de rest van hun loopbaan. We willen opleiden tot excellent vakmanschap. Door het aanbieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs én ons oog voor de mens. We willen het roc worden waar studenten hun diploma willen halen, vanwege het goede onderwijs en de passende begeleiding. We willen het roc worden waar bedrijven en instellingen graag mee willen samenwerken en medewerkers met plezier aan het werk zijn. We willen dat studenten met een diploma van het Nova College een streepje voor hebben bij bedrijven en instellingen. En dat talentvolle en betrokken mensen graag bij ons komen en blijven werken. Dat zijn onze unieke beloftes!

Strategie: vier sporen

Om onze ambitie waar te maken zetten we de komende jaren extra aandacht en tijd in op vier sporen: **kwaliteit, samenwerken, marktaandeel en Leven Lang Ontwikkelen (LLO)**. Elk spoor kent strategische uitgangspunten die de komende jaren richting geven aan ons werk. De sporen marktaandeel en LLO zijn in zichzelf al doelgericht. De sporen kwaliteit en samenwerken worden concreet in vijf thema's: *basiskwaliteit, studenttevredenheid, medewerkersbetrokkenheid, sociale innovatie en implementatiekracht*.

Meerjarenstrategie 2024 e.v.

- 1. KWALITEIT**
 - a. **BASISKWALITEIT**
 - b. **STUDENTENTEVREDENHEID**
 - c. **MEDEWERKERSBETROKKENHEID**
- 2. SAMENWERKEN**
 - a. **SOCIALE INNOVATIE**
 - b. **IMPLEMENTATIEKRACHT**
- 3. MARKTAANDEEL**
- 4. LEVEN LANG ONTWIKKELEN**

Spoor 1: Kwaliteit

We willen bekend staan om onze kwaliteit. Studenten komen bij ons studeren, bedrijven, instellingen en andere partners gaan duurzame samenwerkingsrelaties met ons aan, omdat we kwaliteit bieden. Kwaliteit gaat voor ons verder dan het op orde hebben van het onderwijsaanbod. Kwaliteit gaat ook, of juist, over het centraal stellen van de mens. We werken daarom aan een inclusieve omgeving waar studenten en medewerkers elkaar ontmoeten, zich veilig en thuis voelen en gezien worden.

Basiskwaliteit op orde

Het op orde zijn van de kwaliteit van ons onderwijs en onze organisatie is het fundament van ons succes. Onze medewerkers en de teams waarin ze opereren bepalen voor een groot deel de kwaliteit van het onderwijs. Daar waar de kwaliteit nog niet op orde is, krijgt het verbeteren hiervan de hoogste prioriteit. We gaan ervoor zorgen dat alle opleidingen voldoen aan de basiskwaliteit.

Uitgangspunten

- We geven de hoogste prioriteit aan het op orde krijgen van de basiskwaliteit
- We stimuleren een kwaliteit- en leercultuur binnen de onderwijsteams. Een cultuur waarin het onderwijsteam en de opleidingsmanager intensief samenwerken aan onderwijs en doelgericht het onderwijs beter maken
- Een opleiding kan pas een excellentieprogramma maken als de basiskwaliteit op orde is
- We zetten innovatie alleen in om adaptief te zijn aan de vraag/behoefte van de markt en zo de (basis)kwaliteit te verhogen

Studenttevredenheid

Kwaliteit gaat ook over een inclusieve omgeving waar studenten zich veilig voelen en waar ze elkaar en medewerkers kunnen ontmoeten. We staan dicht bij de student. We werken aan een plek waar ze gezien en begeleid worden in het groeien als mens, zodat ze bij ons hun diploma halen en de volgende stap in hun ontwikkeling kunnen zetten.

Uitgangspunten

- We zorgen ervoor dat alle studenten zich gehoord en gezien voelen
- We maken er werk van om studenten die het eerste jaar bij ons hebben afgerond te begeleiden naar een diploma
- De teams evalueren kortcyclisch met de studenten de tevredenheid ten aanzien van het onderwijs
- We ondersteunen en begeleiden studenten die extra hulp nodig hebben

Medewerkersbetrokkenheid

De kwaliteit van onze medewerkers en teams bepaalt voor een groot deel de kwaliteit van het onderwijs. Daarom creëren we ook voor onze medewerkers een omgeving waarin ze zich veilig, thuis en gezien voelen. Waar ze van elkaar en van studenten leren en zo groeien als mens. We investeren in een werkklimaat waar ze zich welkom voelen en de ruimte krijgen om zich in de breedte te ontwikkelen zodat we een aantrekkelijke werkgever blijven en medewerkers die kiezen voor Nova College behouden.

Uitgangspunten

- Ook voor medewerkers is groeien als mens het uitgangspunt
- We stimuleren het voeren van een dialoog met en tussen alle medewerkers
- We zetten in op het behouden van medewerkers in hun eerste twee jaar, daarom investeren we in sterke onboarding, begeleiding en coaching
- We zijn helder over het loopbaanperspectief: bij Nova College krijg je de ruimte om je vakmanschap in de breedte te ontwikkelen
- Medewerkers investeren in hun eigen groei en ontwikkeling

Spoor 2: Samenwerken

Onze ambitie vraagt om het investeren in een productieve samenwerking. Om adaptief en wendbaar te worden is meer ondernemerschap en meer durf nodig in de organisatie. We gaan actiever op zoek naar en maken gebruik van kennis en mogelijkheden, bij medewerkers, externe partners én bij onze studenten. We gaan werken vanuit toegevoegde waarde. We stellen onszelf steeds de vraag: op welke manier kan de meeste toegevoegde waarde worden gerealiseerd? Om dit te bereiken zetten we in op sociale innovatie en het verbeteren van onze implementatiekracht.

Sociale Innovatie

Sociale innovatie draait om het slim, flexibel en dynamisch organiseren, waardoor prestaties verbeteren en kwaliteit van de organisatie wordt verhoogd. De komende jaren gaan we sociale innovatie inzetten en stimuleren om de organisatie te worden die we willen zijn.

Uitgangspunten

- We gaan medewerkers datgene laten doen waar ze goed in zijn, zodat hun talent wordt gestimuleerd
- We stimuleren kennisdeling en brengen kennis en kunde samen bij het oplossen van vraagstukken en gaan bij de samenwerking uit van interactie en dialoog
- We werken vanuit de vraag met als uitgangspunt 'hoe kan het wel'
- We gaan in onze manier van (samen)werken uit van interactie en dialoog
- We zetten in op co-creatie door nog beter samen te werken met externe partners en te bouwen aan duurzame relaties

Implementatiekracht

De huidige tijdsgeest en de veranderende wensen van de doelgroep vragen om een adaptieve en wendbare organisatie. Door onze implementatiekracht en -snelheid te verhogen en minder vast te houden aan een vooraf uitgedacht proces, zijn we als organisatie in staat dit te realiseren. Teams krijgen en nemen hiervoor de ruimte.

Uitgangspunten

- We zetten in op kortcyclisch werken, het zetten van kleinere stapjes
- Als we een besluit hebben genomen, voeren we dat uit
- We maken minder plannen, maar gaan meer doen en tonen lef door uit te proberen
- We toetsen continu of dat wat we doen bijdraagt aan de gestelde doelen

Spoor 3: Marktaandeel

Om onze ambitie waar te maken hebben we ook voldoende 'schaalgrootte' nodig. We willen dat studenten uit de regio kiezen voor het Nova College. We vergroten ons marktaandeel door in te zetten op zowel werving als behoud.

Uitgangspunten

- We werken aan het vergroten van het aantal studenten dat daadwerkelijk start na aanmelding
- We maken er werk van om alle studenten die het eerste jaar bij ons hebben afgerond te begeleiden naar een diploma

Spoor 4: Leven lang Ontwikkelen

Onderdeel van onze maatschappelijke opdracht is om Leven Lang Ontwikkelen aan te bieden. LLO past goed bij onze missie om te groeien als mens. Door LLO aan te bieden verwerven we een betekenisvolle plek in de maatschappij en meer specifiek in onze regio. We worden de voorkeurspartner voor sectoren in onze regio waar bij- en omscholing een belangrijk onderdeel is van het vak.

Uitgangspunten

- We gaan uit van onze eigen kracht en bieden LLO vanuit ons bestaande aanbod
- We richten ons primair op de 'tekort'sectoren zoals zorg en techniek en op MyTalent
- We richten ons alleen op het aantrekken van bedrijven en organisaties en niet op individuen
- We werken continu aan duurzame relaties met netwerkpartners (bedrijfsleven en andere onderwijsinstellingen)
- We richten ons zowel op *naar werk* als *van werk naar werk*