

SAMEN. LEREN. DELEN.

KWALITEITSAGENDA

2024 - 2027



**Graafschap
College**

Versie 1.1 - januari 2024

Documenthistorie

Versie	Datum	Opmerkingen
0.1	20 mei 2023	Gedeeld met imt, ambities besproken
0.2	2 juni 2023	Gedeeld met imt, aanpassingen in opzet tabellen, aanvullingen, nieuwe rangschikking van algemene hoofdstukken.
0.3	9 juni 2023	Aangevuld tijdens en na het imt overleg van 6 juni, reacties (centrum) Gemeente Doetinchem verwerkt.
0.4	25 augustus 2023	Opmerkingen van diverse betrokkenen (waaronder OR, SR) verwerkt.
0.5	7 september 2023	Opmerkingen burgerschap verwerkt, rapport ECBO verwerkt. Algehele eindredactie en opmaak. Instemming van SR (d.d. 21 september 2023) en OR (d.d. 26 september 2023)
1.0	28 september 2023	Definitief, vastgesteld door het college van bestuur
1.1	22 januari 2023	Verwerking opmerkingen CKMBO met wijzigingen bijhouden, vastgesteld in het cvb.

Inhoud

1	Leeswijzer	1
2	Uitgangssituatie van de instelling	2
2.1	<i>Werkgebied</i>	2
2.2	<i>SWOT-analyse.....</i>	3
2.3	<i>Relatie kwaliteitsagenda en onze strategie</i>	3
3	Onze samenwerkingspartners	5
3.1	<i>Samenwerken binnen het Graafschap College</i>	5
3.2	<i>Samenwerken in een sterke regio</i>	5
4	Uitwerking van de prioriteiten	10
4.1	<i>Prioriteit 1: Het bevorderen van kansengelijkheid.....</i>	10
4.2	<i>Prioriteit 2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt</i>	20
4.3	<i>Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.....</i>	27
5	Indicatieve begroting	35
6	Monitoren en verantwoorden	37
7	Bijlagen.....	38
A.	<i>Strategische doelen Graafschap College</i>	38
B.	<i>Overzicht kansrijke beroepen in de Achterhoek met indicatoren</i>	39
C.	<i>Overzicht van projecten thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt</i>	42
D.	<i>Overzicht van aanbod van maatwerkopleidingen</i>	43

1 Leeswijzer

In deze kwaliteitsagenda beschrijven wij in het verlengde van onze actuele strategie (*Samen.Leren.Delen. Strategie 2023-2030*) welke ambities wij hebben voor kwalitatief en kwantitatief goed beroepsonderwijs in onze regio. Wij beschrijven allereerst in hoofdstuk 2 hoe de uitgangssituatie is voor onze instelling aan de hand van het werkgebied, een SWOT-analyse en de relatie tussen onze strategie en deze kwaliteitsagenda. In hoofdstuk 3 geven wij een omschrijving van onze samenwerkingspartners en de wijze waarop deze betrokken zijn bij deze kwaliteitsagenda en het realiseren van onze ambities. Daarna volgt in hoofdstuk 4 per prioriteit een onderbouwde analyse van de nulsituatie en een omschrijving van onze ambities met de daarbij behorende maatregelen. Van de maatregelen uit de landelijke regeling is in de tabellen steeds aangeduid of wij deze toepassen (aangeduid met een P van 'pas toe') of niet (aangeduid met een L van 'leg uit') of dat deze maatregel verplicht is (aangeduid met een V van 'verplicht'). Bij de maatregelen is ook aangegeven hoe de invulling daarvan bij het Graafschap College vorm krijgt. De indicatieve begroting is opgenomen in hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 beschrijven wij hoe we de uitvoering van de kwaliteitsagenda monitoren en evalueren. Ten slotte nemen wij enkele bijlagen op in hoofdstuk 7.

2 Uitgangssituatie van de instelling

2.1 Werkgebied

Het Graafschap College verzorgt onderwijs aan ruim 9.000 studenten voornamelijk afkomstig uit de Achterhoek en de Liemers. Het Graafschap College heeft negen locaties. Zes hiervan bevinden zich in Doetinchem, de centrumgemeente van ons werkgebied. Ons werkgebied bevat in ieder geval de zeven gemeenten die de geografische regio Achterhoek vormen. Zoals hieronder in de tabel duidelijk wordt, overlappen de RMC-regio¹ en de Arbeidsmarktregio de geografische regio elkaar, maar zijn er ook verschillen. Hoe wij samenwerken met onderstaande gemeenten staat beschreven in hoofdstuk 3.

Regio	Gemeenten
Achterhoek	Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Oost-Gelre, Oude IJsselstreek en Winterswijk
Arbeidsmarktregio Achterhoek	Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, <i>Montferland</i> , Oost-Gelre, Oude IJsselstreek en Winterswijk
RMC (Doorstroompunt)-regio Achterhoek	Aalten, Berkelland, Bronckhorst, <i>Doesburg</i> , Doetinchem, <i>Montferland</i> , Oost-Gelre, Oude IJsselstreek en Winterswijk

Als we kijken naar de herkomst van onze bekostigde mbo-studenten dan is 76% afkomstig uit arbeidsmarktregio de Achterhoek en zo'n 14% uit arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. In schooljaar 2022-2023 wonen er 23 studenten niet in Nederland, waarvan 22 in Duitsland. 66% van de potentiële mbo-studenten in de Achterhoek heeft in 2021 gekozen voor het Graafschap College. Van onze bekostigde mbo-studenten is 18,5% 23 jaar of ouder. Landelijk is dat met 18,4% iets lager².



Figuur 1 Belangrijkste woongemeenten mbo-studenten Graafschap College

Gebaseerd op bovenstaande informatie definiëren wij ons geografische werkgebied als de 'ruime' Achterhoek met een deel van de Liemers. Voor onze LLO-activiteiten ligt dit anders. Hierbij ligt het zwaartepunt nog steeds op regio Achterhoek maar zijn wij betrokken bij activiteiten verspreid over heel Nederland.

Wij bieden opleidingen en LLO-trajecten aan in alle sectoren behalve de groene sector. In deze sector biedt het Zone.college opleidingen aan.

¹ De naam RMC gaat met ingang van september 2023 verdwijnen en wordt vervangen door de naam 'Doorstroompunt'. In dit document benoemen wij het RMC daarom onder de nieuwe naam Doorstroompunt.

² Bron: [MBO Transparant](#)

2.2 SWOT-analyse

Ten behoeve van de nieuwe strategische periode (2023-2030) hebben wij in 2022 met diverse betrokkenen (ondernemingsraad, studentenraad, raad van toezicht, medewerkers en onze samenwerkingspartners in de regio) een SWOT-analyse opgesteld. Deze SWOT brengt onze sterke en zwakte punten in kaart en geeft aan welke uitdagingen en kansen wij verwachten in onze directe omgeving. Wij benutten deze SWOT-analyse ook voor onze kwaliteitsagenda omdat deze nog steeds van toepassing is.

STERKTE	ZWAKTE
<ol style="list-style-type: none">1. Goede medewerkers (grote betrokkenheid, bevologenheid, goede sfeer, je kunt jezelf zijn, expertise/kennis docenten is goed, bereidheid tot samenwerken, gericht op innovatie en ontwikkeling).2. (Fysieke) leeromgeving passend bij onderwijs, veilig, kleinschalig ondanks grootte school, overzichtelijk, gezellig.3. Goede en gewilde werkgever, zichtbaar en verankerd in de regio, sterk merk (in de regio en daarbuiten), sterke financiële positie, oog voor de medewerkers, ruimte voor ontwikkeling, waardering voor de medewerkers.4. Goed onderwijs, breed aanbod, kwalitatief goed, HIP onderwijs.5. Goede begeleiding studenten, sterke zorgstructuur, persoonlijke benadering studenten, hart voor de doelgroep.6. Goed internationaal en regionaal netwerk met samenwerkende scholen, bedrijven en organisaties.	<ol style="list-style-type: none">1. Interne communicatie op allerlei gebieden (zichtbaarheid projecten, uitwisseling opleidingen en onderzoeken, sommige dingen lijken spontaan te verdwijnen zonder toelichting, eilandjes).2. Externe communicatie, we laten onvoldoende zien wat we kunnen en in huis hebben, profilering GC onvoldoende, te veel nadruk op Achterhoek.3. Beperkte aanspreekcultuur, onduidelijkheid over eigenaarschap, onvoldoende afspraken maken en nakomen, te weinig trots op kracht en resultaten, geen fouten durven maken.4. Ad hoc werken, geen analyses maken, moeite om keuzes te maken, veel verschillende werkwijzen.5. Ondersteunende systemen, geen gelijke prioriteiten voor de verschillende locaties, extra (huisvestings-) lasten door veel locaties, datastructuur en datakwaliteit, systemen die HIP onderwijs onvoldoende ondersteunen, te veel centraliseren, veel regels en structuren.
KANSEN	BEDREIGINGEN
<ol style="list-style-type: none">1. LLO: brede maatschappelijke plaats innemen, brede vorming, bewustzijn bij ondernemers vergroten.2. Euregio en internationalisering: versterking van inclusie en inzetbaarheid op arbeidsmarkt.3. Digitalisering van de samenleving en vergroten digitale geletterdheid.4. Brede welvaart in de Achterhoek.5. Iedereen doet mee: vraag naar verschillende talenten.6. Innovatieve kracht van de regio: sociale en technische innovaties.7. Circulaire economie in de regio: werken vanuit duurzaamheidsgedachte en energietransitie.	<ol style="list-style-type: none">1. Onvoorspelbaarheid van de bevolkingsontwikkeling door vergrijzing / ontgroening, onzekere instroom.2. Onaantrekkelijk imago mbo en docentenvak, maakt het moeilijk voldoende medewerkers en studenten aan te trekken.3. Toename van laaggeletterdheid en studenten met zorgvragen, teruglopend niveau bij studenten.4. Krapte arbeidsmarkt, zowel in eigen organisatie als in de afzetmarkt.5. Snelle veranderingen werkveld waardoor kwalificatie(dossier)s en lessen snel achterhaald zijn.6. Regeldruk met als gevolg toenemende bureaucratie en belasting van mensen en organisatie.7. Toenemende cybercriminaliteit/digitale onveiligheid met als gevolg kwetsbaarheid en extra kosten.8. Onzekerheid bestuursakkoord en politieke wispelturigheid met als gevolg dat politiek overheersend is in focus op het 'hoe' in plaats van alleen op het 'wat'.

Figuur 2 SWOT analyse 2022

2.3 Relatie kwaliteitsagenda en onze strategie

Zoals hiervoor aangegeven hebben wij in het afgelopen jaar met verschillende interne en externe betrokkenen een SWOT-analyse opgesteld. Daarna hebben wij vastgesteld wat (gegeven de in de SWOT benoemde uitdagingen) onze strategische opdracht is tussen nu en 2030. Dit heeft geleid tot het vaststellen van onze nieuwe strategie: *Samen.Leren.Delen. Strategie 2023-2030*. In deze strategie staan tien strategische doelen centraal: vijf *routekaartdoelen* die direct betrekking hebben op het onderwijs, en vijf *beweegdoelen* die gericht zijn op de ondersteunende organisatie waarmee wij het onderwijs van de toekomst faciliteren.

Deze kwaliteitsagenda kan niet los gezien worden van onze strategie. De missie die wij daarin formuleren, luidt als volgt:

'Wij dagen studenten uit om zich een leven lang te ontwikkelen en om zich door middel van onderwijs voor te bereiden op beroep, werk en het leven, in iedere levensfase en op elk individueel niveau. Wij zijn ervan overtuigd dat iedereen talent en ambitie heeft. Daarom zorgen wij ervoor dat studenten hun talenten bij ons kunnen ontwikkelen. Dit doen wij door middel van (beroeps)onderwijs, volwasseneneducatie en maatwerktrajecten voor alle leeftijden en met inzet van een uitstekende begeleiding en persoonlijke aandacht. Wij zetten ons als partner in voor het ontwikkelen van goed en eigentijds vakmanschap en burgerschap, ongeacht wat er na het Graafschap College in het verschiet ligt. Zo dragen we met goed onderwijs bij aan een kwantitatief en kwalitatief gezonde arbeidsmarkt en aan de brede welvaart in de Euregio.'

Deze missie sluit uitstekend aan op het thema van de Werkagenda mbo 2023-2027: Samen werken aan talent. Door te werken aan de vijf strategische doelen en de vijf 'beweegdoelen'³ realiseren wij deze strategie en is deze strategie inhoudelijk de basis voor de invulling van onze kwaliteitsagenda. Op hoofdlijnen komen de landelijke prioriteiten overeen met de doelen die wij zelf ook centraal stellen in onze strategie. De samenhang tussen beiden laten wij in onderstaand overzicht zien.

Strategisch doel	Landelijke prioriteit en doelstelling
Routekaartdoelen	
Routekaart doel 1 Concretiseren van HIP-onderwijs	Prioriteit 2 (doelstelling 2.1 en 2.3) Prioriteit 3 (doelstelling 3.1 en 3.4)
Routekaart doel 2 Uitbreiden van LLO-activiteiten	Prioriteit 2 (doelstelling 2.1 en 2.3)
Routekaart doel 3 Vormgeven van inclusief onderwijs	Prioriteit 1 (alle doelstellingen) Prioriteit 2 (doelstelling 2.2)
Routekaart doel 4 Integreren maatschappelijke vraagstukken in het onderwijsprogramma	Prioriteit 3 (doelstelling 3.2)
Routekaart doel 5 Versterken van aandacht voor digitale basisvaardigheden en de impact van technologie op het beroep	
Beweegdoelen (B1 tot en met B5)	
Beweegdoel 1 Stimuleren van (de ontwikkeling van) onze medewerkers	Prioriteit 3 (alle doelstellingen)
Beweegdoel 2 Faciliteren van onze onderwijsdoelen	
Beweegdoel 3 Verduurzamen van onze organisatie	
Beweegdoel 4 Digitale transformatie	
Beweegdoel 5 Versterken van onze platforms	

Tabel 1 Samenhang Strategie - Kwaliteitsagenda

³ Zie bijlage A voor een overzicht van de strategische doelen.

3 Onze samenwerkingspartners

Onze ambities realiseren wij voortdurend in directe samenspraak met interne en externe betrokkenen. In dit hoofdstuk lichten wij toe wie dat zijn en op welke wijze wij duurzaam samenwerken. Wij beschrijven hier geen nieuwe praktijken, maar de voortzetting van langjarige samenwerking in en met de (ruime) regio.

Onze actuele strategie kwam tot stand met inbreng van onze samenwerkingspartners. Ook bij het opstellen van deze kwaliteitsagenda zijn de leden van de thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt en de wethouder Onderwijs van onze centrumgemeente tijdens de conceptfase uitgenodigd om commentaar te geven. De regisseur van Profijnt heeft vanuit het perspectief van de Profijtscholen specifiek onze ambities t.a.v. LOB en vsv getoetst. De waardevolle suggesties die uit deze consultaties voortkwamen zijn in deze kwaliteitsagenda verwerkt.

3.1 Samenwerken binnen het Graafschap College

Samen.Leren.Delen.

Samen.Leren.Delen. zijn de kernwoorden die centraal staan in onze visie op de organisatie. Deze vormen voor iedere student en medewerker de leidraad. Samen leren, samen delen en samen leren delen past bij ons én onze regio. Het zijn voor ons 'werkwoorden' (woorden waar we iedere dag aan en mee werken). Intern zijn wij steeds in gesprek met elkaar tijdens overleg op de verschillende managementniveaus, zoals tijdens focusbijeenkomsten (waar het voltallige management aanwezig is rond een thema), in vergaderingen van het instellingsmanagementteam (het imt: de sectordirecteuren, concerncontroller, bestuurssecretaris en het cvb) en in sectormanagementoverleg. Maar ook via platforms, projectgroepen, programma's en vormen van intervisie/intercollegiaal overleg werken wij samen aan goed onderwijs.

Medezeggenschap en toezicht

Daarnaast wordt de dialoog gevoerd met onze medezeggenschapsorganen: de ondernemingsraad en de studentenraad. Niet alleen het cvb is gesprekspartner voor de ondernemingsraad en de studentenraad, ook diverse medewerkers en adviseurs worden geregeld aan tafel uitgenodigd om een toelichting te geven op ontwikkelingen en advies- of instemmingsvragen toe te lichten. De raad van toezicht (rvt) houdt toezicht op het college van bestuur, maar functioneert ook als sparringpartner. De raad van toezicht spreekt jaarlijks met bestuur en met de ondernemingsraad en studentenraad in een gemeenschappelijke vergadering over actuele ontwikkelingen. Zowel de raad van toezicht, ondernemingsraad, als de studentenraad hebben bij de totstandkoming van deze kwaliteitsagenda in conceptfase meegedacht en hebben op de definitieve uitwerking instemming gegeven. Het Graafschap College betreft ouders op allerlei manieren bij het onderwijs o.a. door het organiseren van speciale ouderavonden en gespreksmomenten. Onze volwassen studentenraad staat op het standpunt dat betrokkenheid van ouders bij de totstandkoming van deze kwaliteitsagenda niet nodig is. Zij zijn als studentenraad goed in staat de belangen van de studenten te behartigen. De organisatie ervaart dit ook zo en heeft in dit kader dus geen ouders betrokken.

3.2 Samenwerken in een sterke regio

Als organisatie helpen we studenten, bedrijfsleven en medewerkers bij het zetten van hun volgende stap. Ons uitgangspunt bij partnerschap is dat er sprake is van wederkerigheid en naoberschap. Volgens de gangbare definitie van naoberschap betekent dit dat wij elkaar binnen de brede sociale (eu)regionale gemeenschap met raad en daad terzijde staan als het gaat om ontwikkelingsvraagstukken. Het Graafschap College participeert actief op bestuurlijk en strategisch niveau in diverse organen van stakeholders en voert daarmee de dialoog. Daarnaast participeren sectordirecteuren en managers op strategisch-tactisch niveau in (meer branchespecifieke) overlegorganen en samenwerkingsverbanden en zijn daar in gesprek met diverse stakeholders. Dankzij een tal van samenwerkingsverbanden bieden we studenten scholing met een goede aansluiting op de arbeidsmarkt, passende bij-, her- of omscholingstrajecten en een effectief aanbod om taalvaardigheid te versterken.

In 2022 heeft de Commissie Macrodoelmatigheid Middelbaar Beroepsonderwijs (CMMBO) in opdracht van het ministerie van OC&W onderzoek gedaan naar de toegankelijkheid van het beroepsonderwijs in onder meer de regio Achterhoek, met name voor tekortsectoren⁴. Daarbij is op basis van zowel kwalitatief onderzoek als kwantitatief onderzoek gekeken naar de mate waarin het beroepsonderwijs in de regio aansluit bij de behoefte van de arbeidsmarkt.

⁴ Regionale samenwerking leren en werken. Onderzoek in drie regio's, in opdracht van de Commissie Macrodoelmatigheid mbo Bijlage A Samenwerking leren en werken in de Achterhoek, september 2022

Een belangrijke conclusie uit het onderzoek van CMMBO is dat de regio voor specifieke uitdagingen staat, maar daarbij sterke samenwerkingsverbanden kent en daar ook de vruchten van plukt.

“Partners in de Achterhoek zorgen er via verschillende kanalen en bronnen voor dat ze weten wat er speelt in de regio. De uitdagingen waar inwoners en bedrijven mee te maken hebben en de ontwikkelingen waar de regio mee te maken gaat krijgen. Zo levert de Achterhoek Monitor data en analyses en zijn er in de Achterhoek panels van bedrijven en inwoners, die periodiek worden bevestigd. Daarnaast wordt onderzoek uitgevoerd, bijvoorbeeld door enquêtes onder bedrijven. En tot slot zijn alle klantsignalen uit de contacten met inwoners en bedrijven een voedingsbron voor regionaal beleid en regionale programma’s, projecten en dienstverlening. Vanuit de uitvoering komen er signalen binnen vanuit onder andere het Leerwerkloket, SBB, accountmanagers mbo, Werkgeversservicepunten, gemeenten en adviseurs van werkgeversorganisaties.

Deze informatie over wat er speelt in de regio komt in de Achterhoek systematisch op de bestuurlijke tafel (voor beleidsontwikkeling). Hierbij profiteert de regio van de invoering van de governance 8RHK, met onder andere de thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt, waar economisch, onderwijs- en sociaal beleid integraal wordt benaderd. Deze samenwerkingsomgeving werkt goed, mede dankzij de regionale samenwerkingscultuur noaberschap.” (Regiorapport CMMBO, Bijlage A Samenwerking leren en werken in de Achterhoek, p. 19).

Wij staan in nauwe verbinding met bedrijven en instellingen in de regio. Elke opleiding heeft haar eigen netwerk waarin men niet alleen samenwerkt om onze studenten te voorzien van kwalitatief goede stageplaatsen, maar waarmee men ook samen vormgeeft aan het onderwijs en de daarbij benodigde extra ondersteuning/begeleiding. Hybride onderwijs kan niet zonder de praktijk en dus zien we overal onderwijs dat in samenspraak met de praktijk wordt uitgevoerd. De sectoren werken daarbij ook steeds meer onderling samen en versterken elkaar door bijvoorbeeld het vormen van cross-overopleidingen. Wij werken ook intensief samen met gemeenten, de Doorstroompunten (voorheen: RMC’s) en andere organisaties in de regio Achterhoek en de Liemers.

Wij willen als publieke partner in de arbeidsmarktregio bijdragen aan het realiseren van de maatschappelijke opgaven die er liggen. De korte lijnen met diverse samenwerkingspartners in de regio zorgen ervoor dat we gezamenlijk nieuwe uitdagingen op kunnen pakken. Zo kan goed gehoor gegeven worden aan de opleidingsvragen van bedrijven in de Achterhoek.

Om de samenwerking te versterken zetten we samen met Iselinge Hogeschool en de gemeente Doetinchem in op het centreren van toekomstgerichte cruciale onderwijsfuncties in planvorming voor een 'Campus Doetinchem'. We verkennen de mogelijkheid om in Doetinchem een campus in te richten waarin belangrijke onderwijsfaciliteiten samenkomen en werken daar in de komende jaren met enthousiasme aan verder.

Regionale politieke samenwerking: 8RHK ambassadeurs, Achterhoek Raad, Board en thematafels

Wij zijn actief betrokken bij 8RHK ambassadeurs. Samen met andere organisaties, ondernemers en overheden bundelen we onze krachten voor het realiseren van de Achterhoek Visie 2030, een visie gericht op een bloeiende economie en goede kwaliteit van leven in de regio, met een gezamenlijke lobby richting Provincie, Rijk en de EU. De Achterhoek Raad (met een vertegenwoordiging van gemeenteraadsleden), de Achterhoek Board (met daarin 3 wethouders, 3 ondernemers, 3 bestuurders van maatschappelijke organisaties, een gedeputeerde van de provincie Gelderland en de burgemeester van Doetinchem als voorzitter van de gehele regio) en de zes thematafels vormen het gezicht van de Achterhoek Ambassadeurs. Het Graafschap College participeert daarin actief. Op bestuurlijk niveau representeert het Graafschap College in de persoon van Mirjam Koster als vicevoorzitter in de Achterhoek Board de gehele sector onderwijs. Michiel Gerlagh is in 2022 voorzitter geworden van de thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt. De hieraan verbonden speerpuntgroepen kennen ook een vertegenwoordiging vanuit het Graafschap College via twee sectordirecteuren en de manager van het Loopbaanplein. Doelstelling van de speerpuntgroepen is om voor iedereen gelijke kansen te creëren, om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te verwerven en de samenwerking te richten op iedereen die ondersteuning nodig heeft bij het verkrijgen of behouden van werk. Zo vergroten wij de arbeidsparticipatie van deze doelgroep met onder andere als thematiek de inclusieve arbeidsmarkt. De sectordirecteur van de sector Techniek & Informatica is lid van de thematafel Smart Werken. Verder leveren we de projectleider voor het onderwerp Vitale Collega dat is geïnitieerd vanuit de thematafel De Gezondste Regio. Tevens participeren we in diverse samenwerkingsprojecten en benutten we de data uit de jaarlijkse Achterhoek Monitor. Met al deze vormen van actieve deelname is het Graafschap College sterk betrokken bij de regionale (politieke) samenwerking.

Regiodeal 2019-2022

De regio Achterhoek heeft de Regiodeal in de periode 2019 tot eind 2022 als eerste regio in het land succesvol afgerond. De Regiodeal is een uniek investeringsprogramma, waarmee het Rijk de Achterhoek (provincie Gelderland en Achterhoek Board) ondersteunt in zijn aanpak om te werken aan de brede welvaart van inwoners en bedrijven in de regio. Met de Regiodeal zijn in de afgelopen jaren diverse projecten langs de drie inhoudelijke pijlers van smart economy, smart living en smart governance gesubsidieerd. Enkele belangrijke afgeronde projecten (Grensland College, Opijver) zijn ondersteund vanuit de regiodeal en sluiten naadloos aan op de bedoeling van onze thema's en ambities voor de regio vanuit de kwaliteitsagenda.

Het Achterhoek Fonds voor Talentontwikkeling Opijver

Eind 2020 is op initiatief van de thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt onder de naam Opijver het Achterhoeks Fonds voor Talentontwikkeling succesvol gelanceerd. Daarmee maakt de regio Achterhoek werk van scholing in en naar kansrijke beroepen. Het Achterhoeks Talentfonds Opijver is een regionale samenwerking van werkgevers, vakbonden, onderwijs, gemeenten en UWV. Het heeft als doel om de strijd tegen de mismatch op de regionale arbeidsmarkt aan te gaan en een impuls te geven aan Leven Lang Ontwikkelen (LLO) bij inwoners en werkgevers. Dit gebeurt door de uitgifte van scholingsvouchers, het voeren van loopbaangesprekken en (in nauwe samenwerking tussen sectoren, werkgevers, onderwijs, sociale partners, gemeenten en UWV) het ontwikkelen van initiatieven die gericht zijn op de beschreven doelstellingen. Het Graafschap College is in het bestuur van dit fonds vertegenwoordigd door Michiel Gerlagh.

Sinds de start in oktober 2020 hebben tot medio 2023 ruim 2250 mensen contact gezocht met Opijver, voornamelijk mensen ouder dan 35 jaar (65%) en zijn er veel loopbaangesprekken gevoerd over de scholingswensen. Inmiddels zijn er 948 scholingsvouchers uitgegeven waarmee werkzoekenden en werkenden zich kunnen om- of bijscholen voor de arbeidsmarkt van morgen. Deze scholingsvouchers dragen aantoonbaar bij aan het verhogen van het kwalificatieniveau van de aanvrager. De meeste vouchers zijn toegekend voor scholing in de zorg (26%), in technische (25%) en in pedagogische beroepen (13%). Dit zijn ook de drie beroepsgroepen waar de knelpunten tussen vraag en aanbod het grootst zijn. De inzet van de scholingsvouchers draagt bij aan de verhoging van het kwalificatieniveau. In 62% van de gevallen betreft dit kwalificaties op mbo-niveau 1-2 (22%) of 3-4 (40%). Ook werkgevers weten Opijver steeds beter te vinden. Doordat Opijver toetst of er voorliggende voorzieningen zijn en actief doorverwijst, starten ook geregeld mensen met een scholingstraject dat volledig door derden wordt gefinancierd. Inmiddels heeft Opijver contact met meer dan 240 werkgevers en 220 opleiders in de regio Achterhoek. Werkgevers en opleidingsfondsen betalen waar mogelijk mee aan de ingezette opleidingen.

ROC van Twente

Wij werken sinds 2022 steeds intensiever samen met ROC van Twente. Onze samenwerking heeft als doel om de kwaliteit van het beroepsonderwijs hoog te houden, te blijven innoveren en een ruime opleidingskeuze te bieden aan iedereen met een scholingsvraag. De afgelopen jaren heeft het succes hiervan zich al bewezen. Voorbeelden zijn het uitwisselen van examinatoren en docenten en de samenwerking bij het Euregionale project Leren zonder Grenzen en het gezamenlijk (onder licentie van ROC Twente) aanbieden van de opleiding Doktersassistent in Groenlo om de tekorten binnen deze beroepsgroep in de Achterhoek te helpen oplossen.

Het Graafschap College en ROC van Twente spelen in op stevige vraagstukken, waaronder demografische ontwikkelingen als vergrijzing, kleinere en diverse doelgroepen en het tekort aan vakmensen. Overeenkomsten in onze visie op opleiden (voor een beroep, werk en leven) en op de wijze van samenwerken met bedrijfsleven en overheden én onze vervlechting met de regio maken dat we samen, met een intensievere samenwerking, beter in staat zijn om de uitdagingen van de toekomst het hoofd te bieden.

De afgelopen periode is in kaart gebracht op welke onderdelen de samenwerking kan worden geïntensiveerd. Hierbij is zowel gekeken naar de inhoud als de organisatie van het onderwijs en de bedrijfsvoering. De ambities en doelen zijn in een activiteitenplan uitgewerkt. Het plan heeft een looptijd van augustus 2023 tot en met december 2024. Voorafgaand aan studiejaar 2023-2024 wordt een samenwerkingsovereenkomst met een looptijd van 4 jaar ondertekend, een extra steun in de rug voor het duurzaam blijven realiseren van goed en innovatief middelbaar beroepsonderwijs in Oost-Nederland.

Iselinge Hogeschool

In 2021 is een raamovereenkomst gesloten met Iselinge Hogeschool, waarin de basis is gelegd voor een intensievere samenwerking op het gebied van dienstverlening, faciliteiten en huisvesting, om daarmee gezamenlijk de positie van

het hoger onderwijs in onze regio het onderwijs te versterken. Daarnaast is de samenwerking in het opleiden van pedagogische professionals versterkt. Aan medewerkers (en dus ook studenten) in deze branches worden steeds hogere eisen gesteld. Via deze opleidingsroute worden medewerkers in onder andere de kinderopvang en het basisonderwijs en afgestudeerde mbo-studenten in deze branches naar een hoger plan gebracht. Iselinge Hogeschool voert daarom samen met ons en het werkveld de Associate degree (Ad) opleiding Pedagogisch professional kind en educatie uit. Een associate degree-opleiding is een 2-jarige hbo-opleiding die veelal in samenwerking met mbo en werkveld wordt ontwikkeld. Het eindniveau van de associate degree ligt tussen mbo-4 en hbo-bachelor. Deze Ad-opleiding is met ingang van studiejaar 2023-2024 ondergebracht bij het Grensland College.

Grensland College

Op initiatief van het Graafschap College worden in het Grensland College sinds 2021 samen met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en Saxion tweejarige praktijkgerichte hbo-opleidingen (Ad's) ontwikkeld die direct aansluiten bij de wensen en behoefte van de "Euregionale" arbeidsmarkt in de grensregio Achterhoek/Kreis Borken. Het Grensland College is voortgekomen uit grensoverschrijdende samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheden binnen Achterhoek Ambassadeurs, een bijdrage van de provincie Gelderland en een bijdrage uit de Regio Deal Achterhoek. Vanuit het fonds Opijver kan een opleidingsvoucher worden ingezet voor deelname aan een Ad-opleiding. De Ad-opleidingen zijn gericht op Nederlandse en Duitse afgestudeerde mbo-studenten en werkenden. Het onderwijs wordt verzorgd vanuit het voormalige raadhuis van Winterswijk, op locatie bij werkgevers en in innovatiecentra in de regio zodat theorie en praktijk aan elkaar gekoppeld zijn. Een belangrijk aandachtspunt is het verhogen van de instroom in de (al gerealiseerde en toekomstige) Ad-opleidingen, zodat de opleidingen ook op een financieel haalbare manier voor de projectpartners in de regio Achterhoek behouden kunnen blijven.

Opleidingsschool mbo Arnhem & Achterhoek

Het Graafschap College werkt als Opleidingsschool mbo Arnhem & Achterhoek (OA&A) aan goede begeleiding bij het werkplekleren van beginnende docenten. In een samenwerkingsorganisatie van ROC Rijn IJssel, Graafschap College, de Academie Educatie (voormalig Instituut voor Leraar en School) en de Academie voor Lichamelijke Opvoeding (ALO) van de HAN leiden we docenten op middels het PDG-traject (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift), de kopopleiding of de minor.

Technisch lyceum en beroepsgerichte lycea

In de afgelopen jaren is er vanuit Sterk Techniek Onderwijs (STO) in de Achterhoek gewerkt aan het versterken van het technisch vmbo in de regio. Hierbij zijn de vmbo-scholen van Achterhoek VO, Graafschap College en het (opleidend) bedrijfsleven betrokken. Een onderdeel van STO is het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn tussen het vmbo en het mbo met een gegarandeerde eindkwalificatie. Doel is om zo vmbo-leerlingen gezamenlijk hoogwaardig en flexibel onderwijs binnen een beroepskolom aan te bieden. De doorlopende leerlijn die hiermee gerealiseerd wordt werkt motivatieversterkend, doordat leerlingen op het vmbo al de focus kunnen leggen op de door hen beoogde uitstroomrichting in het mbo.

In 2022 heeft deze ontwikkeling in experimentele vorm handen en voeten gekregen met een kleinschalige pilot voor een leerlijn vmbo-bl - mbo niveau 2, onder de naam 'Technisch lyceum'. Tegelijk met deze pilot is er in 2022 op bestuurlijk niveau uitwerking gegeven aan de gemeenschappelijke kaders en is er na het ondertekenen van de intentieovereenkomst gewerkt aan een samenwerkingsovereenkomst. Het technisch lyceum krijgt op deze manier als eerste concreet vorm voor alle niveaus, en wordt binnen de bestaande financiële middelen gerealiseerd. Een verdergaande ambitie is om het concept van een technisch lyceum ook voor andere sectoren (bijvoorbeeld Zorg en Welzijn) mogelijk te maken.

Toptraject Achterhoek Liemers

Belangrijk voor succesvolle doorlopende leerroutes is het Toptraject Achterhoek Liemers, waarin vmbo, mbo en hbo samenwerken. Het Toptraject is een doorgaand leertraject (vmbo-mbo-hbo) voor ambitieuze en praktisch ingestelde vmbo'ers die via het mbo een hbo-diploma willen halen. Daarbij bieden de onderwijsinstellingen op alle niveaus extra onderwijs aan, extra coaching en persoonlijke uitdagingen voor studenten met ontwikkelingsvragen.

Een coach biedt sinds 2021 gerichte begeleiding aan de studenten die aan het Toptraject meedoen en door de inzet van deze coach zijn ook in 2022 diverse activiteiten succesvol uitgevoerd.

In 2022 waren er in het Toptraject 118 deelnemers vanuit het mbo. Er werden 8 masterclasses aangeboden (150 deelnemers) en er is coaching gegeven aan 31 studenten. Door 14 studenten werd een vak bij het vavo gevolgd.

Gelders MBO overleg

Partnerschap in de regio krijgt ook vorm in het Gelders MBO overleg, waar het Graafschap College met de Gelderse mbo-instellingen Aeres, Aventus, ROC A12, Yuverta, RijnIJssel, ROC Rivor, ROC Nijmegen en Zone.college samenwerkt en zorgt voor onderlinge afstemming van het opleidingsaanbod, en afstemming en kennisdeling op het thema Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Daarnaast is er een gezamenlijke inzet op professionalisering via de Gelderse professionaliseringsagenda (GPA) in samenwerking met de HAN. De monitoring op twee thema's vanuit de GPA ('Beroepsgerichte didactiek' en 'Leren en lesgeven met ICT') heeft concrete resultaten opgeleverd. Een voorbeeld daarvan is de monitor Leren en Lesgeven met ICT die voor alle mbo-instellingen nationaal beschikbaar is gesteld.

Profijt

Een van onze regionale opdrachten is het zorgdragen voor een gekwalificeerde regio. De scholen in de regio erkennen hierin een gezamenlijke opgave: zij werken daarom samen in Profijt. Profijt is een samenwerkingsverband in de Achterhoek en de Liemers van circa 25 scholen voor voortgezet onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, praktijkonderwijs, mbo en hbo in Oost-Gelderland. Daarin werkt het Graafschap College samen met de arbeidsmarkt in de regio en met Profijtscholen aan het verbeteren van het onderwijs dat past bij de talenten van leerlingen en studenten. Samen werken we aan een goede warme overdracht, we zetten ons in voor een nog beter doorlopende leerlijn en we versterken samen de relatie tussen onderwijs en bedrijfsleven. In 2022 heeft er in Profijt een herijking plaatsgevonden. Naast de inrichting van een bestuurlijk platform is er ook een netwerkregisseur aangesteld. Binnen Profijt zijn er diverse flexibel ingerichte werk-, leer- en projectgroepen om de doelstellingen van het platform handen en voeten te geven.

RxH

Het Graafschap College maakt ook deel uit van het regionaal samenwerkingsverband RxH tussen het hbo in Arnhem-Nijmegen, een aantal roc's en aoc's. RxH werkt op basis van een convenant aan het verbeteren van de doorstroom van mbo naar hbo door het ontwikkelen van doorlopende (verkorte) leerwegen, goede aansluiting wat betreft vakinhoud, onderwijs en begeleiding en een goede studieloopbaanbegeleiding. Daarnaast wordt belang gehecht aan kennisuitwisseling op sector-, opleidings- en brancheniveau tussen docenten en management. Kern van de samenwerking binnen RxH is dat deze op een organische manier tot stand komt en zich werkendeweg verder ontwikkelt, zonder veel bestuurlijke bemoeienis. Minimaal eenmaal per jaar is er in RxH-verband een overleg waarin partijen elkaar op de hoogte stellen van belangrijke ontwikkelingen en waarbij de samenwerking en de daaraan gekoppelde lopende initiatieven besproken worden. In 2022 is verder gewerkt op basis van het in 2021 vernieuwde convenant.

4 Uitwerking van de prioriteiten

In dit hoofdstuk beschrijven wij op basis van de prioriteiten en doelstellingen uit de werkagenda mbo onze uitgangssituatie (= analyse met bijbehorende indicatoren), ambities en voorgenomen maatregelen. Bij de maatregelen is steeds aangeduid of er sprake is van P (pas toe - waarbij we aangeven op welke manier een maatregel binnen het Graafschap College vorm krijgt), L (leg uit - deze doen wij niet omdat...) of V (verplichte maatregel). Voor de meeste indicatoren geldt dat de gegevens komen uit *kwaliteitsafspraken-2024-2027-levering-2023* zoals aangeleverd door DUO. De gegevens uit de JOB-Monitor komen uit ons eigen databestand en dat hebben we kunnen uitsplitsen naar wel/geen ondersteuningsbehoefte.

4.1 Prioriteit 1: Het bevorderen van kansengelijkheid

Doelstelling 1.1: Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Indicatoren

Zijn er niet vanuit de regeling.

Analyse

Studentenleven

In de Achterhoek zijn Iselinge Hogeschool (een kleine pabo met zo'n 400 studenten), het Zone.college en het Graafschap College de aanbieders van goed beroepsonderwijs. Er is in de Achterhoek geen sprake van een substantieel aanbod hbo- en wo-opleidingen en een daarbij behorend studentenleven dus over de (gelijkwaardige) positie van studenten in dat studentenleven kunnen we kort zijn: dat is niet van toepassing. Er zijn geen studentenverenigingen en er zijn dan ook regionaal geen afspraken gemaakt (of nodig) over het gelijkwaardig positioneren van onze mbo-studenten in relatie tot andere studenten. In gesprek met onze studentenraad (SR) is gebleken dat onze studenten gelijkwaardige deelname aan 'het studentenleven' dan ook minder relevant vinden voor de situatie in de Achterhoek. Aan een goede positionering van onze mbo-studenten in algemene zin dragen we bij door onze kwantitatief en kwalitatief goede begeleiding van de studentenraad (SR), het stimuleren van deelname aan vaardighedenwedstrijden (Skills), deelname aan de landelijke verkiezing van de MBO Ambassadeur, betrokkenheid bij de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB). Daarnaast faciliteren wij de scholenmarkt in de regio waarbij het mbo als een positieve keuze gepresenteerd wordt.

Het traditionele jaarlijkse schoolfeest is in 2023 voor het eerst omgedoopt naar studentenfeest. Dit feest wordt georganiseerd door de SR met begeleiding van diverse medewerkers van het Graafschap College. Het continueren van deze traditie draagt bij aan positie en zichtbaarheid van studenten in de regio.

In de regio bestaan afspraken over het betrekken van jongeren bij o.a. het Achterhoek panel en de Achterhoek Monitor. Ook worden jongeren actief betrokken bij o.a. verkiezingsdebatten. Achterhoek Ambassadeurs heeft hier oog en oor voor en continueert dat op basis van haar Achterhoek Visie 2030 (NB: het gaat hier dan over jongeren in het algemeen en niet alleen over studenten).

Samen met de gemeente Doetinchem wordt o.b.v. een motie van de gemeenteraad Doetinchem onderzocht of het mogelijk is om jaarlijks een vorm van introductie te organiseren voor de startende studenten van Iselinge Hogeschool, Zone.college en het Graafschap College.

Jaarlijks wordt in het kader van het project Kunstig de CJP pas onder de aandacht gebracht van de studenten. Deze pas biedt de mbo-student voordelig toegang tot diverse culturele activiteiten en andere zaken. Het ministerie van OCW heeft budget beschikbaar gesteld om mbo-studenten meer kunst en cultuur te laten ervaren in de vorm van een pilot 'MBO Card met budget'. Op initiatief van het project Kunstig nemen we deel aan deze pilot. Hiermee kan vanuit deze MBO Card bijvoorbeeld een klassikale culturele activiteit worden ondernomen en gefinancierd. Wij hopen daarmee meer studenten de ervaring van kunst en cultuur te kunnen bieden, ook als daar van huis uit geen of minimaal geld of aandacht aan besteed wordt. Bij al deze activiteiten wordt de studentenraad geregeld geïnformeerd en geconsulteerd.

Internationalisering

Wat betreft internationalisering is het Graafschap College al jaren heel actief en landelijk één van de voorlopers als het gaat om het aanbod van internationale activiteiten (zowel voor medewerkers als studenten).

We spannen ons in om ook studenten die 'van huis uit' minder kansen hebben deel te laten nemen aan fysieke mobiliteit en internationale activiteiten. Daarnaast streven wij ernaar om ook bbl-studenten via een korter verblijf in het buitenland te betrekken bij internationale activiteiten. Naast studenten van niveau 3- en niveau 4-opleidingen, hebben in 2022 ook studenten van Mijn school (maatwerkopleidingen op niveau 2 en 4) en groepen studenten van niveau 2 bij de sectoren E&D en T&I deelgenomen aan verschillende internationale projecten. Naast daadwerkelijke internationale

stages, excursies en uitwisselingen, wordt aanvullend steeds meer gebruik gemaakt van internationalisation@home, een digitale en duurzame vorm van internationale uitwisseling, bedoeld om zoveel mogelijk studenten en medewerkers een internationale ervaring te bieden, ook zonder te reizen. Een voorbeeld daarvan zijn de activiteiten die in de internationale week werden georganiseerd, variërend van workshops interculturele competenties en internationaal solliciteren tot het uitnodigen van gastsprekers. Een ander mooi voorbeeld van internationalisation@home is het project om 90 inburgeraars de Nederlandse taal te leren waarbij studenten van het Graafschap College als buddy kunnen optreden voor 10 weken. Digitale lesmethoden vormen na afloop van de coronacrisis ook in het internationale samenwerken in toenemende mate een aanvulling op het 'normale', fysieke onderwijs. Er zijn in 2022 ruim vier keer zoveel studenten in het buitenland geweest (448, in 2021 waren dat er 86) en ruim drie keer zoveel medewerkers (129 ten opzichte van 30 in 2021).

Enkele feiten m.b.t. onze internationalisering op een rij:

- Het volume internationaliseringsaanvragen (zonder de euregio) ligt rond de € 550.000 per jaar voor Key action 1 programma's, bedoeld voor deelnemers en medewerkers om internationaal stage te lopen en rond 20.000 euro voor diverse Key action 2 programma's.
- Het Graafschap College neemt op dit moment deel aan 4 KA2-aanvragen en is samen met het ROC van Twente bezig met een aanvraag voor een centre of vocational excellence, 'Strengthening inclusion by life long learning in the technical sector in a European context'.
- Het Graafschap College is actief deelnemer aan de Europese netwerken EFVET, Netinvet, Innotecs en Euregionale netwerken en is deelnemer en/of penvoerder van meerdere KA2-projecten.
- Het Graafschap College is een actieve partner binnen Radix (ROC Association for Dutch International connexions), waarbij een zevental ROC's informatie en expertise op het gebied van internationale activiteiten met elkaar delen.
- De afgelopen jaren heeft het Nationaal Agentschap Erasmus+ de zorg, uitvoering en verantwoording van onze internationale activiteiten goed tot erg goed beoordeeld en ontving het Graafschap College de accreditatie Erasmus+ en het Label of Excellence.
- Van 2016 tot 2022 was het Graafschap College penvoerder en leadpartner in het INTERREG V-project 'Leren zonder Grenzen'. Samen met de partners uit dit project neemt het Graafschap College deel aan het vervolg op het lopende project in een nieuwe projectaanvraag INTERREG VI, waarbij wordt ingezet op een actieve cross-over met het (Eu)regionale bedrijfsleven, het regionale hogere onderwijsaanbod en digitale mogelijkheden.
- Daarnaast neemt Graafschap College deel aan de het ontwerp van twee Euregionale Kennis Werkplaatsen, waarin samen met Europese partners onderwijs ontwikkeld wordt.

Conclusie uit de analyse

Gelijkwaardige behandeling voor mbo-studenten is uiteraard van belang maar speelt in onze regio minder. Wij dragen bij aan het bereiken van prioriteit 1 door het uitvoeren van verschillende maatregelen. Internationalisering beschouwen wij als een belangrijk instrument om studenten een goede uitgangspositie in het leven en op de arbeidsmarkt te geven.

Ambities en maatregelen

Doelstelling 1.1: Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	
Ambities	
Gelijkwaardige behandeling van onze studenten hoort bij onze ambitie om inclusief onderwijs te verzorgen en een inclusieve organisatie te zijn. In 2027 hebben onze studenten een zichtbare rol in de regio en worden zij betrokken bij belangrijke initiatieven.	
Inclusie is in 2027 m.b.t. verschillende aspecten in ons onderwijs geconcretiseerd, zoals bijvoorbeeld in de mogelijkheid om ongeacht achtergrond, duur van bol-opleiding, niveau etc. internationale ervaringen op te doen.	
Relevante samenwerkingspartners	
Internationale samenwerkingspartners, Gemeente Doetinchem (in de rol van centrumgemeente), Achterhoek Ambassadeurs, studentenraad	
Maatregelen uit de Regeling	Invulling binnen het Graafschap College
Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten.	P Reserveren van budget en het beschikbaar stellen van begeleiding voor de organisatie van het jaarlijkse studentenfeest tot en met 2027. Aanstellen coördinator Skills in samenwerking met ROC van Twente (vanaf 2024) die met een projectmatige aanpak Skills nog beter op de kaart zet bij de opleidingen en de effectiviteit van onze deelnemende opleidingen vergroot.
Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en te begeleiden.	L Zie analyse, eerste alinea.

Maatregelen uit de Regeling		Invulling binnen het Graafschap College
Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweeken en studentensport.	P	Onderzoeken i.s.m. gemeente Doetinchem of het mogelijk is om een introductiedag te organiseren voor alle studenten in de stad Doetinchem, vanuit Iselinge Hogeschool, Zone.college en Graafschap College, zodat het een jaarlijkse traditie wordt in uiterlijk 2027. In augustus 2023 is voor het eerst in Doetinchem een introductiefest voor studenten georganiseerd.
Een fysieke studentenkaart introduceren.	P	Evalueren van de pilot MBO Card (uitgevoerd in 2023) met budget. Besluitvorming voorbereiden over voortzetting MBO Card.
(Internationalisering)		Overzicht maken van het totaal van internationaliseringsactiviteiten per studiejaar, in aantal, soort en hoeveelheid betrokken studenten per sector/opleidingsniveau vanaf 2024.

Doelstelling 1.2: Een inclusief en veilig mbo waarin welzijn van de student voorop staat

Het verbeteren van studentenwelzijn, versterken van integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.

Indicatoren

Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling	82%
Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf	Indicator nog niet beschikbaar
Percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid	13%

Analyse

Aandacht voor integrale veiligheid

In de laatste JOB-Monitor zien wij dat 82% van de studenten zich (zeer) veilig voelt bij ons op school. Dit komt ongeveer overeen met het landelijk gemiddelde. Dat stemt ons redelijk tevreden. Wij sluiten niet uit dat in de komende jaren door het voeren van het actieve gesprek over veiligheid en de landelijke aandacht voor sociale veiligheid de tevredenheidsscore wellicht eerst wat lager wordt.

Wij zien het als onze taak om in te grijpen wanneer er signalen zijn van gevoelens van onveiligheid, zowel op school als bij het leerbedrijf. Wij monitoren dit op basis van de infrastructuur die aanwezig is: via de vertrouwenspersonen, het melden van klachten en incidenten, en het contact met de praktijkbegeleider vanuit school. De ervaren veiligheid bij het leerbedrijf is wat ons betreft ook verbonden met de doelstelling om stagediscriminatie tegen te gaan.

Wij hebben sinds 2019 een integraal veiligheidscoördinator die het management en individuele medewerkers adviseert over veiligheidsvraagstukken en die de coördinatie en monitoring oppakt als er incidenten zijn. De veiligheidscoördinator heeft een aanjagende rol bij het bespreekbaar maken van veiligheidsvraagstukken en het gesprek over welzijn van studenten door zijn inhoudelijke inbreng in de periodieke evaluatie van klachten en incidenten en zijn rol in het platform integrale veiligheid.

Met gemeente, OM, politie en het Graafschap College is een convenant schoolveiligheid afgesloten. Het convenant bevat afspraken over het omgaan met ongewenst gedrag van studenten, informatie-uitwisseling tussen partners, contactpersonen en de overlegstructuur. Met gemeente, wijkagenten en zorgpartijen als buurtzorg (jongerenwerk, opbouwwerk etc.) is regelmatig contact over generieke aandachtspunten of specifieke casuïstiek. Hierin speelt onze integrale veiligheidscoördinator een regisserende en verbindende rol.

Er is in 2022 een actueel integraal veiligheidsbeleid vastgesteld, met als specifieke onderdelen fysieke, sociale en digitale veiligheid.

Studentenwelzijn en inclusie

Het Graafschap College staat voor een vitale, gezonde school die een belangrijke bijdrage levert aan 'de gezondste regio' door actieve inzet op de gezondheid, leefstijl, vitaliteit van onze studenten (als toekomstige beroepskrachten voor de regio) en onze medewerkers.

Wij weten tegelijk dat veel studenten – zeker na corona – kampen met psychische en sociale problemen en er is daarom in de afgelopen periode (onder meer met de inzet van NPO-gelden) veel aandacht geweest voor extra begeleiding en ondersteuning. Het gesprek over studentenwelzijn vormt een vast onderwerp van gesprek met de studentenraad, die betrokken wordt bij speciale initiatieven op dit gebied en meedenkt over maatregelen en beleid. Het platform Doe Mee

vervult een actieve rol in het onder de aandacht brengen van vitaliteit onder zowel studenten als medewerkers. Wij menen dat wij als school niet direct invloed kunnen uitoefenen op het psychosociale welbevinden van de studenten. Daarin spelen immers ook maatschappelijke en sociale factoren van buiten de school een grote rol. Wel vinden wij het onze taak om een optimale zorgstructuur aan te bieden aan die studenten die dat nodig hebben en het gesprek over welzijn actief te voeren.

Op het gebied van studentenwelzijn beschikken wij over een goede zorgstructuur in de eerste (slb'er en docent), tweede (zorg- en loopbaandecaan) en derde lijn (hulpverlening via Loopbaanplein) en zijn er diverse functionarissen die op deelgebieden werken aan ondersteuning van de individuele student. Denk bijvoorbeeld aan voorzieningen zoals sociaal raadslieden, de studentenpsycholoog en de vertrouwenspersonen. Dat deze structuur goed helpt blijkt uit de Studentenpeiling NPO.

Het percentage studenten dat aangeeft een (zeer) slechte mentale gezondheid te hebben is in 2023 gedaald naar 13% (was 18% in 2022). Veertien procent (was 24%) van de ondervraagde studenten geeft aan studievertraging te hebben opgelopen als gevolg van corona. Dit geldt met name voor studenten die al wat verder in hun studie zijn. De groep kwetsbare studenten (met twee of drie risicofactoren) loopt een hoger risico op vertraging in hun studie; zij vormen 12% (was 20%) van de totale groep die studievertraging heeft. Gevraagd naar het gebruik van hulp vanuit de instelling bij het op schema blijven of komen, geeft 52% van de bevroegde studenten aan hulp te hebben gehad. Twaalf procent van de bevroegden geeft aan geen hulp te hebben gehad terwijl ze het wel nodig hadden. Studenten waren over het algemeen tevreden over de hulp die ze kregen; 76% was (zeer) tevreden. Het percentage studenten dat het hulpaanbod van de instelling (zeer) slecht vindt is gedaald van 44% naar 24%.

Het Loopbaanplein

Het Loopbaanplein is de centrale voorziening voor derdelijns hulp, waarnaar studenten doorverwezen worden wanneer sprake is van sociaal-emotionele, financiële, of psychosociale problemen. Op het Loopbaanplein wordt nauw samengewerkt met regionale partners zoals LerenWerkt (Doorstroompunt/leerplicht), RMT 'Achterhoek werkt door', WSPA, Servicepunt Techniek, SOTOG, Onderwijs Specialisten en verschillende zorgorganisaties. Er zijn onder meer voorzieningen voor (huiswerk-)begeleiding door orthopedagogen in dienst van het Graafschap College, ambulante begeleiding, trajectbegeleiding, loopbaanadvies, loopbaanklassen, financiële hulp (Sociaal Raadslieden), jeugdarts en DUO gevestigd. Het geldt landelijk als een voorbeeld van een goed geslaagde samenwerking met ketenpartners en een succesvolle laagdrempelige voorziening op het gebied van studentbegeleiding en begeleiding van schoolverlaters. DUO houdt spreekuur op het Loopbaanplein en ook LerenWerkt is direct bereikbaar via het Loopbaanplein. In 2022 maakten 2030 studenten gebruik van het ondersteuningsaanbod bij het Loopbaanplein, dat is bijna 20% van de studentenpopulatie. Dit is ongeveer gelijk aan 2021 en meer dan daarvoor. Dit is onder andere te verklaren door de rol die het Loopbaanplein heeft gekregen bij de studentbegeleiding in coronatijd.

In de opleidingen van het Graafschap College is er aandacht voor welzijn en sociale veiligheid in de klas via bijvoorbeeld burgerschapslessen. Bewustwording van studenten op diverse taboes en onderwerpen vinden wij van groot belang. Wij geven daar ook via specifieke projecten en lessen invulling aan, zoals in lessen over mediawijsheid waarin studenten en docenten in gesprek gaan over het sociaal veilig omgaan met digitale middelen en sociale media. Het thema 'Gezonde relaties en seksualiteit', krijgt in samenwerking met de GGD Noord Oost Gelderland invulling door met jongeren in gesprek te gaan over een gezonde relationele en seksuele ontwikkeling. Dit thema sluit ook aan op de strategische doelstelling van 'inclusief onderwijs', waarmee het Graafschap College ervoor wil zorgen dat iedereen zichzelf kan zijn binnen de school. Dit heeft in 2022 geresulteerd in de toekenning van het vignet Gezonde School op vijf locaties. Ook het project inclusie is een goed voorbeeld van de manier waarop wij werken aan bewustwording en gericht beleid op het gebied van welzijn voor alle studenten en inclusief onderwijs. Aandacht voor welzijn en vitaliteit krijgt sinds 2021 ook vorm in een pilot met het "Gezond Studeren Budget". Het doel van dat programma is: vitale, actieve en gezonde studenten die met plezier en energie studeren en die ervaring meenemen in hun toekomstige werk. Dit doel wordt bereikt door studenten inzicht te geven in hun eigen gezondheid en een persoonlijk budget te geven om clinics te kiezen die passen bij hun persoonlijke behoeften en doelen.

Toegankelijkheid voor studenten met een hulpbehoefte

Wij werken vanuit het uitgangspunt dat alle studenten bij ons moeten kunnen studeren, ook wanneer een specifieke hulpbehoefte dit moeilijker maakt. Op momenten dat panden verduurzaamd of verbouwd worden, worden de vereisten voor toegankelijkheid voor mindervaliden direct meegenomen.

Inmiddels is 90% van onze locaties geheel toegankelijk voor mindervaliden. Wanneer er specifieke individuele vragen zijn m.b.t. aangepast studeren, wordt daarover na de intake bij de opleiding advies ingewonnen bij bijvoorbeeld het team Huisvesting of het team Faciliteiten. Er wordt dan gekeken op welke wijze die voorzieningen kunnen worden gerealiseerd die noodzakelijk zijn.

Conclusie uit de analyse

Inclusie en integrale veiligheid waren in onze vorige strategische periode al belangrijk en blijven onverminderd aandacht krijgen in de komende jaren. Niet voor niets is inclusief onderwijs een van onze vijf strategische doelen.

Ambities en maatregelen

Doelstelling 1.2: Een inclusief en veilig mbo waarin welzijn van de student voorop staat	
Ambities	
In 2027 (meting JOB-Monitor 2026) voelt 85% van de studenten zich veilig bij ons op school. We formuleren een ambitie ten aanzien van ervaren veiligheid bij het leerbedrijf op basis van de resultaten van de JOB-Monitor 2024.	
Relevante samenwerkingspartners	
Achterhoek VO, ketenpartners Loopbaanplein (zie p. 13)	
Maatregelen uit de Regeling	Invulling binnen het Graafschap College
In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.	P Voortzetten van onze brede activiteiten ter ondersteuning van het mentaal welzijn en (integrale) veiligheid, waaronder die van het Loopbaanplein in samenwerking met de ketenpartners.
Uitbreiding sociaal veiligheidsplan.	P Volgen van ons eind 2022 opgestelde beleid integrale veiligheid. Dit beleid is afgestemd met de ondernemingsraad en de studentenraad.
Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve of suicidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.	P Voortzetten van onze brede activiteiten ter ondersteuning van het mentaal welzijn en (integrale) veiligheid, waaronder die van het Loopbaanplein in samenwerking met de ketenpartners.
Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school.	P Inzetten van het Platform Doe Mee (vitaliteit) voor de programma's Gezonde school, Welbevinden op school en Helder op school.

Doelstelling 1.3: Versterken van de begeleiding in onderwijs en naar werk of vervolgopleiding

Het versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.

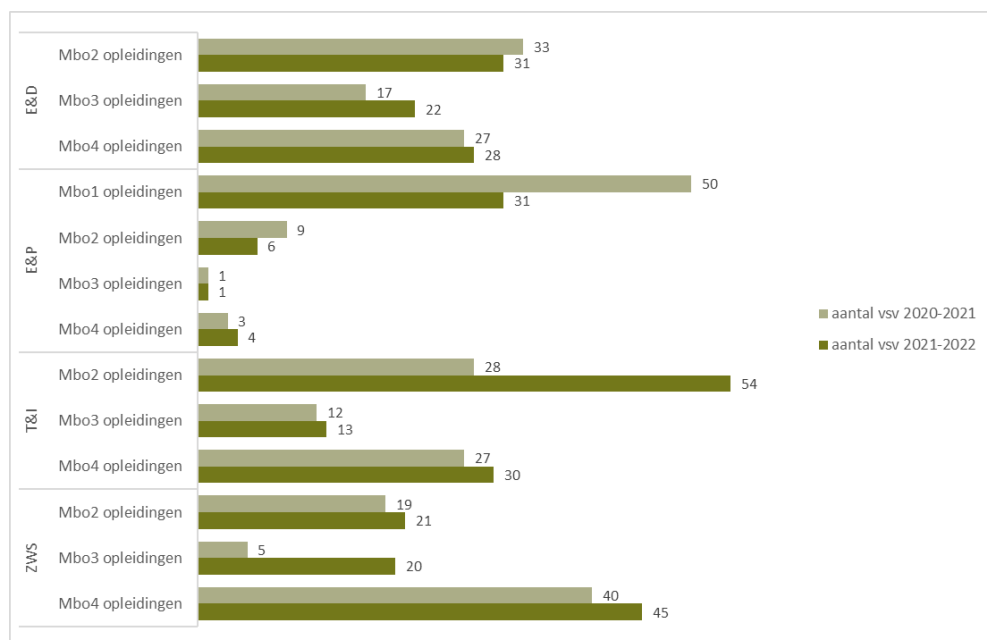
Indicatoren

Aantal nieuwe vsv'ers per jaar (entree) (20,53%)	31
Aantal nieuwe vsv'ers per jaar (niv 2) (8,81%)	112
Aantal nieuwe vsv'ers per jaar (niv 3) (2,90%)	56
Aantal nieuwe vsv'ers per jaar (niv 4) (2,67%)	107
Percentage uitstromers Entree met werk totaal	55%
Percentage uitstromers Entree met werk bbl	65%
Percentage uitstromers Entree met werk bol	49%
Percentage uitstromers Niveau 2 met werk	79%
Percentage uitstromers Niveau 2 met werk bbl	85%
Percentage uitstromers Niveau 2 met werk bol	67%
Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding GC (landelijk 50%)	45%
Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (entree)	72%
Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (niv 2)	49%
Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (niv 3)	54%
Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (niv 4)	43%
Percentage studenten tevreden over begeleiding tijdens de opleiding (entree) met ondersteuningsbehoefte	55%
Percentage studenten tevreden over begeleiding tijdens de opleiding (niv 2) met ondersteuningsbehoefte	54%
Percentage studenten tevreden over begeleiding tijdens de opleiding (niv 3) met ondersteuningsbehoefte	44%
Percentage studenten tevreden over begeleiding tijdens de opleiding (niv 4) met ondersteuningsbehoefte	44%

Voortijdig schoolverlaten

Het Graafschap College kent al jarenlang relatief lage vsv-cijfers doordat we in de regio veel en intensief optrekken met partners als gemeenten, Doorstroompunten en zorgpartijen (zie ook p.13 het Loopbaanplein). We steken ook veel van onze eigen middelen in het voorkomen dat talent uitvalt en te zorgen dat iedereen met perspectief van school gaat. Daarnaast zijn er binnen de samenwerkingsverbanden in het onderwijs met vo en vso goede afspraken gemaakt over doorstroom naar het mbo en de voorbereiding op een goede opleidings- en beroepskeuze. In Profijt wordt er gezamenlijk (vo en mbo) gekeken hoe we ook aan de voorkant vsv kunnen voorkomen. Ook komen collega’s van het Graafschap College, van het Doorstroompunt, Profijt, de samenwerkingsverbanden en OCW samen in de Programmagroep vsv. Tijdens de bijeenkomsten meten=weten worden de actuele uitvalcijfers besproken en de vertaalslag gemaakt van data naar informatie. In 5 programmalijnen wordt vanuit verschillende perspectieven gewerkt om vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen.

De vsv-cijfers bij het Graafschap College stijgen, net als in de landelijke trend, maar we zitten nog steeds vrij laag vergeleken met andere mbo-instellingen. Op alle niveaus is het vsv in het jaar 2021-2022 gestegen, behalve voor niveau 1 waar het vsv is gedaald van 26,04% (2020-2021) naar 20,53%. Het vsv-cijfer voor niveau 2 is van 6,4% in 2020-2021 gestegen naar 8,81% in 2021-2022. Dit is nog ruim onder het streefpercentage vsv voor niveau 2 (9,58%) en nog veel ruimer onder het landelijk gemiddelde voor niveau 2 (11,02%). In 2021-2022 waren er in totaal 112 voortijdig schoolverlaters op niveau 2. In 2020-2021 waren dit er 89.



Figuur 3 Voortijdig schoolverlaten in aantallen per sector

Via het platform Studentbegeleiding en de coördinator vsv houden we de vinger aan de pols en geven we waar nodig extra aandacht aan opleidingen waar vragen leven over vsv. Daarnaast zijn best practices in een Graafschap Collegebreed overleg gedeeld zodat opleidingsmanagers kunnen leren van aanpakken van anderen. De evaluatie van onze vsv-cijfers wordt steeds besproken en gedeeld met de regionale partners. Daarmee proberen wij gezamenlijk lessen te leren en bij te sturen. De regionale partners zijn tevreden over de samenwerking met ons op dit vlak. Toch zien wij met elkaar nog volop mogelijkheden om de samenwerking te intensiveren. Het is onze gemeenschappelijke inzet om het percentage uitvallers terug te brengen naar de streefcijfers die we samen bepaald hebben.

Het Loopbaanplein en het platform studentbegeleiding evalueren op dit moment het gebruik en toepasbaarheid van het verzuimprotocol. Het verzuimprotocol is gebaseerd op het regionale verzuimprotocol. Verzuim is een belangrijke voorspeller van uitval. Na de evaluatie kijken we wat er nodig is om te zorgen dat we tijdig en goed inzicht houden op het verzuim, zodat we tijdig de juiste acties intern of met onze regionale partners uitzetten. Aanvullend leggen we de focus vooral op aanwezigheid, zodat we aan de voorkant kunnen zorgen dat er minder uitval plaatsvindt.

Studentbegeleiding

De tevredenheid over onderwijs en begeleiding onder studenten niveau 2 is nu 49% (JOB-Monitor 2022). Bij niveau 1, niveau 3 en niveau 4 is dit respectievelijk 72%, 54%, en 43%. Wat opvalt is dat de tevredenheid over de begeleiding hoger is bij mannen dan bij vrouwen. Uit gesprekken met opleidingsmanagers van niveau 2-opleidingen, blijkt kwalitatief onder andere dat de taal vaak een struikelblok is en de tijd die de slb'er/mentor kan besteden per student. Wij vinden de scores op onze studentbegeleiding in de JOB 2022 over de hele breedte aan de lage kant, zeker ook gezien de inspanningen die wij verrichten op dit gebied.

Met ingang van 2022-2023 is via de maatregel 'slb-impuls' meer tijd beschikbaar voor de studentbegeleiding. Teams kunnen daarmee op basis van wat past bij hun eigen aanpak en opzet extra investeren in studieloopbaanbegeleiding gedurende de studie jaren '22-'23 en '23-'24. Dit betreft zowel een impuls t.a.v. de kwantiteit (letterlijk extra tijd voor begeleiding van studenten) en kwaliteit (tijd voor training, intervisie en kennisdeling).

Nazorg: de overgang van studie of stage naar werk

In het kader van nazorg (overgang van school naar studie of werk) voert het Loopbaanplein de Transitieroute en School-Ex uit.

School-Ex richt zich op drie groepen studenten:

- Studenten die voortijdig, zonder startkwalificatie, zijn uitgevallen of dreigen uit te vallen (vsv).
- Studenten die tussentijds, met startkwalificatie, zijn uitgevallen of dreigen uit te vallen (tsv).
- Studenten die hun diploma hebben gehaald of gaan halen, die ondersteuning kunnen gebruiken bij de volgende stap in hun (studie)loopbaan.

Met inzet van extra middelen voor het onderwijs (MBO Extra Begeleiding en Nazorg) is in 2022 maandelijks gebeld naast de reguliere uitstroommomenten. De (ex-)studenten die aangaven ondersteuning te willen zijn uitgenodigd voor een intakegesprek met een coach van het team Arbeidsmarkt. Op basis van de intake starten deelnemers een individueel traject. Naast dat individuele coaching wordt aangeboden, wordt ook het maken van een goede cv en sollicitatiebrief geoefend. De doelgroep van School-Ex is kwetsbaarder en heeft meestal een grotere afstand tot werk. Daarom wordt de begeleiding in het programma afgestemd met zorgpartijen om met een gezamenlijke aanpak de deelnemer weer verder te helpen. Daarnaast is er regelmatig afstemming met de consultants van LerenWerkt. Ook jobhunting vormt een onderdeel van het traject. Werkgevers worden proactief benaderd.

Daarnaast voeren we de Transitieroute uit. De transitieroute biedt extra ondersteuning en begeleiding in de overgangsfase van kwalificerende stage naar werk. Met de transitieroute is de afgelopen jaren het initiatief genomen om mbo-jongeren actief te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om jongeren van alle opleidingsrichtingen en alle opleidingsniveaus die te maken hebben met functiebeperkingen, chronische aandoeningen of psychische kwetsbaarheid, maar ook om jongeren die om andere redenen onvoldoende zelfredzaam zijn om zelfstandig de overgang van opleiding naar werk te maken. De transitieroute-medewerker van het Graafschap College biedt coaching en helpt bij de contacten tussen de student, de praktijkbegeleider en het stagebedrijf (praktijkopleider). Het belangrijkste is dat de student een eindstage kan doen op een plek en manier die bij hem of haar past. Zo wordt de eindstage een positieve ervaring. Een ervaring waarmee de stap naar werk beter gemaakt wordt en uitval wordt voorkomen. Deze preventieve aanpak samen met partners in het sociaal domein zorgt ervoor dat stages omgezet worden in een passende reguliere baan. Het traject duurt maximaal twee jaar; één jaar op school en één jaar op het werk. Tot op heden wordt dit programma uit tijdelijke middelen gefinancierd. Met de partners en vanuit het actieplan Achterhoekse Jongeren wordt onderzocht hoe dit succesvolle project een structureel vervolg kan krijgen.

Conclusie uit de analyse

Wij zijn tevreden over onze relatief lage vsv-cijfers, maar helaas zien wij dat het percentage vsv ook bij ons groeit, net als landelijk, zij het minder sterk. Onze inzet om de vsv laag te houden gaat onverminderd door. De meeste aandacht bij het terugdringen van het voortijdig schoolverlaten moet op basis van de gegevens over 2020-2021 uitgaan naar de niveau 2-opleidingen binnen de sector Techniek & Informatica. Wij zijn niet tevreden over de scores t.a.v. tevredenheid over begeleiding en hebben onvoldoende zicht op de oorzaken daarvan. Mogelijk spelen de effecten van corona hierin een rol. Wij analyseren de scores van de JOB-Monitor ten aanzien van begeleiding in 2024 opnieuw. Ook kunnen we dan analyseren wat de extra middelen voor niveau 2 hebben opgeleverd.

Ambities en maatregelen

Doelstelling 1.3: Versterken van de begeleiding in onderwijs en naar werk of vervolgopleiding
Ambities
Onze ambitie is om over de volle breedte (zie indicatoren) de tevredenheid over de begeleiding omhoog te brengen, waarbij er geen onderscheid moet zijn tussen tevredenheid bij studenten met en zonder een specifieke ondersteuningsbehoefte, en geen (of minimale) verschillen tussen de studenten gemeten naar

niveaus en gender. De analyse van de JOB-Monitor 2024 vormt de basis voor de nog te formuleren kwantitatieve ambitie.	
Het vsv op alle niveaus is elk jaar lager dan de benoemde streefwaarde en lager dan het landelijk gemiddelde voor het betreffende niveau.	
Relevante samenwerkingspartners	
Achterhoek VO, Zone.college, RMT, Doorstroompunt, gemeenten en Profijt	
Maatregelen uit de Regeling	Invulling binnen het Graafschap College
Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> • Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen • Extra begeleiding in het onderwijs/bpv • Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt 	P Aansluiting niveau 2 op arbeidsmarkt: monitoren en evalueren effectiviteit of tevredenheid van huidig aanbod voor begeleiding of doorgeleiding naar de arbeidsmarkt (School-Ex, Transitieroute), daar waar nodig bijstellen en verduurzamen van dit aanbod in de regio.
Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school.	P Werken aan het No wrong door-principe binnen het RMT. We hebben één loket voor alle leer- en ontwikkelvragen voor de regio.
Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben.	P Voortzetten School-Ex programma. Onderzoeken hoe de Transitieroute een structureel vervolg kan krijgen en duurzaam kan worden gefinancierd met de partners en vanuit het actieplan Achterhoekse Jongeren.
Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/Doorstroompunt.	P Plannen maken samen met het Doorstroompunt, de gemeenten en Profijt om vsv in de regio nog verder terug te dringen. In 2023 werken we de plannen uit.

Doelstelling 1.4: Aansluiting, instroom en doorstroom in de beroepskolom

Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.

Indicatoren

Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) en in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo. (Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijsarbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant).	Zie voor het complete overzicht bijlage B
Startersresultaat mbo op instellingsniveau	86%
Eerstejaarssucces hbo op instellingsniveau	86%

Analyse

Beroepsgroep	BC code	niveau	startersresultaat mbo 2021-2022	eerstejaarssucces hbo 2020-2021
Gebruikersondersteuning ICT (bol)	bc080	2	67%	
Beveiligingspersoneel	bc165	2	82%	
Productiemachinebedieners (operator B en A) (bbl)	bc280	2	<5	
Metaalbewerkers en constructiewerkers (bbl)	bc324	2	78%	
Elektriciens en elektroniciamonteurs (bbl)	bc371	2	76%	
Productiemachinebedieners (montagemedewerker houttechniek)	bc381	2	<5	
Verzorgenden (bbl en bol)	bc223	3	86%	
Productiemachinebedieners (operator B en A) (bbl)	bc280	3	83%	

Beroepsgroep	BC code	niveau	startersresultaat mbo 2021-2022	eerstejaarssucces hbo 2020-2021
Gebruikersondersteuning ICT (bol)	bc303	3	92%	
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders (bbl en bol)	bc310	3	94%	
Metaalbewerkers en constructiewerkers (bbl)	bc324	3	88%	
Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten (bol)	bc337	3	75%	
Elektriciens en electronicamonteurs (bbl)	bc371	3	84%	
Machinemonteurs (eerste monteur ... werktuigkundige installaties)	bc411	3	<5	
Verpleegkundigen (mbo) (bbl en bol)	bc113	4	82%	97%
Gebruikersondersteuning ICT (bol)	bc303	4	68%	82%
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders (bbl en bol)	bc310	4	93%	100%
Metaalbewerkers en constructiewerkers (bbl)	bc324	4	<5	<5
Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten (bbl en bol)	bc337	4	86%	88%

De inspectie hanteert voor het startersresultaat voor niveau 2 de norm 79% en voor niveau 3 en 4 de norm 82%. Dit betekent dat het grootste deel van bovengenoemde opleidingen een uitstekend startersresultaat kent en daar waar van toepassing een uitstekend eerstejaarssucces in het hbo. Bij vier opleidingen op niveau 2 is het startersresultaat precies op of onder de norm, op niveau 3 is er een opleiding die ruim onder de norm scoort en op niveau 4 is er een opleiding die onder de norm scoort en een opleiding die op de norm scoort.

Conclusie uit de analyse

Het Graafschap College plukt de vruchten van het langjarig investeren in de in- en doorstroom van studenten samen met onze partners in o.a. Profijit. Onze aanpak richt zich op het positief positioneren van beroepsopleidingen en het betreft opleidingen over de volle breedte van de regionale arbeidsmarkt. De resultaten zijn goed; we gaan daarom verder op de ingeslagen weg.

Ambities en maatregelen

Doelstelling 1.4: Aansluiting, instroom en doorstroom in de beroepskolom	
Ambities	
Wij formuleren op dit onderwerp geen aanvullende ambities omdat wij al goede resultaten hebben over de volle breedte van de regionale arbeidsmarkt.	
Relevante samenwerkingspartners	
Gelders mbo, Saxion en HAN, Achterhoek VO, Iselinge Hogeschool	
Maatregelen uit de Regeling	Invulling binnen het Graafschap College
Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.	L Zie boven onder ambitie. Er bestaat een langjarige samenwerking met het vo in de regio en het hbo die wij continueren Via deze samenwerking beijvert de regio zich voor een breed, doorlopend aanbod van beroepsonderwijs. Hierop is op dit moment geen nadere opleidingsanalyse nodig.
Maatregelen uit de Regeling	Invulling binnen het Graafschap College
Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.	P Zie boven onder ambitie. We zetten de huidige activiteiten (zie analyse) voort.

Doelstelling 1.5: Verminderen laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Indicatoren

Zijn er niet vanuit de regeling.

Analyse

Als Graafschap College bieden we in samenwerking met de vier Achterhoekse bibliotheken het Taalhuis Achterhoek aan. Een aanbod van formeel en non-formeel onderwijs voor inwoners die willen werken aan hun basisvaardigheden. Dit is

de volwasseneneducatie en gaat zowel om NT1 als NT2. Het gaat hier om ruim 300 inwoners die formeel onderwijs krijgen en ruim 1100 non-formeel. Tegelijkertijd is de coördinator van het Taalhuis (werkzaam bij het Graafschap College) op regelmatige basis betrokken bij beleidsvoorstellen van de Achterhoekse gemeenten die breder gaan dan de opdracht rondom de volwasseneneducatie. Denk hierbij aan het op kennis meedenken aan bredere beleidsvoorstellen rondom basisvaardigheden (of laaggeletterdheid). Samen met de bibliotheken en gemeenten verbinden we de lokale (gemeentelijke) en regionale netwerken van partijen die laaggeletterden tegenkomen, om zo laaggeletterden te kunnen vinden en proberen hen verder te brengen in het ontwikkelen van hun basisvaardigheden. We hebben bijvoorbeeld een project Klasse uitgevoerd waarin we onderzocht hebben hoe we NT1'ers beter kunnen vinden en doorgeleiden naar aanbod op het gebied van basisvaardigheden.

Daarnaast hebben we nog aanbod voor bedrijven om taal in de context van de werkvloer aan te bieden. Vanuit het regionale plan werkgeversaanpak gaan we vanuit het Taalhuis werkgevers trainen in het herkennen en bespreken van laaggeletterdheid. Via onze relatiebeheerders bieden we praktische taalprogramma's aan om op de werkvloer aan de slag te gaan met verschillende doelgroepen of individuen in het verbeteren van hun taal en/of communicatiemogelijkheden.

De mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar vervolgonderwijs of arbeidsmarkt, wordt nu niet gemeten. We zien wel dat het verbeteren van de basisvaardigheden voor deelnemers mogelijkheden opent om bijvoorbeeld door te groeien naar assistent/teamleider/bedrijfsleider, omdat ze bijvoorbeeld nu wel formulieren kunnen lezen en invullen. We zijn in 2023 gestart met een onderzoek hoe we beter de impact van ons taalaanbod voor deze doelgroep kunnen monitoren.

Basisvaardigheden is ook een thema op de thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt. Hier worden projecten opgestart voor basisvaardigheden zoals taal & digitalisering. Zie ook het overzicht van de projecten/activiteiten die voortkomen uit de thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt in bijlage C.

Conclusie uit de analyse

Laaggeletterdheid is een groot vraagstuk in de Achterhoek, zoals blijkt uit de hierboven genoemde aantallen deelnemers aan NT1 en NT2 onderwijs. Vanuit diverse partijen wordt erop ingezet en dat is noodzakelijk om iedereen mee te laten doen op de arbeidsmarkt en mee te laten delen in de brede welvaart in de regio.

Ambities en maatregelen

Doelstelling 1.5: Verminderen laaggeletterdheid via scholingsprogramma's		
Ambities		
In samenwerking met de partners in de regio een bijdrage leveren aan formeel en informeel taalonderwijs aan laaggeletterden gedurende de jaren 2024 tot en met 2027. We streven als regio naar structurele financiering. We zetten hier geen extra kwaliteitsmiddelen op in.		
Relevante samenwerkingspartners		
Gemeenten, bibliotheken		
Maatregelen uit de Regeling		Invulling binnen het Graafschap College
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief.	L	Wij nemen geen deel aan de pilot en verder verloop is nog onduidelijk dus niet van toepassing.

4.2 Prioriteit 2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Analyse op totaal prioriteit

Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding) – Hier weergegeven totaal op instellingsniveau voor alle opleidingen. Voor de uitsplitsing zie overzicht in bijlage B.	3166
Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding, van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding) – Hier weergegeven totaal op instellingsniveau voor alle opleidingen. Voor de uitsplitsing zie overzicht in bijlage B.	58%

Doelstelling 2.1: Duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt voor iedere student

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.

Indicatoren

Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau)	GC totaal	31%
	Entree	63%
	Niv 2	42%
	Niv 3	30%
	Niv 4	28%
Instream studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)	Zie bijlage B	

Analyse

Tekortsectoren

Onze regio kan niet zonder een sterk mbo. Juist in de periferie van ons land zie je dat het mbo voor de ontwikkeling en realisatie van de maatschappelijke opgaven van cruciaal belang is. Onze regio kent een aantal specifieke tekortsectoren die bij het UWV zijn aangeduid vanuit hun indeling van de beroepsklassen. Het gaat om tekorten bij diverse functies in de bedrijfseconomische en administratieve beroepen, in de commerciële beroepen (met name detailhandel), dienstverlening, pedagogische beroepen, techniek, transport, logistiek, zorg en welzijn. Figuur 4 toont de vijftien

Meest voorkomende openstaande vacatures voor structureel kansrijke beroepen in Achterhoek, 3e kwartaal 2022

- 1 Vrachtwagenchauffeurs
- 2 Woonbegeleiders gehandicaptenzorg
- 3 Monteurs industriële machines en installaties / mechatronica (installatie, service, storing)
- 4 Huishoudelijk medewerkers (particulieren en thuiszorg)
- 5 Verzorgenden IG, kraamverzorgenden
- 6 Medewerkers klantcontact / klantenservice
- 7 Elektriciens en installateurs / monteurs elektrische installaties (incl. zonnepanelen en laadpalen)
- 8 AA- en assistent accountants
- 9 Loodgieters, installateurs / monteurs gas, water, sanitair, verwarming (incl. warmtepompen)
- 10 (Hoofd)operators proces- en levensmiddelenindustrie
- 11 Business consultants en kwaliteitsmanagers
- 12 Programmeurs / developers ICT
- 13 Tekenaars bouwkunde en BIM modelleers
- 14 Timmerlieden bouw en beton
- 15 Algemeen verpleegkundigen

Bron: UWV.

Figuur 4 Overzicht kansrijke beroepen

beroepen waar in het derde kwartaal van 2022 de meeste vacatures voor openstonden. Dit overzicht is gevonden op www.werk.nl.

Het UWV werkt met beroepsklassen en ISCO beroepsniveaus. Dit komt niet overeen met de kwalificatiestructuur in het mbo. Voor de meeste kansrijke beroepen die genoemd zijn kon via het [Dashboard Skills \(werk.nl\)](#) een match gemaakt worden tussen de indeling van het UWV en de SBB. Dit was een arbeidsintensief proces en het vroeg veel speurwerk om uiteindelijk tot het totaaloverzicht van beroepen en bijbehorende opleidingen in de tekortsectoren in bijlage B te komen.

Figuur 4 laat zien dat er in de volle breedte behoefte is aan werknemers. De opleidingsvraag voor een regio als de Achterhoek is breder dan de kansrijke beroepen die in de Regeling Kwaliteitsafspraken genoemd worden. Het is een gedeelde ambitie met de colleges van de gemeenten dat elke inwoner in onze regio (jong en oud) goede kansen heeft om opleidingen te doen die bij hem of haar passen. Daarmee krijgt in lijn met de Werkagenda iedereen via scholing (ook door middel van bij- en omscholing) de kans om op een kansrijke, duurzame plek in de arbeidsmarkt te functioneren. Wij leiden studenten niet uitsluitend op voor succesvolle instroom op de arbeidsmarkt, maar ook voor een goed en gelukkig leven in de maatschappij en succesvolle doorstroom naar een vervolgopleiding. Er is een grote groep jongeren die geen goede aansluiting vindt op de arbeidsmarkt en achter dreigt te blijven. Wij investeren ook in deze jongeren en doen dat samen met onze regionale samenwerkingspartners.

Uiteraard zetten wij in op goede voorlichting over banenkansen en beroepsperspectieven, maar in de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) staat het kiezen voor een studie *passend bij interesse, talent en capaciteiten* steeds bovenaan.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Het is niet eenvoudig om objectief iets te zeggen over de kwaliteit van LOB binnen het Graafschap College. De gemeten tevredenheid over de begeleiding door school bij de keuze voor verder leren of werken blijkt relatief laag, en is lager naarmate het opleidingsniveau hoger is. Het verdient nader onderzoek om te kijken waardoor deze ontevredenheid veroorzaakt wordt.

Uit gesprekken met verschillende betrokkenen blijkt dat de verantwoordelijkheid, vormgeving en uitvoering van LOB in de opleidingen heel divers is en dat er van kennisdeling weinig tot geen sprake is. Specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen komt hierin dan ook niet eenduidig of zichtbaar naar voren, maar voorlichting over doorstuderen aan bijv. het Grensland College, de HAN of Saxion bieden we volop aan.

Aan de ene kant zijn het Loopbaanplein, Mijn School, Toptraject, Loopbaanklas en YouLab prachtige Graafschap Collegebrede initiatieven met een directe of indirecte link met LOB. Aan de andere kant is er geen expliciete visie op LOB en zien we in de praktijk veel vermenging met thema's zoals burgerschap en studieloopbaanbegeleiding (slb). Wij denken dat de inzet van LOB in relatie tot studie- en beroepskeuze nog kan worden verbeterd in de komende jaren.

Bij- en omscholing

Het bevorderen van een goede leercultuur zien we als een gemeenschappelijke opgave van werkgevers, werknemers, onderwijs en overheid. Voor komende generaties op de arbeidsmarkt moet het normaal zijn om voortdurend bij te scholen en om te scholen als de situatie (in het leven van een persoon en de situatie op de arbeidsmarkt) daar om vraagt. Bij- en omscholing in het kader van leven lang ontwikkelen wordt dan ook een steeds belangrijker aspect van onze dienstverlening. Er zijn op dit gebied al diverse stappen gezet, zoals bijvoorbeeld het inrichten van een vaardighedencentrum waar professionals of mensen die een periode uit het arbeidsproces zijn geweest hun vaardigheden kunnen 'bijspijkeren'. Daarnaast halen accountmanagers in de verschillende onderwijssectoren op basis van contacten met bedrijven en organisaties in de regio actuele leervragen op die de basis vormen voor diverse maatwerktrajecten. Het talentenfonds Opijver is een goed voorbeeld van een regionaal initiatief waarmee uitvoering wordt gegeven aan het stimuleren van bij- en omscholing (zie p.7). Voor een overzicht van de activiteiten die wij ondernemen op het gebied van bij- en omscholing verwijzen wij ook naar de projecten van de thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt in bijlage C.

Conclusie uit de analyse

In de Achterhoek is er in de volle breedte behoefte aan studenten (van alle leeftijden) die met de drievoudige kwalificatie in hun rugzak de arbeidsmarkt betreden. We blijven dus een brede oriëntatie en begeleiding bieden op een loopbaan in de regio of een doorstroom naar een Ad-opleiding of het hoger beroepsonderwijs. Wij gaan daarnaast analyseren wat de oorzaak is van de gemeten (on)tevredenheid over de begeleiding van school bij vragen over verder studeren of werken en hebben de ambitie om hierop in 2027 betere scores te behalen.

Bij- en omscholing via LLO-trajecten krijgt steeds meer handen en voeten in diverse initiatieven met partners in de regio, waarbij wordt ingezet op een verdere groei van dit soort trajecten in de toekomst.

Ambities en maatregelen

Doelstelling 2.1: Duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt voor iedere student		
Ambities		
Wij verhogen de tevredenheid van onze studenten over de begeleiding vanuit school bij vragen over verder studeren of werken, ongeacht opleidingsniveau. Het exacte ambitieniveau bepalen wij in 2024 op basis van de JOB-Monitor 2024.		
Relevante samenwerkingspartners		
Werkveld in de regio, Profijtscholen, UWV, gemeenten		
Maatregelen uit de Regeling		Invulling binnen het Graafschap College
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- of bedrijfsbezoeken • meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting • LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders 	P	Ontwikkelen van eenduidig beeld/beleid t.a.v. lob binnen het Graafschap College.
Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.	P	Voortzetten en waar mogelijk uitbreiden van bestaande activiteiten.
Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.	P	Voortzetten samenwerking binnen Profijt.
Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.	P	Voortzetten van de organisatie van YouLab (start van derde cohort in september 2023 met jaarlijks 30 jongeren met een vmbo/havo/vwo achtergrond die zich breed oriënteren op de arbeidsmarkt in de Achterhoek).
Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.	P	Voortzetten intensieve samenwerking in de regio tussen onderwijs, overheid, UWV en ondernemers op het gebied van kansrijk opleiden en blijvend aandacht hebben voor nieuwe mogelijkheden.

Doelstelling 2.2: Een goede stageplek of leerbaan voor iedere student

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

Indicatoren

Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg)	Instelling bol	34%
	Stagebedrijf bol	64%
	Leerbedrijf bbl	74%
Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau)	Nog onbekend	

Analyse

De tevredenheid van studenten over de stagebegeleiding wordt tweejaarlijks via de JOB-Monitor getoetst en in kaart gebracht. In de JOB-Monitor 2022 was 34% (heel) tevreden over de stagebegeleiding. Dit beschouwen wij als een te laag percentage. De landelijke cijfers zijn vergelijkbaar met die van ons. Een relatief laag percentage van bol-studenten toont zich tevreden over stagebegeleiding. De tevredenheid over de begeleiding door stagebedrijven en leerbedrijven ligt ruim hoger (zie indicatoren). Het verhogen van de respons van de JOB-Monitor is voor ons een aandachtspunt.

Naast de JOB-monitor vinden er in elk onderwijsteam zogenaamde studentpanelgesprekken plaats waarbij stagebegeleiding een van de thema's is. Signalen van onvrede worden door een onderwijsteam opgevolgd, bijvoorbeeld door acties op te nemen in de jaarlijkse teamontwikkelplannen (TOP's).

Het Graafschap College organiseert op regelmatige basis een diversiteit aan bijeenkomsten om te zorgen voor een goede link met bpv-bedrijven. Voorbeeld hiervan zijn bijeenkomsten met praktijkopleiders. Hierbij wordt met regelmaat

aandacht besteed aan actuele thema's zoals stagediscriminatie en sociale normen rondom gedragingen. Een ander voorbeeld van een bpv-bijeenkomst is de recente conferentie over 'passende mbo stage in de regio Gelderland en Twente'.

Onze opleidingen maken gebruik van het "bpv-handboek (extra ondersteuningsbehoefte)". Dit handboek, dat Graafschap Collegebreed gebruikt wordt, moet geëvalueerd worden en waar nodig aangevuld.

Opleidingen zorgen voor een geschikte bpv-plaats voor studenten. Als er zich problemen voordoen bij het vinden van een stage neemt de opleiding het initiatief over en wordt er net zo lang gepuzzeld tot voor elke student een geschikte bpv-plaats is gevonden. Bij sommige opleidingen wordt gebruik gemaakt van stagematching, of een combinatie van zelf zoeken en (bij onvoldoende resultaat) stagematching. In de komende periode worden de ervaringen met stagematching geanalyseerd en uitgebouwd (onder meer via deelname aan de landelijke pilot voor stagematching).

Het Graafschap College kiest voor een positieve benadering en gebruikt graag het begrip "inclusiviteit". Dat neemt echter niet weg dat sommige studenten wel degelijk meer moeite hebben om een bpv-plek te vinden dan anderen en stagediscriminatie ervaren. Het is onze opdracht om in de komende periode een beter beeld te krijgen van de omvang van deze problematiek, zodat er ook gericht maatregelen kunnen worden getroffen. De student kan op dit moment op verschillende manieren de stagediscriminatie melden: bij zijn mentor, bpv-begeleider, bpv-coördinator en via de knop "klachten" op het portaal. Om meer inzicht in de opvolging van meldingen te creëren, denken we na over het aanpassen van de routing en de bevoegdheden van de betrokkenen. De student is bereid om de stagediscriminatie te melden indien hij vertrouwen voelt en de melding geen gevolgen heeft voor het vervolg van zijn studie. De inzet van een anonieme evaluatie van de stage kan wellicht responsverhogend werken.

Conclusie uit de analyse

Wij werken samen met onze stagebedrijven aan het aanbieden van kwalitatief goede stageplekken of leerbanen die aansluiten bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student. Hoewel er positieve stappen worden genomen, ervaren sommige studenten nog steeds de begeleiding bij de stage of leerplek vanuit de school als onvoldoende en wordt soms ook stagediscriminatie ervaren. Er is dus ruimte voor verbetering

Ambities en maatregelen

Doelstelling 2.2: Een goede stageplek of leerbaan voor iedere student	
Ambities	
In 2024 hebben wij zicht op de omvang van de problematiek m.b.t. stagediscriminatie en nemen wij op basis daarvan passende maatregelen. In 2027 zijn de eerste resultaten zichtbaar van de getroffen maatregelen.	
Minimaal 60% van onze bol-studenten is positief over de stagebegeleiding door de instelling (meting JOB-Monitor 2026).	
Relevante samenwerkingspartners	
Bpv-bedrijven, SBB	
Maatregelen uit de Regeling	Invulling binnen het Graafschap College
Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages.	P Werken aan verbetering van de stagebegeleiding in de bol-opleidingen (via beter verwachtingenmanagement en ruimte voor meer tijd en inzet). SBB moet bedrijfsleven en de studenten stimuleren om de BPV-Monitor in te vullen zodat er een beter zicht is op tevredenheid over begeleiding en matching.
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).	P Onderzoeken of er binnen het Graafschap College een adequaat handelingsperspectief aangaande het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie bestaat.
Stagematching bij eerste stage van bol-studenten in jaar 1.	P Stagematching voor/bij onze eerstejaars bol studenten wordt nu al toegepast.
Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf.	P In het Stagepact wordt gesproken over drie contactmomenten waarvan minimaal één op het leerbedrijf. Dit is op dit moment het gangbare beleid binnen het Graafschap College waarop reguliere middelen worden ingezet en we gaan hiermee door.
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student.	P Het inrichten van een aparte categorie meldingen voor stagediscriminatie via het klacht- en incidentregistratiesysteem, zodat er een beter beeld ontstaat van de omvang van deze problematiek. Onze ambitie is om t.b.v. stagediscriminatie een aparte en laagdrempelige 'ingang' te creëren, die te bereiken is via alle devices (laptop, tablet, telefoon etc.).

Maatregelen uit de Regeling		Invulling binnen het Graafschap College
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.	P	Het bpv-handboek voorzien van een werkwijze die in samenwerking met regionale bedrijven tot stand is gekomen en ervoor zorgt dat stagediscriminatie wordt tegengegaan. Samen met de gemeenten en werkgevers komen tot het opstellen van een 'anti-discriminatiepact' waarin afspraken staan over wat wij beogen en hoe we dit probleem aanpakken. Dit heeft een grote kans van slagen gezien het draagvlak dat hiervoor aanwezig is bij de wethouder van onze centrumgemeente Doetinchem.
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB.	P	De meldingen van stagediscriminatie worden via het centrale klachtensysteem inzichtelijk gemaakt (zie boven) en daarna doorgegeven aan SBB.
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.	V	Het bpv-handboek evalueren en waar nodig aanvullen op het onderwerp stagediscriminatie. Onderzoeken of er binnen het Graafschap College een adequaat handelingsperspectief aangaande het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie bestaat.
Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.	V	De informatie over het melden van discriminatie wordt opgenomen in het bpv-handboek in de vorm van een werkwijze (melding via het reguliere klachtensysteem).

Doelstelling 2.3: Sterk aanbod van om- en bijscholing in de regio (op maat, modulair en via bbl)

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.

Indicatoren

Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator):	Zie bijlage D
<ul style="list-style-type: none"> Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn; Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkort voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.) 	

Analyse

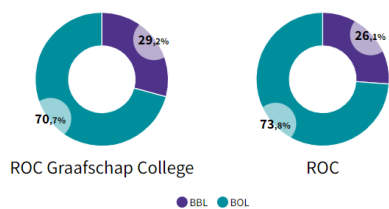
Vanaf 2019 werkt het Graafschap College aan LLO langs de volgende actielijnen:

- Initiëren van actieve marketing en communicatie
- Realisatie van professioneel relatiebeheer
- Stroomlijnen bedrijfsprocessen en governance
- Actief ontwikkelen van LLO-activiteiten en organiseren van hun netwerk (learning community).
- Positionering LLO (toegevoegd april 2022)

Vanuit het nieuwe 'merk' Graafschap College Werkt bedienen we de arbeidsmarkt met een passend cursus- en trainingsaanbod, op basis van nauwe contacten met onze netwerkpartners. Alle onderwijssectoren hebben inmiddels een LLO-scholingsaanbod en het bestaande scholingsaanbod is gegroeid. Het aanbod bevat diplomagerichte opleidingen (bbl) en (indien gevraagd) certificaatgerichte trajecten. We hebben meerdere relatiebeheerders in dienst die de vraag bij bedrijven en instellingen inventariseren en omzetten naar scholingsprogramma's. Het aanbod komt daarnaast tot stand in nauwe afstemming met onze contacten in de regio zodat we vraaggestuurd maatwerk kunnen bieden. Bijvoorbeeld taalprogramma's voor Oekraïners, interne opleidingen bij bedrijven als Liander en door de modulaire opbouw van zorgopleidingen, zodat mensen snel inzetbaar zijn op afzonderlijke handelingen waarvoor een kwalificatie vereist is.

Onze inspanningen hebben als resultaat dat wij ten opzichte van de landelijke cijfers relatief veel studenten in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) hebben (29,2% t.o.v. 26,1% landelijk), zoals in onderstaande illustratie is te zien.

Verdeling van studenten naar leerweg



DUO| 2021

Bron: [MBO Transparant](#)

Vanuit de thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt zijn er drie speerpunten benoemd, waar onderwijs gerelateerde projecten onder hangen. Zie voor een totaaloverzicht het projectenoverzicht in bijlage C.

Er is een speerpuntgroep *Regulier opleiden*. Daaronder hangen specifieke activiteiten voor de mbo-student in reguliere trajecten, zoals bijvoorbeeld het organiseren van bedrijfsbezoeken. Daarnaast is de speerpuntgroep *LLO* ingericht. Deze heeft als doel om diverse projecten en trajecten te realiseren die regionaal leven lang leren ondersteunen. Er zijn diverse succesvolle trajecten in samenwerking met bedrijven en instellingen die passend opleiden in onder andere de tekortsectoren zorg en techniek. Doelstelling van de speerpuntgroep *Inclusief* is om voor iedereen gelijke kansen te creëren, om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te verwerven en de samenwerking te richten op iedereen die ondersteuning nodig heeft bij het verkrijgen of behouden van werk. Zo vergroten wij de arbeidsparticipatie van deze doelgroep. In de speerpuntgroep *Inclusieve arbeidsmarkt* is het RMT ondergebracht. We zijn op drie niveaus betrokken in het RMT: bestuurlijk, via het ontwikkelteam en via het operationeel team. Ook ligt hier de bestuurlijke verantwoordelijkheid voor het succesvolle Achterhoeks fonds voor Talentontwikkeling Opijver, zoals beschreven op p. 7. Er wordt nog hard gewerkt aan de inrichting van één loket onder de noemer “no wrong door” waarbij bedrijven en studenten maximaal ondersteund worden bij leer- en loopbaanvraagstukken.

Mbo-verklaring en praktijkverklaring

De mbo-verklaring kan behulpzaam zijn bij het solliciteren naar een baan of bij terugkeer naar het mbo. De mbo-verklaring heeft een positieve insteek en biedt werkgevers en vervolgonderwijs informatie over behaalde examens en/of waardering van de praktijkopleider over het functioneren in de beroepspraktijkvorming. Het Graafschap College heeft in 2022 141 mbo-verklaringen uitgegeven.

Aantal	E&D	Entree	T&I	Z,W&S	Totaal
diploma's	932	164	857	1.110	3.063
certificaten	7			102	109
mbo-verklaringen	50	12	20	59	141

Het aanbieden van praktijkverklaringen staat in de kinderschoenen, dit jaar verwachten we de eerste praktijkverklaringen uit te reiken. Het inzetten van praktijkverklaringen is een speerpunt voor de Achterhoek, ook gelet op de verwachte groei van de arbeidsvraag naar ongeschoold werk.

Vaardighedencentrum

Speciaal voor het stimuleren van leven lang ontwikkelen en het leveren van maatwerk is bij het Graafschap College een vaardighedencentrum ingericht. Bij het vaardighedencentrum kunnen studenten en medewerkers van het Graafschap College, maar ook mensen van buiten de school, onder deskundige begeleiding vaardigheden trainen. Er is een breed aanbod van trainingen, bijvoorbeeld op het gebied van gesprekstechnieken, vitaliteit, technologie, zorg en ondernemerschap. Inschrijven voor trainingen gebeurt basis van een individuele leer- of ontwikkelvraag. De deelnemer traint de vaardigheden die hij of zij zelf graag wil ontwikkelen. Het vaardighedencentrum is nog volop in ontwikkeling, maar zal gaan bestaan uit drie verschillende labs. Binnen deze labs worden trainingen verzorgd. Afhankelijk van het soort training kan ook uitgeweken worden naar een andere locatie. Denk bijvoorbeeld aan het Civon of het Skills centrum van de zorgopleidingen. Binnen het vaardighedencentrum zal gebruik worden gemaakt van moderne leermiddelen en technieken (VR-brillen, 3D-printers, lasersnijders, maar ook aan middelen om een bepaalde omgeving te simuleren, zoals een winkel of fabriek). Ook bestaat de mogelijkheid om een trainingsacteur in te zetten, bijvoorbeeld om gesprekstechnieken één op één te oefenen.

Conclusie uit de analyse

Wij zetten volop in op het leveren van LLO- en maatwerkeraanbod, maar willen daar nog verder in ontwikkelen. De profilering van LLO-aanbod via het 'merk' Graafschap College Werkt wordt in de komende jaren nog versterkt. LLO zit bij ons niet alleen in trajecten van niet-bekostigd onderwijs, maar vindt ook plaats via reguliere bbl-trajecten waarin wij een bovengemiddelde instroom zien. Het vaardighedencentrum zet laagdrempelig de deur open voor 'kleinere' regionale scholingsvragen en het versterken van individuele vaardigheden. Het aantal certificaten en verklaringen dat we uitgeven is nog beperkt. Nog niet in alle beroepssectoren worden certificaten en mbo-verklaringen uitgegeven. Praktijkverklaringen worden nog in beperkte mate verstrekt. We zien hierin een kans om nog verder te groeien.

Ambities en maatregelen

Doelstelling 2.3: Sterk aanbod van om- en bijscholing in de regio (op maat, modulair en via bbl)		
Ambities		
Graafschap College Werkt is goed gepositioneerd en het LLO-aanbod is bekend/erkend in de regio.		
Wij ambiëren een stijging van de omzet vanuit contractactiviteiten met 5% per jaar.		
Relevante samenwerkingspartners		
thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt, SBB, Opijver, RMT		
Maatregelen uit de Regeling		Invulling binnen het Graafschap College
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.	P	De naam Graafschap College Werkt is in 2023 bepaald voor alle LLO-activiteiten. We nemen actie om de naamsbekendheid van "Graafschap College Werkt" te vergroten.
Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.	P	Benutten van het vaardighedencentrum voor losse certificaatgerichte scholing (en uitbreiden van vaardighedencentra ook op andere vakgebieden)
Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.	P	Op individueel niveau aanpassen van het onderwijsprogramma op dat wat zij-instromers al kennen en kunnen.
Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio.	P	Bijdragen van SBB benutten om leervraag en aanbod in de regio in kaart te brengen.
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	Voortzetting van Opijver als stimuleringsfonds voor LLO Inzetten van relatiebeheerders in de sectoren voor het ontginnen van mogelijkheden voor passende arrangementen.
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.	P	Maximale betrokkenheid bij inrichten één loket (no wrong door) voor leer- en loopbaanvraagstukken.

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

Doelstelling 3.1: Beheersing van het Nederlands en rekenen

De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.

Indicatoren

Percentage studenten positief over lessen Nederlands	51%																														
Percentage studenten positief over lessen rekenen	43%																														
Percentage gediplomeerde studenten met voldoende voor Nederlands per niveau	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Instellingsexamen NL 21-22</th> </tr> <tr> <th></th> <th>2f</th> <th>3f</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>96%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>97%</td> <td>94%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td>97%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Centraal examen NL 21-22</th> </tr> <tr> <th></th> <th>2f</th> <th>3f</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>89%</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>93%</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td>69%</td> </tr> </tbody> </table>	Instellingsexamen NL 21-22				2f	3f	2	96%		3	97%	94%	4		97%	Centraal examen NL 21-22				2f	3f	2	89%	54%	3	93%	64%	4		69%
Instellingsexamen NL 21-22																															
	2f	3f																													
2	96%																														
3	97%	94%																													
4		97%																													
Centraal examen NL 21-22																															
	2f	3f																													
2	89%	54%																													
3	93%	64%																													
4		69%																													
Percentage gediplomeerde studenten met voldoende voor rekenen (eindcijfer) per niveau	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Rekenen 21-22</th> </tr> <tr> <th></th> <th>2f</th> <th>3f</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>42%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>66%</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td>38%</td> </tr> </tbody> </table>	Rekenen 21-22				2f	3f	2	42%		3	66%	64%	4		38%															
Rekenen 21-22																															
	2f	3f																													
2	42%																														
3	66%	64%																													
4		38%																													

Analyse

Op basis van de resultaten voor Nederlands en rekenen nemen wij geen ambitie op omdat wij daar overwegend tevreden over zijn. Bovenstaande indicatoren laten zien dat de resultaten voor het vak Nederlands beter zijn dan de resultaten voor rekenen. De cijfers laten echter bij rekenen nog een oude werkelijkheid zien, namelijk van een periode waarin rekenen nog niet meetelde.

88% van de docenten basisvaardigheden en burgerschap heeft een lerarenopleiding voltooid en van de overige docenten heeft 60% zijn PDG behaald. Landelijk spreken we over 59% van de docenten met een voltooide lerarenopleiding. De gevolgde lerarenopleidingen zijn voor Engels en Nederlands vooral in het eigen vakgebied. Voor rekenen en burgerschap waren het vaak andere lerarenopleidingen. Docenten burgerschap noemen onder meer geschiedenis en pedagogiek en docenten rekenen noemen vaak economie.⁵ Ondanks de inzet van grotendeels bevoegde docenten laten de indicatoren zien dat wij er nog niet in slagen om een ruime meerderheid van de studenten tevreden te laten zijn met de lessen Nederlands en rekenen in de verschillende opleidingen.

Taalbeleid

Taal brengt mensen verder in hun ontwikkeling en leven. Werk maken van de taalontwikkeling van studenten is daarom een belangrijk speerpunt binnen ons onderwijs. Taal is een basisvaardigheid en een cruciaal instrument om succesvol te kunnen studeren, én om succesvol te kunnen zijn in het werkveld en in de maatschappij in bredere zin. Daarbij zien wij in de onderwijsroute ook dat het combineren van een beroepsopleiding met taal goed werkt.

In 2022 zijn de gedeelde opvattingen over hoe je de taalontwikkeling van studenten het beste kunt bevorderen, passend bij de onderwijsvisie (HIP) van het Graafschap College op een rij gezet en verwerkt in de vijf principes van taalbeleid. Na

⁵ Bron: ECBO Factsheet Professionele achtergrond van MBO docenten basisvaardigheden en burgerschap.pdf en ECBO Factsheet Professionele achtergrond van MBO docenten basisvaardigheden en burgerschap-Graafschap College.pdf

een inventarisatie binnen het Graafschap College is het taalbeleidsplan ‘Eén Graafschap, één taalbeleid’ in juli 2022 vastgesteld. Het doel van het taalbeleid is om handvatten te bieden bij het samen werken aan de taalontwikkeling van studenten, en daarmee aan hun succes.

Naast een viertal Graafschap Collegebrede docentbijeenkomsten, bijdragen aan twee teamdagen, een hele reeks van gesprekken met opleidingen én een bijeenkomst met het ROC van Twente over taalbeleid, wordt er in verschillende werkpakketten aan Graafschap Collegebrede thema’s zoals ‘methodes en examinering’ en ‘omgang met NT2’ gewerkt. Ook wordt er, in afstemming met het ROC van Twente, aan de ontwikkeling van een keuzedeel ‘Toewerken naar Nederlands 2F’ gewerkt. Binnen het Graafschap College is al met al een mooie basis gelegd en wordt er op verschillende plekken binnen opleidingen al actief gewerkt aan taalbeleid.

Rekenonderwijs

In het afgelopen jaar is veel aandacht besteed aan de versterking van het rekenonderwijs ter ondersteuning van de implementatie van de nieuwe rekeneisen. Er zijn rekencoördinatoren benoemd die een centrale rol vervullen in het (inhoudelijk) ondersteunen van de rekendocenten en die de opleidingsteams advies geven over rekenprogramma’s. Daarnaast zijn er beoordelaars benoemd die rekenexamens voor collega’s van andere roc’s onafhankelijk beoordelen. In het schooljaar 2022-2023 is het projectplan “Implementatie van nieuwe rekeneisen binnen het Graafschap College” geaccordeerd en in september 2022 zijn wij gestart met de uitvoering van het project “Implementatie van nieuwe rekeneisen binnen het Graafschap College”. Met het benoemen van de rekencoördinatoren is de overlegstructuur bepaald. De rekencoördinator is de vraagbaak voor de rekendocenten binnen de sectoren.

De nodige scholing voor de rekendocenten is georganiseerd in samenwerking met ROC Nijmegen en onder leiding van de Hogeschool Windesheim. Daarop aanvullend worden scholingen door de examenleverancier Coöperatie Examens MBO aangeboden, afhankelijk van de rol binnen het onderwijs- en examineringsproces. De interne scholing van het ondersteunend personeel van het Open Leercentrum (OLC) is in maart gerealiseerd. Daarnaast is het Graafschap College de initiator voor het ontwikkelen van een nieuw remediërend keuzedeel “Toewerken naar rekenen mbo-niveau 2”. De inhoudelijke uitwerking van dit keuzedeel gebeurt in samenwerking met ROC van Twente en Firda. Het keuzedeel wordt aangeboden naast de reguliere lessen rekenen en richt zich op rekenvaardigheden, die de student met een rekenachterstand nog niet heeft ontwikkeld. Door studenten met een rekenachterstand extra rekenondersteuning te bieden wordt de kans op diplomering vergroot en daarmee ook de kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast versterkt het keuzedeel de doorstroommogelijkheden naar een vervolgopleiding.

Reken- en taalondersteuning via het Reken- en taalteam

Het Graafschap College steekt al meerdere jaren veel eigen middelen in extra reken- en taalbegeleiding. Er is taalbeleid opgesteld en er is een Reken- en taalteam (RTT) dat op aanvraag extra ondersteuning geeft aan studenten. De vraag naar ondersteuning voor taal is steeds dermate groot dat er een wachtlijst is voor hulp vanuit het RTT.

Hieronder een overzicht van de gerealiseerde taal- en rekenbegeleiding in 2022.

Taal			Rekenen					
Taalondersteuning aantallen			Totaaloverzicht per sector aantallen			Totaaloverzicht per sector aantallen		
Niveau	BOL	BBL	Sector		TO	Sector	RB	TB
Niveau 1	10	1	E en P		21	E en P	3	0
Niveau 2	50	5	E en D		19	E en D	34	5
Niveau 3	21	3	T&I		21	T&I	27	5
Niveau 4	11	3	ZW&S		43	ZW&S	25	4
Totaal	92	12	Totaal		104	Totaal	89	14

Bron: Overzicht inzet RTT (2022)

Bij de start van schooljaar 2022-2023 is een studentenenquête uitgezet onder de studenten die van het RTT taalbegeleiding, rekenbegeleiding of taalondersteuning gekregen hebben. Ruim 60 studenten vulden deze in en waardeerden de begeleiding met een 4.5 (op 5-puntschaal). De studenten vinden dat het RTT goed bereikbaar en toegankelijk is en dat zij veel profijt hebben van de gegeven lessen (92% geeft aan dat de bijles heeft geholpen).

Conclusie uit de analyse

Er is nog ruimte voor verbetering bij de examenresultaten Nederlands en Rekenen. De JOB-monitor laat daarnaast zien dat een aanzienlijk percentage van de studenten niet tevreden is over de taal- en rekenlessen. We zien daarbij diversiteit in tevredenheid tussen de studenten uit verschillende sectoren en onderwijsteams. De tevredenheid over de rekenlessen is minder goed dan over de taallessen. Dit is verklaarbaar omdat het vak ten tijde van de meting geen onderdeel was van de zak- en slaagregeling.

De tevredenheid van de studenten over de extra taal- en rekenbegeleiding van het RTT is blijkens onze eigen evaluatie wel goed. Dit illustreert ook wat we daarmee tot nu toe bereikt hebben op het gebied van taal- en rekenonderwijs. We gaan in de komende jaren vanuit deze positieve ervaringen ons taalbeleid en rekenaanpak verder uitbouwen.

Ambities en maatregelen

Doelstelling 3.1: Beheersing van het Nederlands en rekenen	
Ambities	
In 2027 is minimaal 60% van onze studenten positief over de lessen Nederlands (meting JOB-Monitor 2026).	
In 2027 is minimaal 60% van onze studenten positief over de lessen rekenen (meting JOB-Monitor 2026).	
Relevante samenwerkingspartners	
-	
Maatregelen uit de Regeling	Invulling binnen het Graafschap College
Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo.	P Blijvende inzet voor extra ondersteuning bij taal en rekenen, in het bijzonder door het Reken- en taalteam.
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.	P Graafschap Collegebreed rekenbeleid formuleren met daarin de visie op het rekenonderwijs en de rekenondersteuning. Het rekenbeleid zal de minimale kwaliteitsnormen beschrijven en tegelijkertijd ruimte bieden voor de invulling door het onderwijsteam. Per sector/opleiding wordt een vertaalslag gemaakt van het centrale beleid naar een eigen actieplan. Op opleidings- of sectorniveau verdient het rekenbeleid een plek in beleid (TOP's).
Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.	P Blijvende inzet voor extra ondersteuning bij taal en rekenen, in het bijzonder door het Reken- en taalteam.
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3).	P Vak- en rekendocenten worden gestimuleerd om zich te professionaliseren. De professionalisering wordt in een professionaliseringsplan vastgelegd en aangeboden door de GA. De eisen die wij aan een rekendocent stellen worden vastgelegd (bekwaamheidsprofiel rekendocent). Per sector/opleiding wordt een taalcoach aangewezen die een aanjagende en coördinerende functie heeft.

Doelstelling 3.2 Goed burgerschapsonderwijs

De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Indicatoren

Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap	-
--	---

Dit cijfer is nu nog onbekend, maar wordt als onderdeel in de JOB-tevredenheidsonderzoeken opgenomen m.i.v. de JOB-Monitor 2024. We merken op dat er straks extra aandacht nodig zal zijn voor communicatie over deze vraag, want we zien als risico dat diverse activiteiten die in het kader van burgerschap worden uitgevoerd, niet worden herkend als 'lessen' burgerschap door de studenten. Aandacht voor een goede instructie bij deze vraag (activiteiten over de breedte van maatschappelijk bewustzijn zijn onderdeel van burgerschap) is nodig zodat studenten ook breed denken als deze vraag komt.

Analyse

Het expertiseplein Burgerschap bevat sinds juni 2019 de visie, uitgangspunten burgerschapsonderwijs en hoe onderwijsteams de inspanningsverplichting verantwoorden. In 2023 is de notitie 'Op weg naar sterk burgerschap' vastgesteld, die de basis gaat vormen voor het plan van aanpak. In het plan van aanpak zal uitwerking worden gegeven aan de vijf verenigingsafspraken m.b.t. burgerschapsonderwijs namelijk 1. visie en burgerschapsopdracht, 2. bekwame docenten burgerschap en professionalisering, 3. evaluatie en studentbetrokkenheid bij ontwikkeling burgerschapsonderwijs, 4. prioritering van en reservering tijd en budget, 5. verduidelijking van de kwalificatie-eisen burgerschap voor docenten en studenten. De aangestelde innovatiedocent burgerschap werkt sinds januari 2023 aan het innovatieproject 'Kritische burgerschap in het beroep' (verkennende fase).

Burgerschap heeft in de strategie een plek omdat wij het belangrijk vinden dat in ons onderwijs aandacht wordt besteed aan maatschappelijke thema's. We willen onze studenten opleiden tot zelfverzekerde professionals die zich als burger, als doorstromer en als beroepsbeoefenaar kunnen redden. Ze weten vanuit hun beroep geredeneerd wat ethisch juist is, wat er in de wereld speelt en vooral met behulp van welke bronnen zij hun eigen afgewogen oordeel kunnen vormen, ook in de toekomst. Burgerschap is daarom een belangrijk onderdeel van elke opleiding.

Tot op heden is het invullen van het vak burgerschap aan de professionele ruimte van de docent geweest. Uit gesprekken met verschillende betrokkenen blijkt dan ook dat de verantwoordelijkheid, vormgeving en uitvoering van burgerschapsonderwijs in de opleidingen heel divers is. Van éénuursvak op het rooster, werkend vanuit een methode, tot opleidingsbrede projectweken in een bepaald thema en passend bij een domein uit de kwalificatie-eisen. Sinds dit schooljaar wordt in periodieke (Samen.Leren.Delen.) docentenbijeenkomsten kennis en ervaringen gedeeld en denken docenten mee t.b.v. de versterking van burgerschap als vak. Kennisdeling wordt ook gestimuleerd doordat er een intensievere samenwerking is gerealiseerd tussen de beleidsadviseur, innovatiedocent burgerschap en projectleiders maatschappelijke projecten en studentwelzijn.

Sinds 2022 zijn alle lopende initiatieven gebundeld om van daaruit een ambitie te formuleren in burgerschap. Ook is er in januari 2023 een innovatiedocent gestart op het thema burgerschap.

Conclusie uit de analyse

Er gebeurt al veel op het gebied van burgerschap, maar alle losse elementen krijgen in samenhang meer kracht. Dus wij hebben een start gemaakt met het samenbrengen van de diverse activiteiten, gekoppeld aan de vijf verenigingsafspraken voor burgerschapsonderwijs. Wij vinden het belangrijk om dit voort te zetten. Om dat kracht bij te zetten hebben wij ook een innovatiedocent op burgerschap aangesteld.

Ambities en maatregelen

Doelstelling 3.2 Goed burgerschapsonderwijs		
Ambities		
Eind 2027 is binnen het Graafschap College voor iedere student inzichtelijk te maken hoe aandacht is besteed aan burgerschapsonderwijs en -vorming. Daarbij is herkenbaar dat de vijf verenigingsafspraken een plek in het burgerschapsonderwijs hebben gekregen, conform de notitie 'Op weg naar sterk burgerschap'.		
Relevante samenwerkingspartners		
-		
Maatregelen uit de Regeling		Invulling binnen het Graafschap College
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.	P	We werken op basis van de visienotitie 'Op weg naar sterk burgerschap' het plan van aanpak uit dat gericht is op implementatie van de vijf verenigingsafspraken over burgerschap. Onderdeel daarvan is het onderwerp bekwame docenten burgerschap en professionalisering van docenten burgerschap c.q. het verduidelijken van de kwalificatie-eisen burgerschap voor docenten (en studenten).
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad.	P	Het plan van aanpak bij de ontwikkelde Visie op burgerschap wordt besproken en geregeld geëvalueerd met de OR.

Maatregelen uit de Regeling		Invulling binnen het Graafschap College
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3).	P	<p>We werken het plan van aanpak uit dat gericht is op implementatie van de vijf verenigingsafspraken over burgerschap. We positioneren burgerschap als vak op het rooster, maar bieden het ook integraal of verweven met andere onderdelen van de opleiding aan.</p> <p>De aangestelde innovatiedocent burgerschap werkt aan het innovatieproject 'Kritische burgerschap in het beroep'. De samenwerking van de beleidsadviseur, innovatiedocent burgerschap en projectleiders maatschappelijke projecten en studentwelzijn versterkt de professionaliteit van het vak burgerschap.</p> <p>We stimuleren samenwerking met projectleiders van onze Graafschap Collegebrede projecten (gericht op maatschappelijke thema's en studentwelzijn), zoals o.a. project Kunstig (MBO Card), Gezond Studeren, Mediawijsheid, Vitaliteit om te komen tot een burgerschapsthema-agenda die bijdraagt aan integraal en duurzaam aanbod in het burgerschapsprogramma van elke opleiding.</p>

Doelstelling 3.3 Aantrekkelijk werken in het mbo

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 onderwijsgevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

Indicatoren

Percentage onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelmogelijkheden	86% 7,8 score - landelijk 6,8 (zeer significant +)
Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt	35% (landelijk 34%)
Inschaling onderwijspersoneel	Docenten (2023) ⁶ LB 66% LC 32% LD/LE 2%
Percentage onderwijspersoneel dat de komende jaren graag bij de instelling blijft werken	85% eNPS GC 18,5 (landelijk 12,4)

Analyse

Er zijn specifieke plekken waar de instroom van nieuw onderwijspersoneel moeizaam tot stand komt, zoals bij docenten juridische vakken en docenten motorvoertuigtechniek. In zijn algemeenheid kan gezegd worden dat technisch geschoolde docenten moeilijk te vinden zijn. De instroom van docenten generieke vakken lukt wel, maar verloopt steeds moeizamer. Voor indirect onderwijsondersteunend personeel geldt dat vacatures op het vakgebied van digitale transformatie personeel moeilijk vervulbaar zijn.

We hebben nog niet te maken met personeelstekorten. In 2022 hebben we 117 vacatures gesteld en vervuld.

Analyse van uitval onder startende medewerkers (binnen een jaar na indiensttreding) leert dat uitval bij ons relatief laag is. Waar landelijk 1 op de 3 medewerkers binnen een jaar vertrekt, is dit bij ons 1 op de 4 (waarbij ook tijdelijke contracten die volgens planning aflopen meegenomen zijn).

We hebben een introductieprogramma voor nieuwe collega's. Daarnaast is er een buddysysteem waarin collega's nieuwkomers helpen om hun weg in de organisatie en in hun werk te vinden. Begeleiding van nieuwe collega's ligt nu deels binnen de teams, deels bij schoolopleiders (opleidingschool) en deels bij P&O. In 2022 zijn ruim 80 collega's op deze manier begeleid. Het introductiebeleid voor startende medewerkers wordt in 2023 in goed overleg met de OR geoptimaliseerd op basis van onderzoek onder nieuwe medewerkers dat in 2022 is uitgevoerd. We streven daarbij naar een hybride aanpak op basis van een draaiboek en een duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden in de begeleiding

⁶ In de door DUO aangeleverde data gaat men nog uit van de gegevens van 2021, een jaar waarin de percentages voor LB (75%), LC (24,6%) en LD (0,4%) anders waren. In 2022 is ingezet op een verhoging van het percentage LC docenten.

van nieuwe collega's. Wat betreft de inschaling van medewerkers geldt dat de functiewaarderingssystematiek leidend is en dat medewerkers ingeschaald worden op basis van hun laatste salarisgegevens. In de docentfuncties zijn de percentages LB-LC-LD al geruime tijd onderwerp van gesprek met de OR. In 2022 is ingezet op een verhoging van het aantal LC docenten en in 2023 zijn nieuwe afspraken gemaakt over streefpercentages voor 2027 (zie onder maatregelen in de tabel).

Er is een werkdrukplan opgesteld met instemming van de OR. De effecten van de daarin beschreven maatregelen worden met betrokkenheid van de OR gemonitord.

Er is geen overkoepelend professionaliseringsbeleid maar er wordt wel veel tijd en aandacht besteed aan scholing, zowel individueel als in teamverband. De aandacht voor scholing komt door de drukte van alledag te vaak onder druk te staan. Andere verplichtingen krijgen dan snel prioriteit. Daar staat tegenover dat de uitgifte van persoonlijke scholingsvouchers in de vorige strategische periode een groot succes was. De Graafschap Academie verzorgt interne scholingsinitiatieven waar zo'n 50% van de medewerkers gebruik van maakt. In 2023 richten we ons op scholingsvraagstukken op het gebied van leren en lesgeven met ICT.

In de kern slagen wij er tot nu toe goed in om een goed werkgever te zijn waar mensen graag werken en met plezier leren en ontwikkelen (zie ook de indicatoren). Onze opdracht voor de toekomst is om dit zo te houden. Voor de komende periode staan op de agenda: meer inzetten op arbeidsmarktcommunicatie, herziening van het introductiebeleid, continue dialoog, leiderschapontwikkeling, aanvullend beloningsbeleid, leren en ontwikkelen (onder meer op het gebied van 'leren en lesgeven met ICT').

Conclusie uit de analyse

Onze medewerkers zijn bovengemiddeld tevreden over het werkgeverschap van het Graafschap College. Om dat zo te houden zetten wij met onze nieuwe strategie in op het stimuleren van onze medewerkers in de brede zin van het woord, via (team)ontwikkeling, innovatie en duurzaam personeelsbeleid.

Ambities en maatregelen

Doelstelling 3.3 Aantrekkelijk werken in het mbo																		
Ambities																		
We realiseren onze hr-strategie en consolideren de goede cijfers m.b.t. de tevredenheid van medewerkers over zowel de werkdruk als de inschaling en de ontwikkelmogelijkheden. Een daling van maximaal 5% in deze tevredenheidsscores vinden wij, gezien de bovengemiddelde uitgangspositie, nog acceptabel.																		
Het percentage mensen dat bij het Graafschap College wil blijven is met 85% relatief hoog, we zijn tevreden wanneer dit rond de 80% blijft.																		
Relevante samenwerkingspartners																		
Gelders mbo (voor de Gelderse Professionaliseringsagenda), HAN en RijnIJssel (voor Opleidingsschool Arnhem Achterhoek)																		
Maatregelen uit de Regeling																		
Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's: <ul style="list-style-type: none"> Inschaling onderwijspersoneel Professionalisering onderwijspersoneel Werkdruk onderwijspersoneel Begeleiding van startend onderwijspersoneel 	V	<p>Invulling binnen het Graafschap College</p> <p>Werkdruk en carrièreperspectief vormen een onderdeel van hr-beleid/goed werkgeverschap. In de reguliere medezeggenschapscyclus komt het onderwerp 'aantrekkelijk werkgeverschap' meerdere malen per jaar op de agenda en wij maken jaarlijks goede afspraken in het kader van de hoofdlijnen begroting.</p> <p>Wij geven uitvoering aan onze strategische doelstellingen m.b.t. het stimuleren van onze medewerkers langs de speerpunten van 'lerende organisatie' en 'duurzaam personeelsbeleid' en aan de notitie carrièreperspectief. Daarbij hechten wij belang aan goede ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden voor alle medewerkers (dus zowel onderwijsgevend als niet-onderwijsgevend personeel).</p> <p>In het komende jaar zetten wij in op een bredere/betere cijfermatige onderbouwing t.a.v. de personele ontwikkelingen (hr-analytics).</p> <p>Voor 2027 geldt dat stapsgewijs gestuurd wordt op een verschuiving van de percentages LB/LC/LD-docenten, (met mogelijkheid van procentuele afwijkingen naar boven en beneden), t.w. naar:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2023</th> <th></th> <th>2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LB</td> <td>66%</td> <td>wordt</td> <td>55% (+/- 3%)</td> </tr> <tr> <td>LC</td> <td>32%</td> <td>wordt</td> <td>42% (+/- 3%)</td> </tr> <tr> <td>LD (en hoger)</td> <td>2%</td> <td>wordt</td> <td>3% (+/- 1%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>We werken introductiebeleid uit voor startende medewerkers.</p>		2023		2027	LB	66%	wordt	55% (+/- 3%)	LC	32%	wordt	42% (+/- 3%)	LD (en hoger)	2%	wordt	3% (+/- 1%)
	2023		2027															
LB	66%	wordt	55% (+/- 3%)															
LC	32%	wordt	42% (+/- 3%)															
LD (en hoger)	2%	wordt	3% (+/- 1%)															
Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van	V	Het (vernieuwde) functiehuis bevat de kwaliteitscriteria voor de functies LB, LC en LD.																

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 onderwijsgevenden/personeelsbestand in de instelling.		
Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid.	V	Meer inzetten op arbeidsmarktcommunicatie, continue dialoog, leiderschap, introductiebeleid (zie eerste maatregel).

Doelstelling 3.4 Onderzoek en innovatie

Indicatoren

Aantal lopende practorataten	0
Aantal practorataten in oprichting	1

Analyse

Praktijkgericht onderzoek en innovatie is binnen het mbo steeds belangrijker geworden. Ook binnen het Graafschap College is er aandacht voor een onderzoek en innovatie in combinatie met de (theoretische) onderbouwing van keuzes en die lijn zetten we door in de strategie 2023-2030. Praktijkgericht onderzoek is de afgelopen jaren meer in positie gekomen en de opbrengsten van het onderzoek van onze eerste drie innovatiedocenten hebben tot concrete interventies in de beroepspraktijk en het onderwijsprogramma geleid. Er is in de afgelopen strategische periode op twee verschillende thema's aansluiting gezocht bij bestaande lectoraten (Windesheim & Saxion) om zo inhoudelijk ook de goede keuzes te kunnen maken. Het belang dat de huidige minister van OCW hecht aan praktijkgericht onderzoek en innovatie loopt gelijk op met een natuurlijke beweging binnen het Graafschap College.

Sinds 2015 heeft het Graafschap College bewust ingezet op onderwijsverbetering door het aanstellen van innovatiedocenten. De innovatiedocenten zijn betrokken bij de onderwijsteams en studenten doordat zij lid zijn van en werken in die onderwijsteams. Ze doen onderzoek naar een innovatievraagstuk. Deze vraagstukken zijn relevant voor het onderwijs in het eigen vakgebied en/of in het Graafschap College. Zo ontwikkelt innovatie zich dicht bij de onderwijspraktijk en is opgedane kennis direct toepasbaar voor de student van morgen. Acht jaar geleden startte het Graafschap College met drie innovatiedocenten en nu (2023) zijn er zeven actief, met nog één openstaande vacature. De innovatiedocenten krijgen begeleiding van leden uit de kenniskring van het lectoraat Responsief Beroepsonderwijs van de HAN.

Innovatiedocenten hebben in de regel vier jaar om aan hun innovatievraagstuk te werken, met een tussentijdse evaluatie na twee jaar en met een optie om te verlengen na deze vier jaar. Evaluatie gebeurt door de directeur met de portefeuille innovatie (tevens budgethouder op de formatie), met de directeur van de sector waar de innovatiedocent in werkt en met de innovatiedocent zelf. Een projectcharter, gemaakt bij de start van het onderzoek naar het innovatievraagstuk, is daarbij de onderlegger. De werkwijze met deze charter, inclusief het document zelf, wordt op dit moment geëvalueerd en bijgesteld.

Innovatiedocenten sluiten daar waar dat van toegevoegde waarde en/of relevant is inhoudelijk aan bij bestaande lectoraten en practorataten van partners van het Graafschap College.

We werken in 2023 nieuw beleid uit voor praktijkgericht onderzoek en innovatie met 2030 als horizon gebaseerd op onze huidige werkwijze.

Conclusie uit de analyse

Kijkend naar de regio van het Graafschap College en de nieuwe strategie, is het passend om de werkwijze met innovatiedocenten te continueren en het installeren van practorataten te verkennen, in overleg met de logische samenwerkingspartners. Alles wat het Graafschap College doet aan innovatieve activiteiten en praktijkgericht onderzoek gebeurt in en met het onderwijs en sluit aan bij onze strategische doelen.

Ambities en maatregelen

Doelstelling 3.4 Onderzoek en innovatie	
Ambities	
Het Graafschap College gaat door met de inzet van innovatiedocenten.	
Aanvullend hebben we eind 2027 tenminste twee practoraten geïnstalleerd. Tenminste één practoraat is vakinhoudelijk en tenminste één onderwijskundig.	
Relevante samenwerkingspartners	
ROC van Twente, Saxion en Windesheim (practoraten) Iselinge Hogeschool, HAN (innovatiedocenten)	
Maatregelen uit de Regeling	Invulling binnen het Graafschap College
Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.	V Het streven is om begin 2024 één practoraat te installeren. Dan volgt het tweede practoraat begin 2025 en half 2027 het (mogelijke) derde practoraat.
Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden.	L Wij werken niet met excellentieprogramma's en zijn ook niet voornemens om deze in te voeren.
Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling.	P We continueren het beleid t.a.v. innovatiedocenten en behouden zowel kwantitatief (acht personen) als kwalitatief de positie van de innovatiedocent en de koppeling met het onderwijs.

5 Indicatieve begroting

Onderstaand is een indicatieve begroting opgenomen. Hierin is te zien welke middelen aan welke thema's en doelen worden besteed.

TE BESTEDEN BUDGET (x € 1.000)					
<u>Type middelen</u>	<u>Instrument</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>	<u>2027</u>
Reguliere deel	Regeling KA	6.550	6.550	6.550	6.550
Practoraten	Regeling KA	450	450	450	450
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	Regeling KA	3.100	-	-	-
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	Regeling KA	2.100	2.100	2.100	2.100
Subtotaal kwaliteitsmiddelen		12.200	9.100	9.100	9.100
Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	Regeling	600	900	900	900
Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	Regeling	600	600	600	600
Nazorg	Regeling	200	-	-	-
Subtotaal regelingen		1.400	1.500	1.500	1.500
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	Lumpsum	-	2.800	2.800	2.800
Nazorg	Lumpsum	-	200	200	200
Begeleiding laatste jaar	Lumpsum	250	250	250	250
Schoolkosten 18- basisvaardigheden	Lumpsum	150	150	150	150
Oriëntatieprogramma's	Lumpsum	250	250	250	250
Professionaliseringsruimte mbo-docenten	Lumpsum	550	550	550	550
Subtotaal lumpsum		1.200	4.200	4.200	4.200
Totaal te besteden budget		14.800	14.800	14.800	14.800
VERWACHTE KOSTEN (x € 1.000)					
<u>Thema's</u>	<u>Doelstelling</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>	<u>2027</u>
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	3.100	2.800	2.800	2.800
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	2.100	2.100	2.100	2.100
Practoraten	3.4	350	500	600	550
Subtotaal verplichte thema's		5.550	5.400	5.500	5.450
Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	1.1	150	150	150	150
Een inclusief en veilig mbo waarin welzijn van de student voorop staat	1.2	600	600	600	600
Versterken van de begeleiding in onderwijs en naar werk of vervolgopleiding	1.3	2.050	2.050	2.050	2.050
Aansluiting, instroom en doorstroom in de beroepskolom	1.4	650	850	850	850
Verminderen laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	1.5	-	-	-	-
Subtotaal prioriteit 1 "bevorderen van kansengelijkheid"		3.450	3.650	3.650	3.650
Duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt voor iedere student	2.1	1.200	1.200	1.200	1.200
Een goede stageplek of leerbaan voor iedere student	2.2	250	250	250	250
Sterk aanbod van om- en bijscholing in de regio (op maat, modulair en via bbl)	2.3	2.050	2.050	2.050	2.050
Subtotaal prioriteit 2 "versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt"		3.500	3.500	3.500	3.500
Beheersing van het Nederlands en rekenen	3.1	150	150	150	150
Goed burgerschapsonderwijs	3.2	1.100	1.100	1.100	1.100
Aantrekkelijk werken in het mbo	3.3	400	400	400	400
Onderzoek en innovatie	3.4	900	900	900	900
Subtotaal prioriteit 3 "onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie"		2.550	2.550	2.550	2.550
Totaal verwachte kosten		15.050	15.100	15.200	15.150

Bovenstaande betreft een indicatieve begroting voor de jaren 2024 tot en met 2027 waarbij de volgende uitgangspunten zijn gehanteerd:

- Het te besteden budget is gebaseerd op het aandeel in het landelijk budget van het Graafschap College per teldatum 1 oktober 2022 (voorlopige terugmelding bekostigingsgrondslagen van 16 januari 2023) en structureel doorgetrokken in de volgende jaren. Tijdens het jaarlijkse begrotingsproces worden de budgetten bijgesteld op basis van het werkelijke aandeel van het Graafschap College in het landelijk budget.
- Het jaar 2024 is als basis genomen voor de verwachte kosten in de jaren 2025 tot en met 2027. De jaren 2025 tot en met 2027 zijn gelijk aan 2024, tenzij ten tijde van het opstellen van deze indicatieve begroting specifieke informatie beschikbaar was. Jaarlijks sturen we tijdens het begrotingsproces op basis van de voortgang op onze strategische doelen bij en passen we waar nodig de bijbehorende bedragen aan.

6 Monitoren en verantwoorden

Als mbo-instelling nemen wij de verantwoordelijkheid voor kwaliteitsborging in onze instelling. Dit doen wij door het eigenaarschap voor de kwaliteit breed te beleggen bij alle betrokkenen in onze organisatie, dat wil zeggen: in alle teams. De activiteiten van het Kwaliteitsnetwerk mbo zijn hierin ondersteunend.

De interne monitoring en evaluatie van de kwaliteitsagenda is opgenomen in onze reguliere Planning & Control-cyclus. Minimaal drie keer per jaar vinden er op verschillende plekken in de organisatie gesprekken plaats. Daarbij is reflectie op onze strategie een centraal aandachtspunt. Zoals Tabel 1 Samenhang Strategie - Kwaliteitsagenda op pagina 4 laat zien, zijn de strategische doelen direct verbonden met de doelen uit onze kwaliteitsagenda zodat de reflectie op de strategie die op de kwaliteitsagenda omvat.

De gesprekken vinden op de volgende niveaus plaats:

- in de teams, over de prioritering en de voortgang op de (strategische en teamspecifieke) doelen die zijn beschreven in de teamontwikkelplannen;
- in de sectoren, over de prioritering en de voortgang op de (strategische en sectorspecifieke) doelen die samenkomen vanuit de teamontwikkelplannen enerzijds en het strategisch plan anderzijds;
- in de triaalgesprekken met het bestuur, over de prioritering en de voortgang op de strategische doelen uit het strategiejaarplan. De triaalgesprekken zijn de centrale gesprekken waarin rekenschap wordt afgelegd. Driemaal per jaar bereid het sectormanagementteam een gesprek voor dat wordt gevoerd tussen het cvb en (een delegatie van) verantwoordelijken uit elke sector. Basis voor deze triaalgesprekken vormen naast de sectorale voorbereiding diverse 3- 8- en 12-maands managementrapportages op het gebied van financiën en personeel.

Jaarlijks verantwoorden wij ons over de realisatie van onze strategische ambities in een Geïntegreerd Jaardocument (GJ). Voorafgaand aan het schrijven van een GJ evalueren wij met in- en externe betrokkenen de voortgang op onze strategische doelen. Wij gaan daartoe in gesprek met onze belanghebbenden over de specifieke thema's waarbij zij betrokken zijn (zoals bijvoorbeeld met de Opleidingsschool Arnhem Achterhoek of RxH, zie ook hoofdstuk 3 voor een beeld van onze samenwerkingspartners). Daarnaast is de thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt ieder jaar integraal betrokken bij de evaluatie. Wij reflecteren op de informatie die we ophalen en verwerken alles in het GJ. Het GJ wordt in concept besproken met de ondernemingsraad en de raad van toezicht. De specifieke verantwoording over de kwaliteitsagenda 2024-2027 die vanuit het ministerie is vereist, krijgt een plaats in het GJ en past dus binnen de hiervoor beschreven systematiek.

In het verlengde van de ontwikkelingen van de strategie 2023-2030 werken we aan een vernieuwde manier van het monitoren van onze strategische voortgang. Om eigenaarschap in de organisatie te stimuleren betrekken wij een brede groep medewerkers bij de vormgeving van het systeem om onze prestaties te meten. Op basis van de in beeld gebrachte resultaten reflecteert de organisatie op meerdere vlakken. Zijn de resultaten wat we hoopten? Wat zijn de ontwikkelingen in de samenleving? Wat zijn intern de ontwikkelingen? Zijn de doelen die we met elkaar hebben geformuleerd nog de juiste? Allemaal vragen die samenhangen met het flexibel gebruik van en omgaan met onze strategie en onze manier van monitoren. Het Referentiewaardenmodel (ontwikkeld door het Kwaliteitsnetwerk MBO) biedt ons bij dit vormgeven inspiratie doordat het een integrale blik op kwaliteit stimuleert, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit.

7 Bijlagen

A. Strategische doelen Graafschap College

'Routekaart doelen'

CONCRETISEREN VAN HIP IN ALLE OPLEIDINGEN	UITBREIDEN VAN LLO ACTIVITEITEN	VORMGEVEN VAN INCLUSIEF ONDERWIJS	INTEGREREN VAN MAATSCHAPPELIJKE VRAAGSTUKKEN IN HET ONDERWIJSPROGRAMMA	VERSTERKEN VAN AANDACHT VOOR DIGITALE BASISVAARDIGHEDEN EN DE IMPACT VAN TECHNOLOGIE
<p>Elk opleidingsteam heeft in 2030 voor elke letter van HIP een concrete invulling en zoekt afstemming over hierbij passende vormen van examinering. Daarbij wordt onderlinge uitwisseling van goede ervaringen en voorbeelden tussen teams en sectoren en met andere scholen gestimuleerd. Door onze opleidingen HIP te maken, werken wij met een betere aansluiting van ons onderwijs op wat de arbeidsmarkt vraagt aan een kansrijke toekomst voor onze student. We concretiseren HIP en moedigen aan dat elke opleiding binnen de eigen mogelijkheden en de context van het betrokken beroepenveld hierin stappen zet.</p>	<p>Naast ons huidige (reguliere) onderwijsaanbod bieden wij in 2030 een breder scala aan activiteiten aan die vallen onder een Leven Lang Ontwikkelen.⁴ We denken dan aan trainingen, korte cursussen, deelcertificaten van reguliere opleidingen, losse keuzemodulen en maatwerktrajecten. Deze activiteiten staan open voor studenten van alle leeftijden die geen plek binnen ons reguliere aanbod vinden. Met de uitbreiding van onze LLO activiteiten voorzien wij beter in de onderwijsbehoeften van de ons omringende arbeidsmarkt. De LLO activiteiten bieden we aan onder de merknaam Graafschap College Werkt.</p>	<p>De wet "passend onderwijs" vroeg en vraagt veel van een school. Toch willen wij verder gaan dan wat de wet van ons vraagt en kanselijkheid voor al onze doelgroepen blijven bevorderen. Wij werken daarom aan inclusief onderwijs door speciale onderwijsconcepten voor specifieke studenten binnen het onderwijs te integreren en een optimale doorstroom te faciliteren. Daarnaast hebben we een open oog en hart voor iedereen en kan iedereen zichzelf zijn binnen onze school en op stage. Gelijke behandeling in het verkrijgen en uitvoeren van een stage of leerbaan is hierbij een speciaal aandachtspunt. Onze studieloopbaanbegeleiding is erop gericht iedereen persoonlijk te ondersteunen en in zijn kracht te zetten.</p>	<p>We besteden structureel aandacht aan de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) in ons onderwijs. Daarmee sluiten we ook aan bij de meerjarenvisie 'Krachtig beroeps onderwijs 2030' van de MBO-raad en bij de 'Achterhoek Visie 2030'.⁵ Wij versterken de aandacht voor onder meer duurzaamheid, klimaat, vitaliteit en internationalisering, omdat we opleiden voor méér dan een diploma. We bereiden studenten voor op de transitieopgaven waar de regio en het land voor staan. Dit raakt zowel beroepsgerichte vakken als het burgerschaps onderwijs. Internationalisering en mondiaal partnerschap zijn voor ons onlosmakelijk verbonden met dit doel.</p>	<p>We integreren digitale vaardigheden en mediawijsheid in alle vormen van onderwijs (zowel in de algemene vaardigheden als in de vakcompetenties). Daarnaast besteden wij aandacht aan de invloed van het gebruik van (digitale) technologie op het toekomstige beroep. Zo zorgen wij ervoor dat onze studenten digitaal geletterd zijn en goed zijn voorbereid op het beroep, het werk en het leven.</p>

⁴ Onder LLO activiteiten verstaan wij: al onze onderwijsactiviteiten die wij voor 23+ studenten leveren, hetzij in de vorm van (publiek bekostigd) onderwijs (llo-trajecten), hetzij via (privaat bekostigd) contractonderwijs en speciale maatwerktrajecten.

⁵ Het uitgangspunt van de SDG's is dat iedere organisatie, of het nu een overheid, maatschappelijke organisatie of een bedrijf is, kan bijdragen aan een betere toekomst voor de mensheid en zich richten op doelen die binnen hun eigen invloedssfeer liggen. In die lijn dragen wij vanuit het onderwijs direct bij aan de Gekwalificeerde regio (vraag en aanbod arbeidsmarkt in balans), de Productieve regio (jaarlijkse groei arbeidsproductiviteit), de Schone regio (duurzame energie slim benut, gebruik grondstoffen gehalveerd, meer biodiversiteit, minder emissies), en de Gezondste regio (verschuiving naar voorkomen van ziekte, samen langer gezond).

'Bewegdoelen'

STIMULEREN VAN (DE ONTWIKKELING VAN) ONZE MEDEWERKERS MET TWEE SPEERPUNTEN	FACILITEREN VAN ONZE ONDERWIJSDOELEN	VERDUURZAMEN VAN ONZE ORGANISATIE
<p>Het zijn van een lerende organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> Teamleren: de kwaliteit van het team maakt het grote verschil. Dit maakt dat we meer gaan investeren in teams en leren in teams met speciale aandacht voor verandervermogen. Samen.Leren.Delen: wij zetten deze ingezette lijn voort en stimuleren medewerkers om over de grenzen van het eigen team of de eigen sector heen elkaar op te zoeken, ervaringen uit te wisselen en te leren van elkaars successen en van elkaars fouten. Onderzoek en innovatie in en door de (docenten)teams: daarmee versterken wij onze kennisnetwerken. Een speciale rol vervullen hierin onze innovatiedocenten. <p>Het voeren van duurzaam personeelsbeleid met aandacht voor voldoende instroom, doorstroom en behoud van medewerkers en vermindering van de werkdruk.</p> <ul style="list-style-type: none"> Vitaliteit: we besteden structureel aandacht aan de mentale en fysieke gezondheid en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers. Daarmee willen wij een aantrekkelijke werkomgeving blijven bieden, om zo voldoende en goede (bevolgen) medewerkers aan ons te binden waarmee wij onze ambities waarmaken. Inclusiviteit: wij bieden medewerkers met zeer verschillende achtergronden en talenten een plek in onze organisatie en zorgen ervoor dat ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt participeren. Leiderschap: we krijgen als organisatie steeds vaker te maken met complexe problemen. Dit vraagt veel van het leiderschap. In een nog verder te ontwikkelen leiderschapstraject werken wij aan het versterken van leiderschapskwaliteiten van onze huidige en toekomstige leidinggevenden. 	<p>Extra inspanningen zijn nodig om organisatorische aanpassingen te doen. Een voorbeeld daarvan is het onderwijslogistieke project (HOP) met als doel dat we gepersonaliseerde roosters maken die aansluiten bij HIP onderwijs en LLO trajecten organiseerbaar maken. De bedrijfsvoering richten wij in op basis van het uitgangspunt: samen doen wat samen kan, met daarin gelijke uitgangsprincipes en ruimte voor sectorale kleuring. Goed lopende interne en externe communicatie is hierbij essentieel.</p> <p>INZETTEN OP DIGITALE TRANSFORMATIE</p> <p>Voor een goede facilitering van HIP onderwijs is een flexibele, digitale en innovatieve leeromgeving essentieel waarbij de inzet van ICT optimaal wordt benut. Daarom innoveren wij zowel in beroepsgerichte didactiek als in het algemeen gebruik van ICT voor het onderwijs. Het vraagt professionalisering van medewerkers zodat zij vaardig zijn in het lesgeven met inzet van digitale hulpmiddelen (leren en lesgeven met ICT) en daarnaast ook inhoudelijke kennis hebben die nodig is voor het leren en lesgeven over ICT. Daarnaast vraagt het veranderingen binnen de organisatie om het onderwijs en de bedrijfsvoering stapsgewijs naar een hoger niveau te krijgen. Het creëren van een goede en veilige digitale leeromgeving (achter één digitale voordeur), een samenhangend en goed afgestemd applicatielandschap voor onze informatievoorziening en de inzet van Business intelligence voor de monitoring en analyse van onze resultaten zijn belangrijke opgaven die we op basis van een organisatiebreed plan voor digitale transformatie uitwerken. Risicobewustzijn m.b.t. cybersecurity is daarnaast essentieel voor alle betrokkenen.</p>	<p>Wij werken als goed rentmeester en geïnspireerd door de SDG's aan een duurzame organisatie. De routekaart verduurzaming 2020-2030 is gebaseerd op de nulmeting van 2019 en is onze leidraad voor verduurzaming van de gebouwen, vervoer met een minimale CO2 uitstoot, minder afval, meer groen en ook het duurzaam en circulair inkopen van producten en diensten en het aangaan van duurzame partnerschappen.</p> <p>VERSTERKEN VAN ONZE PLATFORMS</p> <p>Via onze platforms organiseren we sinds 2019 afstemming en kennisdeling op een aantal belangrijke thema's waarbij structurele coordinatie gewenst is, zoals bijvoorbeeld in een platform examinering en een platform studentbegeleiding. De focus in de platforms ligt op afstemming, toetsing van voorgesteld beleid en het ophalen van vragen uit de sectoren. Daarmee ondersteunen de platforms ons (strategisch) 'bewegen' met beleidsafstemming en het creëren van draagvlak. Wij werken aan het beter verankeren en benutten van deze platforms. Wij stellen daarbij gedurende het werken aan de routekaart steeds vast of wij de juiste platforms hebben en of we eventueel nieuwe platforms instellen ter versterking van een specifiek aandachtsgebied (of dat platforms niet meer nodig zijn, worden stopgezet).</p>

B. Overzicht kansrijke beroepen in de Achterhoek met indicatoren

spanning	SI Typering	beroepsklasse	beroepsgroep	BC code	niveau	instroom 22-23	switches 22-23	gediplomeerden 20-21	arbeidsmarktrendement 19-20	werk in verwante richting 2021	startersresultaat mbo 21-22	eerstejaarssucces hbo 20-21
14,68	zeer krap	Transport en logistiek beroepen	Vrachtwagenchauffeurs (bbl)	bc047	2	11	14	24	65%	<5	79%	
7,01	zeer krap	Zorg en welzijn beroepen	Medisch praktijkassistenten (doktersassistent)	bc057	4							
6,29	zeer krap	ICT beroepen	Gebruikersondersteuning ICT (bol)	bc080	2	19	8	19	85%	34%	67%	
		Dienstverlenende beroepen	Koks (bbl en bol)	bc089	2			24	90% bbl 90% bol		87%	
		Dienstverlenende beroepen	Koks (bbl en extranei)	bc089	3			16	88%		94%	
7,12	zeer krap	Dienstverlenende beroepen	Koks (bbl en extranei)	bc089	tot	39	11	11		62%		
10,96	zeer krap	Zorg en welzijn beroepen	Verpleegkundigen (mbo) (bbl en bol)	bc113	4	191		136	67% bbl 84% bol	93%	82%	97%
5,84	zeer krap	Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	Beveiligingspersoneel	bc165	2	9		7	-		82%	
7,21	zeer krap	Zorg en welzijn beroepen	Verzorgenden (bbl en bol)	bc223	3	146		173	91% bbl 55% bol	90%	86%	
		Technische beroepen	Productiemachinebedieners (operator B en A) (bbl)	bc280	2			14	79%		<5	
		Technische beroepen	Productiemachinebedieners (operator B en A) (bbl)	bc280	3			7	88%		83%	
3,93	krap	Technische beroepen	Productiemachinebedieners (operator B en A) (bbl)	bc280	tot	27	<5			<5		
		ICT beroepen	Gebruikersondersteuning ICT (bol)	bc303	3			39	<10		92%	
		ICT beroepen	Gebruikersondersteuning ICT (bol)	bc303	4			39	85%		68%	82%
6,29	zeer krap	ICT beroepen	Gebruikersondersteuning ICT (bol)	bc303	tot	52	22			66%		
		Zorg en welzijn beroepen	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders (bbl en bol)	bc310	3			41	<10 bbl 49% bol		94%	
		Zorg en welzijn beroepen	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders (bbl en bol)	bc310	4			166	65% bbl <10 bol		93%	100%
7,44	zeer krap	Zorg en welzijn beroepen	Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders (bbl en bol)	bc310	tot	200	82			90%		

spanning	SI Typering	beroepsklasse	beroepsgroep	BC code	niveau	instroom 22-23	switches 22-23	gediplomeerden 20-21	arbeidsmarktrendement 19-20	werk in verwante richting 2021	startersresultaat mbo 21-22	eerstejaarssucces hbo 20-21
8,94	zeer krap	Commerciële beroepen	Winkeliers en teamleiders detailhandel (bol en extranei)	bc313	4	36		18	94% bol 89% ext.	46%	79%	
		Dienstverlenende beroepen	Kelners en barpersoneel (bbl)	bc314	2	2		15	91%	55%	89%	
		Dienstverlenende beroepen	Kelners en barpersoneel (bbl)	bc314	3	13		8	92%	55%	88%	
9,42	zeer krap	Dienstverlenende beroepen	Kelners en barpersoneel (bbl)	bc314	tot	12	<5					
		Technische beroepen	Metaalbewerkers en constructiewerkers (bbl)	bc324	2			9	100%		78%	
		Technische beroepen	Metaalbewerkers en constructiewerkers (bbl)	bc324	3			29	<10		88%	
		Technische beroepen	Metaalbewerkers en constructiewerkers (bbl)	bc324	4			12			<5	
7,47	zeer krap	Technische beroepen	Metaalbewerkers en constructiewerkers (bbl)	bc324	tot	42	10			68%		
		Pedagogische beroepen	Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten (bol)	bc337	3			32	<10		75%	
		Pedagogische beroepen	Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten (bbl en bol)	bc337	4			176	<10 bbl <10 bol		86%	88%
4,14	zeer krap	Pedagogische beroepen	Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten (bbl en bol)	bc337	tot	245	57			80%		
		Pedagogische beroepen	Sportinstructeurs (bol)	bc350	3			38	100%		83%	
		Pedagogische beroepen	Sportinstructeurs (bol)	bc350	4			72	85%		90%	98%
3,85	krap	Pedagogische beroepen	Sportinstructeurs (bol)	bc350	tot	112	32			48%		
6,98	zeer krap	Commerciële beroepen	Advies en leiding in de verkoop (bbl en bol)	bc358	3			34	96% bbl 79% bol	43%	87%	
6,98	zeer krap	Commerciële beroepen	Verkoopmedewerkers detailhandel (bbl en bol)	bc359	2	17		34	92% bbl 93% bol	25%	83%	
		Technische beroepen	Elektriciens en electronicamonteurs (bbl)	bc371	2			39	<10	57%	76%	
		Technische beroepen	Elektriciens en electronicamonteurs (bbl)	bc371	3			32	91%	57%	84%	
16,00	zeer krap	Technische beroepen	Elektriciens en electronicamonteurs (bbl)	bc371	tot	76	16					
3,93	krap	Technische beroepen	Productiemachinebedieners (montagemedewerker houttechniek)	bc381	2	<5	<5	8		66%		
4,22	zeer krap	Commerciële beroepen	Vertegenwoordigers en inkopers (bol)	bc388	4	64	24	10	93%	48%	87%	87%

spanning	SI Typering	beroepsklasse	beroepsgroep	BC code	niveau	instroom 22-23	switches 22-23	gediplomeerden 20-21	arbeidsmarktrendement 19-20	werk in verwante richting 2021	startersresultaat mbo 21-22	eerstejaarssucces hbo 20-21
16,00	zeer krap	Technische beroepen	Machinemonteurs (eerste monteur ... werktuigkundige installaties)	bc411	3	<5	<5	66	-	84%		
		Transport en logistiek beroepen	Laders, lossers en vakkenvullers (magazijn- en expeditiemedewerker) (bbl)	bc416	2			65	<10		82%	
		Transport en logistiek beroepen	Laders, lossers en vakkenvullers (magazijn- en expeditiemedewerker) (bbl)	bc416	3			29	100%		86%	
5,30	zeer krap	Transport en logistiek beroepen	Laders, lossers en vakkenvullers (magazijn- en expeditiemedewerker) (bbl)	bc416	tot	42	38			46%		
9,33	zeer krap	Technische beroepen	Automonteurs (bbl en bol en extranei)	bc478	20	11		27	<10	67%	83%	
		Technische beroepen	Automonteurs (bbl)	bc479	2			40	<10		88%	
		Technische beroepen	Automonteurs (bbl en extranei)	bc479	3			49	<10 bbl 100% ext.		84%	
9,33	zeer krap	Technische beroepen	Automonteurs (bbl en extranei)	bc479	tot	54	26			67%		
16,00	zeer krap	Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	Business Services	bc488	2			0	<10			
4,19	zeer krap	Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	Business Services	bc488	3			12				
2,22	krap	Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	Business Services	bc488	4			120				83%
		Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	Business Services	bc488	tot	104	45			74%		
9,46	zeer krap	Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	Transportplanners en logistiek medewerkers	bc490	4	12	14	18		46%		67%

C. Overzicht van projecten thematafel Onderwijs & Arbeidsmarkt

Speerpunt groep	Project	Omschrijving/Doel
Regulier Opleiden	Techniekdagen	Op de Techniekdag tonen we de boeiende wereld van bèta en techniek in alle sectoren en op alle niveaus aan een breed publiek
Regulier Opleiden	First Lego League	
Regulier Opleiden	Week van de Techniek	Diverse activiteiten. Bedrijfsexcursies Lessen over Jouw Energie van Morgen Mad Science, natuurkunde Programmeren (robots) STEAM Academy, Mondra Opleidingen Beeldenbrekers (VHTO)(meisjes in techniek) Het programma kan jaarlijks verschillen. Hieronder vallen ook initiatieven meisjes in techniek, ontwikkelen leerlijn ICT e.d.
Regulier Opleiden		Netwerk meiden en vrouwen in de techniek. Bevorderen instroom en behoud meiden en vrouwen in de techniek. PO-WO en werkvloer.
Regulier Opleiden	EDL	Grensoverschrijdende doorlopende leerlijn. Twente schrijft aan een projectplan voor een Interregsubsidie, Achterhoek is nauw betrokken. De opgedane kennis vanuit het plan Spreek je buurtaal wordt ondergebracht in het expertisecentrum
Regulier Opleiden	Grensoverschrijdende Techniekdag	Op de Techniekdag tonen we de boeiende wereld van bèta en techniek in alle sectoren en op alle niveaus aan een breed publiek. We benaderen Duitse en Nederlandse jeugd.
Leven Lang Ontwikkelen	Grensland College	Realisatie euregionale AD school om meer mensen te behouden voor de regio én nieuwe werknemers voor de regio te werven.
Leven Lang Ontwikkelen	Routekaart	Het project inventariseert de mogelijkheden, ervaringen en behoeften die lerenden hebben om zich te ontwikkelen, passend bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt. De routekaart die voortkomt uit het project is daarmee de basis voor nieuw te starten projecten op het gebied van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, met oog voor inclusiviteit.
Leven Lang Ontwikkelen	Maatwerkscholing voorheen innovatieve leerlijn	Voorziet in andere manieren om her-om en bijscholing vorm te geven, competenties en vaardigheden te toetsen en te beoordelen.
Leven Lang Ontwikkelen	Verkenning Regionale Samenwerking Loopbaanontwikkeling	
Leven Lang Ontwikkelen	Servicepunt Techniek Achterhoek Liemers	Het SPT is een ondersteunend platform dat technische werkgevers en werknemers ondersteunt door het bieden van advies en praktische ondersteuning op het gebied van HOB-scholing, het werven en behouden van technisch personeel en regelingen omtrent techniek. Het platform werkt vraaggestuurd, is een verbinder en zorgt voor kortere lijnen in de techniek en meer overzicht.
Leven Lang Ontwikkelen	Op IJver Achterhoeks Talentenfonds LET OP: valt onder Inclusief	Zie bij Inclusief
Inclusief	Op IJver Achterhoeks Talentenfonds	Vouchers worden beschikbaar gesteld om mensen te laten scholen ten behoeve van het behoud van de arbeidsmarkt. De intersectorale mobiliteit wordt gestimuleerd. Doelstellingen: 1. 200 werkenden en werkzoekenden nemen deel aan arbeidsmarktrelevante om-, her- en bijscholing; 2. Niet vervullen van vacatures in krapteberoepen; 3. Verhogen van het kwalificatieniveau van de beroepsbevolking; 4. Een duurzame infrastructuur voor de lerende regio; 5. Doetstandkoming van een leercultuur zoals bedoeld wordt in het actieplan Leven Lang Ontwikkelen; 6. Vergroting van de potentiële arbeidsmarkt voor werkzoekenden door ook relevante scholing voor de Duitse arbeidsmarkt mee te nemen.
Inclusief	Toolbox Statushouders	Doel is om ervoor te zorgen dat statushouders met de instrumenten uit de Toolbox de Nederlandse taal beroepsmatig beter gaan beheersen.
Inclusief	Klasse!	Dit project beoogt om laaggeletterde moedertaalsprekers beter te laten participeren in de maatschappij en gelukkiger te maken. Dit zijn belangrijke voorwaarden om weer aan het werk te komen, of mee te kunnen doen aan leven lang ontwikkelen.
Inclusief	Perspectief op Werk	Voor de inclusieve arbeidsmarkt is een Doe Agenda opgesteld. De Doe-agenda in het kader van Perspectief op Werk is een branchegerichte aanpak om vraag en aanbod dicht bij elkaar te brengen, door onder andere leerroutes op maat en competentiegericht matchen en ontwikkelen. Het betreft een extra inzet op expertise, instrumentarium en vooral individuele trajecten, ontwikkeld samen met werkgevers.
Inclusief	Rode Loper 2.0 Gelreproject	Doorontwikkeling bevindingen Rode loper 1.0 en borging binnen de bestaande structuren van samenwerking in de regio.
Inclusief	HR Vouchers (link met LLO en Arbeidsmarktpositionering)	HR, scan, advies en eerste stap op het vlak van HR vraagstukken in de organisatie voor Klein MKB zonder eigen HR.
Inclusief	Leercultuur in het MKB (Link met LLO)	Bevorderen van een leercultuur binnen het MKB. 6 arbeidsmarkt regio's in Gelderland gaan hiermee gelijktijdig aan de slag. Doorontwikkeling van een project wat eerder in de Achterhoek gelopen heeft.
Inclusief	Regionaal Mobiliteitsteam(RMT)	Rijksopgave voor alle AMR's om te komen tot een RMT dienstverlening voor kandidaten die bedreigd worden met werkloosheid om hen snel en adequaat door te geleiden van werk naar werk. Deelnemers in het RMT zijn vertegenwoordigd vanuit de Quadruple Helix samenwerking. Er wordt gewerkt vanuit een 3 laags opzet; Stuurgroep, ontwikkelteam, uitvoeringsteam.
Inclusief	Digivaardige Achterhoekers	Vanuit tt Gezondste Regio, ontwikkeling op het digivaardig maken van Achterhoekers t.b.v. zorg vraag.
Inclusief	Uitvoeringsplan Strategische Agenda	Middelen t.b.v. uitvoerings initiatieven op de volgende onderwerpen 1 Jongeren, 2 Digitale vaardigheden, 3 Onbenut Arbeidspotentieel, 4 Laaggeletterdheid.

D. Overzicht van aanbod van maatwerkopleidingen

Sector	Aantal uitgevoerde trainingen en cursussen / aantallen studenten 2022	Aantal studenten bbl per 01-10-'23	Nieuw ontwikkeld aanbod 2022	Nieuw te ontwikkelen aanbod 2023
T&I	40/320		2	2
ZW&S	14/415		2	2
E&D	4/56		6	2
E&P	6/228		2	3
Totaal	64/1.019	1.702	12	9