

**Kwaliteitsagenda
2024-2027**

leren en delen met elkaar





Voorwoord

De Werkagenda mbo. Trots zijn wij als Gilde Opleidingen om een bijdrage te leveren aan alle initiatieven waaraan de ondertekenaars zich geëngageerd hebben voor de komende jaren. Enthousiast is Gilde Opleidingen om samen met onze regionale partners verder te kunnen bouwen aan de toekomst van (het mbo talent in) Limburg. Verder. Want we beginnen niet bij nul. In het kader van de vorige Kwaliteitsagenda zijn reeds mooie resultaten behaald; tevens heeft deze mede richting gegeven aan onze strategische visie; het NPO programma en verschillende subsidieregelingen hebben eveneens geleid tot concrete maatregelen en resultaten; de Inspectie van het Onderwijs heeft in 2022 vastgesteld dat het bestuurlijk vermogen en onze onderwijskwaliteit op orde is. De Werkagenda mbo sluit mooi aan op onze ingeslagen wegen en wij presenteren dan ook, met trots, onderliggend document: de Kwaliteitsagenda 2024-2027.

Een document voor de komende vier jaren, afgestemd met het management, onze medewerkers, de Ondernemingsraad, de Studentenraad, de Raad van Toezicht en externe stakeholders waaronder VISTA college en Yuverta. De scope van de Werkagenda is zeer breed en de belangen van de verschillende geledingen divers, dat maakte het proces niet altijd eenvoudig, maar leidde wel tot verdieping. Die verdieping gaan we vasthouden. Waar nodig worden projecten ingericht en versnipperde initiatieven uitgelijnd. Dit alles onder het motto "Leren en delen met elkaar". "Leren en delen met elkaar" intern: met en tussen de collega's, op niveau van de vakschool, de locatie of zelfs instellingsbreed. Daarnaast "Leren en delen met elkaar" extern: de samenwerking met bedrijven en sociale partners intensiveren, maar ook gewoonweg ons laten zien. Uitdragen wat Gilde Opleidingen, onze studenten én onze leerbedrijven betekenen voor de regio, voor de samenleving.

De belangen zijn groot. Zonder de aanvullende kwaliteitsgelden gekoppeld aan de Kwaliteitsagenda is het niet haalbaar het huidige kwaliteitsniveau te handhaven, zeker niet in een krimpregio, zoals beschreven in hoofdstuk 1. We hebben bewezen dat we deze middelen de afgelopen jaren goed hebben ingezet en op die basis kunnen we alleen maar verder groeien. Met vertrouwen presenteren wij daarom een document dat de kwaliteitsgelden recht doet.

College van Bestuur

Peter Thuis

Patrick Tummers

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Gilde Opleidingen en de wereld om ons heen	pagina 5
1.1 Profiel Gilde Opleidingen	pagina 6
1.2 De wereld om ons heen	pagina 10
1.3 In reactie op en in verbinding met de wereld om ons heen	pagina 15
1.4 SWOT: sterke en zwakke punten, kansen en bedreigingen	pagina 17
Hoofdstuk 2 Uitgangssituatie, waar staan we nu	pagina 19
2.1 Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid	pagina 21
2.2 Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	pagina 35
2.3 Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	pagina 47
Hoofdstuk 3 Ambities en maatregelen, hoe en met wie gaan we het doen	pagina 59
3.1 Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid	pagina 60
3.2 Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	pagina 72
3.3 Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	pagina 78
Hoofdstuk 4 Draagvlak en betrokkenheid	pagina 86
4.1 Intern proces totstandkoming Kwaliteitsagenda	pagina 87
4.2 Instemming Ondernemingsraad en Studentenraad	pagina 87
4.3 Extern draagvlak	pagina 88
4.4 Betrokkenheid ouders	pagina 89
4.5 Communicatiematrix	pagina 89
Hoofdstuk 5 Borging en verduurzaming	pagina 90
5.1 Monitoring kwaliteitsagenda	pagina 91
5.2 Leren in de regio via de Werkagenda mbo	pagina 92
Bijlagen	
Bijlage I Organisatiestructuur en overzicht vakscholen	pagina 93
Bijlage II Programmaorganisatie	pagina 94
Bijlage III Overzicht opleidingen maatschappelijk relevant	pagina 97
Bijlage IV Startersresultaat en succes 1e jaar hbo voor opleidingen relevant voor de maatschappelijke opgaves van de regio	pagina 101
Bijlage V Gediplomeerden en % werkzaam in gelijke of verwante richting 1 jaar na afstuderen	pagina 103

• Hoofdstuk 1

Gilde Opleidingen en de wereld om ons heen

Dit hoofdstuk gaat over onze instelling en de wereld om ons heen, onze interne en externe analyse. Allereerst komt het profiel van de instelling aan bod: onze missie en identiteit, visie, het werkgebied, onze organisatie en het aantal studenten.

Vervolgens wordt ingegaan op de wereld om ons heen en factoren die van invloed zijn als de geografische ligging, economische structuur en arbeidsmarkt, de conjunctuur en demografie. De regionale kenmerken van Noord- en Midden-Limburg leveren uitdagingen op waar middels de strategische visie, ambities en thema's antwoord op geformuleerd is. De strategie en deze Kwaliteitsagenda sluiten nauwgezet op elkaar aan, vanuit de vorige Kwaliteitsagenda zijn doorgaande lijnen inzichtelijk. Na een nadere omschrijving van een aantal voor onze instelling en regio relevante thema's (LLO, PPS-en en samenwerking in de onderwijsketen) geeft de SWOT een helder overzicht van alle interne en externe invloeden op de keuzes t.a.v. de ambities die zijn gemaakt.



1.1 Profiel Gilde Opleidingen

Onze missie

Gilde Opleidingen is dé regionale scholingspartner voor jongeren en volwassenen die leren voor een beroep en de verdere ontwikkeling van hun loopbaan. Met eigentijds en uitdagend onderwijs dragen we bij aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling, de maatschappelijke participatie en de participatie op de arbeidsmarkt.

Het ontwikkelen van vakmensen met een stevige basis voor de toekomst. Dát is waar we bij Gilde Opleidingen met toegewijde en inspirerende professionals samen aan werken. Met ruim 1.100 bevlogen vakspecialisten, ieder vanuit z'n eigen vakgebied, altijd met dezelfde passie voor onze studenten.

Onze identiteit

We zijn omgevingsbewust en weten wat de arbeidsmarkt van ons en onze studenten verlangt; nu én in de toekomst. En we stellen hoge eisen aan de kwaliteit die we leveren. Zo leiden we de beste vakmensen op voor onze regio en maken we samen het verschil voor de mbo-talenten van nu en de vakmensen van morgen. Een opdracht die verder gaat dan opleiden voor een diploma. We bereiden mensen voor op hun toekomst in de maatschappij: als werknemer, ondernemer en burger. Samen geven we vorm en inhoud aan een leven lang ontwikkelen.

Binnen ons groot netwerk brengen we kleinschalig onderwijs in de praktijk. In een plezierige, veilige en vertrouwde omgeving.

Kort en krachtig zijn onze kernwaarden:

- student centraal
- omgevingsbewust
- kwaliteitsgericht

Organisatie

In bijlage 1 is het organogram van Gilde Opleidingen opgenomen. Het College van Bestuur bestuurt de organisatie. De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het beleid van het College van Bestuur en de algemene gang van zaken, met inachtneming van de Code goed bestuur in het mbo 2020. De drie onderwijsclusters: Economie & Technologie (E&T), Health & Hospitality (H&H) en Talentenonderwijs (TO) geven vorm en inhoud aan onderwijsactiviteiten. Elk onderwijscluster kent een aantal vakscholen van waaruit we opleidingen op de diverse werkvelden aanbieden en wordt aangestuurd door een directeur, met ondersteuning van één of twee adjunct-directeur(en). Binnen het cluster zijn de teammanagers verantwoordelijk voor één of meer vakscholen. Teammanagers leggen verantwoording af aan de adjunct-directeur of directeur van het cluster. De directeuren op hun beurt leggen verantwoording af aan het College van Bestuur.

Binnen het cluster Talentenonderwijs, is naast VAVO en Entreeonderwijs, ook Gilde Bedrijfsopleidingen (GBO) gepositioneerd. Gilde Bedrijfsopleidingen ondersteunt en activeert de onderwijsclusters en haar vakscholen in het vormgeven van Leven Lang Ontwikkelen (LLO), gericht op diverse doelgroepen en soorten onderwijs (maatwerk/bbl/training en cursus).

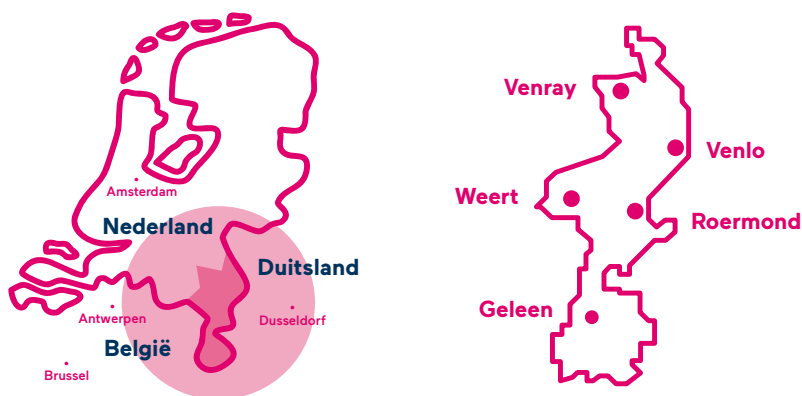
Het College van Bestuur en de onderwijsclusters kunnen rekenen op de advisering en ondersteuning door twee diensten. Dat zijn de dienst Onderwijs en Organisatie (Onderwijskwaliteit, Studentenzaken en Personeel & Organisatie) en de dienst Bedrijfsvoering (Facilitaire Zaken, ICT en Financiële & Administratieve Zaken). De diensten worden aangestuurd door een directeur. De directeur stuurt de afdelingshoofden aan die vervolgens verantwoordelijk zijn voor een afdeling binnen de dienst.

De vijf directeuren vormen samen de directie en ondersteunen het College van Bestuur bij het besturen van de organisatie. Het College van Bestuur mag daarnaast rekenen op de directe ondersteuning van een Bestuursbureau.

In 2021 heeft Gilde Opleidingen een structuurwijziging doorgevoerd. Hierbij zijn de sectoren Economie en Techniek samengevoegd tot het cluster E&T en de sectoren Zorg en Welzijn en Hospitality & Wellness samengevoegd tot het cluster H&H. Daarnaast zijn alle ondersteunende zaken centraal belegd bij de diensten die omgevormd zijn van drie naar twee diensten. Het doel hiervan is om onderwijsteams meer te laten focussen op hun primaire taak en teams meer te empoweren ten behoeve van dit proces; de diensten te empoweren in hun expertrol ten behoeve van het faciliteren van het primaire proces. Voor een deel heeft dit tot positieve effecten geleid, denk aan het meer eenduidig vormgeven van zaken rondom stage, werving, etc. Het betreft echter een proces dat tijd nodig heeft waarbij op onderdelen nog gewenning nodig is aan nieuwe onderlinge taak en rol opvatting.

Werkgebied

De kern van het werkgebied van Gilde Opleidingen zijn de regio's Noord- en Midden Limburg. Daarnaast geeft Gilde Opleidingen invulling aan de zorgopleidingen in Sittard-Geleen (Westelijke-Mijnstreek) en aan bbl-motorvoertuigentechniek in Nuth. Ten tijde van de start van ons ROC, dit jaar 25 jaar geleden, waren er drie ROC's actief in de westelijke mijnstreek: Arcus, Leeuwenborgh (gezamenlijk het huidige VISTA college) en Gilde Opleidingen. Om onderlinge concurrentie te voorkomen hebben de ROC's destijds het opleidingsportfolio afgestemd en vastgelegd in een overeenkomst. Kort daarna is ook het AOC Citaverde (opgegaan in Yuverta), hierbij aangesloten en heeft het zich geëngageerd aan de afspraken. In het Alliantie Overleg MBO Limburg worden de opleidingsportfolio's besproken, daarnaast komen er ook andere thema's aan bod zoals onderlinge samenwerking, regionale uitdagingen, samenwerking met de provincie Limburg, etc.

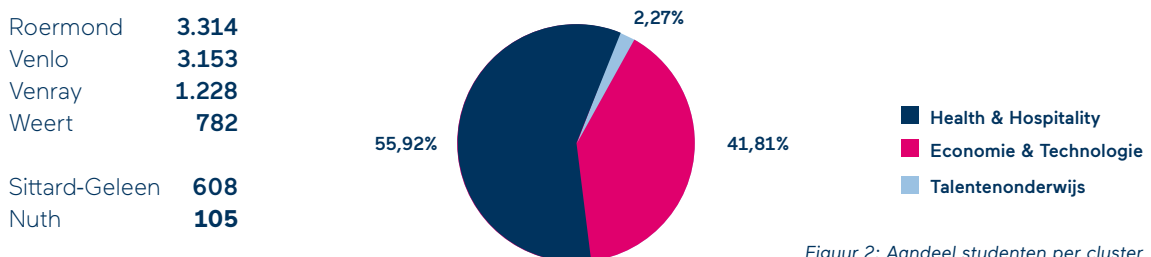


Figuur 1: Geografisch werkgebied

Ondanks de gedeeltelijke overlap met Zuidoost-Brabant en Gelderland is er in deze regio géén sprake van periodiek overleg. Wel zijn er jaarlijks bilateraal bestuurlijke overleggen met omliggende mbo-instellingen, wordt afgestemd over de aanpak van vsv en zijn er contacten met het toeleverend onderwijs. Deze kennen géén structureel karakter.

Studenten aantallen

In totaal verzorgt Gilde Opleidingen onderwijs voor ca 9.500 studenten¹. Studenten per opleidingsstad in de regio's Noord- en Midden-Limburg, Sittard-Geleen en Nuth en de verdeling over de clusters:



Figuur 2: Aandeel studenten per cluster

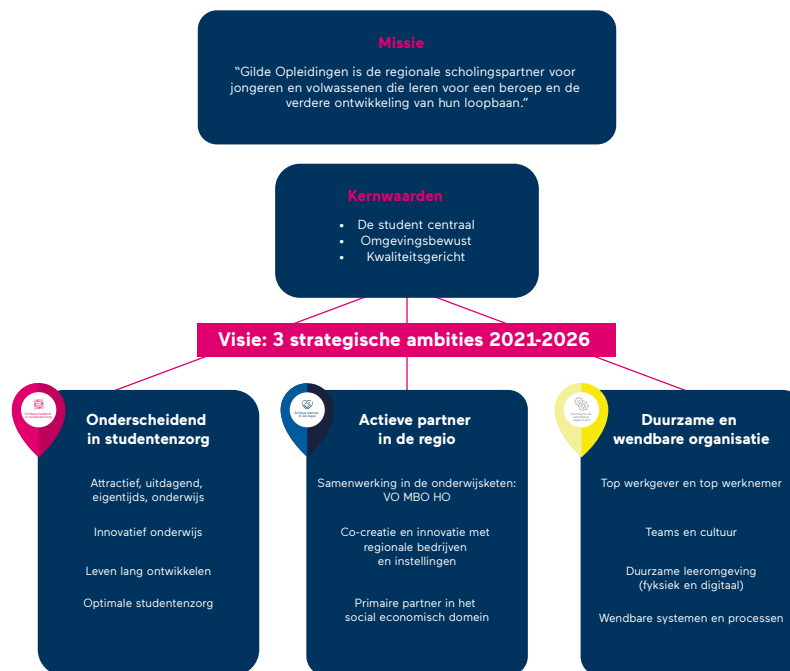
Tabel 1: Studenten per opleidingsstad

Ons onderwijs wordt uitgevoerd vanuit 6 steden en 11 onderwijslocaties. Studenten voelen zich hierdoor thuis en gekend, maar brengt de kleinschaligheid ook risico's met zich mee. Het kleinschalige karakter zorgt er voor dat het een uitdaging is om het onderwijs en de ondersteuning te organiseren. Daarnaast is het voortdurend een uitdaging een juiste balans te vinden tussen zaken die op locaties georganiseerd worden ten opzichte van een meer centrale organisatie. Verder zien we dat er op locaties vaak mooie initiatieven en pilots worden gedraaid, maar dat het vervolgens lastig is deze organisatie breed systematisch te implementeren. Tot slot vindt men het soms lastig initiatieven los te laten, te borgen in meer reguliere bedrijfsvoering dan wel te beëindigen. De herstructurering die Gilde Opleidingen in 2021 heeft doorgevoerd draagt er aan bij hier meer eenheid in te brengen.

Strategische visie 2021-2026

Met het opstellen van onze strategische visie 2021-2026 hebben we onze uitdaging voor de komende jaren als volgt verwoord: "Toegankelijk, toekomstbestendig, kwalitatief goed en arbeidsrelevant beroepsonderwijs in de (eu)regio, toegespitst op persoonlijke leer- en ontwikkelbehoeften, beschikbaar te houden en te versterken."

Deze uitdaging is vertaald naar drie strategische ambities met onderliggende thema's. In onderstaande weergave een totaaloverzicht van onze missie, kernwaarde, strategische ambities en onderliggende kernwaarden.



Figuur 3: Strategische visie 2021-2026

Een heldere visie op de toekomst als basis is belangrijk, maar zoals omschreven in de strategie gaat het uiteindelijk om hoe we onze ambities de komende jaren handen en voeten gaan geven. Met andere woorden: wat krijgt in ons werk de komende jaren extra aandacht? En juist bij het bepalen van die koers, een invulling die een lerend karakter kent, is de koppeling met de doelstellingen en maatregelen uit de Werkagenda mbo goed te maken.

Figuur 4 maakt die koppeling van de doelstellingen van de Werkagenda aan de verschillende strategische ambities en thema's inzichtelijk. Uiteraard met de kanttekening dat dergelijke indelingen een keuze zijn en sommige doelstellingen met evenveel onderbouwing ook aan een ander thema te koppelen zijn. Bij het opstellen van voorliggende Kwaliteitsagenda zijn we uitgegaan van deze wisselwerking: middels welke maatregelen van de Werkagenda werken we tevens aan het bereiken van onze strategische doelen en welke ontwikkelingen die reeds in gang gezet zijn vanuit onze strategie kunnen we verder versterken vanuit de kwaliteitsgelden.



Figuur 4: De koppeling tussen de strategische ambities en de doelstellingen van de Werkagenda mbo. In de kleine druppels zijn de doelstellingen van de Werkagenda mbo weergegeven. De kleur van de druppel geeft de koppeling weer met het specifieke thema van de betreffende strategische ambitie.

In onze strategische visie en ook in onze visie op leren ligt het zwaartepunt bij de zorg voor de student, bij persoonlijk en betrokken zijn (Ambitie 1). Op het thema Leven Lang Ontwikkelen hebben we afgelopen jaren forse stappen gezet en een sterke groei laten zien. Binnen ons onderdeel Gilde Bedrijfsopleidingen borgen we de expertise op dit vlak, waardoor we deze groei hebben kunnen realiseren. Door onderwijs meer en meer modulair vorm te geven kunnen we op onderdelen studenten continue laten instromen en vorm laten geven aan hun persoonlijke loopbaan en ontwikkelpaden. Er zijn wel nog grote verschillen binnen onderwijsclusters en sectoren. Indien we onze studenten attractief onderwijs willen bieden, en een goede aansluiting en overstap willen geven, dan is het van belang dat we partnerschappen versterken in regionale ecosystemen (Ambitie 2). De afgelopen jaren hebben we dan ook sterk ingezet op Publiek-Private samenwerking. Het blijven wel complexe projecten met grote verscheidenheid tussen branches. Daarnaast hebben we sterke verbindingen gelegd binnen het sociaal domein en maken we deel uit van Regionale Mobiliteit Teams en Leerwerkloketten. Hier moet met name in het externe werkveld nog een vertaalslag worden gemaakt van het denken als en het in de uitvoering vertalen van 'preferred supplier' naar partnerschap.

Tot slot vergen deze opgaves ook dat onze organisatie een duurzaam en wendbaar karakter heeft (Ambitie 3). Hierbinnen komen verschillende thema's aan bod zoals: "Top werkgever en werknemerschap" of "Teams en Cultuur". Binnen dit laatste thema werken we bijvoorbeeld aan het empoweren van teams en aan management development van onze leidinggevenden onder de noemer teams in de lead. Binnen het thema 'duurzame leeromgeving fysiek en digitaal' werken we aan nieuwbouw en concentratie van locaties in bijvoorbeeld Roermond. Hier gaan we, met het vooruitzicht op demografische krimp, binnen een aantal jaar terug van vier naar twee locaties. Daarnaast werken we toe naar een goede mix tussen digitaal en fysiek onderwijs. Met gebruik van zowel Gilde locaties als locaties van onze onderwijs- en bedrijfspartners. Complexe processen die de komende tijd vorm moeten krijgen. Tot slot hebben we oog voor het feit dat onze systemen en processen ingericht moeten zijn op deze ontwikkelingen. Vanuit de historie zijn deze grotendeels ingestoken op onze initiële populatie en minder op maatwerk en projectmatig werken. Hier zoeken we naar een balans tussen enerzijds meer eenduidigheid en anderzijds diversiteit en maatwerk. We hebben ervaren dat door meer programmatisch en projectmatig te werken een aantal mooie pareltjes zijn ontstaan zoals bijvoorbeeld "Gilde International", "Taalschool" en "CIVIL" een Publiek Privaat Samenwerkingsverband in de installatietechniek. Ook dit vergt meer maatwerk en andere expertise. Aandachtspunt is dat we onszelf, de organisatie soms te kort doen in het niet actief genoeg profileren van dergelijke ontwikkelingen.

We bouwen voort op de stevige basis die er al ligt en het is mooi om te zien dat de Werkagenda grotendeels aansluit op de beschreven strategie. Wij geloven dat door onderscheidend in studentenzorg te zijn, een actieve partner in de regio te zijn én verder te investeren in een duurzame en wendbare organisatie, we de juiste volgende stappen zetten. Onze huidige strategische visie kent daarnaast een looptijd die nagenoeg de looptijd van de Kwaliteitsagenda bestrijkt dus ook in dat opzicht is de koppeling praktisch goed uitvoerbaar.

Bij het opstellen van de strategische visie in 2020 is de relatie gelegd met de op dat moment geldende Kwaliteitsagenda. In hoofdstuk 2 zullen we nader duiden welke samenhang er bestaat tussen de oude en nieuwe Kwaliteitsagenda.

1.2 De wereld om ons heen

De wereld om ons heen is dynamisch en zorgt dat we te maken krijgen met ontwikkelingen buiten onze invloedssfeer maar die wel grote impact hebben voor de organisatie. Een aantal van deze ontwikkelingen komen nu volgend aan de orde, soms landelijk en met name specifiek voor onze regio.

Geografische ligging en regionale kenmerken van het werkgebied

Zoals hierboven beschreven ligt het kernwerkgebied in Noord- en Midden-Limburg. De omgevingsanalyse zal dan ook hierop focussen. Noord- en Midden Limburg kenmerken zich als relatief dunbevolkte, open gebieden, met weinig verstedelijking en op het oog een meer landelijk gebied. De omliggende regio's Zuid-Limburg (centrumsteden Sittard-Geleen, Maastricht en Heerlen), Zuidoost-Brabant (Eindhoven, Helmond, Veldhoven) en Nijmegen kennen aanzienlijk meer stedelijke concentratie.

In Midden-Limburg is Roermond met ca 60.000 inwoners de grootste stad. Roermond heeft een regiofunctie. In Noord-Limburg is dat Venlo, met ca 102.000 inwoners. In oppervlakte zijn Noord- en Midden-Limburg grote regio's. Daarnaast hebben ook Weert (ca 50.000 inw.) en Venray (ca 44.000 inw.) een regionale functie. Gilde Opleidingen biedt vanuit deze vier steden onderwijs aan. In Weert en Venray is het aanbod minder breed dan in Venlo en Roermond. Vergelijking met de omliggende regio's laat het volgende beeld zien inzake aantal inwoners: Sittard-Geleen ca. 90.000, Maastricht ca. 120.000, Heerlen ca. 86.000, Eindhoven ca. 220.000 inwoners, Helmond ca. 90.000, Nijmegen ca. 170.000.

Noord- en Midden-Limburg liggen grotendeels ingeklemd tussen België en Duitsland. Het smalste stukje van Nederland is slechts 4,8 km. Neem je de auto van het zuidelijkste punt tot aan het noordelijkste punt dan is de afstand ca. 100 km. De (bestuurlijke) landsgrenzen leveren verschillende uitdagingen op; indien er géén landsgrenzen waren geweest met (bestuurlijke en wettelijke (denk aan de taaleis in het mbo) beperkingen) dan zou het potentiële bereik van Gilde Opleidingen vele malen groter zijn geweest op basis van het aantal inwoners net over de grens, dan dat dit nu is.

Bereikbaarheid van bovenlokale voorzieningen – waartoe het mbo gerekend kan worden – is hier altijd al een punt van aandacht. De mate van verstedelijking en geografische ligging tussen België en Duitsland heeft ervoor gezorgd dat de bereikbaarheid meer een noord-zuid verbanden kent dan oost-west verbanden. Dit geldt zowel voor het wegennet alsook voor de openbaar vervoerstructuur, dat zich kenmerkt als een visgraat structuur en in mindere mate een spinstructuur zoals in meer stedelijke gebieden.

Deze kenmerken van de bereikbaarheid hebben verschillende effecten. De trek naar stedelijke gebieden neemt verder toe ten koste van de vitaliteit van landelijke gebieden. Opleidingsplaatsen als Weert en Venray liggen aan de grens van resp. Zuidoost-Brabant en Gelderland en bijbehorende arbeidsmarktregio's. Een deel van de studenten steekt deze bestuurlijke grenzen over, dat past in een historisch patroon van studentenstromen over en weer. Echter voor een deel lijkt de trek naar meer stedelijke regio's toe te nemen. Zo verliest Gilde Opleidingen in Noord- en Midden-Limburg, ondanks kwalitatief goede opleidingen, relatief veel studenten aan de stedelijke agglomeraties Eindhoven en Nijmegen. Het lijkt erop dat met name 'de grote stad' een aantrekkingsfactor is en het gratis OV voor mbo-studenten maakt de bereikbaarheid groot.

De genoemde OV-structuur heeft gevolgen voor de bereikbaarheid van de opleidingen binnen de regio. Zo is de bereikbaarheid via OV van bijvoorbeeld kleine meer landelijk gelegen kernen zoals Horn, Heythuysen en Panningen naar de steden Venlo, Roermond, Weert en Venray er de laatste jaren niet beter op geworden. Daarnaast is de onderlinge verbinding tussen de steden ook niet optimaal. Het is makkelijker om met de trein in Eindhoven te komen vanuit Weert, dan met het OV van Weert naar Venlo, waar Gilde het grootste aanbod van Techniek heeft gesitueerd. Met als gevolg trek van meer landelijke kernen naar de stad binnen Limburg en trek naar grootstedelijk gebied buiten Limburg.

Onze internationale ligging biedt zowel kansen als uitdagingen. Voor een deel zien we weglek naar met name het Belgische onderwijssysteem. Meteen na het primair onderwijs kiezen meer praktische leerlingen vaak voor het Belgische systeem omdat daar de vakgerichte component (vaak technische vakken zoals metaal en hout) sterker aanwezig is in het voortgezet onderwijs. Studenten die eenmaal in het Belgische systeem zijn geland, kiezen daarna niet snel voor een overstap naar het mbo in Nederland. Verder zien we dat Duitse studenten bereid zijn voor Nederlands onderwijs te kiezen (zoals ook in het hbo), maar hier vooral de taaleis aan erkenning van gereguleerde beroepen complexer is dan in het hbo. De grensligging levert tevens extra uitdagingen op voor de regio in relatie tot drugscriminaliteit en ondermijning. De grensligging biedt ook kansen; zo is er veel grensverkeer. Mensen gaan winkelen en recreëren over de grens. Dat geldt ook voor veel regionale bedrijven die directe handelspartners hebben aan weerszijden van de grens. Je komt als student al snel in aanraking met de taal en cultuur van de buurlanden. Dit geeft een extra dimensie aan interculturele competenties.

De regionale kenmerken in Noord- en Midden-Limburg zorgen ervoor dat beschreven trends en ontwikkelingen voor Gilde Opleidingen mogelijk een grotere impact hebben op de kwaliteit en bereikbaarheid van het beroepsonderwijs en daarmee voor de kansengelijkheid dan voor mbo-instellingen in andere regio's.

Van onze instelling vergt dit, dat het continue inspeelt op deze ontwikkelingen. Het vraagt om innovatie, responsiviteit en om wendbaarheid. Het vraagt continue afstemmen met regionale stakeholders. Niet alleen voor de studenten, docenten en bestuurders, staat er veel op het spel. Een brede mbo-opleidingsinfrastructuur is ook belangrijk voor de vitaliteit en economische structuur in de regio, kortom voor het gehele 'regionale ecosysteem'.

Economische structuur en de arbeidsmarkt

De regio's Noord- en Midden-Limburg kennen meerdere economische pijlers en speerpuntsectoren die de economische structuur bepalen. Kijken we naar onderstaand overzicht, dan zien we dat de meeste mensen werkzaam zijn in de sectoren Zorg en Welzijn en in de (maak)industrie². Genoemde sectoren zijn ook de sectoren die in Triple Helix verbanden Keyport voor Midden-Limburg en Crossroads voor Noord-Limburg als speerpunt sectoren worden benoemd. Bij zowel Keyport als Crossroads is Gilde bestuurlijk en inhoudelijk betrokken.

Tabel 2: Aantal arbeidsplaatsen Noord- en Midden-Limburg (absoluut) per sector³:

Zorg en welzijn	42.959
Industrie	41.607
Vervoer en opslag en groothandel	40.715
Detailhandel	35.440
Landbouw, bosbouw en visserij	14.373
Horeca	13.276
Bouwnijverheid	12.232
Overig	65.493
Totaal	266.095

² Een dergelijke indeling levert altijd discussies op. Is de maakindustrie een toeleverancier voor de logistiek en transportsector of richting de grote bedrijven in Zuidoost-Brabant, is de maakindustrie niet onderdeel van de agrofood i.r.t. landbouwmechanisatie, etc.? Dergelijke discussie laten we buiten beschouwing omdat de praktijk laat zien dat het grootste deel van het Noord- en Midden-Limburgse bedrijfsleven mkb is en een pluriform karakter heeft. Verder zien we bij nagenoeg alle sectoren een mate van overlap. Dit staat los van de discussie i.r.t. het werk dat personen in een bepaalde economische sector of branche verrichten. Zo kennen we een groot aantal technische bedrijven waarin ca 45% van de werknemers ook daadwerkelijk een technische functie heeft.

³ Bron Lisa 2021 (peiljaar november 2020); aantal arbeidsplaatsen Noord- en Midden-Limburg (absoluut) per sector.

Verder valt vooral op dat Noord- en Midden-Limburg echte mkb-regio's zijn.

Tabel 3: Aantal vestigingen (grootteklasse)⁴

Noord- en Midden-Limburg Sectoren	werkzame personen				
	<10	10-49	50-249	250-499	500>
Landbouw, bosbouw en visserij	3827	184	15	1	1
Voedings- en genotmiddelenindustrie	158	41	17	1	0
Chemische industrie	157	58	26	3	2
Metaalindustrie	736	152	77	5	4
Overige industrie	1184	87	18	4	3
Energie	144	33	5	2	0
Bouwnijverheid	4411	153	32	0	0
Detailhandel	6495	391	16	1	1
Groothandel	2383	248	48	3	2
Vervoer en opslag	1223	151	79	10	6
Horeca	2174	100	8	1	0
Informatie en communicatie	1662	41	7	0	0
Financiële dienstverlening en onroerend goed	730	45	9	0	0
Specialistische zakelijke dienstverlening	6974	139	16	1	0
Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	2146	74	18	3	0
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	62	27	32	11	5
Onderwijs	2403	213	36	1	0
Zorg	3852	247	60	9	5
Welzijn	1890	122	19	1	3
Cultuur, sport en recreatie	2625	43	3	0	0
Overige dienstverlening	3951	39	3	0	0
totaal	49187	2588	544	57	32
procentueel	93,85	4,94	1,04	0,11	0,06

Slechts een beperkt aantal bedrijven heeft 250 of meer medewerkers, het grootste deel van het mkb is zelfs microbedrijf.

De kracht van het mkb is de verbondenheid met de regio. Echter het mkb is ook zeer pluriform en soms moeilijk te verenigen als het gaat over (Publiek-Private) samenwerking. Daarnaast zijn mkb-bedrijven beperkt zichtbaar en hebben ze hierdoor nauwelijks aantrekkingskracht. Zo kennen Noord- en Midden-Limburg bijvoorbeeld mkb-bedrijven (of net iets groter) die binnen hun niche wereldspeler zijn. Zo ontwerpt en bouwt het bedrijf Vekoma met ca. 350 medewerkers achtbanen over de hele wereld. En Inthergroup met wereldwijd ca. 300 werknemers geïntegreerde transportsystemen. Als het gaat om het aantrekken van nieuw personeel leggen deze bedrijven het af tegen grotere spelers in de aangrenzende regio's zoals ASML en VDL in Brabant en de Chemelot-bedrijven in Zuid-Limburg. Dit vertaalt zich ook terug in keuzepatronen van studenten. De aantrekkelijkheid van multinationals gecombineerd met 'de grote stad' zijn sterke aantrekkingsfactoren. Hier ligt dan ook een bedreiging zowel voor het regionale mkb alsook voor Gilde Opleidingen als het gaat over bijvoorbeeld kleine kostbare opleidingen, die belangrijk zijn voor de regio, maar onder druk staan door een beperkte instroom als gevolg van de aanzuigende werking uit het grotere gebied. Gaan studenten buiten de regio studeren en volgen ze daar een stage, dan blijven ze daar ook vaak hangen met als gevolg een braindrain voor het lokale mkb.

Verder zien we verschillende, op het oog tegenstrijdige tendensen. Zo zien we enerzijds een groei bij grote bedrijven en in nieuwe verdienmodellen als gevolg van globalisering en internet-‘platformisering’ (denk aan Uber, Airbnb, Amazon, Facebook). Ook het aantal ZZP-ers (microbedrijven) op dit vlak is fors gegroeid. Deze ontwikkeling heeft landelijk impact, ook in onze regio. Dergelijke bedrijven en ZZP constructies vormen echter geen vanzelfsprekende samenwerkingspartner.

Anderzijds zien we de toenemende aandacht voor een ‘nieuwe economie’ waarin ‘brede maatschappelijke welvaart’ centraal staat. De roep om duurzaam ondernemen wordt luider en er is in toenemende mate aandacht voor de mondiale Sustainable Development Goals (SDG’s), het verkleinen van onze ecologische footprint, etc. Hierdoor ontstaan ook nieuwe markten (energietransitie, gezonde levensstijl) en zien we grenzen tussen zowel landen als branches verder vervagen. Deze bedrijven kennen vaak een regionale binding en staan positief in regionale samenwerking.

Beide tendensen lijken door te zetten. Het is lastig in te schatten welke tendens uiteindelijk het sterkste is.

Conjunctuur

Na de krediet- en eurocrisis, werd de conjunctuur gekenmerkt door aanhoudende economische groei, met als gevolg een groeiend aantal vacatures en een dalende werkloosheid. De COVID-19 pandemie veroorzaakte een acute economische neergang in specifieke sectoren. Door forse steunpakketten bleef het aantal faillissementen beperkt en een groot deel van de werkgelegenheid behouden. Er was sprake van herstel en de economische gevolgen leken minder dan gevreesd. Inmiddels heeft de volgende globale crisis zich aangediend, zijnde de oorlog in Oekraïne. De gevolgen zijn onder andere een onzekere wereldeconomie, hoge energiekosten en hoge inflatie. Om de inflatie te drukken hebben centrale banken de rentes weer verhoogd met als gevolg dat het voor bedrijven lastiger is om aan geld te komen. Met name energie intensieve sectoren hebben last, maar inmiddels werkt de inflatie door in bijvoorbeeld de kosten voor de bouw. De hogere kosten remt vervolgens weer de productie van nieuwe woningen. Kortom de onzekerheid blijft groot en het is lastig om in een glazen bol te kijken en de toekomst te voorspellen. We zijn ons bewust dat voorgaande informatie in algemene zin is geformuleerd en niet uitsluitend regio specifiek. We vinden het echter van belang dit wel te vermelden gezien de effecten op de regionale economische ontwikkelingen ergo de regionale arbeidsmarkt. Tevens zien we dat veel onderwijs- en arbeidsmarktbeleid conjunctuur gedreven is in plaats van structuur gedreven.

Gevolgen voor de arbeidsmarkt

Enerzijds wordt een forse afname van de spanning op de arbeidsmarkt verwacht, anderzijds zijn er beroepen die worden gekenmerkt door toenemende krapte. De krapte wordt met name veroorzaakt door de vergrijzing, regionaal de ontgroening en hiermee de vervangingsvraag. In tijden van crisis zijn bedrijven geneigd hoger opgeleid personeel vast te houden en lager geschoold personeel meer flexibel in te zetten om mee te kunnen bewegen op de conjunctuur. Het voorgaande leidt ertoe dat er steeds meer vraag is naar hoger opgeleide vakmensen, met name op niveau 3 en misschien nog meer op niveau 4. In Noord- en Midden-Limburg zien we dat van de werkzame beroepsbevolking 66% maximaal niveau 4 opgeleid is. Daarnaast zien we juist dat door de hoge mate van flexibilisering, de entree of niveau 2 geschoolden het meest kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt. Al met al vraagt dit om het continue inspelen op deze veranderingen.

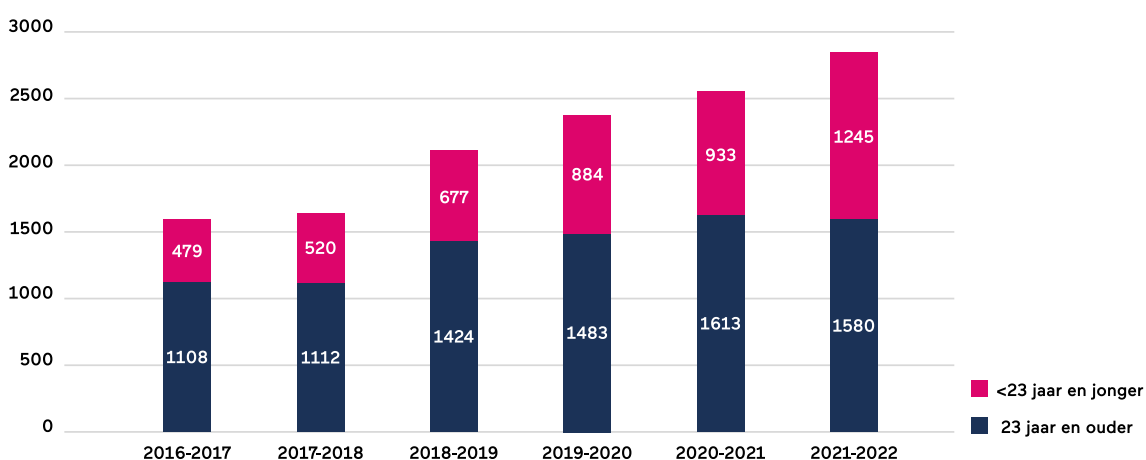
Tabel 4: Werkenden naar opleidingsniveau⁵:

sectoren	basis- onderwijs	vmbo	vmbo t/l	havo/ vwo	mbo 2	mbo 3	mbo 4	bachelor	master
Industrie	7%	12%	5%	6%	5%	13%	21%	24%	6%
Zorg en welzijn	1%	4%	4%	5%	3%	11%	19%	34%	20%
Detailhandel	6%	15%	17%	11%	6%	12%	22%	9%	3%
Vervoer en opslag en groothandel	5%	7%	5%	5%	6%	14%	23%	26%	8%
Horeca	14%	13%	19%	17%	5%	9%	13%	9%	0%
Landbouw, bosbouw en visserij	10%	13%	12%	4%	14%	13%	23%	10%	1%
Overig	5%	9%	7%	7%	5%	11%	19%	27%	10%
totaal	5%	10%	8%	7%	5%	11%	19%	25%	9%

Verder zien we dat er bijvoorbeeld veel vraag is naar mensen in de bouw, maar zien we ook dat door de hoge kosten en stikstofproblematiek er minder gebouwd wordt dan verwacht. Het is de vraag welk effect dit gaat hebben op de werkgelegenheid. Door de krapte op de arbeidsmarkt zien we dat er tevens meer vraag is naar het ontwikkelen van maatwerkopleidingen, trainingen en cursussen.

Demografie, opwaartse druk en bereik

De ramingen door OCW wijzen uit dat de komende jaren de ontgroening doorzet en we dus minder studenteninstroom vanuit voortgezet onderwijs krijgen met als gevolg minder bol-studenten. De populatie vmbo 4e jaars in Noord- en Midden Limburg is tussen 2017 en 2022 met 22% afgenomen. De afname van nieuwe instroom wordt versterkt door de opwaartse druk (minder vmbo basis- en kaderleerlingen en meer vmbo-t en havo)⁶. Voor een ander deel is de daling van de bol-studenten versterkt door de arbeidsmarktkrapte en de aantrekkelijkheid van een bbl-opleiding waarbij men meteen aan de slag kan en geld kan verdienen. Verder hebben we de afgelopen jaren een toename ervaren in de bbl 23+; dit heeft voor een deel de krimp in de bol gedempt. Indien de krapte op de arbeidsmarkt afneemt zal een beperkt deel van de jongeren dat nu kiest voor een bbl-traject kiezen voor de bol. Echter mogelijk lopen dan ook de aantallen volwassenen 23+ in de bbl terug.



Figuur 5: Verdeling bbl studenten jonger en ouder dan 23 jaar

⁵ Bron ROA

⁶ Bijgaande trend en ontwikkelingen worden beschreven in verschillende vigerende beleidstukken waaronder: "Strategische visie in wording op het beroepsonderwijs, MBO 2030" en bijvoorbeeld in "De staat van het Onderwijs 2021". We maken gebruik van deze de stukken, terminologie en definities ten behoeve van een helder consistent begrippenkader.

Gilde Opleidingen kende de afgelopen jaren een bereik van gemiddeld 54%⁷. Met name in Weert is het bereik laag. Dit heeft te maken met de eerder aangevoerde elementen: het beperkte aanbod, OV-verbindingen, historische studentenstromen, economische (mkb-) structuur en de afgelopen jaren ook de aanzuigende werking van Brainport Regio en andere stedelijke agglomeraties.

1.3 In reactie op en in verbinding met de wereld om ons heen

De ontwikkelingen zoals beschreven in paragraaf 1.2 zijn niet geheel nieuw en in het kader van de vorige Kwaliteitsagenda en de huidige strategische visie zijn de afgelopen jaren ook reeds maatregelen uitgevoerd. Hieronder een beschrijving van een aantal thema's / maatregelen die voor Gilde Opleidingen zeer relevant zijn vanuit de context van de regio.

Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

Door voorgaande ontwikkelingen is de vraag naar het om- en bijscholen van volwassen werknemers en werkzoekenden de afgelopen jaren fors gestegen. Voorafgaand aan de COVID-19 pandemie werd het mbo door de SER, OCW en SZW al gezien als een belangrijke partner op het vlak van LLO. Hierbij gaat het zowel over het ontwikkelen van maatwerk opleidingen, trainingen en cursussen alsook over loopbaanadviesing. Dit heeft zich vertaald in pilots op gebied van certificering en maatwerk en in ruimere mogelijkheden op gebied van LLO en het participeren in loopbaanadviesing (Leo Loopbaan). Het mbo wordt ook nu als belangrijke opleidingspartner gezien in de regio. Het mbo is een belangrijke partner in de arbeidsmarktregio's en afstemmingsgremia met gemeenten en UWV, alsook voor regionale bedrijven en instellingen als het gaat om het ontwikkelen en aanbieden van opleidingen, cursussen en trainingen. Tevens zien we ook dat grenzen vervagen tussen bekostigd en niet-bekostigd onderwijs. Gilde Opleidingen heeft de afgelopen jaren sterk ingezet op Leven Lang Ontwikkelen.

De praktijk is weerbarstig. Alhoewel ons opleidingsaanbod meer en meer is geflexibiliseerd en daarmee verruimd, zijn er grote verschillen per onderwijssectoren binnen Gilde Opleidingen. Met name in het zorgdomein zijn er de afgelopen jaren meer volwassenen 23+ opgeleid in bbl alsook in maatwerktrajecten. In de technische domeinen zien we eveneens een toename (zij het minder sterk). Het economische domein blijft op dit vlak achter, maar dat blijkt ook uit landelijke cijfers. Het economisch domein kent ook landelijk minder bbl of kort maatwerk (bij mbo-instellingen). De focus lag de afgelopen jaren op om- en bijscholing van werkenden. Daarnaast wordt er nauw samengewerkt met de arbeidsmarktregio's en daarin gevormde Regionale Mobiliteitsteams en Leerwerkloketten. Met name de versnippering in financieringsbronnen en complexe regelgeving over Publiek-Private geldstromen, maakt de uitvoering niet eenvoudig.

Tevens is er grote aandacht voor laaggeletterdheid en het aanbod voor deze doelgroep. Noord-Limburg kent een hoger percentage laaggeletterdheid dan het landelijk gemiddelde, Midden-Limburg zit net lager dan het landelijk gemiddelde, terwijl geletterdheid een belangrijke vaardigheid is om aan het werk te komen en het werk te behouden. Laaggeletterden doen minder vaak mee op de arbeidsmarkt. Daarom is Gilde Opleidingen nauw betrokken, zo niet kartrekker, bij regionale initiatieven om laaggeletterdheid aan te pakken.

Samenwerking in de onderwijsketen

In de onderwijskolom is de samenwerking fors toegenomen de afgelopen jaren zowel met het vo, mbo als het hbo. De samenwerking tussen Entree, praktijkonderwijs en vso is toegenomen; zo zijn er symbiosetrajecten ontwikkeld zodat praktijkonderwijs-leerlingen gediplomeerd kunnen worden met een diploma Entreeonderwijs. Tussen vmbo en mbo zijn verschillende pilots uitgevoerd in het kader 'experimenteeruimte van doorlopende leerlijnen' en ook in het kader van de vorige regeling kwaliteitsafspraken hebben hier ontwikkelingen plaatsgevonden. Naast het belang van een warme overdracht en het vroegtijdig kunnen bieden van een beroepscontext, liggen ook hier kansen om kennis en faciliteiten te delen en samen op te trekken in de uitdagingen die de krimp met zich meebrengt.

Met betrekking tot dat laatste worden gesprekken gevoerd met zowel SOML als OGVO, regionale vo-verbanden. We benutten steeds beter de kansen op het gebied van LOB om vo-leerlingen vroegtijdig kennis te laten maken met de studie- en beroepscontext. Een dergelijke samenwerking met hbo-instellingen hebben we hiervoor ook al kort benoemd.

Meervoudig gebruik van onze opleidingsinfrastructuur vo-mbo, mbo-hbo en Publiek-Private Samenwerkingen (PPS) en afstemming met collega-instellingen moet ervoor zorgen dat we een brede opleidingsinfrastructuur voor de regio kunnen behouden. Echter, de samenwerking is complex en vergt veel van onze organisatie.

Publiek-Private Samenwerking PPS en maatschappelijke opgaves in de regio

Het mbo kent een lange traditie van samenwerking met regionale bedrijven en instellingen. Om wendbaar in te spelen op de continue veranderingen in de conjunctuur heeft Gilde Opleidingen de afgelopen jaren sterk ingezet op Publiek-Private Samenwerking. Hieronder verstaan we een niet vrijblijvende samenwerking tussen onderwijs en regionale bedrijven en instellingen, die in co-creatie opleidingen, cursussen en trainingen ontwikkelen, die aansluiten bij de vraag van regionale bedrijven en instellingen. Deze samenwerking biedt ook kansen de gezamenlijke opleidingsinfrastructuur (kennis en faciliteiten) beter te benutten en kan een platform bieden voor doorontwikkeling en innovatie. De branches kennen echter een grote verscheidenheid in cultuur en organisatiegraad, met name in sectoren met veel mkb, is het lastiger een PPS te vormen en te verduurzamen. Desalniettemin is Gilde in staat succesvolle partnerschappen op te zetten en te borgen. De afgelopen jaren heeft Gilde Opleidingen voor nagenoeg alle opleidingsdomeinen Publiek-Private Samenwerkingsverbanden opgestart, vaak in samenwerking en afstemming met VISTA college in wisselend penvoerderschappen (voor zover er een financiering uit het RIF mbo is aangevraagd). De samenwerking is vaak multi-level van vo tot hbo en multidisciplinair. Naast VISTA college werken we in deze PPS-en ook samen met bijvoorbeeld SOML, OGVO, LVO (VO), Zuyd Hogeschool en Fontys (beide hbo). Mede hiermee wil Gilde Opleidingen borgen dat er voldoende mensen worden opgeleid voor de beroepen die nodig zijn om antwoord te kunnen geven op de verschillende maatschappelijke opgaves. Kijken we naar de in de Werkagenda genoemde maatschappelijk relevante opgaves dan kennen we hiermee een grote overlap zoals bijvoorbeeld met de PPS-en (al dan niet uit het RIF mbo gefinancierd) op het gebied van: **woningbouw** (Gebouwde Omgeving Limburg), **zorg** (Zorgtechniek, Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg VVT), **Klimaat en Energie** (Centrum Innovatief Vakmanschap Installatie Techniek CIVIL), **Veiligheid** (CIV Veiligheid), **Onderwijs** (samenwerking met primair onderwijs koepels en PABO), **Kinderopvang** (Kinderopvang organisaties Limburg) of **Digitalisering** (Digiwise). Dit lichten we verder toe in Bijlage III: overzicht opleidingen maatschappelijk relevant.

Tot slot hebben we tal van samenwerkingsverbanden gevormd, die van belang zijn voor andere sectoren die misschien niet direct lijken bij te dragen aan de grote maatschappelijke opgaves zoals deze worden benoemd. Denk bijvoorbeeld aan de Retail, Logistiek of Horeca. Echter wanneer we denken aan een inclusieve arbeidsmarkt en brede maatschappelijke welvaart, dan is het ook van belang dat zoveel mogelijk mensen deelnemen aan het arbeidsproces. Niet alle mensen hebben affiniteit met techniek en zorg, veel mensen vinden een baan in de retail of logistiek (3e en 4e plaats wat betreft werkgelegenheid in de regio). Daarnaast kennen we samenwerkingsverbanden niet direct gekoppeld aan een sector of beroepenveld, maar bijvoorbeeld gericht op entree studenten. Door de verduurzaming van de PPS 'Talent in bedrijf' gaan studenten entreeonderwijs praktijkleren op de werkvloer van het bedrijfsleven waardoor zij meer gelijke kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Complexiteit van samenwerking

Het betreft echter weerbarstige processen die verder gaan dan de autonomie van de eigen organisatie. We moeten met een groot aantal partijen afstemmen, samenwerken, onderwijs ontwikkelen, triple helix, publiek privaat, arbeidsmarktregio's, etc. Dit vraagt om een gedifferentieerde aanpak. Het vraagt veel inspanning van medewerkers in de onderwijsteams om ook met alle partners in de omgeving de samenwerking vorm te geven. Het grote aantal samenwerkingsverbanden leidt tot een hogere mate van complexiteit. Organisaties hebben verschillende verwachtingen, dan wel zijn er cultuurverschillen, organisaties hebben verschillende deelbelangen die niet altijd helder op tafel liggen en tot slot moet voor deze extra inspanningen 'getenderd' worden. Dit zorgt voor een beperkte duurzaamheid, nog los van het feit dat er veel versnipperde financieringsbronnen zijn. Dit tegen een achtergrond waarbij we door de bestoelving op het aantal studenten, door de demografische krimp, minder inkomsten krijgen.

1.4 SWOT: sterke en zwakke punten, kansen en bedreigingen

Sterktes	Zwaktes
Drieslag van strategie + visie op leren + visie op dienstverlening vormen helder fundament en rode draad	Proces mb.t. empoweren van teams in gang gezet vraagt volgende fase van ontwikkeling op procesniveau
Goede verbinding strategische visie en interne P&C cyclus	
Strategische visie goed uitgelijnd met landelijke en regionale ontwikkelingen en daarmee goede aansluiting Werkagenda mbo	
Voldoende beoordeling inspectie 2022 vierjaarlijks onderzoek m.b.t. sturing door het bestuur op de kwaliteit van het onderwijs	
Kleinschalige locaties: persoonlijk en betrokken	Kleinschalige locaties: kwetsbaar organisatievermogen (Zowel onderwijs gerelateerd als ondersteunende diensten)
Structuurwijziging: onderwijsclusters richten primair op onderwijs en diensten primair op ondersteuning	Wendbaarheid van de organisatie t.a.v. maatwerkvraagstukken vraagt verdere ontwikkeling (doorontwikkeling nodig bijv. uitlijning GBO en diensten)
Veel Publiek-Private Partnerschappen	
Langdurige samenwerkingsrelaties met vmbo/mbo/hbo	
Groei LLO in de afgelopen jaren: samenwerking GBO en clusters	
Veel energie en toewijding voor nieuwe initiatieven	Systematisch laten indalen van nieuwe initiatieven in reguliere activiteiten dan wel laten bestaan van veelheid van initiatieven
	Profilering en zichtbaarheid naar buiten van goede initiatieven (zowel richting studenten als richting extern)
Zorglandschap dat voldoet	In het kader van toekomstbestendigheid is verschuiving nodig in de wijze van invulling geven aan de begeleiding (verschuiving richting ondersteunen van teams)
Kansen	Bedreigingen
	Krimp en opwaartse druk
Politieke aandacht voor de uitdagingen in regio groeit	Uitgestrektheid gebied i.r.t. behoud voorzieningenpatroon/opleidingsinfrastructuur
Regio 'kleinschalig'/overzichtelijk (men kent elkaar)	Regio verdeeld in twee bestuurlijke regio's: 2 arbeidsmarktregio's, 2 triple helix organisaties, 2 RMT's, 17 gemeentes
Internationale ligging: onderscheidend vermogen, kansen voor studenten	Internationale ligging: potentiële bereik is kleiner, barrières wet- en regelgeving
	Aanzuigende werking grootstedelijk gebied + multinationals buiten de regio
Omvang mkb biedt breed palet voor studenten + regionale betrokkenheid	Organisatiegraad mkb
Helder regionaal profiel/regionaal DNA i.r.t. speerpuntsectoren	
Mbo in de regio gezien als belangrijke partner in arbeidsmarktregio / partner in Leerwerkloketten en RMT	Versnipperde wet- en regelgeving m.b.t. o.a. doelgroep en financiering
	Beperkte OV-structuur: visgraat met beperkte oost - west verbindingen
	Complexiteit van bekostiging door combinatie van veelvoud aan regelingen

De kern van onze uitdagingen

Het totaal van deze interne en externe analyse laat, net zoals de inhoud van de Werkagenda, zien dat de scope en het speelveld veelomvattend zijn op zowel onderwijsgerelateerd als bedrijfsmatig vlak. Binnen dit totaal willen we focus aanbrengen. Dit doen we door terug te pakken op de uitdaging zoals we die, ook eerder aangegeven in dit hoofdstuk, opgenomen hebben in onze strategische visie.

“Toegankelijk, toekomstbestendig, kwalitatief goed en arbeidsrelevant, beroepsonderwijs in de (eu)regio, toegespitst op persoonlijke leer- en ontwikkelbehoeften, beschikbaar te houden en te versterken.”

Deze uitdaging, in combinatie met de startsituatie zoals geschetst in dit hoofdstuk, concretiseren we naar de volgende kernuitdagingen voor de komende jaren:

- Zorg voor de student in de brede zin met speciale aandacht voor inclusiviteit
- Krimp met vragen als ‘Hoe behouden we studenten en daarmee de toekomstige werknemers voor de regio?’, ‘Hoe houden we de opleidingsinfrastructuur in stand?’ en vanuit deze Kwaliteitsagenda specifiek aandacht voor:
 - Toegankelijk en flexibel aanbod (t.b.v. van zowel LLO als regulier onderwijs)
 - LOB (doorgaande lijn vo - mbo – hbo/arbeidsmarkt)
 - Empoweren van onderwijsteams met aandacht voor professionalisering en carrièreperspectief en vanuit de gedachte van teams in the lead: kwaliteitscultuur, onderwijsvernieuwing (inclusief digitalisering), 1^e lijns begeleiding.

Uiteraard zullen we op basis van onze strategie en op basis van deze Kwaliteitsagenda in de volle breedte werken aan het verbeteren van de kwaliteit m.b.t. alle thema’s uit de Werkagenda mbo. Binnen dit totaalpakket hebben voor ons echter de doelstellingen en maatregelen die bijdragen aan onze kernuitdagingen zoals hierboven beschreven prioriteit. Evengoed is het zo dat bovenstaande kernuitdagingen ook buiten het pallet van maatregelen van de Kwaliteitsagenda onderwerp zijn voor de komende jaren.

Het ambitieniveau van Gilde Opleidingen in deze kwaliteitsagenda voor de komende jaren dient afgezet te worden tegen de regionale context, de uitdagingen en complexiteit die dat reeds met zich meebrengt. Dit vormt in totaliteit een forse opdracht voor de komende jaren.

• Hoofdstuk 2

Uitgangssituatie, waar staan we nu

In dit hoofdstuk starten we met de nadere duiding van de koppeling tussen de oude en nieuwe Kwaliteitsagenda. Vervolgens schetsen we de uitgangssituatie per doelstelling. We maken hierbij gebruik van de verplichte analyse-elementen en indicatoren. De analyseonderdelen zijn vetgedrukt en de verplichte indicatoren zijn gemarkeerd met een pijl. De kwantitatieve gegevens zijn afkomstig uit de dataset zoals beschikbaar gesteld door DUO (mei 2023, dan wel de eerdere versies behorende bij de vorige regeling) en onze eigen systemen. Dit wordt aangevuld met onze eigen, meer kwalitatieve gegevens, in de vorm van kansen, bedreigingen, sterke en zwakke punten.

De huidige stand van zaken leidt tot een ambitiestelling in het volgende hoofdstuk Ambities en maatregelen.



Onderwijsscan versus JOB-monitor

Op voorhand willen we aangeven dat Gilde Opleidingen vanaf 2022 de overstap heeft gemaakt van de JOB-monitor naar de Onderwijsscan. Dat betekent dat wij ten tijde van het opstellen van deze Kwaliteitsagenda geen beschikking hadden over de resultaten van een aantal verplichte indicatoren. Dan wel omdat de betreffende vragen niet opgenomen waren in de eerste Gilde brede meting van de onderwijsscan, dan wel omdat de schaal en/of het meetniveau verschilt.

We zijn voornemens de betreffende indicatoren voor de toekomst af te dekken met de Onderwijsscan van De Onderwijsspiegel. Het overleg met De Onderwijsspiegel hierover wordt momenteel gevoerd. Najaar 2023 zal helder worden of de indicatoren, voor beide partijen, naar wens opgenomen kunnen worden. We zullen namelijk niet alleen de betreffende vragen één op één overnemen, maar ook de antwoordschalen zoals die binnen de JOB-monitor gehanteerd worden voor deze vragen. Mocht najaar 2023 blijken dat dit niet mogelijk is, dan wordt gekeken naar alternatieven.

Van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 naar de Kwaliteitsagenda 2024-2027

Los van onze strategische visie, zoals beschreven in hoofdstuk 1, zijn een aantal thema's uit de vorige regeling kwaliteitsafspraken ook weer onderwerp van de nieuwe regeling. Daar waar van meerwaarde wordt dus vervolgd gegeven aan ontwikkelingen die reeds in gang zijn gezet. Soms met heroverweging van de wijze waarop op basis van de ervaring van de afgelopen jaren of omdat wijzigingen in de context dat vragen.

In onderstaand overzicht globaal een weergave van de voortzetting (op een of andere wijze) van Gilde brede maatregelen uit de vorige Kwaliteitsagenda. De clusterspecifieke maatregelen hebben we niet allemaal in onderstaand overzicht opgenomen. Dat wordt een te veelomvattend geheel en daarnaast liggen deze vaak in het verlengde van de Gilde brede maatregelen dus onderstaande geeft ons inziens voldoende beeld van de lijnen die op een of andere manier voortgezet worden.

Maatregel Gildebreed 2019-2022	Voortzetting regulier	Specifieke maatregel 2024-2027
1 Jongeren en (jong) volwassenen in een kwetsbare positie		
Begeleidingslandschap: organisatorische optimalisering en professionalisering (thema's als vsv, Passend Onderwijs en begeleiding komen hierin samen)		X
Vsv voortzetting van de huidige vsv-aanpak in de regio en binnen Gilde Opleidingen		X
Passend onderwijs; inzet van alle relevante actoren in de structuur van Passend Onderwijs binnen Gilde Opleidingen		X
2 Gelijke kansen in het onderwijs		
Schoolkosten	X	
Samenwerking vo en hbo		X
3 Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst		
Macrodoelmatigheidsanalyse Gilde breed	X	(X t.z.t)
Gilde Bedrijfsopleidingen		X (in samenwerking met clusters)
Loopbaancentrum Gilde Opleidingen	X	
Onderwijsvisie en onderwijskundige kaders Gilde Opleidingen		X
Internationalisering		X
Taal en rekenen		X
Bpv – vervolg vanuit het voorgaande bpv-verbeterplan		X

4 Organisatieontwikkeling		
Professionalisering		X (onderdeel bij verschillende thema's als Ned, Rekenen, burgerschap, LOB, carrière-perspectief)
Doorontwikkeling GO!cademy	X	
Bouwen aan morgen (gericht op de hybride docent)		X
Invulling van de banenafpraak met eigen ex-studenten	-	-
Introductie en inwerkprogramma		X (onderdeel inzet op zij-instroom)
Voortzetting en doorontwikkeling Gilde Innoveert		X

2.1 Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid

Doelstelling 1.1

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.

Voor deze doelstelling zijn vanuit de regeling geen indicatoren voorgeschreven. Vandaar dat middels de kwalitatieve analyse invulling wordt gegeven aan de analyseonderdelen.

Bestaan van studentinitiatieven, positie van studenten in het studentenleven, mate waarin gelijkwaardige positie van de student wordt gestimuleerd en gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven.

Gilde Opleidingen is een actieve partner in de regio waardoor onze ambities op het gebied van gelijkwaardige behandeling van mbo studenten in de regio bespreekbaar en toegankelijk gemaakt kunnen worden. Dit bestaande netwerk vormt een sterkte ten aanzien van deze doelstelling. In de afgelopen periode heeft Gilde Opleidingen samen met VISTA college en Yuverta het belang van vakmanschap en het mbo uitgedragen door middel van de gezamenlijke Vakmanschapsagenda MBO Limburg 2030.

Gilde Opleidingen kent nog geen studie- of alumniverenigingen en heeft vooralsnog geen studentenkaart. Alle studenten starten hun opleiding met een introductieprogramma. Momenteel wordt dit per vakschool vormgegeven. In een eerste stap naar meer gezamenlijkheid hierin is voor 2023 de start van de introductie gelijkgetrokken voor heel Gilde Opleidingen.

Noord- en Midden-Limburg kent nagenoeg geen gefaciliteerd studentenleven. In Venlo is Fontys gevestigd als hogeschool, daarnaast een dependance van HAS en een campus van Maastricht University. Deze laatste twee beide met een beperkt aanbod van opleidingen. In deze stad is een studentenleven in ontwikkeling; hiervoor wordt de laatste jaren actief campagne gevoerd onder de noemer Venlo studentenstad, door het (hoger) onderwijs samen met de gemeente. Aanvankelijk lag de focus op het hoger onderwijs. Gilde heeft in een vroeg stadium deelgenomen aan een werkgroep. De focus lag te zeer op de Inkom van het hoger onderwijs. In deze fase was er weinig aansluiting voor mbo-studenten.

Daarnaast ervoeren we uit gesprekken met mbo-studenten dat er bijvoorbeeld ook minder behoefte is aan studenten(sport)verenigingen etc. omdat veel mbo-studenten in de regio wonen en vaak verbonden zijn aan een lokale sport of muziekvereniging. Inmiddels hebben de gemeente en Gilde Opleidingen de wens uitgesproken mbo-studenten nauwer te betrekken en de samenwerking in Venlo studentenstad verder uit te diepen. In andere steden waar Gilde Opleidingen gevestigd is, zijn deze voorzieningen in mindere mate aanwezig omdat daar géén hoger onderwijs is gevestigd.

Zoals reeds aangegeven is de Gilde student voornamelijk een student uit de regio. De regio kenmerkt zich door een actief verenigingsleven, Carnaval en het bezoeken van festivals of evenementen in eigen gemeente of regio. Er is nog geen onderzoek gepleegd of de regionale mbo-student behoefte heeft aan uitbreiding van het studentenleven en eveneens zijn geen specifieke afspraken in de regio gemaakt ten aanzien van de positie van de mbo-student in het studentenleven. In gesprek met Studentenraad wordt wel behoefte uitgesproken aan verbindende activiteiten, zowel studie gerelateerd als informeel, met eigen studiegenoten.

Naar externe factoren gekeken is de huidige arbeidsmarkt zowel een kans als een bedreiging te noemen. Enerzijds doordat de tekorten in veel branches ervoor zorgt dat een grotere algemene waardering ontstaat voor medewerkers van alle opleidingsniveaus. Anderzijds worden studenten ook eerder aangetrokken door het werkveld, in sommige gevallen ten koste van de opleiding.

Project studentenparticipatie

Door middel van het opzetten van een participatiestructuur streven we naar een verandering in de participatiecultuur. Dit begint door meer bewustwording onder medewerkers én studenten te creëren. Op de locatie Hagerhofweg in Venlo is een pilot uitgevoerd en blijkt dat deze behoefte groot is. Studentparticipatie binnen Gilde Opleidingen betekent de actieve deelname van studenten om het onderwijs en alle randvoorwaarden te verbeteren. Dit kan zowel formeel in de (centrale) medezeggenschap, maar ook informeel doordat studenten op alle locaties en in alle organisatielagen de ruimte voelen hun mening te delen. Een centrale coördinator is aangesteld. Deze is verantwoordelijk voor het opzetten, coördineren en verbeteren van het studentparticipatie beleid. De coördinator heeft ook nauw contact met de studentenraad en helpt bij het verkleinen van de kloof tussen de achterban en de raad. Zo kan er langzaam een participatiecultuur ontstaan.

Het beschikbare internationaliseringsaanbod

Het is de taak van het mbo om de studenten zo goed mogelijk voor te bereiden op een internationaal georiënteerde samenleving en arbeidsmarkt, waarbij landsgrenzen steeds meer vervagen, maar culturele verschillen steeds meer uitvergroot worden. Limburg maakt deel uit van een sterk verstedelijkt euregionaal gebied. Hier liggen veel kansen voor de studenten. Maar ook als een student niet in het buitenland gaat werken, is het van belang om bewust te zijn van een internationale samenleving en omgeving. Zeker in Limburg is de kans groot dat de student later in een bedrijf komt te werken waar hij/zij te maken krijgt met collega's, klanten en leveranciers met een andere culturele achtergrond en/of land van herkomst. Denk bijvoorbeeld aan het Designer Outlet in Roermond. Op deze manier zijn voor vrijwel alle takken van het bedrijfsleven voorbeelden te geven waarin werknemers en werkgevers te maken krijgen met een internationale dimensie. Los daarvan gaan studenten uit onze regio ook in hun dagelijks leven vaak shoppen en recreëren over de grens.

Met een adviseur internationalisering, gepositioneerd bij de dienst Onderwijs & Organisatie, als kartrekker heeft Gilde Opleidingen de laatste jaren grote stappen gezet op het gebied van Internationalisering. Wij stimuleren buitenlandse stages en internationale uitwisselingen op alle niveaus.

In onderstaande tabel is voor de activiteiten voor studenten volgens de Internationaliseringskaart van Nuffic aangegeven welke binnen Gilde ingezet worden. Het aanbod is wisselend per opleiding. Activiteiten worden dus in wisselende mate en voor wisselende doelgroepen ingezet.

In de klas		In de school	
eTwinning	√	(internationale) gastspreker	√
Speel een intercultureel spel		Internationaal evenement	√
Samenwerking buitenlandse school	√		
Tweetalig mbo	Toekomstig wellicht met Gilde International		
Digitaal netwerk studenten			
Samenwerking in de grensregio	√		
Keuzedelen Internationaal	√		
Internationale literatuur			
Diversiteitsprojecten			
Burgerschapsonderwijs	√		
Gastles door internationale vakdocent	√		

In Nederland		Over de grens	
Stage internationaal bedrijf	√	Reis / excursie buitenland	√
Bezoek internationale organisatie	√	Buitenland stage	√
Internationaal georiënteerd evenement	√	Korte uitwisseling	√
Bezoek culturele instelling	√		

Tabel 5: Activiteiten volgens internationaliseringskaart

Aanvullende info ten aanzien van Erasmus

De afgelopen vier jaren is de deelname aan Erasmus gerelateerde activiteiten gegroeid van 145 deelnemende studenten naar 408 in 2022 en van 12 medewerkers naar 129. Met de nieuwe Erasmus Plus aanvraag voor Call 2023 zal het aantal internationale stages en uitwisselingen voor studenten en medewerkers verder groeien. De stijgende lijn wordt daarmee doorgezet.

Enkele specifieke voorbeelden zijn:

- Het Erasmus Plus KA2 Project 'Cut the Border' met een samenwerking tussen de Kappersopleidingen van de HAST Hasselt in België en Gilde Opleidingen (opvolging van het eerdere Interreg Project 'Cut4theJob'). Op deze wijze maken we Erasmus Plus ook voor onze niveau 2 studenten toegankelijk. Dat is één van de doelstellingen van onze internationaliseringsambitie, een internationale ervaring voor iedereen bij Gilde Opleidingen.
- Daarnaast zijn er sinds eind maart 2022 nauwe contacten met het Zweedse Yrkesgymnasiet in Malmö. Gilde Opleidingen werd door deze Zweedse Beroepsschool benaderd voor het uitwisselen van studenten in de sectoren bouw en infra, schilderen en CIVIL. Enkele eerste Zweedse studenten zullen medio mei/ juni 2023 voor een stage van 2 weken naar Gilde Opleidingen komen. In schooljaar 2023/24 gaan studenten van Gilde Opleidingen dan naar Zweden.
- Voor de opleiding Pedagogisch medewerker is een Erasmus Mobiliteit binnen het keuzevak Engels in voorbereiding. Docenten en de adviseur Internationalisering van Gilde Opleidingen zijn hiervoor in overleg met een bemiddelingsbureau in Ierland. Ter voorbereiding gaan deze docenten binnen het Erasmus Plus programma in het voorjaar 2023 naar Ierland.
- Tevens zijn er twee nieuwe Interreg VI projecten, Nederland-Deutschland programma, in aanvraag. Een van deze aanvragen richt zich op het realiseren van beleidsmatige, juridische en financiële kaders die noodzakelijk zijn voor een permanente euregionale opleidingsstructuur, het ontwikkelen van Euregionale Opleidingsmodules naar voorbeeld van Gilde International, het bieden van knelpuntoplossingen voor de euregionale arbeidsmarkt en het ontwikkelen van een centraal expertisecentrum voor Euregionaal Onderwijs.

Gilde International

Gilde International is een opleiding binnen Gilde waar studenten van onderstaande uitstroomrichtingen gezamenlijk werken aan verschillende projecten in een internationale context: International Hospitality Manager, Assistant Manager International Trade, International Manager Retail, International Supply Chain Manager. De opleiding is gepositioneerd binnen het cluster Health & Hospitality. In het tweede cohort dat in 2022 is gestart is een toename van 50% nieuwe studenten te zien ten aanzien van het eerste cohort.

Alumnibeleid

Alumni kunnen individueel worden ingezet als ambassadeur of expert, zij kunnen ook de samenwerking met het bedrijfsleven verder versterken. Tevens kunnen zij de instelling voorzien van belangrijke info over de tevredenheid over het totaal van de opleiding en over de aansluiting van de opleiding op het werkveld. Anderzijds kunnen we alumni voorzien van passend aanbod LLO. Ook de alumni vormen voor ons daarom een doelgroep in het kader van deze doelstelling. Gilde Opleidingen heeft in 2022 een investering gedaan in een projectleider om een voorverkenning te doen hoe het alumnibeleid ingericht kan worden. In 2023 wordt dit beleid tot uitvoer gebracht. Deze start is mede vanuit NPO middelen gefinancierd.

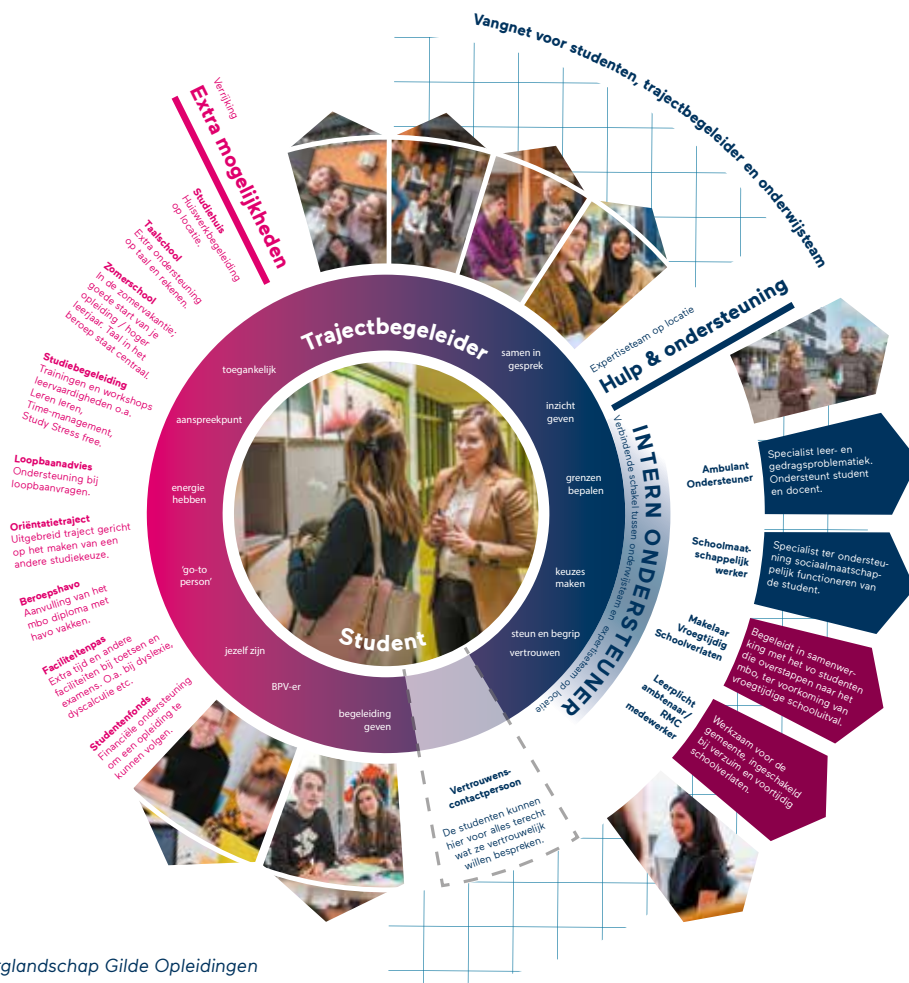
Samenvattend

In onze basishouding gaan we uit van een gelijkwaardige positie van alle studenten en geven we de studenten in eigen huis een sterke positie via de Studentenraad en het project studentenparticipatie. In ons werkgebied ontbreekt grotendeels een studentenleven. De behoefte hiernaar is niet onderzocht maar in gesprek met de Studentenraad beperkt zich dit tot meer verbindende activiteiten. Daarnaast geeft de Studentenraad aan om het mbo in haar kracht te zetten in plaats van het te willen meten aan het hbo. Een lijn die we bestuurlijk en beleidsmatig al jaren inzetten door middel van de Vakmanschapsagenda MBO Limburg 2030. Internationalisering staat binnen Gilde reeds op de agenda zowel vanuit de strategische visie als de visie op leren. De afgelopen jaren zijn grote stappen gezet. Streven blijft om door te ontwikkelen. Hetzelfde geldt voor alumni waar de eerste stappen zijn gezet en verdere ontwikkeling zal plaatsvinden.

Doelstelling 1.2

Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instelling en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoeften en het mbo inclusiever maken.

Gilde Opleidingen vindt veiligheid en gezondheid van studenten erg belangrijk. Zowel binnen de strategische visie als de visie op leren heeft de zorg voor de student een centrale plek. De toename die landelijk wordt waargenomen van complexiteit in problematieken en de toename van de groep studenten die in een kwetsbare positie verkeert, speelt ook bij Gilde Opleidingen een rol. Deze externe ontwikkelingen vormen een bedreiging in de huidige situatie. Kansen worden vooral gezien in de ruimte die ontstaat om de huidige ondersteuningsstructuur en samenwerking in de regio te versterken c.q. te optimaliseren door onder andere het benutten van gelden die beschikbaar worden gesteld.



Figuur 6: Zorglandschap Gilde Opleidingen

Naar de eigen organisatie gekeken is de huidige basisstructuur van het zorglandschap een sterkte. Dat geldt ook voor het programma Veilige School. De huidige, op onderdelen, gefragmenteerde invulling wordt als zwakte benoemd vanuit de organisatie. Het belang van het vergroten van de kennis en expertise van de teams, zeker met betrekking tot dreigende depressieve gevoelens en suïcidale gedachten, als voorwaarde voor toekomstbestendig zijn op dit thema, is herkenbaar voor Gilde. Aanvullend heeft de Studentenraad aangegeven het belangrijk te vinden dat er, in brede zin voor alle studenten, aandacht is voor het verzuimproces.

De ondercapaciteit in de jeugdzorg draagt er tevens aan bij dat studenten niet altijd de externe zorg kunnen krijgen die nodig is. Dit verhoogt de druk op de onderwijsprofessional.

Welzijn en integrale veiligheid van studenten

Een studentversie van de visualisatie van het zorglandschap kan bijdragen aan de bekendheid en bereikbaarheid van de voorzieningen. In de eindreview is deze versie reeds aangekondigd. De resultaten van de verplichte indicatoren geven een goed beeld van dit verplichte analyseonderdeel.

- De **Studentenpeiling NPO**, april 2022, maakt duidelijk dat 21% van de respondenten van Gilde Opleidingen aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben. In totaal hebben 260 studenten (netto steekproef) deelgenomen dus betreft het 55 studenten. Het resultaat van Gilde is gelijk aan het landelijk gemiddelde. In de meting van 2023 zien we een daling naar 15% van de respondenten die aangeven een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben. Dit betreft om en nabij 38 studenten van 257 respondenten. Een score beter dan het landelijk gemiddelde.

- Uit de resultaten van de **Job-monitor** 2016, 2018 en 2020 blijkt dat een groeiend percentage studenten zich veilig voelt op de instelling. Het betreft de studenten die "Ja" of "Ja, zeker" geantwoord hebben op de vraag "Voel je je veilig op school". Het stijgt van respectievelijk 72% van de studenten in 2016 naar 81% van de studenten in 2020. Vanaf 2022 heeft Gilde Opleidingen de overstap gemaakt van de Job-monitor naar de Onderwijsscan. De eerste afname heeft een aantal aandachtspunten opgeleverd ten aanzien van de verplichte indicatoren uit de regeling Kwaliteitsgelden 2024-2027. De rapportages die wij ter beschikking hebben tonen namelijk niet het percentage van studenten. We kunnen alleen afleiden dat de studenten een 3,3 op een vierpuntschaal hebben gescoord bij de vraag "Ik voel me veilig op school". Hoewel de schalen niet met elkaar te vergelijken zijn kunnen we op hoofdlijnen wel concluderen dat er geen sprake lijkt te zijn van een grote trendbreuk. Voor de monitoring van de voortgang zullen we als instelling zorgen het percentage weer inzichtelijk te krijgen.
- Het **percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf** betreft een nieuwe indicator die op een later moment in het monitoren van de voortgang zal worden meegenomen.

De rol die de medezeggenschap (waaronder de Studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid

De medezeggenschap heeft de rol van gesprekspartner in deze. Ze worden geraadpleegd en geïnformeerd ten tijde van het vormgeven van nieuw beleid op verschillende thema's en geven input vanuit de ervaringen in de praktijk. Voorbeelden uit de afgelopen periode zijn het bespreken van de visuele weergave van het zorglandschap, de rol van de vertrouwenscontactpersoon en de nieuwe visie Passend Onderwijs.

Manier waarop het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid en het doorbreken van het taboe op deze thema's wordt gevoerd

De wijze waarop momenteel met studenten wordt gesproken over welzijn en sociale veiligheid is divers (bijvoorbeeld via panelgesprekken) georganiseerd.

Middels NPO is een aanzet gedaan om sociale veiligheid als thema sterker te verankeren in de organisatie, eventuele resultaten daarvan moeten in de komende jaren zichtbaar worden. Specifiek vanuit het project is hiervoor aandacht gevraagd in de Burgerschapslessen. Hiernaast is er de afgelopen 2 jaar regelmatig met de Studentenraad gesproken over dit thema en is er samen met de SR gekeken hoe dit breder in de organisatie onder de aandacht te brengen.

Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten



In diverse regio's waar Gilde Opleidingen actief is, zijn convenanten met partners, waaronder gemeenten, politie en hulpverleningsinstanties, ondertekend. Ten aanzien van de diverse thema's op het gebied van sociale veiligheid, participeren wij onder andere in de Taskforce Jeugdige ondernemers, waar nader onderzoek wordt gedaan naar de problematieken binnen de hedendaagse jeugd en wordt gekeken hoe we in de sociale kring het netwerk ondersteunend kunnen laten zijn aan onze jeugd.

Samenvattend

Eenzijds een positief beeld dat ingezette maatregelen bijdragen aan het gevoel van veiligheid en anderzijds sluiten de resultaten aan bij de ervaring van bijvoorbeeld de intern begeleiders, zoals opgenomen in het jaarverslag 2022, die aangeven dat de sociaal-emotionele vraagstukken van studenten zwaarder zijn geworden sinds corona. Om toekomstbestendig te zijn op dit vlak is doorontwikkeling nodig; dit wordt meegenomen in de herijking van de visie op Passend Onderwijs die momenteel plaatsvindt, waarbij we met name inzetten op het versterken van de 1e lijnszorg. De analyse van de huidige situatie onderstreept voor Gilde het belang van de zorg voor de student, in brede zin, en het feit dat dit onderdeel uitmaakt van de door ons bepaalde kernuitdagingen.

Doelstelling 1.3

We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor niveau 2 studenten). We zetten ons maximaal in om de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters, die nu ontstaat na jarenlange daling, af te remmen en om te buigen. We werken toe naar minder dan 18.000 nieuwe vsv-ers in 2026.

Onderscheidend zijn in studentenzorg, één van de strategische ambities, betreft uiteraard ook de begeleiding. Binnen Gilde Opleidingen is er een mix van maatregelen ingezet ten behoeve van de niveau 2 studenten, deels door de onderwijsclusters en deels vanuit de centrale ondersteuning. Dit draagt bij aan de sterktes van Gilde op deze doelstelling. De afgelopen jaren zijn bijvoorbeeld, zoals ook in de vorige Kwaliteitsagenda opgenomen, verschillende onderwijsroutes voor specifieke doelgroepen ontwikkeld. Anderzijds zijn we nog zoekend naar de balans in de mix.

We herkennen het landelijke signaal van de toenemende zorgvraag/problematieken met betrekking tot onze niveau 2 studenten en dat aanvullende investering op zijn plaats is. Echter wel in het breder plaatje van alle niveaus bekeken. Daar waar in de aanpak reeds aandacht is voor deze doelgroep, is dit onderscheid in beleid vaak nog niet gemaakt. Dat kunnen we als zwakte duiden. Kansen doen zich voor in het verder versterken van de samenwerking in de regio, in dit geval met name RMC regio38. Op landelijk niveau dienen zich kansen aan in de vorm van het mogelijk maken van certificaatrajecten.

Verder vormt het toelatingsrecht, naast dat we als ROC in de basis er zijn om alle studenten kansen te bieden, een bedreiging. Het leidt tot de situatie waarbij studenten doorstromen van niveau 1 naar niveau 2 en van niveau 2 naar niveau 3, soms zelfs van niveau 2 naar niveau 4, terwijl gereede twijfel bestaat of dit de juiste keuze voor de betreffende student is.

Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding

- **Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding.** Uit de resultaten van de **Job monitor** 2016, 2018 en 2020 blijkt dat op instellingsniveau de tevredenheid op dit punt afgenomen is van 53% in 2016 naar 49% in 2020. Daar waar op niveau 2 en vooral op niveau 1 (van 62% naar 78%) een stijging waarneembaar is in deze jaren geldt voor niveau 3 en 4 een daling van 5% op beide niveaus. Vanaf 2022 heeft Gilde Opleidingen de overstap gemaakt naar de Onderwijsscan. De eerste afname heeft een aantal aandachtspunten opgeleverd ten aanzien van de verplichte indicatoren uit de regeling Kwaliteitsgelden 2024-2027. De rapportages die wij ter beschikking hebben tonen namelijk niet het percentage van studenten. We kunnen alleen afleiden dat de studenten een 2,9 op een vierpuntschaal hebben gescoord bij de vraag "Ik word goed begeleid op school". Voor de monitoring van de voortgang zullen we als instelling zorgen om het percentage en de uitsplitsing op niveau weer inzichtelijk te krijgen. Hetzelfde geldt voor een uitsplitsing naar wel of geen ondersteuningsbehoefte, aangezien die zowel in JOB als in de Onderwijsscan niet wordt gemaakt.

Aantal voortijdig schoolverlaters niveau 2 en de verhouding tot de landelijke streefcijfers

- Ook bij Gilde Opleidingen zien we na jaren van een dalende trend een toename van het aantal **vsv-ers**. De zorgen die bestonden en in de voortgang van de vorige regeling reeds zijn aangegeven zijn daarmee realiteit geworden. De voorlopige cijfers van maart 2023 laten zien dat het aantal vsv-ers stijgt van 266 in 2019-2020 naar 332 in 2020-2021 tot 400 in 2021-2022. Onderstaand in tabel 6 op de volgende bladzijde een totaal weergave van de voorlopige resultaten 2021-2022.

Het werkgebied van Gilde Opleidingen is, met uitzondering van de locaties Geleen en Nuth, gelijk aan RMC regio 38. In RMC regio 38 zet de Stuurgroep Voortijdig Schoolverlaten (vsv) in op het versterken van de verbinding tussen onderwijs, zorg en arbeid. Het toe- of terugleiden van (kwetsbare) jongeren naar een (duurzame) arbeidsplek maakt daarvan deel uit. Steeds meer wordt ingezet op een aansluitende overstap van onderwijs naar de arbeidsmarkt. Dit vraagt om gezamenlijke inzet vanuit onderwijs en gemeenten. Om deze verbinding ook naar en in de kleinere gemeenten te versterken, worden zij ook op bestuurlijk niveau nadrukkelijker betrokken bij de ontwikkelingen. Bovendien vindt over de uitvoering van taken op niveau van de RMC-subregio's en de afzonderlijke gemeenten in de arbeidsmarktregio nauwe afstemming plaats: elkaar kennen is elkaar vinden.

De regio zet nog meer in op intensieve begeleiding van jongeren die dat nodig hebben om de stap van school naar werk te maken. Hierin zoeken we vooral de kennis en expertise binnen de samenwerkingspartners: gemeente, mbo en praktijkonderwijs/v(s)o/ISK.

We stemmen de begeleiding rond de jongeren meer op elkaar af. Hierdoor versterken we ook elkaar. Het doel is een sluitende aanpak te creëren.

Tabel 6: Voorlopige vsv-ers in schooljaar 21-22 bij Gilde Opleidingen naar leerweg en niveau

Deze gegevens komen overeen met de DUO dataset (kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023) zij het dat in het DUO bestand de getallen afgerond zijn.

Categorie	Leerweg en niveau	Deelnemers	vsv-ers	vsv%	Landelijk vsv %	vsv % streefnorm
Niveau 1	bbl1	21	5	23,81%	27,28%	22,80%
	bol1	135	34	25,19%	23,75%	22,80%
		156	39	25,00%	24,15%	
Niveau 2	bbl2	221	25	11,31%	11,72%	9,71%
	bol2	890	92	10,33%	10,67%	9,71%
	Examendeelnemer	20	3	15,00%	13,41%	
		1131	120	10,61%	11,02%	
Niveau 3	bbl3	514	24	4,67%	4,98%	3,99%
	bol3	1216	62	5,10%	5,64%	3,99%
	Examendeelnemer	31	4	12,90%	6,74%	
		1761	90	5,11%	5,43%	
Niveau 4	bbl4	291	5	1,71%	5,26%	3,34%
	bol4	3879	129	3,33%	4,48%	3,34%
	Examendeelnemer	21	1	4,76%	5,41%	
		4191	135	3,22%	4,53%	
Vavo		132	16	12,12%	10,69%	
Totaal		7373	400	5,43%	5,89%	

Specifiek gekeken naar niveau 2 zien we de laatste jaren een stijgende trend. Met uitzondering voor het vsv percentage m.b.t. de bbl die een daling laat zien, maar wel nog boven de norm ligt. Het is wel goed om te benoemen dat het voor 2021-2022 de voorlopige cijfers betreft, waarvan we weten dat enige bijstelling uiteindelijk nog aan de orde kan zijn.

De algehele stijging maakt uiteraard dat het kunnen behalen van 18.000 vsv-ers in 2026 een nog grotere opgave wordt. Echter is wat ons betreft ook de vraag of het streven naar het aantal van 18.000 vsv-ers het juiste streven is om uiteindelijk de doelgroep als beste van dienst te zijn. Dit komt terug in onze ambitie en beoogde resultaten in hoofdstuk 3.

Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

- Hierbij zijn we in eerste instantie uitgegaan van het DUO-bestand kwaliteitsafspraken 2019-2022, levering 2023. Gekeken naar het totaal van respectievelijk de gehele instelling, entree en niveau 2 zijn de afgelopen jaren de volgende resultaten behaald.

Tabel 7: Het aandeel gediplomeerde uitstromers dat een jaar na afstuderen werk heeft

Sectoren	Oktober 2019	Oktober 2020	Oktober 2021
Instelling	88%	88%	88%
Entree	76%	62%	66%
Niveau 2	83%	78%	82%

Op instellingsniveau een volledig stabiel beeld. Specifieker voor entree en niveau 2 enige schommeling. Het resultaat op met name entree niveau onderstreept het belang van goede begeleiding in de overstap naar de arbeidsmarkt en nazorg.

Na de update van DUO op 31 mei 2023 van het databestand 'Kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023' bleken, naast de toevoeging van de uitsplitsing van leerwegen, de gegevens te verschillen met de gegevens uit het bestand van 24 mei 2023. We hebben dit aangegeven via CKMBO. Uiteindelijk bleek de oorzaak van het verschil dat eerder uitgegaan werd van uitsluitend gediplomeerde uitstromers en met de update van 31 mei uitgegaan is van gediplomeerde én ongediplomeerde uitstromers. We hebben hierbij van één jaar de gegevens beschikbaar.

Tabel 8: Het aandeel (gediplomeerde en ongediplomeerde) uitstromers dat een jaar na afstuderen werk heeft (2019-2020)

Instelling	85%
bol	82%
bbl	89%
Entree	53%
bol	45%
bbl	59%
Niveau 2	76%
bol	68%
bbl	85%

Als we deze laatste gegevens vergelijken met de eerdere resultaten gebaseerd op uitsluitend de gediplomeerde uitstromers zien we dat met name de groep studenten die uitstromen op entreeniveau zonder diploma minder vaak werkzaam zijn na één jaar. Dit onderstreept nogmaals de conclusie die we op basis van de eerdere gegevens al getrokken hadden. Aanvullend laten de gegevens zien dat de student die uitstroomt uit een bbl opleiding vaker werkzaam is na één jaar dan de studenten die uitstromen uit een bol opleiding.

Samenvattend

Met betrekking tot deze doelstelling kan Gilde Opleidingen uitgaan van het fundament dat reeds bestaat, mede de resultaten van de vorige Kwaliteitsagenda op dit vlak geven vertrouwen om onze weg te vervolgen. De resultaten laten echter ook zien dat er nog stappen te zetten zijn. Als onderdeel van onze kernuitdaging op het gebied van zorg voor de student is het zaak om op onderdelen zowel het beleid als de aanpak wellicht meer te differentiëren dan voorheen. De verschillende niveaus vragen (op onderdelen) om een andere aanpak. Dit kan goed van invloed zijn op de ervaren tevredenheid door de studenten. Van groot belang voor de komende jaren is een succesvolle aanpak voor potentiële vsv-ers voor wie behalen van startkwalificatie (nog) niet haalbaar is, maar voor wie relevante arbeidsmarktervaring en arbeidsmarktkwalificatie ook duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt biedt en daarmee de kans op maatschappelijke uitval verkleint. Vanwege de strategische ambitie op dit gebied is het streven naar een stijging van de tevredenheid hierover een vanzelfsprekendheid.

Doelstelling 1.4

Het versterken van de beroepsroute, door het faciliteren van vmbo, mbo- en hbo-instellingen voor een naadloze aansluiting wanneer studenten verwant doorstromen. Het stimuleren van in- en doorstroom in de beroepskolom, zodat iedereen de kans krijgt hun leerpotentieel optimaal te benutten. Het volgen van beroepsonderwijs is een positieve keuze. Er ontstaat terecht maatschappelijke herwaardering voor het beroepsonderwijs.

Gilde Opleidingen is een actieve partner in de regionale onderwijsketen vo, mbo en hbo en heeft periodiek overleg en afstemming met diverse onderwijsinstellingen, niet alleen op bestuurlijk niveau, maar ook vanuit management en het actieve onderwijs. Daarnaast participeert Gilde Opleidingen in verschillende samenwerkingsverbanden. Ook vanuit de vorige Kwaliteitsagenda kunnen we stellen dat een basis in de samenwerking tussen de verschillende onderwijsinstellingen aan de orde is; dat is een kans. Dit geldt eveneens voor het meer delen van de opleidingsinfrastructuur. De welwillendheid en het urgentiebesef is er vanuit alle geledingen, hoewel uiteraard ook de eigen belangen van alle organisaties een rol blijven spelen. Uitdaging / bedreiging blijft de vertaling van de wensen en afspraken op bestuurlijk niveau naar de praktische uitvoering. Dit geldt tevens voor het beschikbaar zijn en ook weer wegvallen van tijdelijke gelden en de impact die dat heeft. Intern is de laatste jaren een goede ontwikkeling zichtbaar geweest in het centraal beleggen van dit thema, echter kan ook intern de koppeling naar het praktische niveau en het delen van kennis onderling nog versterkt worden.

Vanuit de Werkagenda mbo ligt de nadruk bij deze doelstelling op de inhoudelijke opleidingsanalyses. Ons inziens zijn er echter in de basis uitdagingen die aandacht behoeven voordat daadwerkelijk meerwaarde gehaald kan worden uit dergelijke opleidingsanalyses. Deze inzichten zijn op een eerder moment met OCW gedeeld, bij zowel ambtelijke werkbezoeken als bij strategiesessies. De uitdagingen in de samenwerking vo-mbo-hbo:

- Gebiedsdekking / spreiding vo – mbo – hbo valt vaak niet samen
- Complexiteit samenwerking over veel bestuurlijke grenzen
- Verschillen in historie, besturingsfilosofie, spreken van taal:
 - vo 'school' als vertrekpunt
 - mbo 'Sector of domein' als vertrekpunt
 - hbo kent zoektocht naar balans tussen beroepsonderwijs en onderzoek;
- Centrum vs. periferie voor iedereen afhankelijk van de ligging
- Interpretatie reikwijdte samenwerking kan verschillen
- Benadering samenwerking 'iteratief' proces of bedrijfsmatige aanliegroute
- Winst van samenwerking niet direct 'te innen' en krimp betekent ook 'verlies delen'
- Win-win niet voor iedereen overall zichtbaar of verschilt per perspectief (bestuur directie, onderwijsteam)
- Samenwerken kost ook energie terwijl er minder capaciteit is door dalende studenten aantallen / bekostiging per student
- Ad hoc projectmatig geld kan ook druk op samenwerking zetten (Sterk Techniek Onderwijs, regiodeal, etc.)
- Complexiteit van de opleidingsinfrastructuur, het is een multidisciplinaire uitdaging (niet alleen onderwijsteams, vooral ook bedrijfsvoering / HR)
- LLO: zowel voor mbo als hbo complexiteit en versnippering markt

Bovenstaande betekent niet dat we niet verder inzetten op deze samenwerkingen, want wij geloven dat samenwerking loont. Oplossingsrichtingen die hierbij benut worden:

- Samenwerking structureler inbedden en uitlijnen
- Kansen, sterkten, knelpunten en uitdagingen blijven adresseren in de organisatie
- Werken aan 'relaties'
- Stap voor stap 'afpellen' en samen successen vieren
- Grootste kansen in nabijheid onderwijslocaties of in gezamenlijke beroepscontexten bij bedrijven en instellingen, afspraken maken over gezamenlijk gebruik, etc.
- Samen extern optrekken en agenderen

De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren

Samenwerking voortgezet onderwijs

Gilde Opleidingen kent een lange traditie in de samenwerking met het voortgezet onderwijs. Binnen het werkgebied zijn 3 besturen (SOML, LVO, GVO) actief met ca. 16 vo-scholen. Aanvankelijk zijn er doorlopende leerlijnen ontwikkeld in de pilotfase voorafgaand aan sterk beroepsonderwijs. De focus lag aanvankelijk in het technische domein. Hierbij werd en wordt er op onderdelen gebruik gemaakt van gezamenlijke faciliteiten en het gezamenlijk faciliteren van stages in een gezamenlijk Bureau werk en stage. Het STO-programma heeft deze samenwerking in eerste instantie onder druk gezet omdat de focus van de vo-scholen verschoof naar het 'weer zelf' inrichten. Aanvankelijk leidde dit eerder tot stappen terug in de samenwerking. Inmiddels zijn de banden weer flink aangehaald en werken we nauw samen in projecten bijvoorbeeld in het kader van Incidentele Middelbare Leerlingendaling. Daarnaast wordt er volop gewerkt aan samenwerking in veel verschillende domeinen, van techniek en zorg tot horeca, toerisme en leisure.

De demografische krimp leidt er in de praktijk toe dat er minder leerlingen en studenten zijn. De noodzaak tot samenwerking wordt daardoor groter, de ruimte voor samenwerking juist kleiner door de bekostiging per leerling en student. Dit geldt zowel voor de proces ondersteuning alsook voor de capaciteit van docenten, instructeurs en onderwijskundig personeel. Dit maakt samenwerking in de praktijk weerbarstig.

Samenwerking hoger onderwijs

Gezien de grote verscheidenheid van partners en de veelheid van mogelijkheden is het ondoenlijk om overall op in te zetten. Voor Gilde hebben we daarom het uitgangspunt gekozen: Waar kunnen we gezamenlijk mbo-hbo aantrekkelijke proposities maken voor studenten en regionale bedrijven en instellingen.

Voor Noord-Limburg geldt dat we met Fontys een intentieovereenkomst hebben gesloten t.a.v. de samenwerking, met de focus op Venlo. We hebben een inventarisatie gemaakt per domein (International Business, Techniek, Logistiek, Zorg): wat doen we al, wat is de ambitie en wat is er nodig. Per domein hebben we een matrix gemaakt met verschillende varianten in samenwerking, van voorlichting en oriëntatie in een keuzedeel LOB tot het delen van kennis en faciliteiten. Zo hebben we een gezamenlijke projectleider benoemd om te komen tot een gezamenlijk Centrum voor Engineering en Maakindustrie, samen met het werkveld. Daarnaast werken we ook samen vanuit andere locaties met Fontys bijvoorbeeld in Eindhoven met Social Work of de lerarenopleiding in Sittard. Midden-Limburg kent géén vestiging van Fontys of Zuyd Hogeschool. Wel zien beide instellingen dit als hun werkgebied. Dit maakt het voor Gilde Opleidingen op momenten complex omdat voor de doorontwikkeling van regionale proposities in Midden-Limburg een hbo-partner wel van belang is. In onze samenwerking met Zuyd Hogeschool ligt de focus op de bouwopleidingen in relatie tot verduurzaming en energietransitie en op retail in relatie tot Roermond Retailstad. Parallel wordt er vanuit Zuyd Hogeschool en VISTA college samengewerkt op gebied van zorg en economisch administratieve opleidingen. De demografische krimp maakt dat het gezamenlijk inrichten van dergelijke proposities alleen maar belangrijker wordt, maar zorgt er ook voor dat juist de uitvoering onder druk staat: minder studenten is minder bekostiging, is minder personeel dat handen en voeten kan geven aan de uitvoering zowel in de facilitering alsook op docent en onderwijskundig vlak.

Kortom er zijn een groot aantal inventarisaties gemaakt maar deze zijn maar gedeeltelijk gericht op de inhoudelijke uitlijning van de onderwijsprogramma's. De grootste uitdagingen liggen voornamelijk op het creëren c.q. behouden van ruimte in zowel de facilitering met betrekking tot het proces als het onderwijskundige aspect binnen onderwijs: teams, instructeurs, (ontwikkel)docenten.

Samenwerking middelbaar beroepsonderwijs

Zoals eerder aangegeven kennen we een historie in samenwerking binnen het mbo in Limburg. Het Alliantie Overleg MBO Limburg en de gezamenlijke Vakmanschapsagenda MBO Limburg 2030 zijn beschreven in hoofdstuk 1. Hetzelfde geldt voor de verschillende samenwerkingsverbanden die veelal in samenwerking en afstemming met VISTA college in wisselende penvoerderschappen zijn opgestart en uitgevoerd. Enerzijds dus afstemming op het gebied van aanbod, anderzijds (met name in de samenwerkingsverbanden) op het niveau van onderwijs.

Naast de samenwerking met de mbo-instellingen in de regio is intern ook aandacht voor de aansluiting van opleidingen die elkaar in niveau opvolgen. Vanuit de implementatie van de visie op leren, vanuit de implementatie van herziene dossiers, maar ook bij het vormgeven van curricula met een brede basis waarbij de student op verschillende richtingen kan oriënteren. Hetzelfde geldt voor het generieke deel van de opleidingen waarbij voor de student sprake moet zijn van een logisch vervolg bij een volgende opleiding.

- In bijlage IV zijn de resultaten opgenomen (voor de opleidingen relevant voor de maatschappelijke uitdagingen in de regio) ten aanzien van succes eerste jaar mbo (startersresultaat) en het succes eerste jaar hbo van doorstromers niveau 4 mbo. We hebben op instellingsniveau vanuit de dataset van DUO slechts voor 2020-2021 het startersresultaat ter beschikking, maar zoals aangegeven in de eindreview 2019-2022 stemmen de 3-jaarsgemiddelden met betrekking tot het startersresultaat tevreden. Ze zijn hoger dan de inspectienorm en we hebben tevens onze doelstelling behaald. De resultaten succes eerstejaars hbo van doorstromers mbo 4 geven eveneens een positief beeld. Om deze resultaten te behouden dan wel te kunnen verbeteren hebben we echter te maken met de uitdagingen zoals hierboven beschreven.

Of/wanneer een aanvraag gedaan wordt voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse of niet

Gezien de uitdagingen op dit vlak zijn de extra gelden een noodzaak om volgende stappen te kunnen zetten. We hopen dat de regeling aansluit bij de uitdagingen zoals reeds beschreven. Zodra de regeling bekend is zullen we afwegen in hoeverre deze passend is voor de uitdagingen in onze regio en bijdraagt aan de volgende stap in onze samenwerkingen met vo en hbo.

Samenvattend

Zoals blijkt uit het voorgaande is de complexiteit in de samenwerking met de verschillende partners groot. Dat maakt dat we een aantal keuzes hebben gemaakt in de uitgangspunten van de samenwerking. Er zijn veel inventarisaties gemaakt i.r.t. de samenwerking met de verschillende partners. Hieruit blijkt dat er veel samenwerking is, maar dat dit sterk verschilt per instelling, locatie of sector. We vragen aandacht vanuit het ministerie voor deze complexiteit. De indicator doorstroomrendement is op basis van het voorgaande dan ook een lastige indicator omdat er een veelvoud van factoren effecten hebben op de samenwerking in de onderwijskolom. Daarnaast zien we dat ook de regionale arbeidsmarkt trekt en er dus überhaupt al minder doorstroom is naar het omliggende hbo. De grootste uitdagingen liggen voornamelijk op het creëren c.q. behouden van ruimte in zowel in de facilitering op proces en onderwijskundig als binnen onderwijsteams, instructeurs, (ontwikkel)docenten. Al met al blijven we sterk inzetten op deze samenwerking en blijft het gezamenlijk bieden van mooie propositities in de regio het belangrijkste uitgangspunt.

Doelstelling 1.5 Het mbo draagt bij aan het verminderen van laaggeletterdheid, door te investeren in scholingsprogramma's voor laaggeletterden.

Gilde Opleidingen heeft de afgelopen jaren veel ervaring opgedaan met onderwijs aan laaggeletterden. Middels de Taalschool en initiatieven als het leesoffensief hebben we sterke voorzieningen in huis. De samenwerking met het reguliere onderwijs mag nog verder versterkt worden. De samenwerking in de regio op dit vlak wordt als kansrijk gezien.

Tabel 9: Laaggeletterden in de regio

Cijfers geletterdheid 2021	Inwoners	Jongeren 16 -25	% laaggeletterdheid	Middelbaar opleidingsniveau
Weert	50.346	5514	10 %	43,6
Roermond	59.184	6195	17 %	41,2
Venlo	102.136	11.314	23 %	41,9
Venray	43.964	5020	15 %	43,6
Horst	43.039	5003	8 %	46,3

Beschrijving van het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio en rol van de instelling daarbij

Gilde Opleidingen is een actieve partner binnen het sociaaleconomisch domein en heeft binnen diverse samenwerkingsverbanden aanbod ontwikkeld om laaggeletterden te ondersteunen in het verduurzamen van hun inzet op de arbeidsmarkt:

- Gilde Opleidingen is binnen zowel het onderwijs als in de regio betrokken bij verbetering van de basisvaardigheden, hetgeen van grote invloed is op verbetering van lees- en taalvaardigheid.
- Gilde Opleidingen wordt door veel werkgevers betrokken bij beroepsgerichte taaltrainingen voor zowel Nederlandse laaggeletterde NT1- en NT2-ers als ook arbeidsmigranten.
- Gilde Opleidingen is betrokken bij het mbo-leesoffensief in Venlo en wilt dit de komende jaren uitbreiden naar Roermond, Weert en Venray/Horst.
- Gilde Opleidingen heeft een Taalschool waar docenten extra en additioneel aandacht besteden aan taal- en rekenonderwijs buiten de reguliere lessen gedurende telkens een lesperiode (10 weken). Hier wordt aandacht besteed aan zowel technisch taal- en rekenonderwijs (met name lezen en schrijven, maar ook presenteren), als taalonderwijs in de beroepscontext en examentraining.
- De Taalschool of Gilde Bedrijfsopleidingen geven uitvoering aan taalonderwijs in groepsverband of op de werkvloer, generiek en/of in de beroepscontext.
- De Taalschool biedt een zomerschool voor nieuwe studenten met een andere moedertaal dan Nederlands voor een goede start bij Gilde Opleidingen.
- Brede inzet van trajecten Praktijkverklaringen; uitvoering van nagenoeg alle opleidingsdomeinen op niveau 1 en 2 en dermate ingericht dat nieuwe crebo's binnen 1 maand kunnen starten mits licentie wordt verstrekt.

Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep

Zowel Gilde taal- als vakdocenten krijgen training hoe om te gaan met laaggeletterden en/of anderstaligen binnen het regulier mbo-onderwijs.

Gilde is in de regio betrokken bij en heeft zitting in de taalhuizen Venlo, Roermond, Weert en Venray. Op deze wijze is Gilde ook betrokken bij ontwikkeling en formulering van regionaal taalbeleid, alsmede bij de implementatie, uitvoering en evaluatie (en waar nodig bijstelling) van dit beleid.

Het partnership binnen Leerwerkloketten en RMT's maakt dat Gilde de professionals van gemeenten en UWV goed kunnen informeren over de mogelijkheden en waardoor de lijntjes kort zijn. Gilde staat bekend binnen deze samenwerkingsverbanden als een flexibel, meedenkende en ervaren organisatie. Nieuwe initiatieven worden gezamenlijk ontwikkeld waarmee het commitment vanuit de overheidsinstellingen groot is en zij cliënten graag aan Gilde Opleidingen toevertrouwen.

Van best practices maken wij korte informatieve filmpjes die professionals kunnen gebruiken om de doelgroep te bereiken en te informeren.

Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

Succesvol afgeronde trajecten leiden nagenoeg in alle gevallen naar behoud van de werkplek of doorstroom naar een nieuwe werkplek en in een enkel geval naar een diplomagerichte bbl-opleiding niveau 1 of 2.

Samenvattend

Via verschillende initiatieven en samenwerkingen wordt ons onderwijsaanbod voor laaggeletterden vormgegeven, wederom een onderdeel van onze kernuitdaging m.b.t. zorg voor de student. Met name het cluster Talentenonderwijs en Gilde Bedrijfsopleidingen spelen hier een belangrijke rol in. Korte lijnen in de regio en een samenwerking die de afgelopen jaren is gegroeid maken dat via professionals in de regio de doelgroep bereikt wordt. We zien in de praktijk dat de trajecten een goede bijdrage leveren aan doorstroom naar eventueel een opleiding en in veel gevallen aan behoud van werk.



2.2 Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Bijlage III bevat de analyse en tabel met de relevante beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie.

In deze bijlagen komen tevens onze Publiek-Private Samenwerkingsverbanden, waarmee we gezamenlijke met regionale bedrijven, instellingen en regionale onderwijs partners sterke proposities vormen. Zo werken we in Roermond aan een duurzaamheids-campus waarin we combinaties maken tussen bouw, installatie, integraal energie advies, circulair, etc. Dit doen we in samenwerking met Installatie Werken Zuid-Oost, Bouwmensen en SOML (VO) en Zuyd Hogeschool. Aankomende studenten (jongeren en volwassenen) kunnen hier oriënteren of om- en bijscholing ontvangen.

In bijlage V zijn daarnaast per opleiding opgenomen:

- het aantal gediplomeerden in schooljaar 2021-2022;
- het percentage gediplomeerde dat na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding en de instroom van nieuwe studenten in 2022-2023.

Zoals ook in de bijlage aangegeven baseren we onze keuze in de basis op de samenwerkingen die reeds bestaan. De resultaten in bijlage V zien we daarbij als een foto van de 0-meting, deze gegevens hebben niet tot andere inzichten geleid ten aanzien van de keuze voor de betreffende opleidingen.

Doelstelling 2.1 Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hen perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers, SBB en professionals van UWV en gemeenten is transparant welke bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo worden geboden door publieke en private mbo-opleiders.

Gilde heeft al vele jaren veel kennis en expertise op het gebied van doelmatigheid. Dit zorgt intern voor een goede basis van gesprekken en keuzes op dit vlak, maar zorgt ook dat experts van de instelling gevraagd worden op regionaal en landelijk niveau hierover mee te praten. Het leidt echter ook soms tot lastige keuzes die vaak niet makkelijk genomen worden. Gekeken naar externe factoren speelt de arbeidsmarkt uiteraard een grote rol. Bedreiging is voor Gilde op dit vlak heel concreet het niet meer beschikbaar gesteld krijgen van regionale data door DUO waar we dat jarenlang wel hebben gekregen. De data die landelijk beschikbaar wordt gesteld, zijn niet specifiek genoeg. Met betrekking tot LOB kennen we een veelheid van succesvolle initiatieven wat wellicht tot meer versnippering leidt dan wenselijk. Meer uitlijning en eenduidigheid is hierbij een kans. Hetzelfde geldt ten aanzien van de samenwerking in de regio.

Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio

Zoals aangegeven in het Jaarverslag 2022 en deels ook in de eindreview ten aanzien van de kwaliteitsgelden 2019-2022 maakt Gilde Opleidingen jaarlijks analyses in het kader van de macrodoelmatigheid. Zowel kwantitatieve en kwalitatieve analyses over studentenstromen als informatie op het gebied van economische- en arbeidsmarktontwikkelingen maken hiervan onderdeel uit. Aanvullend wordt informatie opgehaald bij onze stakeholders zoals SBB en regionale bedrijven en instellingen in onze Publiek-Private Samenwerkingsverbanden. Tot slot wordt ook gekeken naar de locaties en positionering van de opleidingen. Deze analyses spelen tevens een rol bij het concreet invulling geven aan onze strategische ambities.

In een jaarlijkse cyclus worden door de diensten en het Bestuursbureau samen met de vakscholen gesprekken gevoerd en wordt het handelingsperspectief geformuleerd. De analyses zoals bovenstaand beschreven vormen hier de basis voor. Uiteindelijk leidt dit tot het continueren, stoppen, starten of anders invullen/positioneren van opleidingen. Indien er wijzigingen plaatsvinden waarbij de wet- en regelgeving met betrekking tot de macrodoelmatigheid van toepassing is, worden deze conform wet- en regelgeving afgehandeld. Voorgenomen wijzigingen worden onderling gemeld en afgestemd in de Alliantie Overleg MBO Limburg met VISTA college en Yuverta.

In 2022 is met name het gesprek gevoerd over het aanbod van 2023-2024. Alle clusters hadden te maken met meer of minder ingrijpende wijzigingen in kwalificatiedossiers. Enkele kwalificatiedossiers zijn gesplitst. Dit heeft binnen het cluster Economie & Technologie gevolgen voor het aanbod en de positionering van de retailopleidingen. Enkele cross-overs zijn landelijk gestopt en kunnen worden voortgezet onder reeds bestaande opleidingen. Gilde Opleidingen wil, vanwege vraag vanuit de arbeidsmarkt, op de locatie Weert een breder aanbod niveau 2 opleidingen bewerkstelligen om zo in werknemers en in een maatschappelijke bijdrage voor de regio te kunnen voorzien. Daarnaast heeft er een flinke uitbreiding van het aantal certificaat-trajecten plaatsgevonden door het aanbieden van certificeerbare keuzedelen.

Kijken we naar het technische domein, bijvoorbeeld in Venlo, dan zien we een grotere afstroom richting de Brainportregio. Trekkers als ASML trekken uit een groter gebied studenten aan. Daarnaast is er fors geïnvesteerd in de Hightech campus, Brainport Industry Campus en Automotive campus. Regionale mkb-bedrijven zijn minder zichtbaar en hebben beperkte aantrekkingskracht, dit gecombineerd met de aantrekkingskracht van de 'grote stad' zorgt sinds een aantal jaren voor een versterkte afstroom richting de Brainport regio. Hierdoor komt de instroom en daarmee de bekostiging voor de regionale infrastructuur onder druk te staan en daarmee de regionale behoefte van de maakbedrijven. We zitten gevangen in de paradox. Géén aanbod in de regio betekent dat deze mkb-bedrijven niet optimaal benut worden. Terwijl de mkb-maakbedrijven in onze regio een sterke economische motor zijn. Macrodoelmatigheid en kansrijk opleiden gaat wat ons betreft ook over de vraag bedienen we naast het groot bedrijf ook het belangrijke mkb en wat is het ons waard om regionale (mkb-) voorzieningen overeind te houden.

De komende jaren werkt Gilde Opleidingen (en Fontys) in de regio samen met het technische (mkb-) bedrijfsleven om de technische opleidingsinfrastructuur overeind te houden. Echter het is van belang om hier ook de thema's krimp en aanzuigende werking in mee te nemen. Een gesprek dat wat ons betreft meer op de landelijke politieke agenda mag komen.

- In tabel 10 de instroomgegevens van de opleidingen relevant voor de maatschappelijke opgaves voor de regio op basis van de dataset van DUO, mei 2023.



Tabel 10: Instroomgegevens opleidingen maatschappelijke opgaves

. = Cijfer is onbekend, onbetrouwbaar of geheim

			Instroom studenten			
			2021-2022		2022-2023*	
			nieuw	switch	nieuw	switch
Woningbouw (o.b.v. Gebouwde omgeving)						
bc409		Middenkader bouw en infra	26	6	34	8
bc355		Timmeren	40	38	7	9
bc325		Metselen	7	5	14	0
bc312		Machinisten	12	9	6	5
bc406		Grond-, water- en wegenbouw	14	5	9	.
Klimaat en energie (o.b.v. CIVIL)						
bc328		Middenkader engineering	28	.	29	.
bc426		Elektrotechnische systemen en installaties	.	16	0	16
bc371		Elektrotechnische installaties	51	8	47	15
bc372		Werktuigkundige installaties (montage)	50	11	58	13
bc411		Service- en onderhoudstechniek	.	13	0	10
Onderwijs + Kinderopvang						
bc337		Pedagogisch werk	261	78	255	79
Zorg						
bc301		Dienstverlening	221	86	234	92
bc113		Mbo-Verpleegkundige	379	97	324	65
bc223		Verzorgende IG	259	78	216	75
bc173		Praktijkopleider	6	6	.	0
Veiligheid (o.b.v. aanvraag RIF veiligheid)						
bc165		Particuliere beveiliging	32	15	28	11
bc356		Publieke veiligheid	46	5	33	10
bc217		Veiligheid en vakmanschap	44	5	26	9
bc427		Leidinggeven op basis van vakmanschap	10	13	46	42
Digitale transitie						
bc425		Software development	50	5	36	21
bc303		IT systems and devices	38	16	47	20
bc080		ICT support	25	16	24	12

* = voorlopige cijfers

De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

Gilde Opleidingen hecht veel waarde aan loopbaanontwikkeling en begeleiding (LOB), maar kent ook nog de nodige uitdagingen op dit vlak. De arbeidsmarkt vraagt steeds meer om wendbare, flexibele beroepsbeoefenaars.

In de thema's persoonlijk en betrokken, toekomstgericht vakmanschap en verbinding met de professionele omgeving van de visie op leren van Gilde Opleidingen komt het loopbaanleren nadrukkelijk naar voren. De clusters hebben de afgelopen jaren naar eigen inzicht invulling gegeven aan de loopbaanontwikkeling en begeleiding (LOB) op basis van de vijf loopbaancompetenties. Hierdoor verschilt de uitgangssituatie tussen opleidingen. Om LOB te versterken en aan te laten sluiten bij de actuele ontwikkelingen is nu een traject in uitvoering dat in de loop van 2023 zal leiden tot een instellingsbrede vastgestelde visie en bijbehorende kwaliteitscriteria.

De samenwerking met toeleverende scholen, het hoger onderwijs en het (regionale) bedrijfsleven zorgt voor verankering van LOB in het onderwijs en in het kader van een leven lang ontwikkelen (LLO) voor diverse om- en bijscholingsmogelijkheden in diverse vakgebieden in alle sectoren. Hierbij is versnippering in verschillende initiatieven wel tekenend voor de huidige situatie.

Een nieuwe ontwikkeling binnen Gilde is dat bij de beleidvorming LOB en het vaststellen van de stappen voor de komende jaren de samenhang met het Alumnibeleid in wording en met LLO expliciet uitgangspunt is.

- De specifieke **vraag m.b.t. de begeleiding bij de keuze verder leren of gaan werken** was niet opgenomen in onze Onderwijsscan in 2022. We zullen hier bij de volgende afname zorg voor dragen. Om toch een beeld te geven een weergave van de historische data van de JOB.

Tabel 11: Studenttevredenheid t.a.v. begeleiding keuze verder leren/werk

	JOB 2016	JOB 2018	JOB 2020
	'Ben je tevreden over de begeleiding bij beroepskeuze of keuze voor een vervolgopleiding?' Score goed of heel goed		'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?' Score goed of heel goed
Instelling	38%	44%	31%
Entree	54%	56%	64%
Niveau 2	45%	47%	45%
Niveau 3	41%	46%	32%
Niveau 4	34%	42%	26%

De resultaten geven door de jaren heen een wisselend beeld met verschillen tussen de niveaus. Waarbij wel de kanttekening dat de vraagstelling van de JOB uit 2020 een andere is dan de JOB-metingen uit de jaren ervoor. Desondanks geeft het wel een beeld van de tevredenheid op dat vlak. De resultaten laten zien dat nog groei mogelijk, dan wel nodig is. Ook in de gesprekken met medewerkers kwam LOB als aandachtspunt naar voren, met name de positionering binnen het curriculum en de werkverdeling. Door de diversiteit aan aanpakken is niet geborgd dat in alle gevallen individuele opleidingsdoelstellingen van een student in gelijke mate onderzocht en/of aan de orde gesteld wordt.

De herkenbaarheid van LOB als "vak" door studenten, zeker in het geval van integratie met andere vakken is een uitdaging. Dit kwam ook ter sprake in het overleg met de Studentenraad. Het hanteren van verschillende termen voor LOB kan hierbij tevens een rol spelen en is een aandachtspunt, ook bij het naderhand bevragen van studenten.

LOB is ons inziens voor alle studenten van belang, het gaat om een goede loopbaan en goede keuze door de student. We streven in die zin naar gelijke kwaliteit van LOB voor alle studenten en niet met name voor de opleidingen die relevant zijn voor de maatschappelijke opgaves. Wel hebben we zowel tijdens de LOB als bij de voorlichting aandacht voor de maatschappelijke opgaves en de verschillende factoren waar je je keuze op kunt baseren. Dat willen we meegeven aan de studenten, een focus op leven lang ontwikkelen, flexibele mentaliteit en wendbaarheid.

Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen

Zoals beschreven in het jaarverslag van 2022 is de vernieuwde aanpak op voorlichtings- en studiekeuzeactiviteiten verder ontwikkeld. Dit resulteert in een aanpak die gericht is op de studiekeuzer, met als uitgangspunt dat elke studiekeuzer op een door hem/haar gewenst moment in het studiejaar, gebruik kan maken van een aanbod aan informatie- en oriëntatieactiviteiten.

In 2022 zijn in totaal 650 informatieavonden aangeboden, vanuit alle opleidingsrichtingen. Daarnaast hebben we X-periences ingezet en een online open dag. Tijdens een X-perience kunnen toekomstige studenten kijken, ruiken én proeven van verschillende opleidingen. Door mee te doen aan allerlei workshops beleven ze het echte werk op een van onze locaties.

Tijdens al deze voorlichtingsactiviteiten is samenwerking met het bedrijfsleven een mogelijkheid en wordt hier naar inzicht van de opleiding invulling aan gegeven.

Vanuit het Loopbaancentrum worden daarnaast gerichte activiteiten in het vo aangeboden, zoals de workshop 'Help mijn kind moet kiezen' en de workshop 'Een studiekeuze maken'. Ruim 60% van de studiekeuzers maakt voorafgaand aan de aanmelding voor een opleiding gebruik van deze oriëntatiemomenten. Tijdens deze activiteiten kunnen ook ouders zich bewust worden van de verschillende factoren waar de keuze op gebaseerd kan worden, keuze vanuit intrinsieke motivatie, maar ook keuze voor kansrijke opleidingen.

Tevens is er aandacht voor dit thema in de verschillende Publiek-Private Samenwerkingsverbanden waar Gilde Opleidingen aan deelneemt.

Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers

Gilde Opleidingen kent diverse programma's en initiatieven die studenten begeleiden in het maken van de juiste studiekeuze: Gilde Match, Pitstop mbo en de onderwijsrouten (in het kader van de Wet Inburgering 2021) zijn hier enkele voorbeelden van. Naast het ondersteunen in het maken van de juiste studiekeuze richten deze programma's zich op de persoonlijke ontwikkeling, het persoonlijk leiderschap en de leervaardigheden van de studenten.

Buiten deze programma's en initiatieven is er een landelijke trend zichtbaar op niveau 2 om studenten binnen een breed dossier op te leiden. Een ontwikkeling welke ook binnen de clusters bij Gilde Opleidingen speelt en diverse raakvlakken kent met bovengenoemde programma's.

Vanuit de behoefte uit de organisatie aan afstemming van deze diverse programma's om zodoende de kracht van de programma's te kunnen versterken en zowel in- als extern een duidelijk beeld neer te kunnen zetten is najaar 2022 een project gestart dat moet leiden tot een integrale gemeenschappelijk aanpak vanuit eenzelfde visie. De bedoeling is dat een deel van bovengenoemde programma's opgaat in één programma dat meer samenhangend wordt vormgegeven en effectiever op het regulier onderwijs aansluit. De start is voorzien schooljaar 2023-2024 onder de noemer 'Mijn Tussenjaar MBO'.

De landelijke ontwikkelingen met betrekking tot het experiment oriëntatieprogramma's worden gevolgd en indien we meerwaarde zien vanuit onze eigen programma's, zullen we zeker aanhaken.

Samenvattend

Een toegankelijk en flexibel aanbod behoort eveneens tot de focus in het kader van onze kernuitdagingen. Aan een toegankelijk en flexibel aanbod wordt gewerkt middels de onderwijsvernieuwing, implementatie van de visie op leren, het start echter bij het bepalen van een kansrijk aanbod. In dit kader trekt Gilde de lijn op het gebied van macrodoelmatigheid, zoals hierboven beschreven, verder door. Hierbij kennen we wel de uitdaging dat de gegevens zoals eerder verstrekt door DUO niet meer ter beschikking worden gesteld en ons dat minder goed in staat stelt gerichte analyses te maken. Dit is reeds meerdere malen besproken met DUO en OCW. Op alle thema's binnen deze doelstelling is een bestaande basis aanwezig, maar is in de organisatie ook reeds geconcludeerd dat het tijd is voor doorontwikkeling, dan wel herijking, uitlijning. Ook met het toeleverend onderwijs. Deze processen zijn reeds in gang gezet zowel voor doelmatigheid waar we ons als organisatie op blijven professionaliseren, maar ook voor LOB en oriëntatieprogramma's met meer instellingsbrede uitlijning. Zoals beschreven rekenen we LOB tot de kernuitdagingen van onze organisatie. Bovenstaande analyse laat zien dat we op dat vlak zeker nog stappen kunnen en moeten zetten. Met het traject dat reeds gestart is, is een eerste aanzet gedaan om de doelstellingen op dit vlak te kunnen bereiken.

Doelstelling 2.2 Studenten in het mbo krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student. We bannen stagediscriminatie uit en studenten krijgen een passende vergoeding.

Na de centralisatie van de Bureaus Werk & Stage in 2020 is volop ingezet op optimalisatie van de bpv-processen. Bij interne overleggen t.b.v. het opstellen van deze nieuwe Kwaliteitsagenda wordt Bureau Werk & Stage, in de huidige vorm, als sterkte benoemd. Mooie resultaten zijn er al bereikt, verbetering is ook nog mogelijk. Onduidelijkheid in de rolverdeling tussen verschillende geledingen wordt door collega's als zwakte ervaren.

Als organisatie hebben we nog stappen te zetten ten aanzien van de processen m.b.t. het melden van stagediscriminatie. We onderkennen het gegeven dat het feit dat centraal weinig meldingen bekend zijn niet wil aangeven dat het niet voorkomt. Vandaar dat ook binnen Gilde in samenwerking met onder andere SBB eerste stappen op dit vlak genomen worden. Medewerkers hebben zorgen over het realiseren van de landelijke doelstellingen m.b.t. de passende stagevergoeding voor alle studenten.

Visie en beleid binnen de instelling over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie

Gilde Opleidingen heeft als standpunt geformuleerd dat stagediscriminatie niet geaccepteerd wordt. We hebben nog geen beleid geformuleerd. Gezien de landelijke gegevens vinden wij het wel belangrijk dat beleid ontwikkeld wordt. We hebben bekendheid gegeven aan het meldpunt van SBB.

Handelingsperspectief van onderwijsprofessionals (stagecoördinatoren, bpv-begeleiders, docenten) bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie

Het handelingsperspectief van onze onderwijsprofessionals op het thema stagediscriminatie is niet inzichtelijk. In het verlengde van de ontwikkeling van visie en beleid zal ook het handelingsperspectief meegenomen worden.

Mogelijkheden tot het melden van stagediscriminatie

Studenten hebben de mogelijkheid tot het doen van een online veiligheidsmelding of incidentregistratie. In het online formulier is in de categorie sociale veiligheid de optie 'ongewenst gedrag of grensoverschrijdend gedrag (bijv. bedreiging, intimidatie, discriminatie of uitsluiten, agressie, verboden middelen, radicalisering, ongewenst bezoek in en rond de school, seksuele intimidatie, seksueel misbruik)' opgenomen. Stagediscriminatie staat hier niet expliciet bij vermeld; het online formulier zal hiertoe aangepast worden teneinde meldingen in de toekomst te kunnen volgen.

→ **Indicator meldingen** volgt op later moment. Gilde conformeert zich hieraan en geeft eventuele meldingen door aan SBB.

Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden

In het verlengde van de ontwikkeling van visie en beleid zal ook een procedure gericht op opvolging van meldingen en ondersteuningssystematiek voor studenten ingericht worden.

Tot nu toe zijn meldingen niet centraal geregistreerd. In gesprek met medewerkers werd duidelijk dat voorvallen van stagediscriminatie in de afgelopen jaren ook wel door een team zelf opgepakt zijn en deze niet centraal gemeld zijn. Bewustwording en kennis van de procedure is dus een belangrijk aandachtspunt.

Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling

Sinds 2022 neemt Gilde de Onderwijsscan af in plaats van deelname aan de JOB. Niet wetend dat specifieke vragen in de regeling kwaliteitsgelden 2024-2027 zouden worden opgenomen brengt dit ons nu in de situatie dat we bepaalde informatie niet beschikbaar hebben.

Bij de volgende afname van de onderwijsscan in 2024 zullen we deze vragen toevoegen. Voor nu geven we een beeld vanuit de historische data over het percentage studenten dat tevreden is over de stagebegeleiding.

Tabel 12: Studenttevredenheid begeleiding bpv

Tevredenheid over begeleiding school				
	JOB 2016	JOB 2018	JOB 2020	Onderwijsscan 2022
	Ben je tevreden over de begeleiding door school tijdens je stage?		Wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	'Ik word door school goed begeleid tijdens mijn bpv'
	Score tevreden of heel tevreden		score goed of heel goed	
bol	49%	47%	40%	2,7 op vierpuntschaal
Tevredenheid over begeleiding leerbedrijf				
	Ben je tevreden over de begeleiding door het leerbedrijf tijdens je stage/bpv?		Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv	Niet opgenomen
	Score tevreden of heel tevreden		score goed of heel goed	
bol	69%	68%	66%	-
	Ben je tevreden over de begeleiding van het leerbedrijf op je werkplek?		Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt? (alleen bbl) score goed of heel goed	Niet opgenomen
	Score tevreden of heel tevreden			
bbl	69%	71%	66%	-

De wisselingen in vraagstelling en meetinstrument maken vergelijkingen lastig, maar de resultaten in tabel 12 laten in ieder geval zien dat er ruimte voor verbetering is en bij de bol de begeleiding vanuit het bedrijf hoger scoort dan de begeleiding door school.

De afgelopen jaren is overigens na de structuurwijziging volop ingezet op optimalisatie van de bpv-processen, het in gebruik nemen van B3net (software ter ondersteuning van o.a. stageplanning) is hier onderdeel van. In kwalitatieve terugkoppelingen intern lijkt dit zijn vruchten af te werpen. We hebben echter nog geen kwantitatieve data die dit onderschrijven. In de komende jaren zou die stijgende lijn zichtbaar moeten worden. De voorbereiding op de stage door school heeft hier eveneens de aandacht.

Op het gebied van matching is de huidige situatie wisselend. Bij Zorg en Welzijn vindt algemeen matching plaats door Bureau Werk & Stage, in samenspraak met het aanspreekpunt bpv. Uitzondering is dat bij de opleiding Social work de student zelf zoekt naar een geschikte plek. Bij zowel Wellness & Beauty als bij Hospitality en Travel & Leisure zoekt de student zelf een plek in samenspraak met / met ondersteuning door het aanspreekpunt bpv. Voor de studenten van het cluster Techniek wordt de match gemaakt door Bureau Werk & Stage en bij het cluster Economie zoeken de studenten zelf, maar vindt de definitieve match plaats door het aanspreekpunt bpv.

De ontwikkeling van de samenwerking met SBB in de afgelopen jaren brengen we in dit kader ook graag naar voren. Deze samenwerking is cruciaal geweest in de wijze waarop we in de coronaperiode de uitdagingen op het vlak van bpv hebben opgepakt, maar zal ook de komende jaren een belangrijke rol spelen bij het verwezenlijken van de doelstellingen m.b.t. o.a. de bpv. Globaal is de overlegstructuur als volgt weergegeven:

- 3x per jaar strategisch overleg met MT Gilde en SBB
- 2x per jaar overleg bpv coördinatoren en adviseurs SBB
- 1x per 2 maanden overleg teamleider studentzaken (waar Bureau Werk & Stage onder valt) en de contactpersoon van SBB voor Gilde
- Overleggen branche-adviseur op de locaties van Gilde. Dit gebeurt afhankelijk van de contacten en van wat op dat moment nodig is voor de teams.

Samenvattend

Ondanks de intensieve samenwerking met het bedrijfsleven en (zorg)instellingen zijn er nog uitdagingen in het verbeteren van de stage-ervaringen door studenten. Dit richt zich op voorbereiding op de stage, begeleiding tijdens de stage en de afstemming tussen school en leerbedrijf. Gilde Opleidingen, SBB en de leerbedrijven hebben hier nauw contact over in de regio waarbij de gesprekken ook al tot implementatie van verbeterpunten hebben geleid. Ook heeft dit de aandacht van de Studentenraad; zij verzoeken expliciet tot actie op een betere begeleiding van de bpv door zowel school als het leerbedrijf. Eerste stappen zijn gezet om te komen tot beleid m.b.t. stagediscriminatie en de implementatie daarvan binnen de organisatie. Dit laatste maakt tevens onderdeel uit van onze kernuitdaging ten aanzien van zorg voor de student, kansengelijkheid.



Doelstelling 2.3

De mbo-sector draagt bij aan het (op maat, modulair en via bbl) bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden. Met specifieke aandacht voor de bij- en omscholing in het kader van de maatschappelijke opgaven (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en digitalisering (waar maatschappelijk relevant). En met specifieke aandacht voor mogelijkheden voor scholing via praktijkleren in het mbo voor mensen, die om verschillende redenen aan de kant staan en niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn. Werkgevers, mbo-scholen en SBB maken hier samen afspraken over met benutting van de subsidieregeling praktijkleren. Ook werken mbo-scholen en werkgevers samen in de LLO-katalysator.

Reeds in de vorige Kwaliteitsagenda was de ontwikkeling van LLO een doelstelling van Gilde Opleidingen. We hebben op dat gebied in de laatste jaren goede resultaten bereikt. Om uitvoering te kunnen geven aan de ambities op dit vlak is een aantal jaren geleden Gilde Bedrijfsopleidingen (GBO) ingericht. GBO dient als vliegwiel en intern kennisplatform voor het invullen van de ambities ten aanzien van Leven Lang Ontwikkelen in samenwerking met de clusters en externe partners. Daarnaast wordt er vanuit de clusters op nagenoeg alle opleidingsdomeinen samen gewerkt in Publiek-Private Samenwerkingsverbanden. Binnen deze PPS-en verkennen we samen de vraag voor nu en in de toekomst en is het in co-creatie ontwikkelen van opleidingen, modules en trainingen voor jongeren en volwassenen een centraal onderdeel (zie bijlage III). In dat opzicht starten we deze agenda vanuit een stevig fundament met veel goede voorbeelden waar we gebruik van kunnen maken. De interne uitlijning tussen GBO en zowel het reguliere onderwijs als de rest van de organisatie verloopt steeds beter waarbij voortdurend oog is voor verdere verbetering. Het niet voldoende inzichtelijk zijn en zichtbaar zijn van het aanbod op dit vlak wordt als bedreiging ervaren. Hier liggen ook kansen. Het gebruik maken van leeroverzicht.nl wordt als voordeel ervaren ten opzichte van het gebruik van talloze losse platforms.

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

GBO realiseert en onderhoudt een triple helix netwerk gericht op het in de markt houden, zetten en uitvoeren van LLO-activiteiten (één van de basisuitgangspunten GBO). Het standaard aanbod is gegroeid tot 136 opleidingen en trainingen met een spreiding over de domeinen waarin Gilde Opleidingen actief is passend bij de regionale vraag. In maatwerkvraagstukken van bedrijven/(zorg)instellingen en individuen is de opleidingsadviseur de schakel tussen vrager en uitvoerder (onderwijsteams / PPS).

Vraagstukken kunnen via verschillende wegen bij ons terecht komen:

- GBO onderhoudt het contact met name door de inzet van de opleidingsadviseurs die de branches bedienen. Via dit persoonlijk contact komen de meeste vragen binnen.
- Daarnaast heeft iedere opleidingsadviseur ook een extra rol in de regio bij de publieke partners. Zo is een opleidingsadviseur verbonden aan de Leerwerkloketten en onderhouden de adviseurs de contacten met UWV. Via deze wegen komen de individuele vragen binnen.
- Via (Publiek-Private) samenwerkingsverbanden met organisaties sluiten we aan bij acute vragen uit die betreffende branche (bijvoorbeeld bij de tekorten in de zorg, op welke wijze kunnen we opleiden aantrekkelijk houden, hoe kunnen we bijdragen aan een beter leerklimaat) en ontwikkelen we in co-creatie (modulair) onderwijs: opleidingen, trainingen en cursussen.
- Overige aanvragen komen binnen via indirecte verkoopkanalen zoals een website, het klantencontactcentrum van Gilde Opleidingen of een Bureau Werk & Stage.
- Daarnaast zijn er studenten die instromen en al opleidingen gedaan hebben en vanuit die situatie vragen naar maatwerk. Dit kunnen ook studenten betreffen die doorstromen van het ene niveau naar het andere.
- Tot slot is Gilde aangesloten bij de LLO Katalysator waar Maastricht University de lead heeft genomen. Hierbij wordt dankbaar gebruik gemaakt van alle kennis in het mbo, de PPS-en en branches als het gaat over de kennis en verbondenheid met het werkveld. Wat ons betreft zou ook daar meer aandacht voor mogen ten opzichte van met name omvangrijke studies over veranderende beroepen.

Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (bbl, certificaten, praktijkverklaringen)

→ Tabel 13: Beschrijving aanbod maatwerkopleidingen

→ Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar	Voorbeelden
<p>Binnen alle domeinen en leerwegen zijn deze beschikbaar (met name bbl en derde leerweg). Zorg, welzijn en techniek zijn de grootste met betrekking tot maatwerk trajecten.</p> <p>Op dit moment bieden we vanuit Gilde Bedrijfsopleidingen in samenwerking met onze partners meer dan 130 verschillende opleidingen en trainingen aan van BBL en trajecten praktijkverklaring tot eendaagse trainingen en met spreiding over de verschillende domeinen waarin Gilde actief is. Het aanbod van GBO is continue in ontwikkeling en ook groeiende. We blijven m.n. inzetten op groei in het aanbod van mbo-certificaten en gecertificeerde keuzedelen om de bij-, om- en opscholing kortcyclisch te houden en ook van civiele waarde te voorzien.</p> <p>Naast dit standaard aanbod zien we dat de meeste vraagstukken maatwerk vragen op basis van de wensen en behoefte van bedrijven en individuen. In deze maatwerkvraagstukken is de rol van de opleidingsadviseur als schakel tussen de vrager (bedrijf of individu) en de uitvoerder (onderwijsteams) cruciaal. We zien dat deze samenwerking tussen onderwijsteams en GBO goed en snel verloopt.</p>	<p>In ons CRM systeem hebben we een totaaloverzicht van alle maatwerktrajecten beschikbaar. Hierbij is zowel inzichtelijk binnen welk cluster een traject wordt uitgevoerd als welke soort traject het betreft.</p> <p>De verschillende soorten trajecten zijn in deze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AMN (advies voor plaatsing) • Extra BOT-tijd • Geaccrediteerde training • Gecertificeerd keuzedeel • Mbo-certificaat keuzedeel • Onderwijsroute (Intake) • Onderwijsroute (verzilvering) • Opleiding bbl • Training
→ Voor welke doelgroepen zijn maatwerkopleidingen beschikbaar	Voorbeelden
<p>In principe voor iedereen met een opleidingsvraag; dat kan vanuit een individu zijn maar ook via een bedrijf.</p> <p>Het kan zowel het initieel als post-initieel onderwijs betreffen. Het maatwerk zoals bedoeld bij deze doelstelling is met name het maatwerk voor de volwassen deelnemer in het kader van LLO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zij-instromers die een andere loopbaan ambiëren waarbij een switch van branches aan de orde is, omscholing. • Werkenden die verdieping/verbreding willen in hun huidige functie (gelijk niveau). • Werkenden die bijscholing willen (hoger niveau). • Mensen die hun werkervaring willen verzilveren (via de onderwijsroute). <p>Bovenstaande voorbeelden kunnen individueel maar ook groepsgewijs vanuit een bedrijf geïnitieerd worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor mensen die (niet duurzaam) aan het werk zijn en een certificaat- of diplomagericht traject momenteel niet haalbaar is kennen we de praktijkverklaring. Sinds 2019 werden 180 trajecten uitgevoerd in 23 verschillende crebo's op zowel niveau 1 als 2.

<p>...> Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties, etc.)</p>	<p>Voorbeelden</p>
<p>Op al de genoemde vlakken wordt door Gilde maatwerk geboden. Dus verkorting van opleiding voor relevante ervaring (zorg en welzijn), aanbieden van de onderwijsroute (zorg en welzijn), flexibele instroom (zorg en welzijn), opleidingen op bedrijfslocaties (zorg en welzijn, techniek).</p>	<p>Ter illustratie enkele voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor bedrijven als Rockwool en Canon bieden we bedrijfstrajecten op bedrijfslocaties. Hierbij wordt nieuw personeel gekwalificeerd en huidig personeel bij- en/of omgeschoold. • Bij een VVT instelling (zorg) verzorgen we een aantal hybride leer/werkplekken om meer verbinding tussen werkplek en school te laten realiseren. Het betreft veelal nieuwe studenten, vaak zij-instromers. • Door bedrijven kan bij een scholingstraject een plaatsingsadvies bbl aangevraagd worden. Dit wordt bij alle maatwerktrajecten aangeboden. Op basis van het advies wordt op maat het traject vormgegeven, dit kan verkorting opleveren. • Samen met het werkveld is een traject ontwikkeld waar certificaten aan gekoppeld zijn voor de functie van Welzijnsverzorgende. Een specifieke functie binnen het betreffende bedrijf. Zowel Gilde als het bedrijf nemen een deel van de uitvoering voor hun rekening. Ontstaan vanuit de ervaring dat in de praktijk een te grote afstand ervaren wordt tussen niveau 2 en niveau 3. • Trajecten gericht op de BIG herregistraties. • Flexibele instroom wordt steeds meer de norm, niet alleen voor de maatwerktrajecten.

Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diplomagericht aanbod)

Voor de uitvoering van het aanbod zijn de onderwijsteams van Gilde Opleidingen partner van GBO. Zoals eerder gesteld lukt dat steeds beter. Om echter goed in te kunnen spelen op fluctuaties in de vraag en omdat we niet alle expertise in huis hebben, is vanuit GBO ook de samenwerking opgezocht met een aantal partners die bijdragen aan de realisatie van onze doelstelling (integraal opleidingspartner in de regio). De huidige partners zijn o.a.:

- **Technicom:** samen met Technicom leiden we op dit moment jaarlijks 150-200 bbl-ers op maat op in de procestechniek. Tevens zijn we in 2023 gestart met het samen aanbieden van mbo certificerende trajecten. Deze samenwerking is in 2021 gestart en kent nog voldoende ruimte om te groeien in aantallen en aanbod. In september 2023 wordt de samenwerking verlengd.
- **Werkvloer BV (BWORKS):** samen met Werkvloer BV leiden we op dit moment 25 bbl-ers op maat op in de schoonmaakbranche. Deze samenwerking loopt medio 2023 ten einde en wordt naar alle waarschijnlijkheid niet verlengd.
- **Vervoerscollege:** in samenwerking met het Vervoerscollege leiden we op in de logistiek. Het betreft de opleidingen Logistiek Medewerker, Logistiek Teamleider en Chauffeur Wegvervoer. Momenteel zijn er 25 aanmeldingen voor de nieuwe structuur.
- **MBO.nl:** begin 2021 zijn we een samenwerking aangegaan met NCOI en 6 andere ROC's verdeeld over het land (onder de vlag van MBO.nl) om daarmee de B2C markt meer te kunnen ontginnen en daarnaast ook samen landelijke partijen te kunnen bedienen. Deze samenwerking bevindt zich nog in de beginfase en we moeten nog ontdekken of het potentieel er ook echt uit gaat komen.
- **GBT:** in samenwerking met GBT leiden we met name bbl-ers op in de maakindustrie, waarbij wij de uitvoering ter hand nemen en GBT vooral acquisitie en werving voor haar rekening neemt. Deze samenwerking staat op dit moment op een laag pitje en zal dus ook op korte termijn herijkt worden.

Daarnaast werken we vanuit de onderwijsclusters samen met branche gerelateerde opleidingsbedrijven/stichtingen als Installatie Werken Zuid-Oost, Bouwmensen, Stichting Hout & Meubel, Proces & Maintenance Limburg, Zorg aan Zet, etc. Hiermee hebben we Publiek-Private Samenwerkingsverbanden gevormd. Samen ontwikkelen we in co-creatie onderwijs, delen we kennis, expertise en faciliteiten en vormen we een kennisplatform.

GBO werkt continue aan het verbeteren van de samenwerking met deze partners en blijven tevens alert welke partners toegevoegd/afgestoten moeten worden om onze doelstellingen te bereiken.

Naast de bovenstaande veelal private opleidingspartners werken we waar mogelijk en waar van toegevoegde waarde ook samen met publieke mbo-instellingen. Dat gebeurt met een formeel karakter onder andere binnen de samenwerking van MBO.nl en Limburg Leert, maar daarnaast ook op een informele manier met VISTA college (bijv. kennisdeling, STAP, bedienen Limburgse werkgevers, lobby richting provincie en sociaal domein, traject kind-professional), zijn we aangesloten met het Kennispunt LLO/MBO raad en zijn er bijvoorbeeld ook individuele linken met collega instellingen (bijv. MBO Utrecht, Graafschap College en Da Vinci College).

Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

Gilde Opleidingen is actief partner en medebestuurder in het RMT en de Leerwerkloketten Noord- en Midden-Limburg vanaf het eerste uur. Daarmee draagt Gilde er aan bij om, binnen een netwerk van werkplekken en opleiders, met onze specialistische kennis iedereen verder te helpen met zijn loopbaan.

Samenvattend

Toegankelijk en flexibel LLO-aanbod heeft voor ons de aandacht vanuit de kernuitdaging op het vlak van de krimp en bijbehorende vraagstukken, maar ook als kerntaak van het mbo. Gilde Opleidingen heeft hier de afgelopen jaren flink in geïnvesteerd en de resultaten zijn daar ook naar. Zowel in aanbod als procesmatig hebben we een groei doorgemaakt. Verdere ontwikkeling is echter nodig, ons inziens, om een antwoord te hebben op de huidige en toekomstige uitdagingen en om de (strategische) doelstellingen op dit vlak waar te kunnen maken.

2.3 Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Doelstelling 3.1

We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen (en burgerschap, zie 3.2) geven versterkt wordt.

Met een herijkt taal- en rekenbeleid dat de komende jaren geïmplementeerd wordt en een Taalschool als vaste voorziening voor extra ondersteuning en begeleiding heeft Gilde Opleidingen een sterke basis voor de toekomst gelegd. We kunnen nog versterken op het gebied van professionalisering en doorontwikkeling van maatwerk.

Het lage taalniveau van bepaalde (groepen) studenten bij instroom vormt een bedreiging, een risico. Dat geldt eveneens voor de huidige arbeidsmarkt die maakt dat het voor studenten momenteel aantrekkelijk is om (ongediplomeerd) te gaan werken en dat Engels steeds meer als voertaal geaccepteerd wordt. Kansen worden ook gezien door studenten nog meer op niveau te kunnen bedienen door verdere professionalisering.

Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen

→ Tabel 14: Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)

Opleidingsniveau	Examen-niveau	Aantal gediplomeerden examenniveau behaald			Aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
		2019/'20	2020/'21	2021/'22	2019/'20	2020/'21	2021/'22
Nederlands (IE)							
Niveau 2	Ne 2f	573	703	584	96%	98%	97%
Niveau 3	Ne 2f	751	739	553	98%	99%	96%
	Ne 3f	37	.	.	88%	.	.
Niveau 4	Ne 3f	1272	1268	1270	98%	99%	98%
Nederlands (CE)							
Niveau 2	Ne 2f	533	614	518	89%	85%	86%
Niveau 3	Ne 2f	735	723	544	96%	97%	95%
	Ne 3f	24	23	48	57%	55%	65%
Niveau 4	Ne 3f	994	977	929	77%	76%	72%
Rekenen (CE)							
Niveau 2	Re 2f	199	238	223	35%	33%	37%
Niveau 3	Re 2f	466	462	373	62%	62%	62%
	Re 3f	25	25	26	64%	56%	47%
Niveau 4	Re 3f	553	501	490	43%	39%	37%

In bovenstaande resultaten valt met name het verschil op in de resultaten tussen Nederlands niveau 2f en niveau 3f. We herkennen dit ook in de signalen die onderwijsteams afgeven ten aanzien van het doorstromen van studenten en de uitdagingen die dit met zich meebrengt. Het behalen van het rekenniveau vormt momenteel nog een grotere uitdaging dan Nederlands. Dit is eerder intern vastgesteld en heeft dan ook geleid tot het uitbreiden van het aanbod van de Taalschool met extra ondersteuning op het gebied van rekenen.

Gekeken naar de resultaten op de centrale examens scoort Gilde Opleidingen al jaren rond het landelijk gemiddelde. Dus landelijk gezien presteren we niet slecht, maar blijven we het wel in perspectief plaatsen aangezien het landelijk gemiddelde om en nabij de voldoende is.

Omdat lange tijd de veronderstelling was dat we de data m.b.t. Nederlands en rekenen niet tijdig via DUO zouden ontvangen hadden we reeds de interne gegevens verzameld. Onderstaand de weergave daarvan. Voor wat betreft de gegevens over de instellingsexamens is het verschil wel dat we die op cohortniveau opgenomen hebben en we niet de uitsplitsing naar opleidingsniveau hebben gemaakt. De resultaten geven echter geen ander beeld dan de gegevens die via DUO beschikbaar zijn gesteld.

Alle gegevens laten een redelijk stabiel beeld zien over de afgelopen jaren. Een extra impuls via doelstelling 3.1 van de werkagenda onderschrijven we dan ook om een volgende stap te kunnen zetten.

Tabel 15: Interne gegevens resultaten Nederlands en rekenen:

Examenniveau	Aantal geëxamineerden schooljaar			Aandeel 5,5 of hoger		
	2019/'20	2020/'21	2021/'22	2019/'20	2020/'21	2021/'22
Ne (CE)						
Ne 2f	1290	2079	1547	83%	78%	79%
Ne 3f	1904	2265	1923	63%	62%	56%
Rekenen (CE)						
Re 2f	1211	2102	1564	45%	46%	46%
Re 3f	1125	2513	1982	35%	33%	26%

Examenniveau	Aandeel 5,5 of hoger per cohort		
	2019/'20	2020/'21	2021/'22
Ne (IE)			
Ne 2f	96%	96%	93%
Ne 3f	96%	94%	88%

Behoeftte aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten voor verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen

Vanuit de behoefte aan extra ondersteuning op het vlak van Nederlands zijn een aantal jaren geleden de Taalschool en Zomerschool ontstaan. Dit is mede vanuit de vorige regeling kwaliteitsgelden gefinancierd en ook beschreven in de rapportages. Inmiddels is rekenen toegevoegd aan de Taalschool.

Aan de Zomerschool nemen met name anderstaligen deel die op deze wijze ondersteund worden om na de zomer een betere start in hun mbo-opleiding te kunnen maken. De activiteiten vanuit zowel de Taalschool als de Zomerschool staan ter beschikking van alle studenten binnen Gilde die daar behoefte aan hebben.

De deelname aan zowel de Taalschool als de Zomerschool zijn de afgelopen jaren gestaag toegenomen tot momenteel gemiddeld een 100 studenten per jaar aan de Zomerschool en 500 studenten aan de Taalschool.

Het taalniveau van studenten speelt een belangrijke rol bij de doorstroom naar een hoger niveau in die zin dat de laatste jaren de dilemma's voor onderwijsteams lijken te zijn toegenomen. Dit baseren we niet op harde gegevens, maar op signalen die intern worden afgegeven. Met name een te laag taalniveau bij doorstroom van entree naar niveau 2 maar ook bij doorstroom van bijvoorbeeld niveau 2 naar niveau 4 worden vaak benoemd. Studenten zijn soms cognitief sterk maar beschikken over beperkte en onvoldoende taalvaardigheid. Tevens speelt het verschil tussen technisch taalvaardig zijn en functioneel taalvaardig zijn een rol.

Tevens is de beleving dat door de Coronapandemie studenten met een lager niveau instromen, we hebben echter (nog) geen harde gegevens ter beschikking die dit onderschrijven specifiek voor Gilde. Wel weten we vanuit gegevens vanuit het De Staat van het Onderwijs 2022 ten aanzien van de leerlingen dat:

- de gemiddelde lees- en rekenvaardigheid van onderbouwleerlingen in 2020-2021 is gedaald ten opzichte van 2018-2019
- meer leerlingen bleven zitten
- de slagingspercentages hoger dan gebruikelijk waren de afgelopen jaren.

De OR heeft aanvullend op dit thema onder de aandacht gebracht dat het van belang is het onderwijs en alle benodigde materialen en documenten taalbewust vorm te geven. Passend bij het niveau van de doelgroep. Dit zal als instellingsbreed aandachtspunt meegenomen worden bij de implementatie van het herziene taalbeleid.

Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen

- In de onderwijsscan, die wij in 2022 hebben afgenomen, waren vragen met betrekking tot de tevredenheid over de lessen Nederlands en rekenen niet opgenomen. We weten echter, onder andere uit gesprekken met de Studentenraad en medewerkers, dat de tevredenheid nog steeds wisselend is. Dat onderschrijft het beeld die de oudere resultaten laten zien. We zullen deze specifieke vragen laten toevoegen aan de Onderwijsscan voor de eerstvolgende afname in 2024.

Tabel 16: Studenttevredenheid t.a.v. lessen Nederlands en rekenen

Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt	
JOB 2018	JOB 2020
41%	37%
Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt	
JOB 2018	JOB 2020
42%	35%

Specifiek met betrekking tot tevredenheid over de Taalschool als extra voorziening hebben we wel gegevens beschikbaar zoals ook aangegeven in de eindreview van de kwaliteitsegelden 2019-2022. In de afgelopen jaren zien we hier voortdurend een zeer hoge tevredenheid.

Profiel van docenten Nederlands en rekenen. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid

Docenten moeten voldoen aan de bekwaamheidseisen o.a. door lesbevoegdheid aan te tonen. Voor Nederlands wordt deze bevoegdheid gespecificeerd tot 2e graad lerarenopleiding Nederlands; voor rekenen is er geen aantoonbare specificatie. Tevens biedt Gilde docenten trainingen aan hoe om te gaan met anderstaligen in de klas.

Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen en Nederlands

In de voorgaande jaren lag de focus voor wat betreft Gildebrede afspraken m.b.t. taal en rekenen met name op een urennorm. Naar aanleiding van onder andere de visie op leren is een traject richting herijking van het taal- en rekenbeleid in gang gezet dat geleid heeft tot een concept dat op korte termijn vastgesteld zal worden.

Hoewel het beleid in de loop van 2023 definitief vastgesteld wordt sluit het aan bij de lijn die in de clusters reeds in gang is gezet richting meer verbinding met de beroepscontext.

Samenvattend

Zoals beschreven kunnen we verder bouwen op een basisstructuur die staat. Zeker de ontwikkeling van de Taalschool is, zoals beschreven in de eindreview, een troespunt uit de resultaten van de vorige Kwaliteitsagenda. Door middel van professionalisering, bekwaamheidseisen rekendocenten, verdere integratie in de beroepscontext, afstemming en doorontwikkeling met regionale taal- en onderwijspartners en een breder beleid is het streven verdere stappen te zetten en de kwaliteit en tevredenheid te laten toenemen zowel met betrekking tot het reguliere onderwijs als met betrekking tot het benutten van de extra voorziening, de Taalschool. De huidige scores rond het landelijk gemiddelde en de signalen met betrekking tot de tevredenheid tonen ook ruimte voor verbetering.

Met name taal en taalbewust onderwijs speelt daarnaast een belangrijke rol in de kanselijkheid voor de student en zien we in dat opzicht ook als belangrijk thema in het kader van onze kernuitdagingen. Ook de professionalisering van de onderwijsgeevenden op dit vlak raakt onze kernuitdaging op het vlak van het empoweren van de onderwijsteams.

Doelstelling 3.2 Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.

Om goed in onze samenleving mee te kunnen doen, is alleen een voorbereiding op een beroep en een loopbaan niet voldoende. Ook algemene vorming is belangrijk om volwaardig deel te kunnen nemen aan de maatschappij.

De huidige situatie binnen Gilde is zeer divers doordat het kader dat we kennen heel algemeen van aard is. Dit laatste kan versterkt worden. We kennen intern reeds een aantal goede voorbeelden van wijzen waarop burgerschap wordt vormgegeven. Deze sterkte kan verder benut worden door deze voorbeelden meer te profileren en te delen binnen de organisatie. Het landelijk ontbreken van duidelijke indicatoren en de inspanningsverplichting zorgen voor grote diversiteit in interpretatie en uitvoering. Dat heeft de afgelopen jaren een bedreiging, een risico gevormd. Nu doet zich de kans voor om de landelijke ontwikkelingen die meer helderheid zullen geven integraal mee te nemen in ons interne proces.

Burgerschapsontwikkeling van studenten

De invulling van het burgerschapsonderwijs bij Gilde varieert per opleiding. De afgelopen jaren was het uitgangspunt dat de teams op basis van de verschillende dimensies hier invulling aan gaven. Clusters/ opleidingen verantwoordden de inspanningsverplichting van Burgerschap daarbij in de OER. Tevens heeft ieder cluster een "Verantwoordingsdocument Burgerschap" als bijlage bij de OER. Sommige opleidingen kiezen voor het apart positioneren van burgerschap als vak. Ook kennen we voorbeelden van teams die kiezen voor integratie van burgerschap en Nederlands (Burlands).

Als uitzondering kent de dimensie Vitaal Burgerschap voor de 1e jaars bol-studenten wel een instellingsbrede invulling in de vorm van Gilde Sportief. Dit vanuit de veronderstelling dat werken aan vitaliteit op school loont. Het draagt bij aan betere schoolprestaties, minder schooluitval en een gezondere leefstijl. Gilde Sportief vormt daarbij een belangrijke pijler in het realiseren van een Gezonde School waarvoor alle locaties het vignet hebben. Bij het volledig doorlopen van het Gilde Sportief programma is voor een deel aan de inspanningsverplichting van de dimensie vitaal burgerschap voldaan. In samenhang met LOB en Alumni is ook voor burgerschap intern een traject ingezet richting versterking van het betreffende onderwijs. Een onderwijskundige vanuit de afdeling Onderwijs, Kwaliteit en Examinering is hier sinds 2022 dedicated kartrekker van. Hiermee streven we naar een uniforme basis in visie en beleid en duidelijke bijbehorende kwaliteitscriteria. Begin 2024 zal dit leiden tot een praktische vertaling naar het onderwijs en eerste proeftuinen vanaf september 2024. De Studentenraad heeft verzocht hierbij ook aandacht te hebben voor financiële educatie. De landelijke ontwikkelingen worden hier integraal in meegenomen. Tevens wordt expliciet een scholingsvoorstel hieraan gekoppeld dat in het totale scholingsplan van Gilde een plek moet krijgen.

Profiel van docenten die worden ingezet voor de lessen burgerschap. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid

Binnen Gilde wordt op dit moment nog niet met een specifiek profiel gewerkt voor docenten die burgerschap gaan geven. Een aantal docenten is in de basis docent maatschappijleer, een aantal docenten kiezen ervoor burgerschap te geven vanuit affiniteit met de thema's, soms is het ook simpelweg een onderdeel in de werkverdeling. Hetzelfde geldt voor de werving, we werven tot op heden niet specifiek voor docenten burgerschap.

Gekeken naar scholing bestaat momenteel nog geen specifiek scholingsbeleid voor de docenten die burgerschap geven. Via de GO!cademy worden wel scholingen aangeboden m.b.t. thema's die voor deze docenten relevant zijn en waar ze op vrijwillige basis aan kunnen deelnemen. Gilde volgt de ontwikkelingen ten aanzien van de leergang en is voornemens deze in te gaan zetten.

Visie van de instelling en of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs

Zoals hierboven aangegeven kende Gilde de afgelopen jaren een kader ten aanzien van burgerschap gebaseerd op de verschillende dimensies. Vervolgens is het aan de clusters/opleidingen om op basis van de dimensies invulling te geven aan het onderwijs. Ons eigen streven is om oktober 2023 de visie en kwaliteitsindicatoren intern vastgesteld te hebben; het is mede afhankelijk van de landelijke ontwikkelingen of dit ook zal lukken aangezien we dit in één keer integraal willen oppakken.

De manier waarop de voortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord

In de OER wordt inspanningsverplichting weergegeven per opleiding. Door middel van aftekenlijsten wordt de voortgang van deze inspanningsverplichting per dimensie gemonitord door het onderwijsteam. Gilde Sportief kent een eigen registratiesysteem waarin de voortgang wordt gemonitord.

Samenvattend

Het burgerschapsonderwijs binnen Gilde Opleidingen is momenteel zeer divers. Gilde wil graag in lijn met het landelijke standpunt volgende stappen zetten in het versterken van het burgerschapsonderwijs en ziet op basis van de huidige situatie ook reden daartoe. Intern is daarom reeds een procesmatige aanpak opgestart waar de landelijke ontwikkelingen integraal in worden meegenomen. Gilde Sportief blijft daarbij behouden als belangrijke pijler. Ook met betrekking tot burgerschap maakt de professionalisering onderdeel uit van de kernuitdaging ten aanzien van het empoweren van de onderwijsteams. We volgen de landelijke ontwikkelingen ten aanzien van de bekwaamheidseisen voor docenten.

Doelstelling 3.3

Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

Instroom van nieuw onderwijspersoneel voldoende

Gilde Opleidingen is redelijk goed in staat om onderwijsvacatures in te vullen. Het merendeel (ca. 60%) van de onderwijsvacatures wordt op dit moment ingevuld met medewerkers die op basis van een bekwaamheidsverklaring worden ingezet. Zij starten binnen een half jaar met een lerarenopleiding of opleiding voor het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG). Het aandeel zij-instromers is dus hoog.

Op het gebied van OBP zien we wel knelpunten bij het invullen van vacatures, mede als gevolg van de huidige arbeidsmarktspanning. Dit leidt tot ongewenst hogere loonkosten en is niet duurzaam. De kosten voor inhuur van OBP bedroegen in 2022 € 558.414.

Bestaan van personeelstekorten

Er is op dit moment nog geen sprake van structurele personeelstekorten bij Gilde Opleidingen. Regionaal is er een tekort aan docenten voor de AVO vakken, ICT, metaaltechniek en Bouw en Infra.

Uitval onder startend onderwijspersoneel

Onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar geeft aan dat zij de komende twee jaar graag bij Gilde willen blijven werken. Zij scoren met 8.7 ruim boven het totale personeelsbestand van Gilde (7.7) en de MBO Benchmark (8).

We hebben nog onvoldoende inzicht op de vertrekredenen: deze worden niet systematisch en structureel in beeld gebracht door middel van exit-interviews of vragenlijsten.

→ Tabel 17: Feedback medewerkersonderzoek door onderwijspersoneel korter dan 2 jaar in dienst

Ik vind het leuk om de komende 1 tot 2 jaar bij ROC Gilde Opleidingen te blijven werken

7.7

8.7

Bron: MedewerkBron: Medewerkersonderzoek december 2022

Begeleiding aan startend onderwijspersoneel

Voor alle medewerkers is er een onboarding-app beschikbaar die bijdraagt aan een goede start van nieuwe medewerkers. De verdere introductie van nieuwe medewerkers vraagt om maatwerk per functie. Vanaf de eerste werkdag zorgt het team en de teammanager voor de verdere introductie van nieuwe medewerkers. Voor onderwijsgeevenden is er vanaf het schooljaar 2021/2022 een collectief begeleidingsprogramma. Startende onderwijsgeevenden hebben een decentrale werkplekbegeleider en een centrale werkplekbegeleider en de starter wordt 100 uur per jaar vrij geroosterd voor deelname aan het 2-jarig begeleidingsprogramma. Het begeleidingsprogramma, onderdeel van de Opleidingsschool mbo Limburg, wordt komende jaren nog verder doorontwikkeld om de uitstroom in het begin van de loopbaan als docent terug te dringen. Aan het eind van elk schooljaar vindt er een evaluatie plaats om input op te halen voor verdere verbeteringen. Uit de evaluatie van 2021/2022 is gebleken dat de 100 uur per jaar onvoldoende bekend is bij teammanagers. Op basis van deze conclusie is de instructie opgenomen in de werkverdelingsprocedure 2023/2024.

Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel

Loopbaan- of doorstroombeleid in zijn algemeenheid en meer in het bijzonder voor docenten, is geregeld onderwerp van gesprek. Geruime tijd geleden is – in overleg met de Ondernemingsraad - het doorstroombeleid vastgesteld. De belangrijkste uitgangspunten zijn:

- de behoefte vanuit organisatiebelang is bepalend voor de inzet/aantal fte per functie
- promotie is geen recht en doorstroom is geen vanzelfsprekendheid
- om de werkdruk te reduceren heeft Gilde Opleidingen gekozen voor meer docenten LB in plaats van 'duurdere' docenten LC
- de functie docent LB en docent LC zijn opgenomen in het generieke functiegebouw en zijn uitgangspunt in de beoordeling van het functioneren en doorstroom.

In het formatiebeleid is – ook in overleg met de Ondernemingsraad - bepaald hoeveel docenten LC we inzetten. Omdat we tot op heden nog steeds boven deze norm zitten, zijn er langere tijd nauwelijks tot geen doorgroeimogelijkheden geweest naar docent LC.

Afgelopen periode is vanuit de strategische visie 2022-2026 het gewenste, toekomstige personeelsbestand in beeld gebracht. Ook is helder geworden dat we de komende jaren een flink aantal vacatures in te vullen hebben voor onder andere docenten LB, docenten LC, managers D en adviseurs C. We hebben het vaak over de doorstroom van docent LB naar docent LC. Maar er zijn nog veel meer loopbaanmogelijkheden voor docenten. En ook voor andere functies.

Gilde Opleidingen heeft een generiek functiehuis met vastgestelde loopbaanpaden voor alle functies. De loopbaanmogelijkheden per functie zijn in beeld gebracht in het generieke functiegebouw. De loopbaanpaden uit het Generieke Functiehuis moeten meer bekendheid krijgen en meer gebruikt worden. Medewerkers nemen over het algemeen nog (te) weinig regie over hun loopbaan en leidinggevend zijn (te) vaak gericht op behoud van medewerkers voor hun eigen team. Maatregelen om medewerkers meer regie te geven zijn wenselijk. Tevens zijn maatregelen wenselijk om loopbaangerichtheid/ loopbaanmanagement bij leidinggevende te stimuleren. De loopbaan APK zal hieraan een bijdrage leveren, evenals te ontwikkelen doorstroomprogramma's.

→ Tabel 18: Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas

Percentages inschaling onderwijspersoneel Totale cijfers per instelling - docenten LB, LC en LD			
Leeftijds-klasse	PCT_LB 2022	PCT_LC 2022	PCT_LD 2022
Totaal	79,5%	19,6%	0,9% ⁸

Totale cijfers per instelling - instructeurs						
Leeftijds-klasse	PCT_07 2020	PCT_07 2021	PCT_07 2022	PCT_08 2020	PCT_08 2021	PCT_08 2022
Totaal	7,7%	17,1%	15,7%	92,3%	82,9%	84,3%

Bron: DUO-IP

Bron: DUO-IP

Het beleid is reeds beschreven in de vorige paragraaf.

⁸ De functie van docent LD komt niet meer voor in het generieke functiegebouw van Gilde Opleidingen. Het % van 0,9% betreft medewerkers die niet meer actief zijn in deze functie maar wel in onze administratie voorkomen (bijv. door politiek verlof).

Ervaren werkdruk onderwijspersoneel

Het % medewerkers dat een goede werkdruk ervaart is 64% en is sinds de vorige meting toegenomen (58,7%) en is hoger dan de benchmark (58,7%). Gilde heeft ervoor gekozen om meer docenten LB in te zetten in plaats van duurdere docenten LC. We zien instelling breed een afname van de werkdruk en schrijven dit deels toe aan de functiemix. Aan dit beleid willen we daarom vasthouden. Hoewel het % dat een goede werkdruk ervaart is gestegen, is er nog een aanzienlijke groep medewerkers die een te hoge (26%) of veel te hoge (6%) werkdruk ervaart. Omdat we grote verschillen tussen de teams constateren is nader onderzoek binnen deze teams nodig om passende interventies in te zetten. Los daarvan kunnen teams naar aanleiding van de resultaten en hun gesprek daarover zelf met voorstellen voor interventies komen.

...> Tabel 19: Ervaren werkdruk onderwijspersoneel

Ik ervaar mijn werkdruk als	
Veel te laag	1%
Te laag	3%
Goed	64%
Te hoog	26%
Veel te hoog	6%

Bron: Medewerkersonderzoek 2022

Professionaliseringsbeleid van de instelling

Het professionaliseringsbeleid is vastgelegd in 'Van opleidingsplan naar professionaliseringsplan'. We maken gebruik van het PPL model om de stappen in de voortgang te monitoren. Jaarlijks stellen we een professionaliseringsplan op, afgeleid van de strategische doelstellingen. De thema's van 2023 zijn:




- Leiderschapsontwikkeling
- Onderwijs visie (visie op leren)
- Versterken eigenaarschap in teams (Teams in the Lead)
- Versterken dienstverlening (visie op dienstverlening)
- Project- en Procesmatig werken
- Examinering
- Rekenen
- Sociale Veiligheid

Medewerkers kunnen ook individuele opleidingen aanvragen. Voor deze aanvragen en teamtrainingen heeft Gilde Opleidingen een eigen opleidingsacademie; de GO!cademy. De samenhang met professionaliseringsactiviteiten vanuit de afdeling OKE is nog niet optimaal. Hierin zoeken P&O en het team OKE komende periode nadrukkelijk de samenwerking.

Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden

De wil om te ontwikkelen is groot bij medewerkers. Hoewel er aandacht is voor persoonlijke ontwikkeling zijn medewerkers volgens het medewerkersonderzoek minder tevreden over de ontwikkelingsmogelijkheden. Mogelijk dat het aanbod nog onvoldoende aansluit op de behoefte van de medewerkers. Het is ook mogelijk dat er sprake is van een verschil van interpretatie, omdat wij in het medewerkersonderzoek vragen naar de tevredenheid over 'ontwikkelingsmogelijkheden'. Dit wordt vaker geïnterpreteerd als doorgroeimogelijkheden. Wat in het bijzonder opvalt is de grote behoefte aan ontwikkeling van medewerker die 60 jaar of ouder is. Zij zijn beduidend minder tevreden over de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkelingsmogelijkheden dan overige medewerkers. Het zou kunnen zijn dat de aandacht en aanbod ook bij deze groep onvoldoende aansluit bij de specifieke behoefte. Dit zal nader onderzocht moeten worden.

...> Tabel 20: Feedback medewerkersonderzoek t.a.v. ontwikkelingswensen en tevredenheid ontwikkelingsmogelijkheden

	 Gilde Opleidingen	 Vorige meting	 Benchmark mbo	60> 60 jaar of ouder
1m wil om te ontwikkelen	8,2	8,3	8,0	8,3
1h initiatief genomen eigen ontwikkeling	7,8	7,8	7,9	8,1
1h Tevreden over ontwikkelingsmogelijkheden	6,1	6,2	6,9	5,2
1o Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	6,4	6,2	6,2	5,4

(Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden

Er wordt jaarlijks budget gereserveerd dat niet benut en er worden tevens jaarlijks opleidingsverzoeken afgewezen. Behalve dat het aanbod mogelijk onvoldoende aansluit bij de behoefte ervaren medewerkers door het volgen van een studie een extra belasting die niet wenselijk is. Mogelijk is de huidige studievraagprocedure en faciliteitenregeling niet bekend en/of duidelijk voor managers en medewerkers. Daarnaast wordt er vaak te optimistisch gepland en heeft het organiseren van professionaliseringsactiviteiten een langere doorlooptijd. Met name instellingsbrede opleidingsactiviteiten worden regelmatig niet gerealiseerd binnen het vastgestelde tijdspad waardoor het budget niet volledig worden besteed.

Samenvattend

Om een duurzame en wendbare organisatie te kunnen zijn, zoals omschreven in onze strategische visie, blijven we investeren in onze medewerkers. We raken bij deze doelstelling wederom een van onze kernuitdagingen. Enerzijds hebben we hierbij nadrukkelijk aandacht voor de professionalisering. Door het empoweren van onze onderwijsteams op verschillende vlakken van kwaliteitscultuur, onderwijsvernieuwing (incl. digitalisering) en 1e lijns begeleiding. Bovenstaande analyse laat ook zien dat naast bepaalde inhoudelijke focus voor de komende jaren het benutten van de kansen van professionalisering binnen de organisatie ruimte voor verbetering kent. De ontwikkeling die de GO!cademy de afgelopen jaren heeft doorgemaakt kan hierbij ten positieve worden benut. Anderzijds gaat onze aandacht uit naar het personeelsbeleid en carrièreperspectief dat hier onderdeel van uitmaakt. Dit was reeds onderwerp van gesprek tussen onder andere het CvB en de OR en kent zijn vervolg in samenhang met de Werkagenda mbo.

Doelstelling 3.4 We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt.

Door de combinatie van de visie op leren en het Gilde Innovatielab heeft innovatie en onderwijsontwikkeling de afgelopen jaren een stevige impuls gekregen binnen Gilde. Dit wordt door velen in de organisatie als sterkte ervaren. Uitdaging is de volgende stap in dit proces richting een vorm die voor bestendinging gaat zorgen. Samenwerking in PPS-en biedt mooie kansen in en voor de regio, waar Gilde graag aan meewerkt. De skills- en andere vakwedstrijden en landelijke impuls op het gebied van practoraten worden verder als kansen benoemd. Met betrekking tot diezelfde practoraten wordt het wel als een bedreiging gezien dat practoraten een te bureaucratisch en intellectueel karakter hebben en te ver los staan van het onderwijs.

Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

Innovatie had een duidelijke positie in de vorige Kwaliteitsagenda van Gilde (2019-2022). Zoals beschreven in het jaarverslag 2022/eindreview kwaliteitsgelden 2019-2022 kreeg het innovatieprogramma van Gilde Opleidingen vorm in het Gilde Innovatielab. Dit programma stimuleert innovatie in het onderwijs.

In 2020 zijn er vijf projecten vastgesteld waar het Innovatielab gedurende drie jaar aan zou werken: Gilde International, Gilde Prof, Gilde Kennisbank, Gilde Brede Instroom en Gilde Leerlabs. In de afgelopen jaren zijn ervaringen opgedaan, mooie resultaten geboekt, maar ook lessen geleerd. Zowel ten aanzien van de individuele projecten als ook ten aanzien van de overall aanpak van innovatie.

Naast de vijf grote projecten zijn er in 2022 ook nog enkele kleine innovatieprojecten gestart. Voor deze projecten zijn individuele docenten gefaciliteerd. Zo is er 1) een innovatieproject gestart rondom de implementatie van de challenge Sustainable Development Goals binnen de opleidingen van Gilde Opleidingen, 2) een project rondom het aanleren van sollicitatievaardigheden voor studenten door middel van Virtual Reality en 3) een project rondom Learning Analytics.

Momenteel wordt het innovatiebeleid herijkt op basis van deze ervaringen en lessen en zal najaar 2023 een nieuw voorstel opgeleverd worden. Innovatie zal een belangrijke rol en plek blijven behouden, maar wellicht via een andere opzet.

Op het gebied van onderzoek hebben enkele docenten en onderwijskundigen zichzelf verenigd in een intern netwerk GO Onderzoekt. Dit netwerk streeft het doel na om de onderzoekende houding, maar ook het doen van praktijkgericht onderzoek te stimuleren binnen Gilde Opleidingen. Dit is in 2022 gebeurd door het organiseren van een symposium rondom Nieuwsgierigheid, alsmede een podcast welke na de lancering in november 2022 reeds enkele honderden keren is beluisterd. De docenten van GO Onderzoekt zijn ook aangehaakt bij de ontwikkelingen richting een proctoraat.

De implementatie van de visie op leren is in veel vakscholen succesvol in gang gezet. Gilde heeft gekozen voor maatwerk binnen de visie, dat betekent dat de implementatie per team ook een andere tijdlijn kent. De komende jaren zullen we de ingezette lijn volgen waarbij ook meer nadruk gelegd gaat worden op de digitalisering van het onderwijs. Teams zullen ondersteund worden met (extra) onderwijskundige ondersteuning om de visie succesvol te implementeren. Deze ondersteuning is gericht op teams, maar ook individueel niveau. Denk hierbij aan het verschil tussen de meer ervaren onderwijscollega's, maar ook de startende docenten en instructeurs.

Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs)

Gilde is een actieve partner in de regio. Ook op het gebied van samenwerkingen om voor de regio en/of het onderwijs volgende stappen te kunnen zetten.

Zoals in het vorige hoofdstuk al vermeld is/was Gilde in de afgelopen jaren betrokken (geweest) bij verschillende RIF-projecten:

- CLV: Centrum voor Logistiek Vakmanschap (2015-2019)
- CIVIL: Centrum voor Innovatief Vakmanschap Installatietechniek Limburg (2015-2019)
- Talent in Bedrijf: Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor kwetsbaren (2016-2021)
- CIV Gebouwde Omgeving Limburg (bouwsector) (2017-2022)
- Foodlab: horeca (2018-2023)
- CIV Maak/Smart Industrie (2019-verlenging aangevraagd en verleend tot 31 augustus 2024).
- De nieuwe medewerker in de VVT sector (Verpleging Verzorging Thuiszorg) (2020-2024)
- Digiwise (ICT en digitalisering) (VISTA college is penvoerder) (2021-2025)

Binnen al deze projecten vinden aan de voorkant grondige analyses plaats om de urgentie en behoefte vast te stellen. Dit alleen al draagt bij aan de onderzoekende cultuur. Door middel van deze projecten wordt gewerkt aan innovaties richting een toekomstbestendig mbo en toekomstbestendige regio. Nieuwe kansen voor RIF-aanvragen worden continu bekeken. Nieuw dit voorjaar zijn twee toegekende CIV's: Retail en Veiligheid.

Gilde draagt door middel van deelname aan onderzoek graag bij aan de versterking van het beroepsonderwijs en alle thema's die daar onderhevig aan zijn. In de afgelopen jaren is bijvoorbeeld deelgenomen aan de volgende onderzoeken:

- Succesvolle aanpakken van mbo-studenten in een kwetsbare positie: NRO-onderzoek door ECBO en NJi (2018-2023)
- Regionale arbeidsmarktanalyses/doelmatigheid (medewerking)
- Onderzoekcomponent van de Opleidingschool mbo Limburg kent een onderzoekcomponent die bijdraagt aan een toekomstbestendig mbo.
- Onderzoeken vanuit de Academische Werkplaats Ouderenzorg Limburg waar Gilde Opleidingen één van de partners in is.

Digitalisering in het onderwijs is, mede door de Coronaperiode, in een versnelling gekomen. Digitale transformatie is nodig om onze strategie te realiseren, een voorwaarde om in te spelen op de veranderende wensen en behoeften van de markt. Digitalisering in het onderwijs moet:

- impuls bieden aan het versterken van de onderwijskwaliteit
- bijdragen aan flexibilisering van het onderwijs
- impuls bieden aan het versterken van de relatie met onze studenten
- leven lang leren bevorderen.

Daarvoor zijn nieuwe applicaties ingepland die deze doelen faciliteren.

Bestaande practorat en kansen voor nieuwe practorat

- > Gilde heeft nog geen practoraat. Najaar 2022 is intern een verkennend onderzoek uitgevoerd naar de mogelijkheden voor een practoraat. Hiervoor is gesproken met directie en verschillende collega's met relevante portefeuilles.

Conclusie was dat binnen Gilde Opleidingen ruim draagvlak is voor het zetten van stappen naar een eigen practoraat. Tegelijkertijd bestaan er bij verschillende partijen ook diverse beelden over de inhoudelijke invulling van een practoraat. Daarom is besloten om 2023 te gebruiken om de aanvraag voor een practoraat voor te bereiden zodat het proces in 2024 opgestart kan worden. Een van de adjunct-directeuren van het cluster Economie & Technologie is kartrekker geworden van de werkgroep die deze voorbereiding verder gaat vormgeven. Hierbij wordt (een afvaardiging van) Go Onderzoekt betrokken.

De focus binnen deze werkgroep is gericht op 4 deelthema's:

1. Positionering onderzoek binnen Gilde
2. Kennisontwikkeling binnen Gilde en facilitering medewerkers en studenten
3. Kennisdeling intern en extern
4. Professionalisering

Resultaat moet ook zijn dat het thema van minimaal één practoraat wordt bepaald, waarbij aandacht is voor de koppeling aan de visie op leren en de behoeftes in de regio (zowel maatschappelijk als vanuit bedrijfsleven).

Het is mooi om te zien dat binnen de organisatie draagvlak aanwezig is om onderzoek & practorat steviger in te bedden in onze organisatie. Dat biedt veel perspectief.

Beschrijving van excellentiemogelijkheden voor studenten

Gilde heeft de afgelopen jaren geen expliciet excellentiebeleid gevoerd. We streven naar persoonlijk en krachtig & uitdagend onderwijs voor al onze studenten. Dat betekent ook dat we kansen creëren en benutten om studenten die dat willen en kunnen iets extra's te bieden.

Concrete voorbeelden van trajecten die studenten een extra bieden boven op hun reguliere onderwijsprogramma:

- Beroepshavo
- Gilde International
- SKILLS
- MHBO vanaf 2023-2024

Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's

Beroepshavo 2022-2023 (pilotjaar):

- 9 studenten

Gilde International 2022-2023:

- 31 studenten verdeeld over leerjaar 1 en 2 (19 nieuwe aanmeldingen voor 2023-2024)

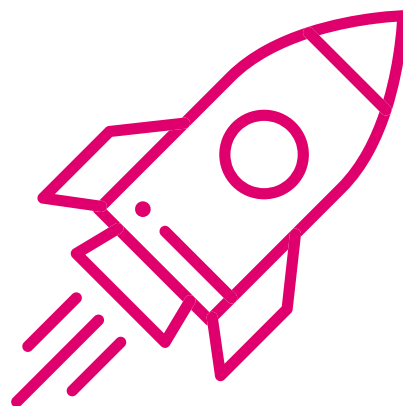
Skills Heroes 2022-2023:

- 40 studenten een voorronde meegedaan
- 2 studenten aan een Kwalificatiewedstrijd
- 1 student aan de finale

Samenvattend

Innovatie heeft de afgelopen jaren een flinke impuls gehad binnen Gilde Opleidingen en zaak is om nu op basis van de ervaringen en geleerde lessen de volgende toekomstbestendige stappen te bepalen. Op gebied van onderzoek heeft Gilde de afgelopen jaren met name een deelnemende rol gehad. Met betrekking tot het zelf initiëren van praktijkgericht onderzoek en het oprichten van een practoraat staan we meer aan het begin van een leerproces.

Gilde Opleidingen streeft naar het maximaal uitdagen van de studenten en bieden van extra kansen waar mogelijk. We kennen echter geen expliciet excellentiebeleid. Als onderdeel van onze visie op leren streven we naar krachtig en uitdagend onderwijs voor alle studenten. In het vervolg van de implementatie van de visie op leren heeft dit zijn plek. Het empoweren van de onderwijsteams om de verdere implementatie vorm te kunnen geven is zoals eerder beschreven onderdeel van onze kernuitdagingen.



• Hoofdstuk 3

Ambities en maatregelen, hoe en met wie gaan we het doen

Na kennis genomen te hebben van de huidige status presenteren wij in dit hoofdstuk onze ambities en beoogde resultaten, telkens gelinkt aan onze strategische visie, en hoe wij voornemens zijn deze ambities en resultaten te behalen en zo tot meetbare dan wel merkbare effecten te komen voor onze studenten, medewerkers en externe stakeholders. Anticiperend op de eerder vermelde krimpregio ligt de focus op behoud en optimalisering van zowel de opleidingsinfrastructuur als van effectieve bestaande maatregelen.

Een indicatieve begroting is als apart document aangeleverd.



3.1 Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid

Doelstelling 1.1

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.

Ambities

Uit de strategische visie:

Studeren bij Gilde Opleidingen betekent dat studenten meer dan alleen goed onderwijs krijgen. Gilde Opleidingen is niet alleen persoonlijk, betrokken en ambitieus in de onderwijsaanpak, maar ook in de dienstverlening en zorg die daarmee te maken heeft. En studenten mogen rekenen op onze aandacht voor alle zaken die rondom een studie belangrijk zijn.

Gilde Opleidingen neemt haar rol in de emancipatie van het mbo en de beroepsroute zeer serieus. De slogan #hetechtewerk dragen we actief uit. Mbo-ers doen er toe, zijn steeds meer gevraagd, worden steeds beter betaald. De maatschappelijke scheefgroei naar havo kan Gilde niet alleen keren, maar we kunnen wel blijven wijzen op de voordelen van een goede, aantrekkelijke vakopleiding waar studenten een succesbeleving kennen en voorbereid worden op een stevige positie op de arbeidsmarkt. Hoewel de steden in onze regio zich nauwelijks tot niet kenmerken als studentensteden beogen wij wel beleid om die zaken die voor onze studenten relevant zijn te stimuleren.

Beoogde resultaten eind 2027

- Middels formele en informele studentenparticipatie:
 - wordt naar alle studenten geluisterd en is het zichtbaar dat verschillende meningen ertoe doen. Dit gebeurt op verschillende thema's en op verschillende organisatieniveaus;
 - kennen we een studentenmedezeggenschap die in haar kracht staat op zowel formele taken als informele aansluiting bij studenten.
- Er is een infrastructuur ten behoeve van een studievereniging passend bij de behoeftes van onze studenten.
- De studentenpas is geschikt voor gebruik als studentenkaart. Voor regionale kortingen per schooljaar 2024-2025 activeren wij ons bedrjvennetwerk en gemeentelijke instellingen.
- Ieder onderwijsteam kent een vorm van introductie bij start nieuw schooljaar, passend bij de vakschool en in aansluiting bij lokale initiatieven/voorzieningen. Er is helderheid over de haalbaarheid en wenselijkheid van een gezamenlijke Gilde-intro, die inhoudelijk afgestemd is.
- 30% van onze studenten doet een internationale kennis en ervaring op middels stages, excursies, sollicitatietrainingen, workshops, etc.
- Gilde Opleidingen heeft haar alumni-beleid geïmplementeerd.

*

Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten.	Pas toe	<ul style="list-style-type: none">• Agendapunt op de bestuurlijke overleggen met externe partners.• Actief uitdragen van slogan #HetEchteWerk.• Ontwikkelen en implementeren van Alumni-beleid.• Uitvoeren van het project "Studentenparticipatie".	Arbeidsmarktregio's Fontys- Zuyd Hogeschool Economic boards

* Daar waar geen samenwerkingspartner staat vermeld bij maatregelen in de tabellen van dit hoofdstuk, betreft het een maatregel die Gilde Opleidingen op eigen kracht en zelfstandig uitvoert.

Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden.	Pas toe	<ul style="list-style-type: none"> Alumni beleid wordt geïmplementeerd en verder doorontwikkeld. Verkenning behoeften studenten naar initiatieven als studieverenigingen om te komen tot een passend plan van aanpak. 	MBO Raad
Een fysieke studentenkaart introduceren.	Pas toe	De Gilde studentenpas wordt gecheckt op geschiktheid als studentenkaart en wij activeren onze externe partners studenten een aanbod te doen.	Gemeenten SBB/stagebedrijven
Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport.	Pas toe	Introductieweken zijn in opkomst georganiseerd door de vakscholen. Good practices zullen gedeeld worden, gemeentelijke activiteiten (bv bibliotheekbezoek) worden met onderwijsteams van betreffende gemeente lokaal georganiseerd. De centrale Gilde-introdag wordt samen met het onderwijs en de gemeenten verder doorontwikkeld tot een inspirerende start van de studietijd bij Gilde.	Gemeenten Lokale instellingen
Extra: Vergroten van de mogelijkheden voor het ontwikkelen van internationale competenties en het opdoen van internationale studie- of werkervaring.		<ul style="list-style-type: none"> Aanvraag voor Call 2023 bij Erasmus Plus zodat internationalisering voor alle studenten toegankelijk is. Nieuwe projecten Interreg KIKXS en Euregio Mobility. Integreren van internationalisering in de lesinhoud. Verstevigen van talenonderwijs (2-talig onderwijs). Erkenning en waardering van leeropbrengsten in het buitenland. Centraal informatiepunt internationalisering. Gilde zit in expertgroep euregionaal onderwijs. Samenwerkingsverbanden / partnerschap aangaan met (onderwijs)organisaties uit andere landen, ook (onderwijs)organisaties buiten Europa. Uitwisselingsprogramma's ontwikkelen en organiseren. Partnerschappen aangaan met onderwijsinstellingen, publieke en private organisaties in buitenland (ook buiten Europa), om internationale stages steeds specifiek op meerwaarde voor de student te kunnen inzetten. 	Erasmus Plus Interreg Deutschland-Nederland Partnerscholen in euregio en daarbuiten Netwerk stage-voorkeursbedrijven Provincie Limburg Provinciaal vo en mbo



Om de ambities op deze doelstelling te behalen is het noodzakelijk om gezamenlijk met andere onderwijsinstellingen, arbeidsmarktpartners, bedrijven en instellingen het mbo op waarde te schatten. Elke partner draagt dit actief uit binnen de eigen cirkel van invloed.

Doelstelling 1.2

Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instelling en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoeften en het mbo inclusiever maken.

Ambities

Uit de strategische visie:

Wij zien wat elke individuele student nodig heeft om hem of haar verder te helpen in zijn of haar leer- en loopbaan, ook als het beter gaat dan verwacht of juist als het even tegenzit.

Wij willen een inclusieve en toegankelijke school zijn waar iedereen zich veilig voelt en waar iedereen zich optimaal kan ontwikkelen in een prettige, inspirerende en uitdagende leeromgeving.

'Optimaal welbevinden van leerlingen is een duurzame emotionele toestand die wordt gekenmerkt door een (overwegend) positieve stemming en houding, positieve relaties met andere leerlingen en docenten, veerkracht, zelfoptimalisatie en een hoge mate van tevredenheid met leerervaringen op school'; Gubbels en Kappe (2017)

Beoogde resultaten eind 2027

- De ondersteuning vanuit de expertiseteams is ingebed in de onderwijsteams en de ondersteuning is tevens preventief en inclusief.
- Het mbo is beter toegankelijk voor instroom vanuit praktijkonderwijs, vso, ISK en zij-instroom nieuwkomers.
- Studenten worden goed geïnformeerd over plaatsing bij Gilde Opleidingen. Zij weten welke stappen er op hun van toepassing zijn en welk proces ze moeten doorlopen voordat ze kunnen starten bij Gilde Opleidingen. Voor kwetsbare studenten en niet-westerse studenten gebeurt dit fysiek op maat in samenwerking met de toeleverende school.
- Er is aandacht voor inclusiviteit; voor studenten uit gezinnen met weinig financiële middelen is er het studentenfonds. Dit is laagdrempelig toegankelijk waarmee iedere student deel kan nemen aan excursies en schoolactiviteiten.
- Wij werken er naar toe dat in 2027 het percentage studenten dat zich veilig voelt is gestegen naar 100%.*
- Gedurende de looptijd van NPO en de daaraan gekoppelde studentenpeilingen streven we naar een afname van het aantal studenten met een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid van 15% bij de meting in 2023 naar maximaal 10% bij de meting in 2025.**

* Uiteraard is de vraag of het nastreven van een percentage van 100% realistisch is, echter kan in onze ogen ten aanzien van het gevoel van veiligheid het streven van een organisatie nooit minder dan 100% zijn.

** Er van uitgaande dat in 2025 de laatste studentenpeiling NPO zal plaatsvinden, gekoppeld aan het uitloopjaar 2024.



Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
<p>In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.</p>	<p>Pas toe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • We organiseren trainingen over depressieve gevoelens en suïcide, signaleren, hoe ga je het gesprek aan met studenten en hun omgeving en hoe hierbij te handelen. • We verstevigen de huidige ondersteuningsstructuur en zorgen voor een laagdrempelige en veilige toegang voor studenten m.b.t. advies en ondersteuning bij dergelijke gevallen. • Gilde Opleidingen heeft een actieve Studentenraad, welke tactisch ondersteund wordt door een daarvoor deels vrijgestelde docent tevens oud voorzitter OR. In de Studentenraad zijn deze onderwerpen geagendeerd. • Voorts is het zo dat we zeer toegankelijke, in al onze gebouwen geafficheerde, eerste lijnsopvang/meldpunten voor sociale en andere veiligheid hebben. 	<p>Specialistische hulpverlening, Maatschappelijk werk, Gemeenten</p>
<p>Uitbreiding sociaal veiligheidsplan.</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Met NPO middelen is de analyse van de huidige situatie van de sociale veiligheid inzichtelijk gemaakt en zijn interne protocollen, taken en verantwoordelijkheden aangescherpt. Er is een nieuw beleidskader waaruit een activiteitenplanning voortvloeit die een substantiële bijdrage zal leveren aan de beleving van veiligheid. Volgende stap is implementatie en daarmee ook het vergroten van de bewustwording. Om dit proces te faciliteren is er een vacature coördinator veiligheid uitgezet.</p> <p>De nieuwe inrichting van veiligheidsmeldingen draagt bij aan een accurate incidentenregistratie.</p>	

<p>Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.</p>	<p>Pas toe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wij analyseren het bestaande zorglandschap en verzuimproces, we versterken de onderwijsteams (1e lijns begeleiding) en we gaan met gemeenten in gesprek over een gezamenlijke en efficiënte inzet van de 2e en 3e lijn (inzet op preventie / school als vindplaats). • Er zijn reeds initiatieven met GGZ, gedragsdeskundigen, transitiecoaches om studenten breed te ondersteunen. Deze good practices delen leidt tot een uitrol door de organisatie. • Een opleidingstraject start voor studenten die tijdelijk overbelast zijn en daardoor geen reguliere opleiding kunnen volgen. De doelstelling is deze studenten in huis te houden en te blijven aanspreken op hun mogelijkheden en hun talenten teneinde de draad weer op te pakken en een studie te voltooien. 	<p>Gemeenten Gespecialiseerde hulpverlening, MET ggz</p>
<p>Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school.</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Gilde heeft het predicaat Gezonde School op basis van het thema Sport en Bewegen. In het programma Gilde Sportief komen ook de thema's roken, alcohol, voeding en ontspanning aan bod. Individuele onderwijsteams maken gebruik van stimuleringsregelingen vanuit de Gezonde School:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Relaties en Seksualiteit 2. Gezond en Veilig Werken 3. Jong Leren Eten <p>Dit zal Gilde breed geïmplementeerd worden. Het certificaat loopt eind 2023 af en zal opnieuw aangevraagd worden voor 3 jaar.</p>	<p>Rutgersstichting Save the Children GGD Noord- en Midden Limburg</p>

<p>Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs.</p>	<p>Pas toe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Versterken van de 1e lijns begeleiding. • De positie van de expertiseteams is meer gericht op ondersteuning van de onderwijsteams om studenten maximaal te ondersteunen in hun leer- en ontwikkelbehoeften. • Een warm welkom op basis van een ondersteuningsgesprek voor jongeren met een ondersteuningsbehoefte. • Basisbegeleiding op maat door het onderwijsteam. • Ondersteuning van professionals in de klas en tijdens de bpv en de voorbereiding daarop. • Inzet jobcoach en transitiecoach bij diplomering. • Inzet Jobcoaches (plus) en Jobhunter plus van gemeenten bij ongediplomeerde uitstroom. • Onderwijsteam en expertiseteam organiseren ouderbetrokkenheid bij studenten met een extra ondersteuningsbehoefte maar ook algemeen middels bijvoorbeeld ouderavonden. 	<p>Gemeenten, (jeugd) hulpverlening, Veilig Thuis, MET ggz, leerbedrijven</p>
<p>Extra Vergroten en verbeteren van toegankelijkheid voor bijzondere doelgroepen.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking intensiveren en doorontwikkelen van onderwijsconcepten met vso, praktijkonderwijs, ISK en onderwijsroute (inburgering). • Het studentenfonds wordt blijvend onder de aandacht gebracht. • Excursies en schoolactiviteiten worden dusdanig georganiseerd dat ontbreken van financiële middelen bij student geen belemmering zijn voor deelname. 	<p>Vso Praktijkonderwijs Vo (ISK) Gemeenten</p>
<p>Bekendheid van zorglandschap en voorzieningen onder studenten vergroten.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Een studentversie van de visualisatie van het zorglandschap. 	



Wij constateerden eerder dat de sociaal-emotionele vraagstukken van studenten zwaarder worden hetgeen vervolgens de druk op de onderwijsprofessional vergroot. In antwoord hierop is samenwerking, op basis van maatschappelijk partnerschap met als gezamenlijke focus het welzijn van de student, noodzakelijk. Deze is gericht op een preventieve werking en tevens op een juiste doorverwijzing naar professionele zorg.

Doelstelling 1.3

We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding, (met name voor niveau 2 studenten). We zetten ons maximaal in om de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters, die nu ontstaat na jarenlange daling, af te remmen en om te buigen. We werken toe naar minder dan 18.000 nieuwe vsv-ers in 2026.

Ambitie

Uit de strategische visie:

Gilde Opleidingen onderscheidt zich in eigentijds onderwijs en in optimale studentenzorg, waardoor iedere student, jong of volwassen, krachtig of kwetsbaar, een persoonlijke benadering ervaart. Studeren bij Gilde Opleidingen betekent dat studenten meer dan alleen goed onderwijs krijgen. Gilde Opleidingen is niet alleen persoonlijk, betrokken en ambitieus in onze onderwijsaanpak, maar ook in de dienstverlening en zorg die daarmee te maken heeft. Wij zien wat elke individuele student nodig heeft om hem of haar verder te helpen in zijn of haar leer- en loopbaan, ook als het beter gaat dan verwacht of juist als het even tegenzit. En studenten mogen erop rekenen dat we ze goed uitzwaaien, op weg naar werk of het hbo.

In het onderwijs daagt Gilde studenten uit en motiveert hen om tot een maximaal resultaat te komen, intern naar een hoger niveau, of extern naar werk of hbo. Tegelijkertijd optimaliseren en benutten we hierbij ons zorglandschap ten volste. Gilde zet zich in gezamenlijkheid in de regio (vsv regio 38) in om de stijging van vsv af te remmen, om te buigen. Aanvullend wordt ingezet op een aanpak voor een klein deel, ca 10%, van de vsv-populatie voor wie een diploma en/of duurzame plek op de arbeidsmarkt geen vanzelfsprekendheid is.

Beoogde resultaten eind 2027

- Het aandeel uitstromers entree dat een jaar na afstuderen werk heeft laat een stijging zien naar minimaal 60% op opleidingsniveau. Het aandeel uitstromers niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft is groter dan het aandeel in 2023 met een streven naar minimaal 80% in 2027.
- De tevredenheid onder studenten over de begeleiding tijdens de opleiding laat een stijging zien eind 2027 ten opzichte van de eerste meting van de Onderwijsscan waarin deze vraag specifiek is opgenomen als alternatief voor de JOB (2024).
- Het vsv-cijfer daalt ieder jaar ten opzichte van het voorgaande jaar te beginnen met het jaar 2023-2024 waar we het beter zullen doen dan in 2021-2022 (vergelijking dus met t-2) én onder het landelijk gemiddelde blijven.
- Het begrip studentenzorg is nochtans niet 'geladen' voor de student zonder specifieke ondersteuningsvraag; op basis van de visie op leren en visie op dienstverlening is er een vertaalslag naar de organisatie ten aanzien van het begrip studentenzorg.



Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
Inzet extra gelden niveau 2	Pas toe	<p>Gilde kent een aanpak in 2 lijnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gilde breed project niveau 2; het optimaliseren van de in- door en uitstroom van niveau 1 en 2 (doorstroom naar niveau 2, 3 en 4) door een integrale en breed gedragen aanpak met concrete actielijnen die duurzaam kunnen worden ingezet, met als doel: <ul style="list-style-type: none"> - grotere studenttevredenheid - meer leerplezier - voorkomen vsv - verhogen diploma rendement - professionalisering docent - verlagen werkdruk en verhogen werkplezier - tevredener werkveld Aandachtspunt voor de projectleider van het instellingsbrede project is om input van betrokkenen mee te nemen over wat nodig is en aan de voorkant smart te formuleren welke doelen er zijn. Gedifferentieerde aanpak per cluster waarbij een cluster op basis van planvorming aanspraak kan maken op een deel van de gelden. De aanpak van clusters kan o.a. gericht zijn op: <ul style="list-style-type: none"> - Versterken praktijk-component niveau 2 - Extra (bpv) begeleiding - Jobcoaching - Meer persoonlijke leer- en ontwikkelpaden - Verkleining groepsgrootte - Brede opleiding niveau 2 Techniek 	
Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school.	Pas toe	<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkeling en uitvoering 'Mijn Tussenjaar mbo'. Meerdere instroommomenten. Inzet breed praktijkleren zowel gericht op behalen van diploma, certificaat als praktijkverklaring. 	RMC/leerplicht Leerwerkloketten Gemeenten UWV SBB
Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben.	Pas toe	<p>Gilde maakt momenteel gebruik van de subsidieregeling en wil de aanpak graag voorzetten na afloop van de regeling. We volgen de ontwikkelingen van het wetsvoorstel in deze en zullen op basis daarvan intern een beleidsvoorstel doen. In de huidige aanpak worden gediplomeerden benaderd via een kaart en nabelronde waarmee faciliteiten onder aandacht worden gebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gratis workshops gericht op loopbaan Jobcoach Transiticoach Loopbaancoach Alumni 	Regionale overleggen aanpak jeugdwerkloosheid (gemeenten, vo, praktijkonderwijs, mbo en SBB/UWV)

<p>Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.</p>	<p>Pas toe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voortzetten huidige aanpak. • We maken samen met alle betrokken regionale partners inzichtelijk in welke mate het verhoogde vsv een corona-effect betref, dat we alsdan overkomen zijn of aanvullende maatregelen hadden moeten nemen. Deze analyse en evaluatie vormt input voor afstemming met regionale partners en het ontwikkelen, opstellen en uitvoeren van een nieuw vsv-programma per 2025. • Aanvullende maatregelen ter voorkoming van grote uitstroom van 18+ers (vsv) in samenspraak met regionale partners. • Actieve rol nemen in een aanvullende aanpak voor een kleiner deel van de doelgroep die niet in staat is een startkwalificatie te behalen, waarbij ook werkgevers en zorgorganisaties betrokken zijn, gericht op een arbeidsmarktkwalificatie met perspectief op de arbeidsmarkt. • Actieve rol spelen in het opstellen van het nieuwe plan en de gesprekken daarbij over het bepalen van streefwaarden en monitoring. • We evalueren de ambities met betrekking tot visie op leren en visie op dienstverlening teneinde de studentenzorg voor iedere student te optimaliseren. 	<p>Vsv-regio 38: Gemeenten, RMC, vo, vso, praktijkonderwijs, mbo,</p> <p>GGD Werkgevers</p>
--	----------------	---	---



Zowel in Midden- als in Noord-Limburg is er een sterke verbinding op het vlak van school naar werk en VSV. Gemeenten, RMC, SBB, vo, vso, praktijkonderwijs en mbo hebben zich verenigd en werken gezamenlijk op basis van gelijkwaardigheid toe naar een sluitende aanpak jeugdwerkloosheid en VSV. Binnen deze samenwerkingsverbanden worden de ambities van deze kwaliteitsagenda meegenomen en invulling aan gegeven.

Doelstelling 1.4

We versterken de beroepsgerichte route. Dit doen we door het faciliteren van vmbo, mbo en hbo-scholen om zorg te dragen voor een naadloze aansluiting wanneer studenten verwant doorstromen. Daarnaast stimuleren we in- en doorstroom in de beroepskolom, zodat iedereen de kans krijgt hun leerpotentieel optimaal te benutten. Het volgen van beroepsonderwijs is een positieve keuze. Er ontstaat maatschappelijke herwaardering voor het beroepsonderwijs.

Ambities

Uit de strategische visie:

Gilde Opleidingen is een actieve partner in de regionale onderwijsketen vo, mbo en hbo. Samen zorgen we ervoor dat studenten in onze regio toegang hebben en houden tot een kwalitatief hoogstaand én breed opleidingsaanbod. We ontwikkelen doorlopende leerlijnen tussen vo en mbo, brengen leerlingen vroegtijdig in de beroepscontext en zorgen voor een optimale doorstroom. Ook met onze regionale mbo-partners werken we samen om het aanbod in de regio goed op elkaar af te stemmen en daar waar mogelijk te versterken. Met onze hbo partners kiezen we een vergelijkbare insteek. We zorgen voor relevante doorstroomprogramma's en ontwikkelen Associate Degrees. Zo vergroten we samen de aantrekkelijkheid van het regionale onderwijs en dragen we bij aan het behoud van talent in onze regio.

Beoogde resultaten eind 2027

- Het startersresultaat van Gilde Opleidingen laat de komende jaren op zowel niveau 2, 3 als 4 behoud dan wel verbetering zien.*
- Met vo, mbo en hbo wordt de samenwerking in een doorlopend proces geactualiseerd, bestaande effectieve lijnen vervolgd en nieuwe essentiële lijnen ontwikkeld op het gebied van o.a. doorstroomprogramma's en Associate Degrees.
- **We dragen bij aan de 'krimpaanpak' van vo-scholen in de regio en zetten in op het behoud van studenten in de regio.**

* We hechten belang aan een doorlopende LOB-lijn en een optimale doorstroom voor studenten waar de keuze voor een hbo opleiding de meest passende is. Het succes van de eerstejaars hbo, uitgestroomd uit het mbo, valt echter ook voor een groot deel in de invloedssfeer van de hbo. Vandaar dat we deze indicator niet specifiek opnemen in onze eigen ambitiestelling.

Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en hbo.	Pas toe	Op basis van de brede inventarisatie maken we per instelling, per opleidingsdomein gezamenlijke keuzes op onderwijsinhoud, het delen van kennis en faciliteiten. Waarmee we een brede opleidingsinfrastructuur in stand houden in de regio voor studenten en regionaal bedrijfsleven.	Hbo-instellingen Vo-scholen Gemeenten Bedrijfsleven
Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.	Pas toe	Bestaande mogelijkheden als meeloopdagen, doorlopende leerlijnen en X-periences worden uitgebreid zowel in het mbo als bij onze Publiek-Private partnerschappen. Afhankelijk van de inhoud van de regeling zal deze financieel benut worden.	Hbo-instellingen Vo-scholen
Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-hbo) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren.	Pas toe	Op basis van de inventarisatie zullen met vo, mbo en hbo: <ul style="list-style-type: none"> • Bestaande doorlopende leerlijnen doorontwikkeld of verder uitgerold worden naar andere relevante opleidingen. • Generieke maatregelen ontwikkeld worden bijvoorbeeld m.b.t. studeerbaarheid, wiskunde. • Elkaars kennis en infrastructuur vergeleken en benut worden. • AD-opleidingen ontwikkelt en aangeboden worden. • Beroepshavo breder geïmplementeerd worden. • Onderwijsroute inburgering breder geïmplementeerd worden i.s.m. gemeenten. • ISK-mbo programma voor bredere doelgroep geïmplementeerd worden en gekwalificeerd middels diploma taalschakeltraject. 	Hbo-instellingen Mbo-scholen Vo-scholen Gemeenten

<p>Extra maatregel: In het kader van maatschappelijke herwaardering van het beroepsonderwijs profileren we actief het aanbod, de kansen die we zien en resultaten die geboekt worden.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Actief en passend bij de doelgroep communiceren over aanbod, nieuwe kansen en resultaten. Zowel de interne als externe kanalen worden hier proactief voor ingezet. • Samen met collega mbo-instellingen uitdragen belang van vakmanschap naar stakeholders d.m.v. Vakmanschapsagenda MBO Limburg 2030. 	
---	--	---	--



Per onderwijspartner worden bilateraal afspraken gemaakt op bestuurlijk niveau. In onderliggende gezamenlijke werkgroepen wordt hier uitvoering aan gegeven.

Doelstelling 1.5

Het mbo draagt bij aan het verminderen van laaggeletterdheid, door te investeren in scholingsprogramma's voor laaggeletterden.

Ambities

Uit de strategische visie:

Gilde Opleidingen werkt in het sociaaleconomisch domein samen met regionale partijen zoals: provincie, gemeenten, UWV, Werkgevers Service Punten (WSP), Triple Helix organisaties en SBB, om ervoor te zorgen dat voor iedereen in onze regio het beroepsonderwijs toegankelijk én arbeidsrelevant is. Vanuit deze gedeelde maatschappelijke verantwoordelijkheid werken we al jaren samen. Dit uit zich in een groeiend aantal allianties en concrete projecten waarbij wij met onze partners ervoor zorgen dat jongeren en volwassenen (werknemers, werkzoekenden, zij-instromers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) niet alleen toegang hebben tot goede opleidingsmogelijkheden, maar ook tot praktijksituaties en concrete kansen op de arbeidsmarkt. Onze visie op die samenwerking is er een van een totaalpartner.

Beoogde resultaten eind 2027

- Het aanbod blijft in samenspraak met de arbeidsmarktregio's passend bij vraag en aanbod in de regio. Gilde is hierin blijvend de flexibele en kwalitatieve partner in de Leerwerklokets voor vraagstukken om de positie op de arbeidsmarkt van laaggeletterden via taalonderwijs, praktijkleren, taalschakeltrajecten, etc., te verbeteren.

Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
<p>Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO-collectief.</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Indien de huidige 2 pilots het verwachte positieve effect hebben en 18 extra arbeidsmarktregio's in aanmerking komen voor een investering zal Gilde onderzoeken of de gestelde voorwaarden passend zijn bij de regionale situatie. Met of zonder deze bijdrage is de regio actief op het gebied van onderwijs aan laaggeletterden vanwege de grote regionale problematiek op dit vlak door:</p>	<p>Leerwerklokets SBB Gemeenten</p>

Extra maatregelen		<p>Professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gilde traint zowel mbo- als vo-docenten in onderwijsvaardigheden voor anderstalige leerlingen / studenten. • Gilde traint werkgevers `hoe om te gaan met laaggeletterde NT1'- en NT2'-ers. • Doorontwikkeling taal- en zomerschool. Twee initiatieven die enerzijds laaggeletterde NT1'- en NT2'-ers voorbereidt op mbo-onderwijs (zomerschool) en anderzijds gedurende het jaar ondersteuning geeft op taal en rekenen aan laaggeletterde NT1'- en NT2'-ers. 	VO-organisaties in Midden- en Noord-Limburg
		<p>Ontwikkeling en uitvoering regionaal beleid laaggeletterdheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gilde participeert in de Taalhuizen in Midden- en Noord-Limburg samen met onder meer gemeenten, bibliotheken, GGD'en, vrijwilligersorganisaties en UWV. • Vanuit Taalhuizen worden programma's ontwikkeld en uitgevoerd richting verschillende doelgroepen, laaggeletterden. • Gilde participeert in zowel Leerwerkloketten als RMT, vanuit welke gremia eveneens aandacht wordt besteed aan laaggeletterden NT1 en NT2. 	Taalhuizen Bibliotheken Vrijwilligers-organisaties SW-bedrijven GGD
		<p>Verbetering lees- en taalvaardigheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling leesoffensief in samenwerking met bibliotheek in Venlo. • Uitrol leesoffensief MBO in de samenwerking met de bibliotheken naar Roermond, Venray en Weert. 	Taalhuizen Bibliotheken Vrijwilligers-organisaties SW-bedrijven GGD
		<p>Verbetering lees- en taalvaardigheid van (potentiële) mbo-studenten In het onderwijs en in de regio aandacht voor en inzet op ontwikkeling van de basisvaardigheden, hetgeen positief invloed heeft op lees- en taalvaardigheid.</p>	Taalhuizen Gemeenten UWV Werkgevers



Gilde Opleidingen is een actieve uitvoeringspartner in de regio op het gebied van aanbod voor laaggeletterden. Samenwerking is georganiseerd in o.a. Leerwerkloketten en Taalhuizen waarbinnen ieder zijn verantwoordelijkheid kent op het gebied van relatiebeheer, financiering, facilitering en/of uitvoering.

3.2 Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Doelstelling 2.1

Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.

Ambities

Uit de strategische visie:

Leren voor een loopbaan is kenmerkend voor Gilde Opleidingen. We gaan door met de implementatie van de visie op leren en realiseren een volgende kwaliteitsslag. Daarin hebben we oog voor didactiek, LOB, blended learning, internationalisering en komen integrale maatschappelijke thema's (zoals de mondiale duurzame ontwikkelingsdoelen) terug in ons onderwijs. Ook het vormgeven van meer persoonlijke leer- en ontwikkelpaden is hier onderdeel van. Dit bevordert de brede doorstroom binnen het mbo en maakt het mogelijk om toe te werken naar meer gedifferentieerde diploma's die aansluiten op persoonlijke talenten.

De ambities voor Gilde op dit vlak betreft alle studenten. Bij LOB staat wat ons betreft de student centraal en daarbij streven we naar een zo goed mogelijke kwaliteit van LOB voor alle studenten. Niet alleen voor de opleidingen die verbonden zijn aan de maatschappelijke opgaven. Uiteraard kunnen we in de context zeker aandacht besteden aan de maatschappelijke opgaven en de opleidingen die hiervoor van belang zijn en zullen we dat ook doen in gezamenlijkheid met onze partners uit het bedrijfsleven. Het verschil tussen ratio en gevoel speelt hierbij een rol. Kiest een student op basis van kans op werk of op basis van intrinsieke motivatie. Uiteindelijk is wat ons betreft het streven dat de studenten focus hebben op een leven lang ontwikkelen en wendbaar kunnen zijn in de arbeidsmarkt van de toekomst.

Beoogde resultaten eind 2027

- Ondanks de uitdagingen in de (krimp)regio als gevolg van demografie, opwaartse druk en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt streven we de komende 4 jaar naar het minimaal op een gelijk niveau houden van de instroom van nieuwe studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio zoals geselecteerd in de analyse.
- Het aandeel van studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (score goed of heel goed) laat een positieve lijn zien naar 50% op instellingsniveau in 2027.
- Minder versnippering van verschillende initiatieven ten aanzien van samenwerking in de regio (o.a. met vo- en hbo-instellingen) op het vlak van LOB, duidelijk overzicht en aanbod.
- Verdere verankering van LOB als centraal thema bij een onderwijskundig adviseur, in afstemming met de regio-contactpersoon van het expertisepunt LOB.
- LOB wordt volgens de in 2023 vastgestelde visie en kwaliteitscriteria uitgevoerd bij alle opleidingen
- Doorontwikkeling/verdere professionalisering van ons interne proces ten aanzien van kansrijk opleiden.

Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> • Extra fte voor LOB. • Meer en effectieve oriënterende beroeps- en bedrijfsbezoeken • Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting. • LOB bijscholingscursus of training voor docenten loopbaanbegeleiding. 	Verplicht	De extra investering sluit aan bij het proces ten aanzien van het versterken van LOB zoals dat reeds in gang is gezet binnen Gilde. In 2023 stelt Gilde haar visie en kwaliteitscriteria vast; professionalisering zal hier onderdeel van uitmaken. Tendens is om LOB meer te verweven met het onderwijs en dat vraagt deels andere capaciteiten ten opzichte van de vorige grote scholingsronde op dit vlak.	LOB-expertisepunt

Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.	Pas toe	Binnen PPS-verbanden en de samenwerkingen met LWV en mkb bestaat intensief contact met bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en/of overheid. Deze samenwerkingen zullen benut worden om studenten te laten oriënteren via gastlessen, bezoeken en X-periences. Anderzijds zal ook het gesprek geopend worden om het potentieel op te leiden tot en met het behalen van het diploma en groenpluk voorkomen.	PPS-gerelateerd bedrijfsleven en brancheorganisaties
Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.	Pas toe	Verdere interne uitlijning en verankering heeft plaatsgevonden waardoor we als organisatie in staat zijn een robuustere rol te pakken op dit thema in de initiatieven in de regio.	Hbo-instellingen Vo-scholen LOB-expertisepunt Stuurgroep RMC regio 38
Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.	Pas toe	Gilde Opleidingen zal op basis van de experimentregeling de afweging maken of deelname van meerwaarde is. Interessant is om dit met name te bezien vanuit ons eigen initiatief "Mijn Tussenjaar", een oriëntatiejaar voor studenten vanuit vo zonder studiekeuze.	
Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.	Pas toe	We vervolgen onze jaarlijkse cyclus. We handhaven de Alliantie Overleg MBO Limburg met de overige mbo-instellingen in de provincie. We volgen de landelijke ontwikkelingen op het vlak van de verdere landelijke uitwerking en zullen t.z.t. daarop aanhaken.	Mbo-instellingen Bedrijfsleven
Extra maatregel: Verdere doorontwikkeling / professionalisering van onze interne aanpak ten aanzien van Kansrijk opleiden / macrodoelmatigheid.	Pas toe	Onze MBO in Kaart aanpak (o.b.v. DUO stroomdata) ontwikkelen we door naar een regionaal dashboard inclusief arbeidsmarktdata. Voor het operationaliseren van deze maatregel zijn we deels afhankelijk van het ter beschikking stellen van de betreffende data door DUO.	DUO



Om een leven lang ontwikkelen daadwerkelijk in beweging te krijgen is het van belang jongeren al vanaf het voortgezet onderwijs eigenaar te maken van hun loopbaan en daarmee van hun loopbaanportfolio of -dossier. Het is dus noodzaak dat de afstemming tussen onderwijsinstellingen over de inrichting van het onderwijs op dit onderwerp voortgezet wordt. Daarnaast blijven we in de Limburgse alliantie in gesprek over het totale opleidingsportfolio, als drie gelijkwaardige partners. Ten aanzien van DUO heeft Gilde Opleidingen op het vlak van stroomdata een afhankelijkheidsrelatie.

Doelstelling 2.2

Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.

Ambities

Uit de strategische visie:

Studeren bij Gilde Opleidingen betekent dat studenten meer dan alleen goed onderwijs krijgen. Gilde Opleidingen is niet alleen persoonlijk, betrokken en ambitieus in onze onderwijsaanpak, maar ook in de dienstverlening en zorg die daarmee te maken heeft. Wij zien wat elke individuele student nodig heeft om hem of haar verder te helpen in zijn of haar leer- en loopbaan, ook als het beter gaat dan verwacht of juist als het even tegenzit. En studenten mogen erop rekenen dat we ze goed uitzwaaien, op weg naar werk of het hbo.

Secundair maar niet onbelangrijk: we vinden dat we ook moeten inzetten op het aanleren van inclusief gedrag naar anderen van onze studenten zelf én van onze samenwerkingspartners zoals stagebedrijven. Op veel locaties hebben we "regenboog" uitingen en activiteiten. Wij kiezen er bewust voor dat de activiteiten van onze aparte Educatie BV (Inburgering) plaatsvinden in onze scholen. Nieuwkomers verdienen een plek in onze school en dat mag gezien worden.

Beoogde resultaten eind 2027

- De implementatie van software voor relatiebeheer, stageplanning, stagebegeleiding, administratie en rapportage, is afgerond en geïmplementeerd.
- De tevredenheid van de bol-studenten over de begeleiding tijdens stage door Gilde Opleidingen (score goed / heel goed) stijgt naar minimaal 45% in 2027.
- De tevredenheid van studenten over de begeleiding tijdens de stage door het leerbedrijf (score goed / heel goed) stijgt naar 75% in 2027 voor zowel bol als bbl.
- Er is een visie /sociale normstelling over stagediscriminatie beschreven en we dragen deze zowel intern als extern uit.
- Meldingen van stagediscriminatie worden geregistreerd en opgevolgd door handelingsbekwame onderwijsprofessionals met vanaf 2027, na een aantal jaren van gedegen registratie, een dalende trend.*

* Verwachting is dat door het laagdrempelig meldpunt en het gedegen registreren in eerste instantie een stijging van het aantal meldingen zichtbaar zal worden.

Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
Goede link tussen LOB/ arbeidsmarktvoorbereiding en stages.	Pas toe	Deze maatregel zal als subonderdeel binnen het nieuwe LOB-beleid een plek krijgen (zie 2.1).	
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).	Pas toe	Gilde legt de visie op stagediscriminatie vast en draagt deze actief uit.	
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student.	Pas toe	Stagediscriminatie explicieter opnemen in de klachtenregeling, het online formulier 'veiligheidsmelding of incidentenregistratie' en de handreiking aan studenten.	

Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.	Pas toe	Is reeds operationeel maar is niet vastgelegd; we gaan de procedure beschrijven.	SBB
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB.	Pas toe	Nemen we op in de procedure die opgesteld wordt.	SBB
Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1.	Pas toe	In samenspraak met SBB en de leerbedrijven gaan we op maat stagematching invoeren.	SBB Leerbedrijven
3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf.	Pas toe	Met behulp van de managementrapportage gaat Bureau Werk & Stage (bws) signaleren waar er minder dan 3 contactmomenten zijn, onderzoeken of dit de kwaliteit van de begeleiding tekort doet of dat het op een andere wijze voldoende vervangt en passende maatregelen nemen.	
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.	Verplicht	<ul style="list-style-type: none"> De bestaande samenwerking met SBB intensiveren door betere afstemming op alle niveaus en samen te evalueren en te leren, met als doel de uitvoering te ondersteunen. Optimalisering van de bpv-processen n.a.v. de centralisering van bws wordt voortgezet. Onze taalschool biedt een training "Anderstaligen op de werkvloer" aan voor praktijkopleiders van leerbedrijven. 	
Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.	Verplicht	Stagediscriminatie explicieter opnemen in het online formulier 'Veiligheidsmeldingen en incidentenregistraties' en in de handreiking aan studenten met tevens een link naar het online meldpunt van SBB.	SBB
Extra maatregel: Uitdragen belang van passende stagevergoeding voor alle studenten.		<ul style="list-style-type: none"> Goede voorbeeld geven in eigen stagevergoeding. Knelpunten kenbaar maken in de overlegstructuur met SBB. 	



SBB ondersteunt vanuit haar opdracht Gilde Opleidingen in de gezamenlijke ambities op het vlak van stagematching en stagediscriminatie door kennisdeling, communicatie richting leerbedrijven, inzet netwerk, etc.

Doelstelling 2.3

Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.

Ambities

Uit de strategische visie:

In het thema Leven Lang Ontwikkelen leggen we de focus op de volwassenen en de mogelijkheden op het gebied van LLO. We gaan door met het ontwikkelen van attractieve, uitdagende en eigentijdse opleidingsmodules. Deze worden ontwikkeld door onze vakscholen, in co-creatie met regionale bedrijven en instellingen én met Gilde Bedrijfsopleidingen (GBO). GBO ontwikkelen we door als ons interne en externe expertisecentrum voor LLO. We richten ons in het ontwikkelen van opleidingsaanbod niet alleen op de vraag van bedrijven en instellingen. We willen ook voor de individuele volwassenen passende opleidingsmogelijkheden in huis hebben. Het vormgeven van meer persoonlijke leer- en ontwikkelpaden voor volwassenen (inclusief erkenning, eenheden, certificering, bekostiging) is tevens een expertisegebied van GBO. In het thema co-creatie en innovatie zien we tevens een sterke verbinding. We willen onze mbo-studenten zo goed mogelijk voorbereiden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Dat geven we handen en voeten door ons opleidingsaanbod in nauwe samenwerking en co-creatie met het regionale bedrijfsleven en instellingen (publiek-privaat) te ontwikkelen en uit te voeren.

Beoogde resultaten eind 2027

- Mbo sterker positioneren als LLO-partner wat zich vertaalt naar:
 - Het aanbod LLO ten behoeve van de maatschappelijke opgave is vergroot ten opzichte van de startsituatie in 2023.
 - Het aantal verstrekte certificaten en praktijkverklaringen per jaar is gegroeid ten opzichte van de startsituatie in 2023.
 - Verduurzaming van afgeronde RIF mbo-projecten in duurzame Publiek-Private Samenwerkingsverbanden en aanjagen of opzetten van nieuwe of scale up van deze samenwerkingsverbanden.

Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.	Pas toe	Alle maatschappelijk relevante opleidingen zijn beschikbaar in bbl. Jaarlijks PDCA Marketing- en communicatieplan om de bekendheid te optimaliseren.	VISTA college Bedrijfsleven/instellingen
Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij instromers al kennen en kunnen.	Pas toe	Bureau maatwerk voert voor zij-instroom Zorg-opleidingen uitgebreide intake uit om een traject op maat samen te stellen. Uitrol naar andere opleidingen.	
Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio.	Pas toe	Jaarlijks PDCA Marketing- en communicatieplan.	
Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.	Pas toe	Inzet op ontwikkeling certificaatroutes binnen samenwerkingen met bedrijfsleven. Praktijkverklaringen zijn reeds arbeidsmarktdekkend ontwikkeld.	

<p>Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten.</p>	<p>Pas toe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • We breiden de mogelijkheden voor praktijkleren in co-creatie met branches en bedrijfsleven uit; dit is passend voor zij-instromers en bedrijfsleven heeft sneller profijt van de nieuwe medewerkers. • Samenwerking aangaan met Radboud, UM, OU, Fontys, HAS en Zuyd Hogeschool en VISTA college om te komen tot gezamenlijke aanvragen voor de LLO katalysator. • Aanvraag Regiohub LLO op het gebied van energie- en grondstoffentransitie. • Verduurzaming van afgeronde RIF mbo-projecten in duurzame Publiek-Private Samenwerkingsverbanden en aanjagen of opzetten van nieuwe of scale up van deze samenwerkingsverbanden. • Aanvraag groeifonds ter scale up PPS en stap naar provincie dekkend initiatief van CIVIL en CHILL tbv Duurzaamheidscampus. • Gilde voert relatiemanagement uit met zowel private als publieke partners, waarbij onder meer het doel is om voortdurend in verbinding te zijn met de arbeidsmarkt om zo samen met deze partners tot een dekkend, sluitend en passend scholingsaanbod te komen voor de regionale arbeidsmarkt. 	<p>Maastricht University Radboud Universiteit Open Universiteit Fontys Zuyd Hogeschool HAS VISTA college Regionale werkgevers Gemeenten UWV Brancheorganisaties (LWV, MKB-Limburg, IW-ZO, CLV, Civil, Zorg aan Zet, enz.)</p>
<p>Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Gilde participeert in</p> <ul style="list-style-type: none"> • RMT Noord- en Midden Limburg • Leerwerkloket Noord- en Midden-Limburg • Limburg Leert • Leo Loopbaan 	



De bestaande structuren waaronder PPS-en, RMT's, Leerwerkloketten, Limburg Leert en de structuren in de onderwijsketen geven input voor het benodigde aanbod / arrangementen en nemen betreffend aanbod af bij de regionale onderwijsinstellingen. Aanbod en arrangementen worden ontwikkeld in co-creatie met regionale bedrijfsleven en instellingen.

3.3 Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Doelstelling 3.1 We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen (en burgerschap, zie 3.2) geven versterkt wordt.

Ambities

De herijking van het taal- en rekenbeleid bevindt zich in de afrondende fase. De ambitie wordt duidelijk in de volgende instellingsbrede uitgangspunten die, naast het voldoen aan wet- en regelgeving hierin zijn opgenomen:

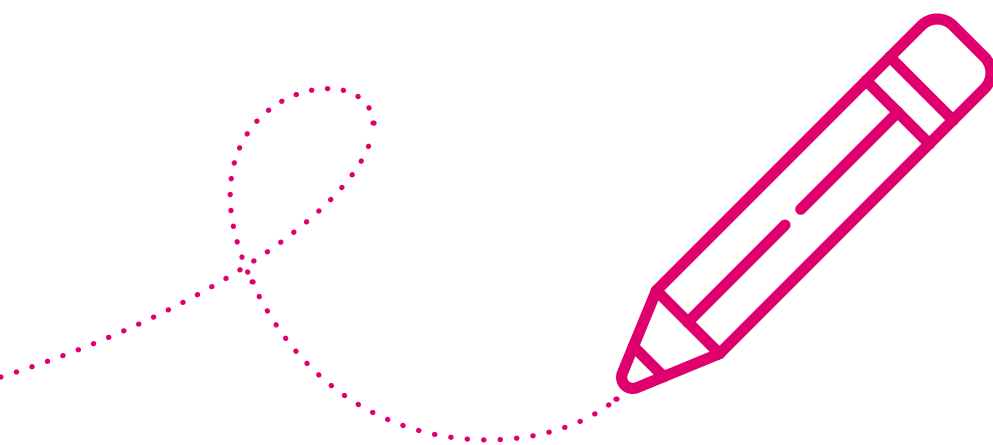
- We zetten ons in om de studenten het belang van taal en rekenen in te laten zien als instrument voor hun verdere leven.
- We focussen op een brede taal- en rekenontwikkeling en niet uitsluitend op het behalen van het examen.
- Het onderwijs sluit aan bij het niveau en de ontwikkelmogelijkheden van de student. We streven naar het maximale niveau waarbij we de mogelijkheid bieden tot versnelling en remediëring.
- De Taalschool is de structurele voorziening binnen Gilde Opleidingen voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben op het gebied van taal en/ of rekenen.
- We hebben oog voor de doorlopende lijn in het kader van doorstroom en delen kennis en ervaringen intern om de overstap van studenten te optimaliseren.
- In al onze opleidingen kent het taal- en rekenonderwijs een brede generieke basis, maar kent ook zo veel als mogelijk een verbinding met de beroepscontext. De verhouding tussen generiek en integratie kan verschillen tussen de opleidingen, maar taal en rekenen is niet uitsluitend de verantwoordelijkheid van de taal- en rekendocenten. Hierbij kan men denken aan: het belang van taal over alle vakken heen opnemen in het teamplan, als NER docent actief verbinding met het team blijven zoeken, integratie van taal en/ of rekenen in opdrachten van de beroepsspecifieke vakken.
- Ons taal- en rekenonderwijs wordt aangeboden door bekwame docenten. Voor Nederlands zijn docenten in de basis bevoegd. Voor rekenen is dit niet het geval, wat het complexer maakt. Om een bepaalde basiskwaliteit te garanderen wordt gewerkt aan een professionaliseringsprogramma dat de standaard zal zijn voor alle rekendocenten. In 2023 zal hier meer duidelijkheid over zijn. We volgen daarbij de landelijke ontwikkelingen met betrekking tot eventuele bekwaamheidseisen.

Het beleid zal in de loop van 2023 vertaald worden naar een implementatieplan dat tevens leidt tot een duidelijk beeld van de nodige professionalisering en ondersteuning.

Beoogde resultaten eind 2027

- De tevredenheid m.b.t. de lessen Nederlands en rekenen laten de komende jaren een stijgende trend zien naar 40% in 2027 op instellingsniveau.
- Het implementatieplan met betrekking tot Nederlands en rekenen, inclusief de professionalisering, wordt conform planning uitgevoerd met aandacht voor taalbewust onderwijs in de brede zin.
- De tevredenheid van studenten over de voorzieningen Taalschool en Zomerschool blijven minimaal op gelijk niveau.
- Docenten Nederlands en rekenen voldoen blijvend aan een minimale kennisnorm.
- Het aantal gediplomeerden dat het getoetste examenniveau heeft behaald:
 - laat voor Nederlands (CE) een stijging naar 80% in 2027 zien voor niveau 4, de overige niveaus laten ten aanzien van CE minimaal behoud zien. Met betrekking tot de instellingsexamens laten alle niveaus minimaal behoud zien.
 - laat voor Rekenen (CE) in de komende 4 jaar een minimale stijging op alle niveaus zien tussen de 5% en 10%.

Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo.	Pas toe	De studenten met corona-achterstanden vormen een specifieke groep. Zie maatregel: "maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen" Deze groep gaat mee in onze structurele aanpak.	
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.	Pas toe	Implementatie van het in 2023 herijkte taal- en rekenbeleid van Gilde Opleidingen. Volgen van landelijke ontwikkelingen n.a.v. de evaluatie van de referentieniveaus Nederlands.	
Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.	Pas toe	Voortzetten van de Taalschool en Zomerschool als structurele voorzieningen. Verwachting is dat de komende jaren nog een groei zal plaatsvinden als gevolg van de nieuwe rekeneisen en de gevolgen van corona-achterstanden.	
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen.	Pas toe	In 2023 wordt het herijkte taal- en rekenbeleid vastgesteld. Op basis daarvan wordt in afstemming met de docenten een implementatieplan opgesteld waar ook de wensen en noodzaak voor professionalisering onderdeel van uitmaken. In afstemming met P&O zal dit onderdeel uitmaken van het instellingsbrede scholingsplan. April 2023 is een start gemaakt met het opstellen van het implementatieplan.	



Doelstelling 3.2

Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.

Ambities

Zoals in onze visie op leren (2020) beschreven hebben we als mbo-instelling een opdracht die verder gaat dan opleiden voor een diploma. We bereiden mensen voor op hun toekomst in de maatschappij, als werknemer, ondernemer en burger. Ons burgerschapsonderwijs speelt hierbij een belangrijke rol. Gilde herkent en erkent de landelijke bevindingen ten aanzien van burgerschap en streeft naar versterking van het onderwijs op dit vlak. Met name omdat het mbo, gezien de huidige tijd en ontwikkelingen, een belangrijke rol speelt in het mede zorgdragen voor de waarde van de democratische rechtsstaat door het burgerschapsonderwijs.

Beoogde resultaten eind 2027

- Burgerschapsonderwijs is in 2027 in uitvoering volgens de in 2023 vastgestelde visie, het beleid en de kwaliteitsindicatoren.
- Indien van toepassing: docenten worden aangesteld op basis van het bekwaamheidsprofiel.
- Professionalisering en kennisdeling van docenten is in werking gesteld.
- Op basis van de eerste metingen op de nieuwe indicator ten aanzien van tevredenheid over de lessen burgerschap hebben we een streefnorm vastgesteld voor de komende jaren.
- Verdere verankering van Burgerschap als centraal thema bij een onderwijskundige adviseur.

Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel, bijscholing waar nodig.	Pas toe	Gilde volgt de landelijke ontwikkelingen op het vlak van het bekwaamheidsprofiel en volgt het tijdspad n.a.v. het besluit van de minister in 2023. Naar aanleiding hiervan wordt door P&O tevens centraal een bijscholingsplan opgesteld voor de huidige docenten.	
Opleidingsachtergrond docenten burgerschap volgen en bespreken met de OR.	Pas toe	Indien de vorige maatregel hiertoe aanleiding geeft zal P&O in gesprek treden met OR over te voeren aanname- en bijscholingsbeleid.	
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap.	Pas toe	Gilde is voornemens de landelijke leergang die in ontwikkeling is in te zetten.	
Extra Versterking burgerschapsonderwijs bij Gilde.	Pas toe	<ul style="list-style-type: none">• Een nieuwe instellingsbrede visie met kwaliteitsindicatoren implementeren.• Per vakschool inventariseren wij op welke wijze internationalisering en SDG (Sustainable Development Goals) onderdeel is van burgerschapsonderwijs waarna wij dit instellingsbreed delen en doorontwikkelen.	
Extra Burgerschap als thema centraal belegd bij een onderwijskundig adviseur.		Burgerschap als expliciet thema opnemen in de werkverdeling van de afdeling Onderwijs, Kwaliteit & Examinering.	

Doelstelling 3.3

Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevendenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

Ambities

Uit de strategische visie:

We investeren bij Gilde Opleidingen in onze medewerkers. We bieden goede arbeidsomstandigheden en een prettig en uitdagend werkklimaat. We bekijken welke ontwikkelingen op ons afkomen en of medewerkers daarvoor voldoende zijn toegerust. We investeren in opleiding, training en coaching zodat medewerkers 'fit for the job' (duurzaam inzetbaar) zijn en dus vanuit hun kracht, op de juiste plek, aan de juiste dingen kunnen werken. Hierbij zetten we ook in op het 'fit' houden van onze medewerkers. We hebben oog voor vitaliteit en creëren de juiste randvoorwaarden voor een goede werk/privé balans en gezonde werkomgeving. Dit doen we in samenwerking, met elkaar, vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid voor top werkgever- en werknemerschap.

Beoogde resultaten eind 2027

- Gilde Opleidingen kende reeds doorstroombeleid van instructeur naar docent LB en van docent LB naar LC. Binnen Gilde Opleidingen is met WOR instemming van de ondernemingsraad een doorstroombeleid vastgesteld waarbij het aantal docenten LC (ook in een krimpende organisatie, met een afnemend aantal docenten) gefixeerd is op 89 medewerkers. Ingegeven de discussie over loopbaanperspectief en de input van onze ondernemingsraad gaan we als volgt bewegen. Uitgangspunt is dat we in 2024 groeien van 89 medewerkers LC naar **110 fte LC**. Deze wijziging kent een aantal randvoorwaardelijke afspraken waar het CvB en de OR consensus over hebben.
- Binnen het functiehuis van Gilde Opleidingen is de functie van docent LD niet opgenomen. Dit blijft ongewijzigd.
- Loopbaanpaden uit het generieke functiegebouw worden gepromoot en beter benut.
- De inzet van externe inhuur op OBP functie is afgenomen.
- Strategische Personeelsplanning is geïntegreerd in de P&C cyclus, voor zowel OP als OBP
- Wij zijn erkend Opleidingsschool voor docenten in het mbo.
- Alle startende onderwijsgevendenden nemen deel aan het begeleidingsprogramma voor startende docenten.
- Het professionaliseringsbudget wordt volledig benut.
- Professionaliseringsaanbod is herzien:
 - Tevredenheid ten aanzien van ontwikkelingsmogelijkheden is toegenomen naar een resultaat van minimaal 7,5 waarbij ook de tevredenheid van de groep 60 jaar of ouder een stijging laat zien.
 - Aanbod is uitgebreid met passend aanbod voor professionalisering docenten op het gebied van LOB, stagebegeleiding, burgerschap, Nederlands, rekenen en thema's welzijn en sociale veiligheid.
- 75 % van de medewerkers ervaren een goede werkdruk (meting medewerkersonderzoek 2022 64%). We realiseren dit door:
 - Percentage medewerkers dat een veel te hoge werkdruk ervaart wordt minstens teruggebracht naar 5%.
 - Percentage medewerkers dat een hoge werkdruk ervaart wordt minstens teruggebracht naar 20%.
 - Percentage medewerkers dat een te lage of veel te lage werkdruk ervaart wordt teruggebracht naar 0%.
 - De mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband 0-2 jaar de komende twee jaar graag bij Gilde Opleidingen wil blijven werken blijft minimaal gelijk aan het resultaat van december 2022.

Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
<p>Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inschaling onderwijspersoneel • Professionalisering onderwijspersoneel • Werkdruk onderwijspersoneel • Begeleiding van startend onderwijspersoneel 	<p>Verplicht</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks worden dmv strategische personeelsplanning (5 stappen-model Hanneke Moonen) scenario's uitgewerkt om huidige en gewenste situatie op elkaar af te stemmen, duurzame inzetbaarheid te realiseren en ongewenste uitstroom te voorkomen. Er wordt gebruik gemaakt van de Tooling Tableau Online. Op basis van de scenario's worden doelstellingen bepaald voor: <ul style="list-style-type: none"> • Functiemix • Inschaling onderwijspersoneel (= CAO bepaald) • Flexibele schil • Onderzoek zal aantonen op welke punten het professionaliseringsbeleid verbetering behoeft, zowel op proces als inhoud. Verbeterpunten worden doorgevoerd. Aanbod wordt tevens uitgelijnd met de aandachtspunten vanuit de Werkagenda: LOB-NL-rek-burgerschap-stagebegeleiding-welzijn en sociale veiligheid. <p>Waardering van 'het echte werk' (en onze medewerkerbeloften) krijgt op verschillende manieren) vorm:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers hebben toegang tot instrumenten en om de vitaliteit en inzetbaarheid van medewerkers te vergroten: <ul style="list-style-type: none"> • Toekomstscan • Vertrouwenspersoon • Budgetcoach • Werkfruit • Vitaliteitsapp • Er is online scholingsaanbod beschikbaar via Good Habitz om vitaliteit en inzetbaarheid te vergroten. • Er wordt nader onderzoek gedaan naar specifiek de ontwikkelbehoefte van de categorie medewerkers van 60 jaar en ouder. Interventies worden hierop afgestemd. Tevens wordt in zijn algemeenheid het aanmeldproces en de toegankelijkheid afgestemd. • Bij onderwijsteams waar een hoge werkdruk wordt gerapporteerd, analyseren we en zetten we maatwerkinterventies in (zowel onderwijs- als ondersteunende teams). • Alle startende onderwijsgeevenden nemen deel aan het tweejarige begeleidingsprogramma voor startende docenten. Het begeleidingsprogramma wordt vormgegeven vanuit de Opleidingsschool mbo Limburg (OmL). Het begeleidingsprogramma wordt jaarlijks geëvalueerd en vanuit de evaluaties verder doorontwikkeld. 	<p>H&H advies biedt ondersteuning bij strategische personeelsplanning. Wij vormen samen met VISTA college en Fontys de OmL.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers en / of teams die een bijzondere prestatie leveren krijgen als blijk van waardering een eenmalige uitkering of een materiele vergoeding. • Gilde faciliteert verkiezingen TOP docent, TOP dienstverlener en TOP team, waar individuen en teams extra in het zonnetje worden gezet. Hierbij sluiten we daar waar mogelijk aan bij de landelijke verkiezingen. • Naast carrièreperspectief OP is er ook aandacht voor het carrièreperspectief OBP. Financieel is hier ruimte voor gereserveerd onder regie van het CvB. Concrete planning op dit punt volgt. 	
Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevendend/ personeelsbestand in de instelling.	Verplicht	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een profiel beschikbaar voor docent LC (aanvulling op generieke functiebeschrijving). • De nieuwe procedure voor doorstroom van LB naar LC wordt uitgevoerd. Docenten kunnen daarnaast doorstromen naar de functie van onderwijkskundige, teammanager of adviseur. • Om de doorstroom mogelijk te maken zijn talentprogramma's per functie beschikbaar. • In het Generieke functiegebouw zijn loopbaanperspectieven voor alle medewerkers vastgesteld. Er zijn tevens mogelijkheden voor doorstroom vanuit OP naar OBP en omgekeerd. • De Loopbaan APK is op initiatief van de OR voor alle medewerkers laagdrempelig beschikbaar: medewerkers kunnen gebruik maken van een loopbaancoach. 	Leo Loopbaan
Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid.	Verplicht	Ca. 60 % van de instroom docenten is zij-instromer. Zij-instromers volgen de PDG opleiding dan wel een volledige lerarenopleiding. Alle zij-instromers nemen deel aan het begeleidingsprogramma van startende docenten. Zij-instromers krijgen een contract voor de opleidingsperiode om hun opleiding af te kunnen ronden. De inzet van hybride docenten wordt gestimuleerd. Via pilots en het samenwerkingsverband mbodocentlimburg (VISTA college, Yuverta en Gilde) wordt geëxperimenteerd met de inzet van hybride docenten en worden belemmeringen / blokkades in beeld gebracht. Goede ervaringen worden vastgehouden en indien mogelijk schaalvergroting gerealiseerd.	VISTA college en Yuverta in mbodocentlimburg



Van onze partners binnen de samenwerking mbodocentlimburg verwachten wij een gelijke bijdrage aan dit initiatief teneinde een regionaal scholingsaanbod voor zij-instromers te behouden en daarmee te voorzien in toekomstige instroom van docenten. Binnen de samenwerking van de Opleidingsschool mbo-Limburg vormt de kwaliteit van het opleiden en begeleiden en de borging daarvan de gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Doelstelling 3.4

Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken

Ambities

Uit de strategische visie:

We gaan door met de implementatie van de visie op leren en realiseren een volgende kwaliteitsslag. Daarin hebben we oog voor didactiek, LOB, blended learning, internationalisering en komen integrale maatschappelijke thema's (zoals de mondiale duurzame ontwikkelingsdoelen) terug in ons onderwijs. Ook het vormgeven van meer persoonlijke leer- en ontwikkelpaden is hier onderdeel van. Dit bevordert de brede doorstroom binnen het mbo en maakt het mogelijk om toe te werken naar meer gedifferentieerde diploma's die aansluiten op persoonlijke talenten

Beoogde resultaten eind 2027

- Er is minimaal één practoraat gestart en de eerste opbrengsten of inzichten zijn bekend.
- Flexibel blended onderwijs is geïmplementeerd binnen alle onderwijsteams o.b.v. de visie op leren
- Verbeteren en vasthouden van de kwaliteit van het onderwijs.
- Verhoging van de adaptiviteit van het onderwijs.
- Verbetering van functionele en kritische digitale vaardigheden van studenten en docenten.
- De digitale transformatie is geïmplementeerd en faciliteert innovatie.
- Op basis van de resultaten en ervaringen in periode 2023-2027 heeft Gilde zicht op een toekomst van onderzoek en practoraten binnen Gilde Opleidingen en kan onderbouwd duurzame inbedding overwegen.

Maatregel	Verplicht of pas toe / leg uit	Operationalisering Gilde Opleidingen	Samenwerkingspartners
Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.	Verplicht	Er is een werkgroep ingericht die: <ul style="list-style-type: none">• Zich verdiept in de opzet en mogelijkheden van een practoraat. De focus binnen deze werkgroep is gericht op 4 deelt thema's:<ul style="list-style-type: none">- Positionering onderzoek binnen Gilde met aandacht voor de onderzoekende houding.- Kennisontwikkeling binnen Gilde en facilitering medewerkers en studenten.- Kennisdeling intern en extern.- Professionalisering.• Thema van minimaal één practoraat wordt bepaald, waarbij aandacht is voor de koppeling aan visie op leren en de behoeftes in de regio (zowel maatschappelijk als vanuit bedrijfsleven).• Volgens stappenplan het practoraat gaan starten.	Practoraten en lectoraten in de regio Onderwijsinstellingen in de regio PPS-en Bedrijfsleven

Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden.	Pas toe	<p>Gilde Opleidingen biedt studenten de mogelijkheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Havo vakken toe te voegen aan hun mbo-diploma via de Beroepshavo. • Dubbele kwalificatie te behalen binnen één traject. • Werken aan overstijgende uitdagingen in een internationale context via Gilde International. • Verkenning van de mogelijkheid voor 2-talig onderwijs. • Deelname Skills Heroes. 	Hbo-instellingen
Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling.	Pas toe	<ul style="list-style-type: none"> • We gaan sturing geven aan innovaties en onderzoeksresultaten van o.a. masters door docenten, door deze beter te implementeren binnen de instelling. • Ontwikkeling en implementatie van flexibel blended onderwijs dat aansluit bij het in 2020 vastgestelde Gilde Onderwijsmodel. • Een betere uitlijning van registratie en onderwijssystemen en het maximaal inzetten van data. • Implementatie van nieuwe applicaties binnen de digitale transformatie op het gebied van onderwijs en examinering. • Onderwijsvernieuwing door experimenten in regionale leerlabs. • Pilot SDG wordt geïmplementeerd; de SDG challenge/formule aangepast/ mbo-specifiek gemaakt en binnen het vak Burgerschap aangeboden. 	
Extra Vervolg implementatie visie op leren.		<ul style="list-style-type: none"> • Vervolg implementatie met ruimte voor maatwerk per team. • (onderwijskundige) ondersteuning richting teams en individuele onderwijsgevenden om vorm te kunnen geven aan de verdere implementatie. 	



In eerste instantie zal het vooral kennis zijn die Gilde Opleidingen vraagt om in de verkennende fase te komen tot een plan van aanpak voor een practoraat. Nadat duidelijk is waar het practoraat van Gilde Opleidingen zich op gaat richten zal de samenwerking met relevante partners zich verdiepen ten aanzien van dat thema en kunnen bijdragen gevraagd worden variërend van financiële steun tot toegang tot apparatuur, data, etc.

• Hoofdstuk 4 Draagvlak en betrokkenheid



4.1 Intern proces totstandkoming Kwaliteitsagenda

Alvorens het proces te starten is vanuit drie directeuren het advies geformuleerd aan het CvB om, teneinde de vertaalslag van de Werkagenda te maken naar een breed integraal, zorgvuldig, transparant en verantwoorde Kwaliteitsagenda voor Gilde Opleidingen, programmamanagement in te richten. Het programmamanagement richt zich naast het samenstellen van deze Kwaliteitsagenda gedurende de looptijd tevens op de implementatie, monitoring, sturing en verantwoording. Zie bijlage II voor de ingerichte programmaorganisatie.

Bij de start van het proces om te komen tot een nieuwe Kwaliteitsagenda zijn door de centrale werkgroep de volgende uitgangspunten vastgesteld:

- De Kwaliteitsagenda sluit aan bij ons strategisch beleid;
- De Kwaliteitsagenda bouwt voort op ontwikkelingen vanuit de Kwaliteitsagenda 2019-2022 en overige bestaande ontwikkelingen, waaraan we samen met partners invulling geven;
- De Kwaliteitsagenda is gericht op het succes van onze studenten en op het behoud voor de regionale arbeidsmarkt;
- De Kwaliteitsagenda verbindt, zowel onze interne organisatie door te leren en delen met elkaar en de medewerkers in hun kracht te zetten als extern door gezamenlijk de uitdaging aan te gaan in deze krimpregio.

Al voor het publiceren van de regeling Kwaliteitsgelden 2024-2027 is de bestaande situatie (IST) in beeld gebracht van initiatieven en ontwikkelingen passend bij de thema's van de Werkagenda mbo en voorzien van een indicatieve begroting. Direct volgend op de publicatie van de regeling:

- zijn tijdens een interactieve dag met directeuren, adjunct directeuren en hoofden de sterktes, zwaktes, kansen, bedreigingen in beeld gebracht en ambities (SOLL) opgehaald;
- is tijdens de management tweedaagse van Gilde Opleidingen in aanwezigheid van alle directeuren, teammanagers, managers Bedrijfsvoering & onderwijs en de hoofden van de diensten, aandacht besteed aan de Kwaliteitsagenda. Ambities die deze tweedaagse zijn gegenereerd zijn verwerkt in hoofdstuk 3;
- zijn gesprekken gevoerd met CvB en bestuursbureau over het proces en inhoudelijke thema's;
- hebben inhoudelijke gesprekken plaatsgevonden met collega's om input te geven aan onderwerpen als stagediscriminatie, Nederlands, rekenen, LOB en Burgerschap, alumni, etc.
- zijn medewerkers in de gelegenheid gesteld mee te denken tijdens twee bijeenkomsten van het Onderwijskundig Beraad die in het kader van de Kwaliteitsagenda extra zijn gepland en bij uitzondering opengesteld zijn voor alle medewerkers in plaats van de reguliere afvaardiging.

Gezien de keuze om te vertrekken vanuit het strategisch beleid, de bestaande meerjarenplannen en van daaruit te bezien waar kansen liggen mag je er vanuit gaan dat de inhoud van de Kwaliteitsagenda herkenbaar is voor en gedragen wordt door de organisatie. Verder bouwen aan datgene dat we ons al voorgenomen hadden.

4.2 Instemming Ondernemingsraad en Studentenraad

In de afgelopen maanden is zowel met de Ondernemingsraad als met de Studentenraad meerdere malen van gedachte gewisseld over de kwaliteitsagenda. Deze gesprekken werden gevoerd met het CvB en/of het programmanagement van de kwaliteitsagenda. De OR was daarnaast ook betrokken bij de twee bijeenkomsten voor alle medewerkers en de bijeenkomsten voor de directies.

De focus van de SR was met name gericht op de thema's van prioriteit 1 en stagediscriminatie. Het waren interessante en leerzame bijeenkomsten voor beide partijen met als resultaat een aantal mooie ambities op deze thema's en instemming van de SR waarbij het volgende is aangegeven:

“De raad is tevreden over de gevolgde procedure en met name dat de opmerkingen die gemaakt zijn door de gemandateerde werkgroep goed te herleiden zijn in de concept- en eindversie van de aangeleverde stukken. De Studentenraad heeft met name uitgesproken dat de uitvoering van het beleid binnen de wettelijke kaders een eigen MBO- en Gilde karakter dient te hebben.”

We vragen nadrukkelijk aan het CvB om verder tijdig en met regelmaat bij de verdere invulling en uitvoering van het beleid betrokken te worden. Zoals we al eerder uitgesproken hebben dienen de maatregelen op maat te zijn en meerwaarde te hebben voor al onze studenten van entree, niveau 2, 3 en 4. De huidige en toekomstige vormen van studentenparticipatie zijn daarbij een extra mogelijkheid om nog meer input te krijgen voor de verdere uitvoering van het beleid.”

Een intensief traject werd doorlopen met de OR. De agenda en bijbehorende begroting zijn in de breedte onderwerp van gesprek geweest, maar de focus was met name gericht op doelstelling 3.3 over carrièreperspectief en werkdruk. Geen geheel nieuw onderwerp van gesprek, maar door de werkagenda nu wel in een stroomversnelling gekomen. Een traject dat, door met elkaar in verbinding te blijven, heeft geleid tot een plan waar de OR haar instemming aan heeft verleend.

4.3 Extern draagvlak

Gilde Opleidingen maakt een essentieel onderdeel uit van het regionale ecosysteem in Noord- en Midden-Limburg alsook over de gehele provincie Limburg. De kansen, uitdagingen, bedreigingen en ambities komen op de verschillende ‘tafels’ periodiek aan de orde.

Wij staan daarvoor in goede verbinding met gemeenten, onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en (zorg) instellingen. We zijn vertegenwoordigd in de triple Helix Organisaties Keyport (Midden-Limburg) en Crossroads (Noord-Limburg). We zijn lid van MKB Limburg en LWV, er vinden in het verlengde van onze Publiek-Private Samenwerkingsverbanden overleggen plaats over het in co-creatie ontwikkelen van onderwijs, het delen van kennis en faciliteiten en daarnaast hebben we een nauwe verbondenheid met onze stagebedrijven en daarmee met SBB.

In de onderwijsketen werken we nauw samen met vo-instellingen LVO, SOML en OGVO. In het hbo kennen we een sterke samenwerking met Zuyd Hogeschool en Fontys. Naast voorlichting LOB, oriëntatie en doorlopende leerlijnen, staat ook het delen van kennis en faciliteiten op de agenda, vaak gekoppeld aan de eerder genoemde Publiek-Private Samenwerkingsverbanden.

Als mbo-onderwijs in Limburg maken wij ons samen met VISTA college en Yuverta sterk en hebben in de vorm van de Alliantie Overleg MBO Limburg een samenwerking opgebouwd waarbij de focus ligt op de gezamenlijke positionering in de regio en het afstemmen van kansrijk opleiden (macrodoelmatig onderwijsaanbod). In het kader van de Kwaliteitsagenda 2024-2027 nemen de instellingen het initiatief om de samenwerking te versterken en vastgelegd (zie paragraaf 5.2).

We zijn sterk vertegenwoordigd in de arbeidsmarktregio's Noord- en Midden-Limburg en maken deel uit van verschillende overlegtafels met vertegenwoordigers van WerkgeversServicePunten, UWV, gemeenten en Leerwerkloketten; hieraan zijn tevens de Regionale Mobiliteitsteams (RMT) gekoppeld. We zijn partner (en founding father) van Leo Loopbaan (provinciaal initiatief gericht op loopbaanadvies voor individuen). We zijn ook vertegenwoordigd in bijvoorbeeld werkgeverssamenwerkingsverband Konnekt'os, een MVO-platform in Midden-Limburg. Tot slot hebben we periodiek en bilateraal overleg met de centrumgemeenten Roermond en Venlo. Hetzelfde geldt voor Weert en Venray, maar dan in een lagere frequentie.

In de gesprekken komen de uitdagingen, kansen en bedreigingen en onze ambities aanbod. Dit is een continue proces. De genoemde prioriteiten in de Kwaliteitsagenda en de hieraan gekoppelde ambities en maatregelen zijn dan ook herkenbaar voor onze externe stakeholders.

In aanloop naar de indiening voor de Kwaliteitsagenda voor 30 juni en het korte voorbereidings- en besluitvormingsproces (SR, OR, RvT), hebben we ervoor gekozen de prioriteiten en de ambities te bespreken en af te stemmen in de overlegstructuren van de triple Helix organisaties: Crossroads (6 juni), Keyport (7 juni) en in de arbeidsmarktregio's Noord- en Midden-Limburg specifiek in de stuurgroepen van de RMT's: Midden-Limburg (31 mei) en Noord-Limburg (21 juni). Verder is er continue afstemming met Yuverta en VISTA college (mbo) en zijn ze bilateraal besproken met vsv en onze vo- en hbo-partners.

4.4 Betrokkenheid ouders

Als ouder wens je je kind een fijne schooltijd en een goede toekomst. Ouders laten hun kind naar Gilde Opleidingen gaan in het vertrouwen dat Gilde daarin slaagt.

Om studenten en ouders vooraf te informeren over studeren bij Gilde Opleidingen, organiseren wij maandelijks kleinschalige open avonden waar ook aan ons zorglandschap aandacht wordt besteed.

Gedurende de opleiding organiseren de onderwijsteams ouderavonden (voor ouders van alle studenten) om dit vertrouwen te ondersteunen en daar waar ouders vragen hebben over passende begeleiding of ondersteuning van hun kind kunnen zij deze tijdens deze ouderavonden of op een individueel moment bespreken.

4.5 Communicatiematrix

De belang voor en betrokkenheid van de interne organisatie maar zeker ook de externe stakeholders bij de thema's van de Werkagenda is groot. Daarom is het niet alleen belangrijk om hen te betrekken bij het opstellen van dit plan maar zeker de komende jaren bij de uitvoering, het leerproces en de resultaten. Daarom zullen wij volgens onderstaande matrix met de interne betrokkenen en de externe stakeholders gedurende de looptijd van de Kwaliteitsagenda de voortgang bespreken, waarbij we bestaande structuren benutten.

Tabel 21: Communicatiematrix

De concrete afstemming op uitvoeringsniveau zal plaatsvinden tussen de betrokkenen. Dit verschilt per ambitie en maatregel.

Communicatiemiddel	Frequentie	CvB en directeu- ren	Adjunc- ten en hoofden	Teamma- nagers	OR	SR	Mede- werkers	Arbeids- marktregio	Bedrijfs- leven/ instellin- gen
Strategisch beraad	1x per maand/ kwartaal	√							
Management 2-daagse	1x per jaar	√		√					
Integraal overleg	1x per maand/ kwartaal		√						
Gilde Inspireert!	1x per jaar	√	√	√	√		√		
.Mijn Gilde Nieuws (thematisch)	Maandelijks (sept t/m juni)	√	√	√	√		√		
Voortgangsoverleg	2x per jaar				√	√			
Onderwijscafés	Thematisch				√	√	√		
Extern stakeholdersoverleg, vormvrij en op thema	Thematisch							√	√
Regionale overleggen in bestaande structuren	1x per jaar							√	√
Factsheet	1x per jaar	√		√	√	√	√	√	√

• Hoofdstuk 5

Borging en verduurzaming

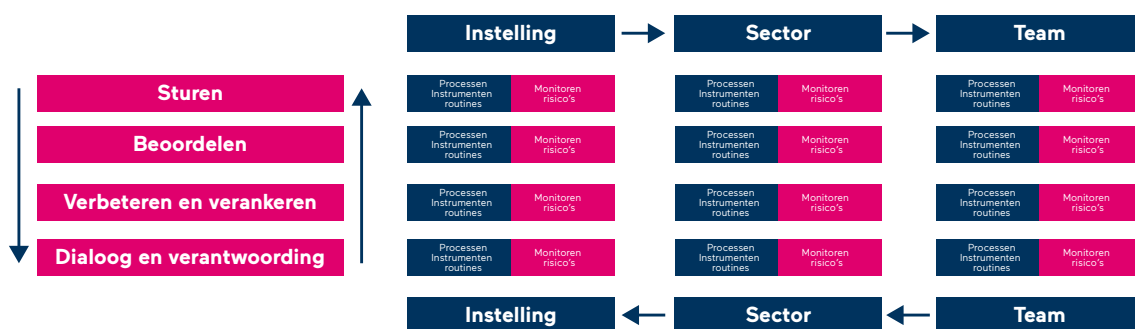


5.1 Monitoring kwaliteitsagenda

De maatregelen voortvloeiend uit de Kwaliteitsagenda worden geïntegreerd in onze planning- en control-cyclus en kwaliteitszorgsysteem. Gilde Opleidingen ontving bij het laatste inspectieonderzoek (voorjaar 2022) op alle drie de bestuurlijke standaarden, het oordeel voldoende waarmee wij bevestigd kregen dat ons bestuurlijk systeem en kwaliteitszorgsysteem goed functioneren. Om specifiek de maatregelen van de Kwaliteitsagenda binnen de planning- en control-cyclus en het kwaliteitszorgsysteem aan te sturen en te monitoren is er een programmaorganisatie opgetuigd (bijlage II). Betrokkenen zijn ook verantwoordelijk voor de inhoud en monitoring van onderliggende Kwaliteitsagenda.

Het Gilde kwaliteitszorgstelsel

Om de kwaliteit te bewaken, te borgen en voortdurend te verbeteren is er een samenhangend stelsel opgesteld dat de gehele organisatie raakt. Dit samenhangend stelsel vinden we terug in ons model voor kwaliteitszorg.



Figuur 7: Model kwaliteitszorg

Het kwaliteitszorgmodel bestaat uit 4 fasen (PDCA) op 3 organisatieniveaus. Processen vormen de kern: betrokkenen werken aan kwaliteit. Kwaliteitsinstrumenten bundelen als het ware een aantal kwaliteitszorghandelingen op een gerichte manier. Daarnaast zijn er de verschillende vormen van overleg die bijdragen aan kwaliteitsverbetering. Ook opvattingen over onderwijskwaliteit spelen een belangrijke rol (kwaliteitscultuur) in het kwaliteitszorgmodel van Gilde Opleidingen. Tenslotte is het werken aan kwaliteit een hoedanigheid van de dagelijkse uitvoering: de dingen goed willen doen. De overlegstructuur is een belangrijk onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem. De activiteiten van het Kwaliteitsnetwerk mbo, waar Gilde Opleidingen bij is aangesloten, gericht op toekomstbestendige kwaliteit welke de komende jaren worden ingezet zijn hierbij ondersteunend. In dat kader is Gilde in schooljaar 2022-2023 gestart met deelname aan de proeftuinen. Zo kunnen we ervaren hoe we samen de nieuwe systematiek van het referentiewaardenmodel goed werkbaar en werkzaam kunnen maken.

De Gilde planning- en control-cyclus

De planning- en control-cyclus van Gilde Opleidingen hanteert een integraal perspectief voor het besturen van de organisatie en werkt op meerdere niveaus in de organisatie: op het niveau van Gilde, op het niveau van clusters en diensten en op het niveau van teams. Middels een systeem van meerjaren- en jaarplanning worden ambities en koers uitgezet op diverse beleidsterreinen. Monitoring vindt plaats middels financiële en integrale managementrapportages die besproken worden in het Strategisch Beraad (directieraad), op de relevante managementniveaus en met de Raad van Toezicht. Gilde zal de planning en monitoring van de Kwaliteitsagenda inbedden in deze reeds bestaande structuren en processen voor planning en monitoring. Aan deze bestaande structuren voegen wij extra metingen van merkbare effecten toe onder zowel studenten, medewerkers en externe stakeholders gekoppeld aan de kernuitdagingen.

Monitoring met externe stakeholders

Op de stakeholderstafels van de samenwerkingspartners zoals benoemd in paragraaf 4.3 zullen we éénmaal per jaar gedurende de looptijd van de Kwaliteitsagenda ruimte vragen om de voortgang te bespreken. Wat betreft de PPS-en en daarmee de monitoring rondom maatschappelijk relevante opleidingen gelden reguliere afspraken vastgelegd in een plan van aanpak en waar van toepassing in de regeling Regionaal Investeringsfonds MBO (stuurgroep, jaarverslag en indien RIF-subsidie van toepassing de rapportage aan DUS-I). Tenslotte zal de opvolging door OCW volgens de onderliggende regeling van deze kwaliteitsagenda van toepassing zijn.

Verduurzaming

Onderwerp van gesprek is ook of na de periode van extra gelden dergelijke maatregelen uit eigen middelen bekostigd kunnen worden. Beoogd wordt dat aan het einde van de periode van de regeling de bedrijfsvoering efficiënter is en maatregelen waar mogelijk zijn bestendig. Maar als mbo-instelling kunnen we niet alles doen wat er nu op de agenda staat. Daar moeten we reëel in zijn. Trajecten zullen dan uit reguliere middelen moeten worden bekostigd en dat zal op onderdelen tot heroverweging leiden.

5.2 Leren in de regio via de Werkagenda mbo

In Limburg zijn Gilde Opleidingen, VISTA college en Yuverta de drie aanbieders van mbo-onderwijs. Gezamenlijk bestrijken zij het merendeel van de domeinen van het middelbaar beroepsonderwijs. Vanuit de historie kennen de instellingen periodiek overleg, op bestuurlijk niveau, maar ook vanuit management en het actieve onderwijs.

De instellingen kennen in de vorm van de Alliantie Overleg MBO Limburg een samenwerking, waarbij de focus ligt op de gezamenlijke positionering in de regio en het afstemmen van een macrodoelmatig onderwijsaanbod. De gezamenlijk ontwikkelde 'Vakmanschapsagenda MBO Limburg 2030' is in 2022 actief gepositioneerd bij verschillende stakeholders. Daarnaast wordt er op projectbasis samengewerkt op verschillende thema's.

Vanuit de Werkagenda mbo zal deze structurele samenwerking worden voortgezet, en waar nodig met betrekking tot bepaalde thema's, worden geïntensiveerd. Elke instelling heeft dit verwerkt in de individuele vertaling van de Werkagenda mbo.

Overkoepelend nemen de instellingen naar aanleiding van de Werkagenda mbo en de regeling kwaliteitsgelden 2024-2027 het initiatief om met name de samenwerking op het gebied van collegiale visitatie, het leren van elkaar, te versterken.

Concreet maken we de afspraak om gedurende de looptijd van de agenda t/m 2027 structureel, eens per jaar, de vorderingen met elkaar te delen met aandacht voor zowel de maatregelen en werkwijzen die effect lijken te hebben als de maatregelen en werkwijzen waarbij dit minder of niet aan de orde lijkt te zijn.

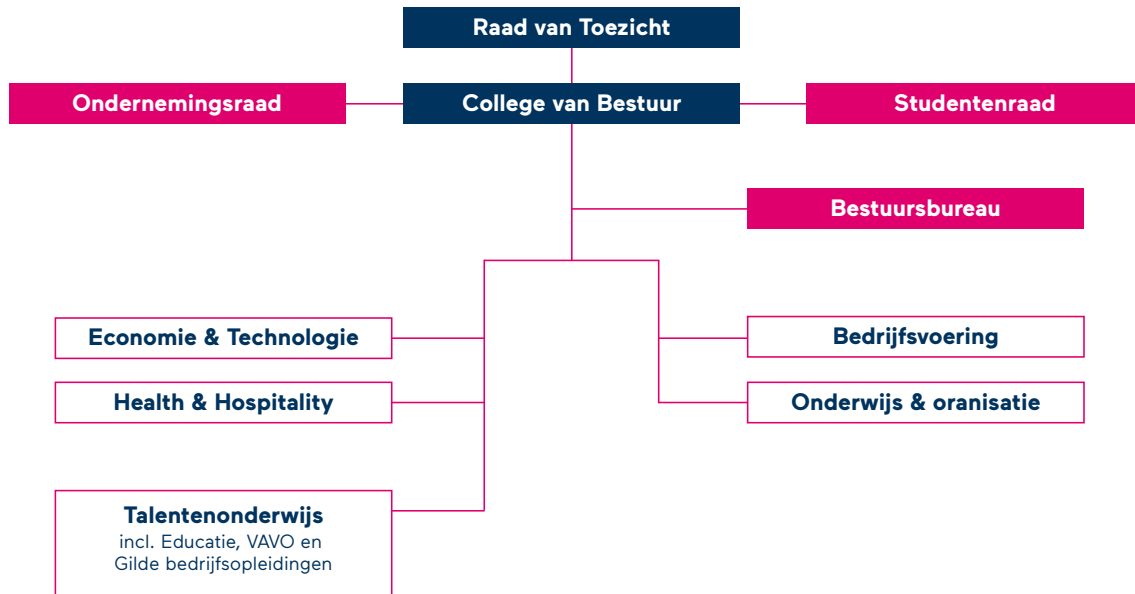
In feite kan deze collegiale visitatie zich richten op alle doelstellingen uit de Werkagenda. Voor nu maken we de inschatting dat we ons in eerste instantie zullen richten op de volgende doelstellingen:

- 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland
- 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken
- 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor niveau 2 studenten). Ombuigen en afremmen stijging vsv-ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv-ers in 2026
- 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van het beroepsonderwijs als positieve keuze
- 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt
- 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Het betekent niet dat de overige doelstellingen van ondergeschikt belang zijn, deels zijn dit juist doelstellingen waar al samenwerking plaatsvindt waarbij het samen leren dan onderdeel is van de concrete samenwerking.

Bijlage I Organisatiestructuur en overzicht vakscholen

De organisatiestructuur



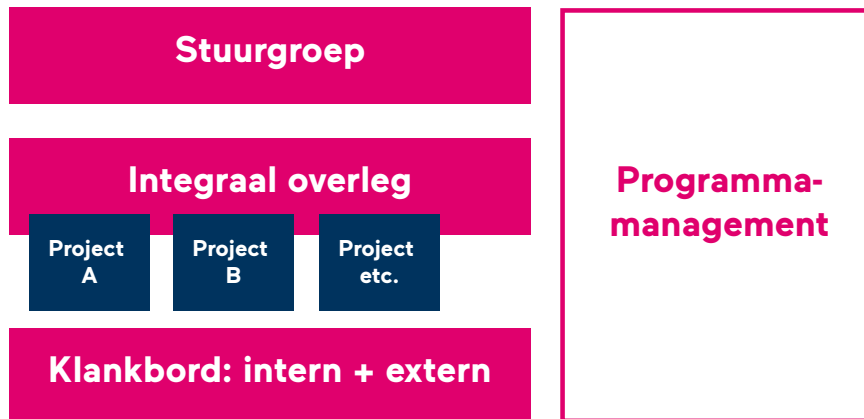
Figuur 8: Organisatiestructuur Gilde Opleidingen



Figuur 9: Vakscholen Gilde Opleidingen

Bijlage II Programmaorganisatie

Het realiseren van de ambities en doelstellingen vraagt een goed functionerende programmaorganisatie. De samenwerking met de externe samenwerkingspartners en de wijze waarop taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden belegd zijn, is in onderstaand schema uitgewerkt en toegelicht. Dit met de wetenschap dat met de ontwikkeling van het programma ook de structuur zal mee ontwikkelen, om daarmee voortdurend dienstbaar te zijn aan inhoud en ambitie.



Figuur 10: Programmaorganisatie

Stuurgroep

De stuurgroep is het strategisch beraad. Gezien de veelomvattendheid en impact van de thema's staat dit overleg borg voor een algehele inbedding van de Werkagenda en daarmee de Kwaliteitsagenda binnen de instelling en de bijbehorende besluitvaardigheid. De programmamanager zorgt voor voorbereiding van de agenda.

Samenstelling

Het strategisch beraad bestaat uit:

- Dhr. P. Thuis: voorzitter College van Bestuur
- Dhr. P. Tummers: College van Bestuur
- Mevr. R. van Deuren: Bestuurssecretaris
- Mevr. M. Engels: Directeur Onderwijs & Organisatie
- Dhr. M. van der Putten: Directeur Dienst Bedrijfsvoering
- Dhr. J. Hegeman: Directeur Health & Hospitality
- Dhr. H. Aarts: Directeur Economie & Technologie
- Dhr. F. Petit: Directeur Cluster Talentonderwijs

Frequentie

Bij aanvang zal maandelijks de Kwaliteitsagenda geagendeerd worden voor het strategisch beraad dat iedere 2 weken overleg heeft. Vanaf 2024 kan de frequentie aangepast worden naar 1x per kwartaal.

Werzaamheden

- De stuurgroep stelt de strategische ambities en kaders vast.
- De stuurgroep stelt het jaarplan, de jaardoelstellingen en –activiteiten vast en monitort de tactische voortgang.
- De stuurgroep anticipeert op het advies van het integraal overleg en stuurt vanaf de eerste dag op continuïteit van dit programma in de regio na vier jaar.

Integraal overleg

Per maatregel wordt beoordeeld of deze binnen het cluster of dienst kan worden onderzocht, ontwikkeld en geïmplementeerd of dat deze ingericht wordt als een project waaronder een projectplan ligt. Is er sprake van een projectvorm dan worden de vastgestelde acties en innovaties in een werkgroep ontwikkeld tot toepasbare producten, maatwerk opleidingen, ondersteunende concepten, tools en onderzoek voor onder andere bedrijfsleven en onderwijs. De samenstelling en activiteiten zijn afhankelijk van de maatregel en verschillen per werkgroep. Elke werkgroep heeft in ieder geval de volgende activiteiten:

- Opstellen van een projectplan inclusief een activiteitenplanning.
- Rapporteren van voortgang en resultaten.

Een werkgroep valt te allen tijde onder aansturing van een adjunct-directeur van een cluster danwel een hoofd van een dienst en legt daar verantwoording af.

De adjunct-directeuren en hoofden sturen daarmee gezamenlijk de uitvoering van de maatregelen aan, ondersteund door het programmamanagement.

Samenstelling

Adjunct-directeuren en hoofden

Werkzaamheden

- Aansturen van maatregelen.
- Daar waar sprake is van een project, het opleveren van een projectplan inclusief een activiteitenplanning.
- Rapporteren van voortgang en resultaten.
- Het adviseren van de stuurgroep.

Programmamanagement

Het programmamanagement richt zich gedurende de looptijd op de implementatie, monitoring, sturing en verantwoording.

Samenstelling

- Programmamanager: Ingrid Leijgraaff, cluster Talentenonderwijs
- Adviseur onderwijs en kwaliteit: Eveline Meewis, dienst Onderwijs & Organisatie

Werkzaamheden

- Het programmamanagement stelt een jaarplan op, de jaardoelstellingen en –activiteiten op en legt deze ter akkoord voor aan de stuurgroep.
- Het programmamanagement ondersteunt, monitort en bewaakt de operationele voortgang van de in het jaarplan opgenomen doelstellingen en –activiteiten.
- Het programmamanagement borgt de afstemming en samenhang tussen de maatregelen en de clusters en/of dienst.
- Het programmamanagement borgt de afstemming en informatieverstrekking van de Kwaliteitsagenda volgens communicatieplan.
- Het programmamanagement signaleert en speelt in op ontwikkelingen en structuren.
- Het programmamanagement anticipeert op en neemt alle noodzakelijke en relevante initiatieven vanaf de eerste dag om de continuïteit van het programma in de regio na vier jaar te borgen.
- Structureel wordt vanuit de clusters, diensten en integraal overleg gerapporteerd naar de programmamanager, die zorg draagt voor integrale voortgangsrapportage naar de stuurgroep.

Klankbord

Klankborden is een belangrijk onderdeel om dit complexe programma te begeleiden en om draagvlak te creëren c.q. te behouden. Meninge, kennis en inzichten worden gedeeld en opgehaald. Hiervoor sluiten we in principe aan bij bestaande overlegstructuren zowel intern als extern.

Interne overleggen ter benutting van klankborden:

- Onderwijsberaad (bestaand beraad voor CvB bestaande uit een afvaardiging van de clusters)
- Onderwijscafés (thematische ontmoetingen met medewerkers op basis van open inschrijving)
- Ondernemingsraad
- Studentenraad

Frequentie

Conform jaarlijkse overlegcyclus

Verantwoordelijkheden

- Feedback geven op voorstellen en ontwikkelingen
- Gevraagd en ongevraagd adviseren
- Toekomstgericht

Externe overleggen ter benutting van klankborden:

- Onderwijsoverleggen (vo-overleg/Alliantie Overleg MBO Limburg/hbo-overleg)
- Overheid
 - Bestuur RMT Noord-Limburg en Midden-Limburg
 - Bestuur LWL Noord-Limburg en Midden-Limburg
 - Bestuurlijke overleggen met gemeenten
 - Vsv-overleg
- Bedrijfsleven:
 - Bestuur LWV (Limburgse Werkgevers Vereniging, VNO-NCW in Limburg)
 - MKB Limburg als businesspartner
 - Bestuurlijk overleg met regionale afvaardiging SBB

Frequentie

Conform jaarlijkse overlegcyclus

Thematisch kan een vormvrij stakeholdersoverleg ingepland worden waarbij voorwaardelijk is dat betrokkenen uit meerdere bestaande structuur genodigd zijn.

Verantwoordelijkheden

- De overleggen borgen de samenhang en afstemming met regionale ontwikkelingen en structuren.
- De overleggen borgen de samenhang en afstemming met de strategische arbeidsmarkt- en onderwijsagenda.
- De overleggen representeren en zijn daarmee voldoende vertegenwoordigd in en met het regionale bedrijfsleven in Midden- en Noord-Limburg.
- De overleggen borgen de mogelijkheid tot het verbreden en verdiepen van draagvlak voor het mbo op de aandachtspunten zoals bedoeld in de Werkagenda mbo.

Bijlage III Overzicht opleidingen maatschappelijk relevant

Beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant.

In deze bijlage geven we een korte toelichting bij de maatschappelijke opgaves in relatie tot de bijbehorende beroepsopleidingen die we selecteren. Afsluitend in de tabel de opleidingen waar het concreet om gaat.

Als basis hebben we de bestaande langdurige (Publiek-Private) samenwerkingsverbanden in het regionale ecosysteem, dan wel in de regio Noord- en Midden-Limburg dan wel Provincie breed, genomen. Deze zijn reeds opgestart en geven grotendeels al antwoord op de maatschappelijke opgaves binnen de regio. Hierbij is tevens gekeken naar arbeidsvraag en opleidingsaanbod en zijn er per PPS, t.b.v. de aanvragen, regioanalyses gemaakt. Gegevens zoals opgenomen in bijlage V hebben al ten grondslag gelegen aan de keuzes die eerder gemaakt zijn. Kern van alle genoemde Publiek-Private Samenwerkingsverbanden van Gilde met het werkveld is het in co-creatie ontwikkelen van opleidingen trainingen en cursussen (voor jongeren en volwassenen) het delen van kennis, expertise en faciliteiten dat fungeert als kennisplatform.

Woningbouw

Bouwmensen en Gilde Opleidingen hebben een langdurige samenwerkingsrelatie en maken intensief gebruik van elkaars opleidingsinfrastructuur en ontwikkelen in co-creatie opleidingsaanbod in de regio. Limburg breed werken we samen in het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Gebouwde Omgeving Limburg waarin kennis en ervaring wordt gedeeld binnen zowel het middelbaar en hoger beroepsonderwijs, alsook op de werkvloer van onze topbedrijven in Limburg.

Hierbij hebben we oog voor maatschappelijke en economische ontwikkelingen die een omslag vragen in denken en doen met betrekking tot duurzaamheid, materiaalgebruik, energietransitie, de herstructurering van de woningbouwvoorraad, watermanagement en vergroening in stedelijk gebied, etc. in de bouw / infra. Gezien de breedte van de maatschappelijke opgaves kiezen we ervoor alle relevante bouw- en infra-opleidingen mee te nemen.

Klimaat en Energie

Binnen de maatschappelijke opgave klimaat en energie leggen we de focus op de opleidingen in relatie tot Installatietechniek in de volle breedte. Installatiewerken ZO en Gilde Opleidingen kennen een langdurige samenwerkingsrelatie waarbij kennis en opleidingsinfrastructuur worden gedeeld in het Centrum Innovatief Vakmanschap Installatietechniek Limburg CIVIL. Hier worden jongeren en volwassenen opgeleid op de nieuwste technieken als het gaat over hybride gasketels, warmtepompen, aardwarmte, waterstof, etc. en de toepassing in de gebouwde omgeving. Tevens dient het centrum als kenniscentrum voor regionale (mkb-) bedrijven in de installatietechniek.

De komende jaren werken Bouwmensen, Installatiewerken ZO en Gilde Opleidingen aan een concentratie van de opleidingen in een 'Duurzaamheidscampus' waarin de voorgaande disciplines inclusief energieadvies worden samengebracht. Hiermee willen we een loket voor burgers en bedrijven creëren voor integraal energieadvies, dat tevens dient als kennisplatform. Hiermee kunnen we een antwoord geven op de maatschappelijke opgaves op het gebied van de energietransitie en klimaat. Hierbij werken we ook nauw samen met de gemeenten in de regio en stemmen we af in de Regionale Energie Strategie.

Naast bovengenoemde opleidingen kent Gilde Opleidingen ook opleidingen in de logistiek, proces- en maakindustrie, mobiliteit en voertuigtechniek. Deze sectoren kennen ook een maatschappelijke opgave als het gaat om klimaat en energie. Deze opleidingen hebben we niet geselecteerd. Natuurlijk zal er wel binnen de opleidingen aandacht zijn voor klimaat en energie. Echter we kiezen er niet voor hier specifiek op te rapporteren.

Zorg (en welzijn)

Op het gebied van zorg werken we langdurig samen met Zorg aan Zet (vertegenwoordiging regionale zorginstellingen) om tekorten in de zorg terug te dringen. Vanuit Zorg aan Zet werkt men aan een evenwichtige en gezonde arbeidsmarkt voor zorg en welzijn in Limburg. In Zorgtechniek Limburg werken we aan de acceptatie en implementatie van zorgtechnologie, maken we deel uit van de academische werkplaats voor ouderenzorg en hebben we een groot aantal partnerschappen gevormd met veel werkgevers in dit domein. In het uitstroomonderzoek van Zorg aan Zet (oktober 2022) wordt vermeld "dat sector zorg en welzijn kampt met grote personeelstekorten door een hoge uitstroom en lage instroom van zorgpersoneel. De dubbele vergrijzing in de regio Limburg draagt verder bij in nog grotere tekorten. De grootste personeelstekorten worden verwacht in de verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg. Tekorten in mindere aantallen zijn echter niet minder urgent." Daarnaast zien we ook tekorten in de jeugdzorg en maatschappelijke zorg. Daarom kiezen we ervoor het gehele zorg- en welzijnsdomein mee te nemen.

Onderwijs

Hoewel de gegevens van 'opleiding in cijfers' anders doen vermoeden is wat ons betreft ook de opleiding onderwijsassistent een van de opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaves in de regio. De vraag naar onderwijsassistenten neemt namelijk toe. Uit de verkenning naar de (arbeidsmarkt)positie van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs van Arbeidsmarktplatform PO, maart 2021, blijkt dat dat vooral te danken is aan het huidige lerarentekort in Nederland. Hierdoor wordt de werkdruk op individuele leraren steeds groter, waardoor er meer werk vrijkomt voor onderwijsassistenten. Volgens het rapport van het APPO geeft 84% van de leidinggevenden in het onderwijs aan dat ze onderwijsassistenten inzetten. Op deze wijze kunnen ze docenten ontlasten. Het inzetten van onderwijsassistenten zorgt er tevens voor dat docenten les kunnen geven aan grotere groepen en krijgen individuele leerlingen daarbij toch de begeleiding die ze nodig hebben. Gilde opleidingen werkt nauw samen met Primair Onderwijs koepels in de regio en met de PABO (zowel Fontys als Zuyd Hogeschool).

Kinderopvang: pedagogisch medewerker kinderopvang

Nederland kent een verhoging van de overheidsvergoeding voor kinderopvang voor werkende ouders. Dit leidt wellicht tot een toename van het aantal kinderopvanguren dat ouders wensen af te nemen en daarmee tot een stijging van de arbeidsvraag en de personeelstekorten binnen kinderopvang. Dit vraagstuk was aanleiding voor een arbeidsmarktprognose kinderopvang (september 2022). Deze is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In deze arbeidsmarktprognose heeft men verschillende doorrekeningen gedaan. Enerzijds een scenario waarbij men rekening houdt met de gevolgen van het coalitieakkoord en anderzijds een scenario waar men hier geen rekening mee heeft gehouden. In de arbeidsmarktprognose geeft men aan dat momenteel al sprake is van hoge spanning op de arbeidsmarkt. Binnen de kinderopvang is de markt in 2022 al zeer krap, maar ook in de andere branches van zorg & welzijn en de andere arbeidsmarktsectoren is sprake van krapte. Door in ieder geval demografische ontwikkelingen, maar wellicht dus in combinatie met de gevolgen van voorgenomen beleidswijzigingen zal dit de komende jaren toenemen. De doorrekeningen laten zien dat ook voor de regio Limburg de tekorten zullen toenemen richting 2031. Gilde Opleidingen werkt op basis van een convenant samen met de Limburgse kinderopvang organisaties.

Veiligheid

In Noord- en Midden-Limburg werkt Gilde nauw samen met stakeholders op gebied van veiligheid. Limburg breed wordt er eveneens samengewerkt. Zo is recent samen met VISTA college een aanvraag ingediend en gehonoreerd voor het RIF mbo. Het werkveld is gedifferentieerd en versnipperd georganiseerd. Dit was mede aanleiding voor het starten van een Publiek Privaat Samenwerkingsverband. Het doel hiervan is partnerschappen uit te bouwen en in co-creatie met de regionale instellingen (gemeenten, defensie, Penitentiaire Instellingen en (beveiligings-)bedrijven) opleidingen, trainingen en cursussen ontwikkelen in de regio. De grensligging, het logistieke karakter van de regio en het meer uitgestrekte landelijk gebied, maakt dat (Noord- en Midden-) Limburg grote uitdagingen heeft op het

gebied (drugs)criminaliteit, zo blijkt uit verschillende nationale en regionale analyses. Zo is het thema veiligheid en ondermijning onder andere meegenomen in de regio deal voor Noord-Limburg. Ook zijn er grote tekorten bij Defensie en heeft de oorlog in Oekraïne duidelijk gemaakt dat een goede Defensie van belang is. Naast een forse krapte op de arbeidsmarkt in deze beroepen worden er ook kwalitatief andere vereisten gesteld. Zo zijn communicatieve vaardigheden steeds relevanter en zijn digitale kennis en cybersecurity steeds belangrijker. Gezien deze uitdagingen kiezen we ervoor dit domein in de breedte mee te nemen.

Digitale transitie waar maatschappelijk relevant

Digitalisering komt terug in nagenoeg alle opleidingen en is maatschappelijk relevant voor veel vraagstukken. Het is echter ondoenlijk om hierop in relatie tot alle relevante opleidingen te rapporteren op bc-code of crebo. Daarom kiezen we ervoor hier met name de focus te leggen de ICT opleidingen waaraan Gilde Opleidingen uitvoering geeft.

Gilde is partner in het Publiek-Private Samenwerkingsverband Digiwise. Binnen deze samenwerking werkt Gilde Limburg breed samen met o.a. VISTA college en regionale stakeholders. Hierbij wordt gezamenlijk in co-creatie onderwijs ontwikkeld. Bij de start is een uitgebreide regio analyse gemaakt die ingaat op de kwalitatieve en kwantitatieve vraagstukken op gebied van ICT.

Opleidingen relevant voor de maatschappelijke opgaves in de regio		
De analyse op verschillende onderdelen voor deze opleidingen vindt conform de regeling plaats op niveau van bc-code in sommige gevallen in combinatie met niveau. Onderstaand hebben we aanvullend aangegeven welke kwalificaties voor ons onderliggend zijn aan de betreffende bc-codes.		
Woningbouw (o.b.v. Gebouwde omgeving)		
bc409		Middenkader bouw en infra
	25104	Middenkader functionaris bouw
	25105	Middenkader functionaris infra
bc355		Timmeren niveau 2
bc355		Timmeren niveau 3
	25118	Allround timmerman
	25128	Timmerman
bc325		Metselen niveau 2
bc325		Metselen niveau 3
	25102	Allround metselen
	25103	Metselen
bc312		Machinisten
	25099	Machinist grondverzet
bc406		Grond-, water- en wegenbouw niveau 2
bc406		Grond-, water- en wegenbouw niveau 3
	25091	Allround vakman GWW
	25096	Straatmaker
	25095	Opperman bestratingen
	25097	Vakman GWW

Klimaat en energie (o.b.v. CIVIL)		
bc328		Middenkader engineering
	25297	Technicus engineering
bc426		Elektrotechnische systemen en installaties
	25739	Technicus elektrotechnische installaties in de gebouwde omgeving
bc371		Elektrotechnische installaties niveau 2
bc371		Elektrotechnische installaties niveau 3
	25737	Monteur elektrotechnische installaties
	25736	1e monteur elektrotechnische installaties
bc372		Werktuigkundige installaties (montage) niveau 2
bc372		Werktuigkundige installaties (montage) niveau 3
	25350	Monteur werktuigkundige installaties
	25349	1e monteur werktuigkundige installaties
Bc411		Service- en onderhoudstechniek
	25821	1e monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties
Klimaat en energie (o.b.v. CIVIL)		
bc337		Pedagogisch werk niveau 3
bc337		Pedagogisch wek niveau 4
	25698	Onderwijsassistent
	25696	Pedagogisch medewerker kinderopvang
	25697	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker kinderopvang
Zorg		
bc301		Dienstverlening
	25498	Helpende zorg/welzijn niveau 2
	25499	Medewerker facilitaire dienstverlening
bc113		Mbo-Verpleegkundige
	25655	Mbo-Verpleegkundige
bc223		Verzorgende IG
	25656	Verzorgende IG
bc173		Praktijkopleider
	25801	Praktijkopleider
Veiligheid (o.b.v. aanvraag RIF veiligheid)		
bc165		Particuliere beveiliging niveau 2
bc165		Particuliere beveiliging niveau 3
	25690	Beveiliging 2
	25691	Beveiliging 3
bc356		Publieke veiligheid
	25409	Handhaver Toezicht & Veiligheid
bc217		Veiligheid en vakmanschap niveau 2

bc217		Veiligheid en vakmanschap niveau 3
	25599	Aankomend medewerker grondoptreden
	25600	Aankomend onderofficier grondoptreden
bc427		Leidinggeven op basis van vakmanschap
	25160	Leidinggevende team/afdeling/project (LTAP)
Digitale transitie		
bc425		Software development
	25604	Software developer ICT
bc303		IT systems and devices niveau 3
bc303		IT systems and devices niveau 4
	25606	Expert IT-systems and devices
	25605	Allround medewerker IT-systems and devices
bc080		ICT support
	25607	Medewerker ICT support

Bijlage IV Startersresultaat en succes 1e jaar hbo voor opleidingen relevant voor de maatschappelijke opgaves van de regio

			Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) T.b.v. 1.4			Succes in eerste jaar hbo (succes doorstromers mbo 4-hbo) t.b.v. 1.4		
			19/20	20/21	21/22*	18/19	19/20	20/21
Gilde Totaal			3-jaarsgemiddelde opgenomen in paragraaf 1.4	83%	86%	84%	82%	
Woningbouw (o.b.v. Gebouwde omgeving)								
bc409		Middenkader bouw en infra	94%	77%	96%	90%	100%	100%
bc355		Timmeren niveau 2	100%	77%	90%			
bc355		Timmeren niveau 3	84%	94%	90%			
bc325		Metselen niveau 2	90%	100%	.			
bc325		Metselen niveau 3	.	.				
bc312		Machinisten	100%	91%	83%			
bc406		Grond-, water- en wegebouw niveau 2	93%	72%	58%			
bc406		Grond-, water- en wegebouw niveau 3	.	.				
Klimaat en energie (o.b.v. CIVIL)								
bc328		Middenkader engineering	70%	92%	82%	85%	75%	88%
bc426		Elektrotechnische systemen en installaties
bc371		Elektrotechnische installaties niveau 2	79%	70%	50%			

bc371		Elektrotechnische installaties niveau 3	84%	85%	80%			
bc372		Werktuigkundige installaties (montage) niveau 2	80%	70%	73%			
bc372		Werktuigkundige installaties (montage) niveau 3	81%	73%	90%			
Bc411		Service- en onderhoudstechniek	.	.	.			
Onderwijs + Kinderopvang								
bc337		Pedagogisch werk niveau 3	93%	91%	88%			
Zorg								
bc301		Dienstverlening	90%	87%	82%			
bc113		Mbo-Verpleegkundige	91%	89%	83%	93%	80%	86%
bc223		Verzorgende IG	87%	86%	86%			
bc173		Praktijkopleider	100%	71%	83%	?		
Veiligheid (o.b.v. aanvraag RIF veiligheid)								
bc165		Particuliere beveiliging niveau 2	94%	82%	86%			
bc165		Particuliere beveiliging niveau 3	.	.	86%			
bc356		Publieke veiligheid	97%	81%	92%			
bc217		Veiligheid en vakmanschap niveau 2	91%	88%	76%			
bc217		Veiligheid en vakmanschap niveau 3	86%	81%	69%			
bc427		Leidinggeven op basis van vakmanschap	.	.	73%	.	80%	.
Digitale transitie								
bc425		Software development	79%	74%	73%	92%	84%	90%
bc303		IT systems and devices niveau 3	89%	74%	85%			
bc303		IT systems and devices niveau 4	93%	92%	65%	91%	92%	86%
bc080		ICT support	85%	93%	81%			

Bron: dataset DUO Kwaliteitsafspraken 2024-207, levering 2023

. = Cijfer is onbekend, onbetrouwbaar of geheim

* = voorlopige cijfers

? = niet opgenomen in DUO-bestand

Bijlage V Gediplomeerden en % werkzaam in gelijke of verwante richting 1 jaar na afstuderen

			Aantal gediplomeerde studenten		% gediplomeerden werkzaam in gelijke of verwante richting
			20/21	21/22*	2021
Woningbouw (o.b.v. Gebouwde omgeving)					
bc409		Middenkader bouw en infra	16	22	61
bc355		Timmeren	29	33	46
bc325		Metselen	16	10	.
bc312		Machinisten	10	9	.
bc406		Grond-, water- en wegenbouw	.	10	80
Klimaat en energie (o.b.v. CIVIL)					
bc328		Middenkader engineering	40	33	78
bc426		Elektrotechnische systemen en installaties	12	21	.
bc371		Elektrotechnische installaties	45	38	59
bc372		Werktuigkundige installaties (montage)	61	23	56
bc411		Service- en onderhoudstechniek	5	11	?
Onderwijs + Kinderopvang					
bc337		Pedagogisch werk	255	220	84
Zorg					
bc301		Dienstverlening	323	278	66
bc113		Mbo-Verpleegkundige	276	250	90
bc223		Verzorgende IG	194	143	86
bc173		Praktijkopleider	5	5	.
Veiligheid (o.b.v. aanvraag RIF veiligheid)					
bc165		Particuliere beveiliging	36	45	58
bc356		Publieke veiligheid	29	31	75
bc217		Veiligheid en vakmanschap	19	28	.
bc427		Leidinggeven op basis van vakmanschap	11	40	29
Digitale transitie					
bc425		Software development	30	23	?
bc303		IT systems and devices	41	68	?
bc080		ICT support	15	26	.

Bron: dataset DUO Kwaliteitsafspraken 2024-207, levering 2023

. = Cijfer is onbekend, onbetrouwbaar of geheim

* = voorlopige cijfers

? = niet opgenomen in DUO-bestand

