



Aan de leden van Provinciale Staten Flevoland



Verzenddatum

1 MEI 2013

Onderwerp

Uitleg, onderbouwing en aanbevelingen bedrijfsleven
College4Leadership

Bijlagen

3

Uw kenmerk

Ons kenmerk

1489619

Geachte heer/mevrouw,

In de Panoramaronde 20 maart jl. hebben de Provinciale Staten kennis genomen van de presentatie 'Doorontwikkeling Lesplaats Lelystad' van het MBO college Lelystad. Deze presentatie moet in de context gezien worden van de gezamenlijke inspanning van het Rijk, de provincie Flevoland en de gemeenten Lelystad en Almere om hoger onderwijs in Flevoland tot ontwikkeling te brengen. De noodzaak om het mbo in Lelystad te versterken wordt zowel vanuit economisch als onderwijs perspectief benaderd.

Vervolgens hebben de Provinciale Staten in de Opinieronde op 10 april jl. het Statenvoorstel subsidie 2013 - 2015 Doorstart Roy Heiner Academie van het MBO college Lelystad besproken.

Het beeld- en besluitvormingsproces bij provincie en gemeente lopen zoveel mogelijk parallel. In de Opinieronde bij de provincie en de beeldvormende sessie bij de gemeente is een aantal vragen met betrekking tot de achtergrond, de onderbouwing, werkzame bestanddelen en het draagvlak bij het bedrijfsleven voor College4Leadership aan de orde gekomen.

Door middel van deze brief wil ik u de beschikbaar gekomen nadere informatie doen toekomen. Deze informatie is ook naar de leden van de gemeenteraad van Lelystad gestuurd. Naast de meer uitgebreide beschrijving van College4Leadership hebben de initiatiefnemers nadere onderbouwing beschikbaar gesteld uit wetenschappelijke literatuur en management literatuur. Daarnaast is er vanuit drie toonaangevende ondernemingen, te weten Fokker, Rabobank en Van Wijnen een schriftelijke verklaring ontvangen waarin zij het belang van deze training in topsportmentaliteit in de opleiding van hun toekomstige werknemers, onderschrijven.

College4Leadership

Waarom College4Leadership:

- ✓ De vraag komt van het bedrijfsleven en het hbo.
- ✓ Bedrijfsleven en het hbo geven bij herhaling aan dat de mbo-student over voldoende (vak)kennis en vaardigheden beschikt, maar op houding en gedrag uitvalt. Het stellen van doelen en reflecteren op eigen gedrag op weg naar het bereiken van de doelen is onvoldoende ontwikkeld. In de wetenschap wordt dit aangeduid als 'zelfregulatie (self-regulatory processes).

College4Leadership wordt aangeboden aan alle eerstejaars mbo niveau IV leerlingen in Lelystad. Deze volgen onderwijs verspreid over de sectoren Zorg en Welzijn, Techniek, Economie en Handel. De doelstelling van het Plan van aanpak College4Leadership: Leren van Topsport luidt als volgt: "Jonge mensen op mbo niveau IV opleiden tot daadkrachtige professionals voor het bedrijfsleven. Studenten volgen daarvoor een hoogwaardige mbo-opleiding waarin het doorleven van principes uit de top(zeil)sport is geïntegreerd. De jongeren worden beter toegerust de opleiding met succes af te ronden waardoor meer jongeren uit Lelystad kunnen doorstromen naar het hbo. Daarnaast wordt gestreefd het niveau IV opleidingsaanbod in Lelystad te versterken zodat meer jongeren een mbo-opleiding in Lelystad volgen".

De kern van het College4Leadership is een programma waarbij leerlingen in mbo niveau IV aan de hand van elementen uit de topsport (doelen zetten, hard werken, focus etc.) beter in staat zijn hun opleiding af te ronden, zodat meer jongeren succesvol de overstap naar het hbo zullen zetten. Dit krijgt vorm aan de hand van een intensief zeilprogramma als onderdeel van het eerste jaar van alle opleidingen mbo niveau IV bij het MBO college Lelystad. Tijdens dit programma doorleven studenten de principes van de topzeilsport. Aan boord worden de studenten gecoacht op topsportmentaliteit, 80% van deze coaching wordt verzorgd door de coaches van Team Heiner, 20% van de coaching aan boord wordt verzorgd door de studietoelichters van het MBO College Lelystad. In de reguliere beroepsopleiding komen deze principes weer terug. Ook tijdens opdrachten of tijdens de beroepspraktijkvorming worden de studenten gecoacht op topsportmentaliteit. Zelfregulatie is hierbij te beschouwen als het werkzame bestanddeel: de zelfregulatie die talentvolle sporters nodig hebben om hun doelen te bereiken. Vaardigheden die leiden tot zelfregulatie worden in deze op houding en gedrag gerichte training ontwikkeld. De kennis en ervaring die Team Heiner heeft opgebouwd bij training voor topzeilers en topmanagers in het bedrijfsleven worden ingebracht in de mbo-opleiding niveau IV.

Zelfregulatie kan in de mbo-leeftijd geleerd worden en heeft effect op de motivatie en resultaat.

Voor de wetenschappelijke onderbouwing van College4Leadership verwijst ik naar bijlage 1. Naast genoemde verwijzingen uit de wetenschappelijke literatuur is er vanuit drie toonaangevende ondernemingen, te weten Fokker, Rabobank en Van Wijnen een schriftelijke verklaring ontvangen waarin zij het belang van deze training in topsportmentaliteit in de opleiding van hun toekomstige werknemers, onderschrijven. Deze e-mails zijn in een bijlage bij deze brief opgenomen (bijlage 2).

Kwaliteit van het onderwijsaanbod van het ROC Flevoland/ doorstroom HBO

Deze activiteit wordt niet ingegeven omdat de kwaliteit van het onderwijsaanbod van het MBO college Lelystad onvoldoende zou zijn. Bijgaand treft u een cijfermatig overzicht, ROC Flevoland in cijfers, aan (bijlage 3). In dit overzicht kunt u lezen dat het jaarresultaat niveau 4 over de periode 2011/2012 70% was. Dit ligt bijna 6 procentpunt hoger dan de norm van de inspectie, 64,2%. Nadere informatie kunt u vinden op www.roclevoland.nl/jaarverslag. Met Windesheim Flevoland lopen afspraken om deze methodiek - College4Leadership - in delen van hun onderwijs aan te bieden. Ook wordt er een minor leadership ontwikkeld.

Deze inzet past in de ambities met betrekking tot doorlopende leerwegen mbo - hbo en de samenwerking van Windesheim Flevoland, ROC Flevoland en ROC Friese Poort. Door in het eerste jaar intensief te investeren in mentaliteit en doorzettingsvermogen wordt de kans dat de deelnemers de opleiding met succes afronden en doorstromen naar het hbo aanzienlijk verhoogd.

De noodzaak om in Flevoland meer jongeren door te laten stromen naar het hbo wordt nog eens extra onderstreept door een zeer recent verschenen studie "Laagopgeleiden op de arbeidsmarkt in

de Metropoolregio Amsterdam”, 18 april 2013¹. Het aantal mbo functies daalde in de afgelopen periode 2001-2011 drastisch.

Tot slot

De nadere informatie die aan ons is verstrekt geven m.i. op een overtuigende wijze aan dat het leadership programma een belangrijke bijdrage levert aan de vorming van de mbo niveau 4 leerlingen van het MBO college Lelystad en dat er draagvlak bij het bedrijfsleven is voor dit type programma's.

Hoogachtend,



Jan-Nico Appelman
Gedeputeerde Economie

¹ Gemeente Amsterdam, Onderzoek en Statistiek.

De afname van de laag opgeleide beroepsbevolking gaat samen met een forse toename van het aantal banen op laag niveau, van 288.100 in 2001 naar 350.600 in 2011. Het aantal banen voor hoogopgeleiden nam eveneens toe in de MRA als geheel. Het aandeel op het middenniveau daalde. Dit mechanisme wordt ook wel polarisering van de arbeidsmarkt genoemd. Polarisation doet zich overal in de MRA voor, maar binnen de MRA zijn er verschillende patronen zichtbaar.

Bijlage 1.

Wetenschappelijke onderbouwing

Voor de (theoretische) onderbouwing uit de wetenschappelijke literatuur kan onder meer verwezen worden naar het proefschrift van Laura Jonker, *Self-regulation in sport and education*, Groningen, 2011. Uit dit promotieonderzoek blijkt dat jongeren die meer sporten beter op school presteren en beter in staat zijn tot zelfregulatie. Het niveau van sporten maakt hierbij niet uit. Door het sporten verbeteren jongeren hun vermogen tot zelfregulatie. Ze leren zelf doelen te bepalen, te beslissen wat er nodig is om dat doel te bereiken en in te schatten of ze al hard genoeg gewerkt hebben. Dit proefschrift benadrukt het belang voor zowel trainers en leraren die met jeugd werken, als voor studenten en sporttalenten zelf om bewust te worden van de voordelige effecten van het gebruik van zelfregulatie. Ze kunnen hiervan profiteren in verschillende domeinen, zoals in de sport, op school en waarschijnlijk ook later in het leven.

Ook kan verwezen worden naar:

- Barry J. Zimmerman, *Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview*, *THEORY INTO PRACTICE*, Volume 41, Number 2, 2002, the Ohio State University.
Dit onderzoek toont aan dat zelfregulatie aan te leren is en leidt tot een toename van de motivatie en resultaten bij studenten.
- Edward L. Deci and Richard M. Ryan: *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being*, *American Psychologist*, Vol 55, pag. 68-78, Jan 2000.
Zelfregulatie op basis van de drie psychologische basisbehoeften: "competence, autonomy and relatedness". Is aan deze drie voldaan, dan bevordert het zelfregulatie en in het verlengde hiervan het bereiken van doelen.
- M.S. Omar-Fauzee e.a., *The Strategies for Character Building through Sports Participation*; *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* March 2012, Vol. 2, No. 3.
Karakter kan aangeleerd en onderwezen worden in een sportsetting, Een sportervaring kan karakter vormen. Om dit te bereiken dient de omgeving gestructureerd te zijn met als doel om karakter te ontwikkelen.

In de managementliteratuur zijn ook de nodige verwijzingen te vinden over het nut en de effectiviteit van deze gerichte training in het bedrijfsleven. Genoemd kunnen worden:

- Stephen Covey, *Seven habits of highly effective people*, 2000. Zelfregulatie aan de hand van zeven eigenschappen van zeer effectieve mensen. Trainingen die Covey wereldwijd geeft en in zijn boek beschrijft.
- Ralf Knechtmans: *Toptalent*. Amsterdam, 2009. Zelfregulatie aan de hand van negen eigenschappen van toptalent.

Bijlage 2. Verklaringen van het bedrijfsleven

Bijlage 2.1. E-mail van J. Aalbers, Van Wijnen B.V., d.d. 24 april 2013

Onderwerp: Leren van Topsport

Beste Arnoud,

Onlangs hebben wij elkaar gesproken mbt Leren van Topsport en onze inbreng hierin.

Hiernaast hebben wij met een afvaardiging van ons bedrijf 1 dag zelf mogen ervaren wat het met een team doet om een dag intensief samen te werken op een zeilboot.

Jij hebt ons gevraagd om onze ervaring weer te geven, ook met een blik naar de nut en noodzaak voor het integreren van het leren van topsport in de opleidingen van het mbo.

Wij, als bouwbedrijf, vinden het erg belangrijk om te investeren in de vakmensen van de toekomst. In de huidige tijd verlaten (al dan niet noodgedwongen) vele vaklieden de bouw en vanuit de jeugd is er maar in geringe mate belangstelling voor de bouw. In de nabije toekomst zal dit een groot tekort aan vaklieden geven en een probleem gaan worden.

Wij vinden het erg belangrijk dat de opleidingen goed zijn en deze ook wervend zijn voor potentiële studenten, en geven ook graag onze medewerking hieraan vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en onze toekomstige collega's.

Wij bieden in ons bedrijf veelal de mogelijkheid van het lopen van stages, en ons valt de laatste jaren wel op dat de mentaliteit van deze studenten aan het veranderen is. Uiteraard zal dit een afspiegeling zijn van de gehele jeugd, echter hieraan dient wel de nodige aandacht geschonken te worden.

Leerlingen komen in onze bedrijven en ervaren vaak dan pas wat het is om in een team te werken en zien ook dan pas de positieve kanten hiervan.

In de huidige opleidingen zien wij maar in geringe mate aandacht voor deze beroepshouding.

Het mooie van het programma rond het Leren van Topsport is dat studenten een focus krijgen dat ze niet een éénling zijn, maar dat een teamprestatie veel meer waard is. De ervaring dat je onderdeel bent van een groter geheel dat samen iets fraais presteert, geeft veel meer voldoening en stimuleert ook in de volgende opdracht/activiteit om dit samen op te pakken.

We zien dan ook (ook onze eigen ervaring) dat mensen elkaar gaan aanspreken op gedrag. In een groep is de prestatie zo groot als de collectieve inzet, de zwakste schakel valt hierbij dan ook echt negatief op. Niemand wil dit zijn, dus stimuleert dit om ook mentaliteit te veranderen in allerlei situaties.

Deze ervaring is met een groep op een zeiljacht op het water, dan ook bijzonder snel te bereiken.

Deze ervaring die ook wij opgedaan hebben, zien wij heel graag terug bij onze toekomstige collega's, vooral ook omdat dit een doelgroep is die vaak kaderfuncties gaan bekleden en dan ook zelf die positieve drive moeten hebben om een "winning team" te formeren om een goede prestatie neer te zetten.

De aanpak van Team Heiner zien wij dan ook als zeer positief en bevelen ook van harte aan.

Met vriendelijke groet,
Van Wijnen Lelystad B.V.

Jan Aalbers
Adjunt-directeur productie
Pascallaan 36a
Postbus 2130
8203 AC Lelystad
T 0320-23 03 00
F 0320-24 26 40

Bijlage 2.2.

Bijlage 2.2. E-mail van Steven Soederhuizen, Fokker Aerostructures d.d. 23 april 2013

Onderwerp: bijdrage aan Leren van Topsport

I.s.

Graag beveel ik vanuit Fokker het leertraject leren van Topsport aan. Fokker technologies is een specialistische toeleverancier in de vliegtuigbouw. Wij brengen hoogtechnologische oplossingen aan onze klanten, de top van de globale aerospace wereld. Om onze ambitie blijvend waar te maken en ons te blijven meten met de competitie op wereldschaal is Fokker altijd op zoek naar toptalent. Wij hebben hiertoe eigen bedrijfsscholen, een eigen trainee programma en ook een Fokker-accedemy, van waaruit nieuwe curricula worden opgezet.

In deze zoektocht naar toptalent blijkt meer en meer, dat wij onze ambitie om ons te kunnen meten met de globale top alleen kunnen waarmaken met toptalent dat over de juiste mentale skills beschikt. Het verschil wordt uiteindelijk niet gemaakt door inhoudelijke kennis, maar door de combinatie van vakmanschap en mentaliteit. De vergelijking met topsport is daarbij voor ons treffend en maakt het verschil. Ervaringen met Team heiner hebben mij geleerd dat een topsport benadering teams en individuen tot prestaties kan brengen die het verschil maken.

Steven Soederhuizen
Senior Vice president Fokker Aerostructures

Bijlage 2.3. E-mail van drs Marco A. Bosma, Directeur - Financiële Logistiek, Rabobank Nederland d.d. 29 april 2013

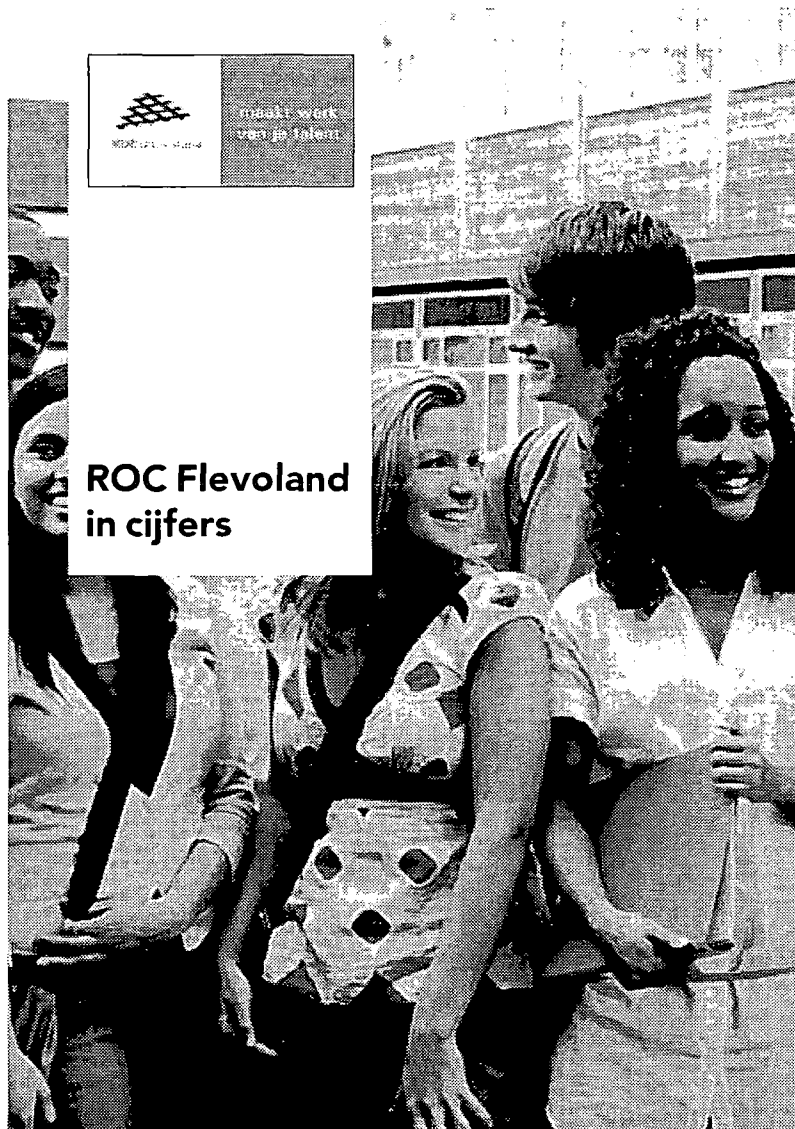
De complexiteit in de financiële wereld is de laatste jaren aanzienlijk toegenomen. Als Rabobank zoeken we naar jong talent met analytisch vermogen en IT affiniteit die het vaak complexe speelveld kunnen overzien en systematisch problemen kunnen doorgronden en oplossen. Mensen die pragmatisch handelen met doorzettingsvermogen. We letten in de CV's van aankomend talent daarbij in toenemende mate op de aanwezigheid van werkervaring en sportprestaties.

De nieuwe onderwijsvorm binnen het ROCF, die is ontstaan vanuit een initiatief van Team Heiner juichen we vanuit de Rabobank van harte toe. De aanwezigheid van sport in het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs heeft volgens ons een positief effect op het slagen van jonge werknemers. Fit en werkend vanuit een plan aan een ambitie om te winnen. De capaciteit om in een complex samenstel in teams uitdagingen op te pakken vergt een bepaalde mentaliteit. Dit leer je niet vanuit de theorie, alleen door ervaring.

De associatie met de zeilsport maken we vaak: Een goede voorbereiding voordat je van start gaat, opereren vanuit een planmatige aanpak, weten waar de boeien (milestones) liggen en hoe de windrichting zich gedraagt, vormen een belangrijke basis. Daarnaast is het zorgen dat je onder alle omstandigheden op snelheid blijft en de crew goed op elkaar ingespeeld is, essentieel. Dit om maar een paar parallellen te trekken.

We volgen met interesse de ontwikkelingen van het ROCF en staan open op met afgestudeerde studenten in gesprek te gaan. We wensen het managementteam alle succes toe met de verdere uitbouw van het programma.

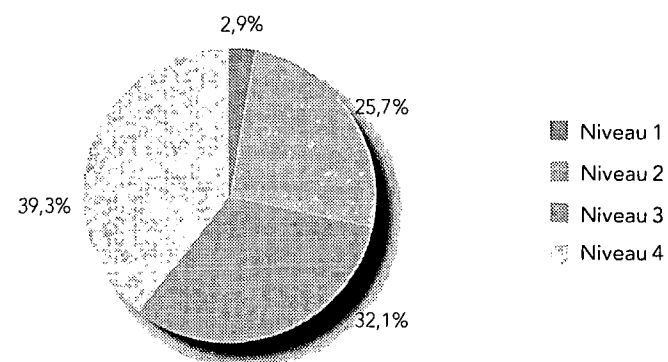
Drs Marco A. Bosma
Directeur - Financiële Logistiek
Rabobank Nederland
Directoraat Bedrijven



Studenten ROC Flevoland 2011 en 2012

	Absoluut		In procenten	
	2011	2012	2011	2012
Niveau 1	179	170	3,1	2,9
Niveau 2	1.566	1.500	27,4	25,7
Niveau 3	1.794	1.875	31,4	32,1
Niveau 4	2.180	2.298	38,1	39,3
Totaal	5.719	5.843	100	100

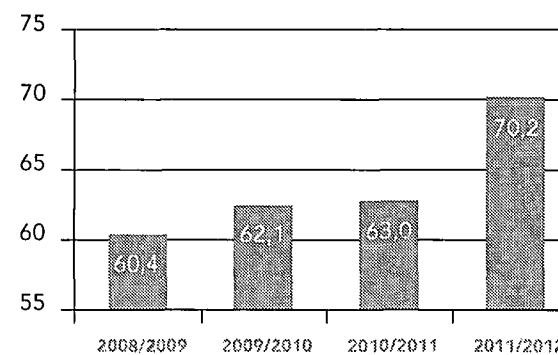
Studenten 2012 naar niveau opleiding



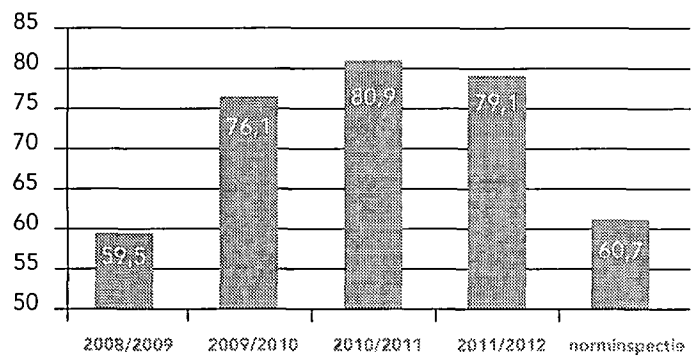
Jaarresultaat ROC Flevoland

	In procenten	
	2010/2011	2011/2012
Niveau 1	80,9	79,1
Niveau 2	62,3	69,7
Niveau 3	59,4	68,9
Niveau 4	62,0	70,0
Gemiddeld	63,0	70,2

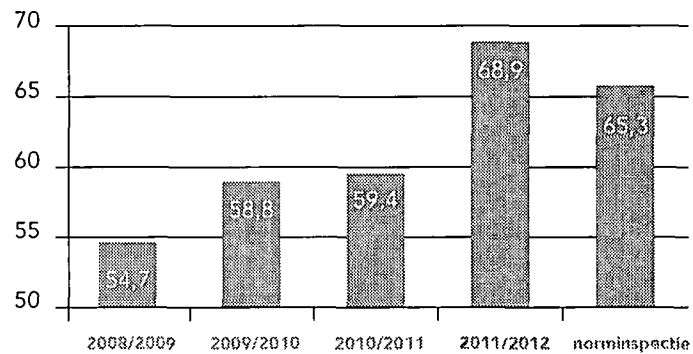
Gemiddeld jaarresultaat in %



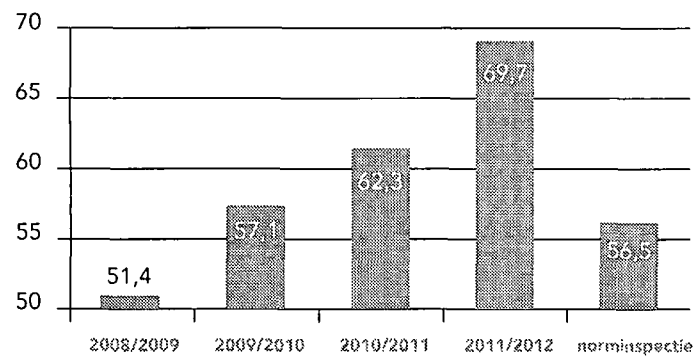
Jaarresultaat niveau 1 in %



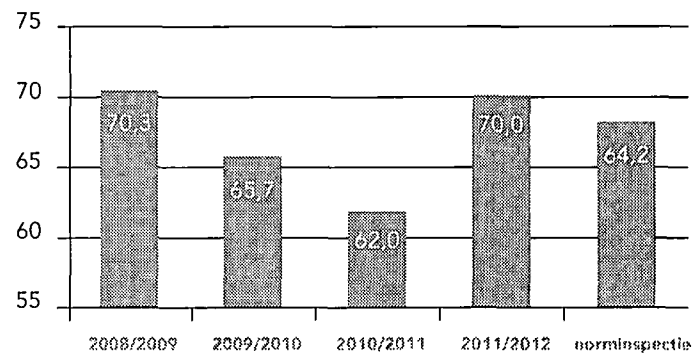
Jaarresultaat niveau 3 in %



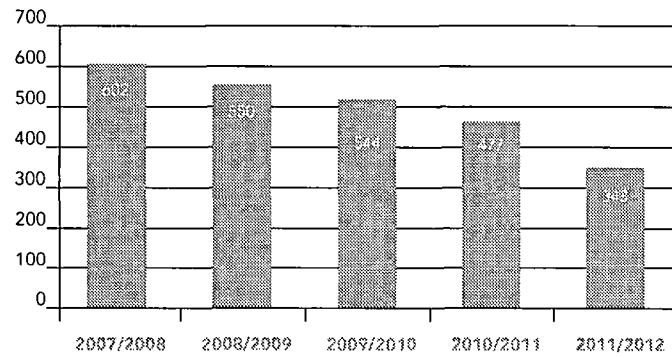
Jaarresultaat niveau 2 in %



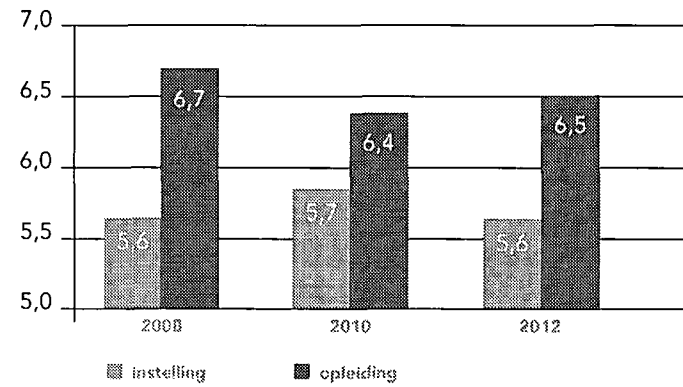
Jaarresultaat niveau 4 in %



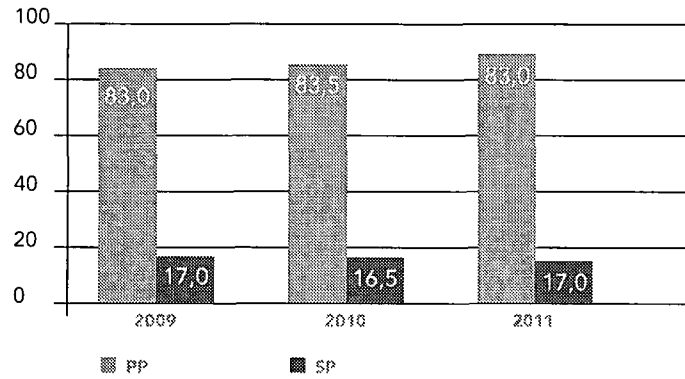
Aantal voortijdig schoolverlaters



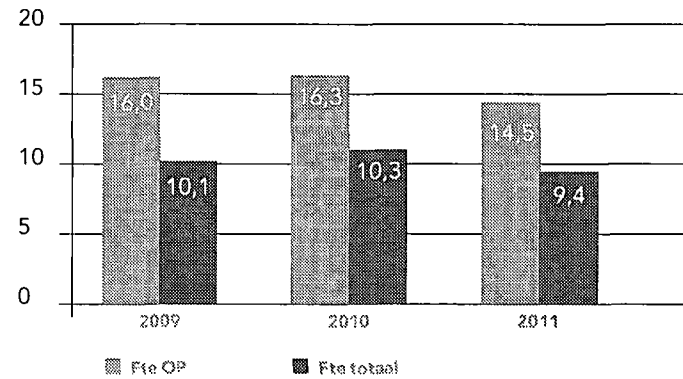
Rapportcijfer instelling en opleiding Job-monitor



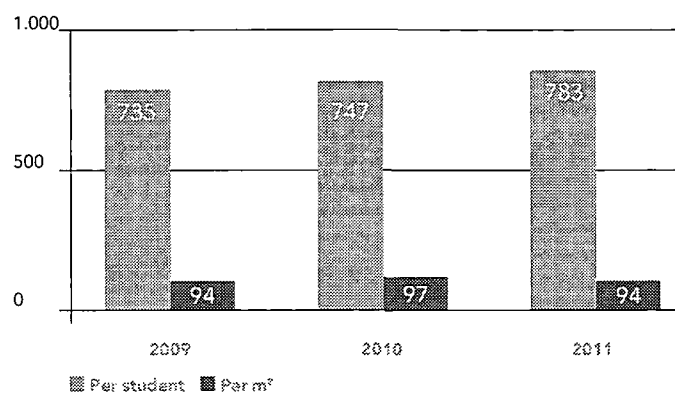
Personeelskosten primair versus secundair personeel in %



Aantal studenten per fte onderwizend en totaal personeel



Huisvestingskosten in € per student en m²



Jaarresultaat:	Percentage gediplomeerden in een schooljaar
Voortijdig schoolverlaters:	Student jonger dan 23 jaar die de instelling heeft verlaten zonder startkwalificatie (diploma op niveau 2)
JOB-monitor:	Tevredenheidsonderzoek Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
Primair personeel:	Onderwijzend en direct onderwijsondersteunend personeel
Secundair personeel:	Directie, management en indirect onderwijsondersteunend personeel
Definities en cijfers uit:	Benchmark middelbaar beroepsonderwijs, JOB-monitor en Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Kijk voor meer informatie op www.rocflevoland.nl/jaarverslag