



Samen met onze student
Kwaliteitsagenda '24-'27
ROC Tilburg

Inhoud

1. Managementsamenvatting	3
2. Inleiding	6
3. De Kwaliteitsagenda ROC Tilburg	7
3.1 Context ROC Tilburg	7
3.2 Interne en externe analyse	13
3.3 Draagvlak en samenwerking	18
3.4 Uitvoer en verduurzamen	20
4. Prioriteiten - ambities en maatregelen	23
4.1 Bevorderen kansengelijkheid	23
4.2 Versterken van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt	56
4.3 Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	80
5. Begroting	103
6. Tot slot	105
Bijlage 1: Opleidingen die bijdragen aan de maatschappelijke opgave	106
Bijlage 2: Indicatieve begroting op doelstellingsniveau	112

1. Managementsamenvatting

De mbo-student doet ertoe. Met de omvangrijke MBO-werkagenda heeft de huidige minister een stevige ambitie voor de sector weggelegd waar wij ons goed in kunnen vinden. Het sluit nauw aan op onze eigen ambities en wat wij zien binnen onze doelgroepen. Wij leiden op tot een beroep waarmee studenten aan de slag kunnen of kunnen doorstromen naar een hoger niveau of het hbo. Om dit vanaf de start zo goed mogelijk te kunnen doen hebben wij onze interne en externe samenwerkingspartners nodig. Het is nu meer dan ooit van belang om samen met hen er te zijn voor onze studenten want onze studenten hebben het lastig. Dit uit zich in uitval en een zorgelijk niveau van sociaal welzijn. Hier komt bij dat zij meer en meer een te laag niveau van de Nederlandse taal hebben om vlot hun opleiding te kunnen volgen. Door met hen hierover te praten en enquêtes uit te voeren, hebben wij steeds beter zicht op welke interventies helpend zijn en welke niet. De lessons learned vanuit de afgelopen Kwaliteitsagenda (KA) en de NPO-middelen hebben wij gebruikt om te komen tot deze agenda. Dit alles samen maakt dat wij in deze ronde kwaliteitsafspraken inzetten op verhoging studentenwelzijn, verbetering van het taalniveau en minder vsv. Om dit te bereiken investeren we in onze medewerkers en in onderzoek en innovatie. De prioriteiten 1 en 3 bevatten dan ook de meeste projecten en er gaan gemiddeld meer middelen naar toe dan naar prioriteit 2. Natuurlijk is ook in onze regio de aansluiting van ons onderwijs op de arbeidsmarkt van belang en moeten we daarin ontwikkelen en investeren. Echter wij kennen al een goede basis met het NCVB, onze school voor bedrijfsgericht opleiden, waardoor we vanuit een andere urgentie aan deze prioriteit werken.

De thema's en ambities zijn opgesteld in nauw overleg met onze interne en externe samenwerkingspartners en liggen in het verlengde van onze nieuwe strategisch koers. De strategische thema's zijn: leven lang ontwikkelen (LLO) en gepersonaliseerd leren (GPL). Dit geeft richting aan hoe wij de maatregelen gaan uitvoeren. Door te werken aan LLO en GPL dragen we tevens bij aan de realisatie van prioriteit 1 en 2.

Met deze KA willen wij bereiken dat over 4 jaar:

- ons taalonderwijs het verschil maakt voor onze studenten;
- we geconsolideerd hebben wat al goed is;
- wij begeleiding bieden passend bij al onze doelgroepen;
- wij nog steeds een goed aanbod hebben op excellentie en internationalisering, maar meer studenten hiervan gebruik kunnen maken;
- onze docenten bekwaam zijn in taal, rekenen, burgerschap en digitale vaardigheden;
- ons aanbod LLO is uitgebreid en toegespitst op de sectoren die opleiden voor de maatschappelijke vraagstukken;
- studentparticipatie vanzelfsprekend is bij alle vraagstukken;
- wij een onderzoekende en lerende houding hebben.

Wij willen dit omdat wij nu zien dat het studentenwelzijn beter moet, de arbeidsmarkt vraagstukken heeft waar wij in samenwerking met het werkveld tot een oplossing willen komen en taal een steeds groter struikelblok wordt om een diploma te halen.

Om dit te kunnen bereiken hebben wij een palet aan interventies zoals: onderzoek om te komen tot meer inzicht in een vraagstuk, projecten, inzet van extra fte en uitbreiding van bestaand beleid. De ambities die we geformuleerd hebben voor 2027 in het kader van de doelstellingen van deze Kwaliteitsagenda staan hieronder kort samengevat. In de tabellen in hoofdstuk 4 staan de 0-metingen en hoe wij deze willen bereiken. Ook staat daar de motivatie waarom wij in een aantal gevallen het gelijk blijven van de resultaten als ambitieus genoeg beoordelen.

Overzicht ambities:

Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid

- Een kortingskaart voor studenten geldig in de regio Midden-Brabant (eigen ambitie)
- 20 opleidingen bieden "internationalisation at home" (eigen ambitie)
- 85% van de studenten voelt zich veilig op school
- % studenten dat zich onveilig voelt tijdens stage handhaven op 0,9%
- % studenten slechte mentale gezondheid is 21%
- Op alle niveaus is het vsv% op of onder de norm
- % arbeidsrendement bij Entree en niveau 2 Zorg & Welzijn en Bouw & Infra is 70%. Daar waar deze al hoger is, handhaven
- % dat de ondersteuning en begeleiding goed vindt is 60%
- Startersresultaat op mbo n2, n3 en n4 voldoen aan de norm van de onderwijsinspectie
- Startersresultaat hbo is 80%

Prioriteit 2 Versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- 50% instroom studenten in beroepsopleidingen gericht op maatschappelijke opgaven
- % gediplomeerde studenten werkzaam in de richting of verwant waarvoor zij opgeleid zijn is 70%
- Tevredenheid studenten bij het maken van de keuze na opleiding voor werken of leren is 35%
- 50% instroom studenten in beroepsopleidingen is gericht op maatschappelijke opgaven
- Het aandeel switchers dat kiest voor een opleiding passend bij de maatschappelijke opgave groeit de komende jaren (>34,8%)
- 40% studenten tevreden over de begeleiding van de instelling
- Handhaven 62% bol-studenten tevreden over begeleiding door leerbedrijf
- Handhaven 67% bbl-studenten tevreden over begeleiding door leerbedrijf
- 0 meldingen op stagediscriminatie
- Zorg en Welzijn groei aanbod naar 25 maatwerkopleidingen en aantal studenten verdubbelen. Scholen voor Techniek jaarlijks een groei van 10% in aanbod cursussen en maatwerkopleidingen

Prioriteit 3 Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

- 55% van de studenten is tevreden over de lessen Nederlands
- 55% van de studenten is positief over de lessen Rekenen
- 70% van de studenten behaalt het examen Nederlands met een 5,5 of hoger
- 60% van de studenten behaalt het examen Rekenen met een 5,5 of hoger
- 70% van de studenten positief over de lessen burgerschap
- Op de vraag 'Er is voldoende aandacht voor mijn persoonlijke loopbaanontwikkeling' geeft men een 6,5
- 36% van het onderwijspersoneel ervaart de werkdruk als te hoog
- Functiemix: LB: 40% LC 58% LD 2%
- Men geeft een score van 8,5 op de vraag 'Mate waarin onderwijspersoneel met dienstverband 0-2 jaar de komende jaren graag bij de instelling blijft werken'
- We hebben twee eigen practoraten en nemen deel aan nog eens 3 practoraten met andere ROC's (eigen ambitie)
- 16 docenten hebben zich ontwikkeld tot onderwijspionier (eigen ambitie)
- Er zijn 16 excellentieprogramma's (eigen ambitie)
- We nemen deel aan 22 wedstrijden van Skills Heroes (eigen ambitie)
- 10 studenten per jaar kunnen een beurs krijgen om stage te lopen in een land buiten de EU (eigen ambitie)

2. Inleiding

Deze Kwaliteitsagenda is van ROC Tilburg, een onderdeel van Onderwijsgroep Tilburg (OGT). Met 1.300 medewerkers zorgen wij ervoor dat 13.000 leerlingen, studenten en cursisten goed onderwijs krijgen. Dat doen wij vanuit drie vmbo-scholen, zeventien mbo-scholen en drie scholen voor funderend onderwijs (vavo, Educatie en Inburgering en Entree-opleidingen). OGT is een middelgrote instelling en kleinschalig georganiseerd in scholen.

Alle activiteiten van OGT worden uitgevoerd vanuit de Stichting Onderwijsgroep Tilburg. Op onderwijslocatie Reeshof bieden we in samenwerking met Stichting Openbaar en Voortgezet Onderwijs Tilburg (SOVOT) een gebundeld vmbo-aanbod aan. Onderwijsgroep Tilburg verzorgt de basis beroeps- en kaderleerwegen, SOVOT de (gemengde) theoretische leerweg.

OGT levert een breed onderwijsaanbod aan in de regio. De verschillende scholen bieden een doorlopend en aansluitend aanbod van funderend voorbereidend middelbaar en middelbaar beroepsonderwijs. Wij zijn actief op alle niveaus van het mbo en in bijna alle sectoren; van techniek tot en met de gezondheidszorg. Tevens bieden we mbo-maatwerkoplossingen voor het bedrijfsleven en leveren we contractonderwijs, zowel voor bedrijven, instellingen en overheidsinstanties uit het sociale en economische domein. Daarnaast voeren wij educatie- en inburgeringstrajecten uit.

Kenmerkend voor ROC Tilburg is dat 32,4% van de populatie ouder is dan 23 jaar, ten opzichte van 18,4% gemiddeld bij andere ROC's. 43,1% volgt een bbl-opleiding, ten opzichte van 26,1% gemiddeld bij andere ROC's (Bron: MBO transparant DUO 2021).

Deze Kwaliteitsagenda (KA) is niet los te zien van onze Strategische koers 2024-2028 en de concretisering hiervan verwoord in "Over bouwen aan ons onderwijs gesproken..." Deze documenten zijn opgesteld met input van onze interne en externe samenwerkingspartners en ze vormen samen de basis waar onze scholen hun meerjarenvisies en de (onderwijs) teams hun onderwijsteamplan op baseren. In dit document focussen wij op die onderwerpen die passend zijn bij de doelstellingen uit de MBO Werkagenda.

3. De Kwaliteitsagenda ROC Tilburg

3.1 Context ROC Tilburg

Onze collectieve ambitie is dat wij werken aan het beste onderwijs, voor jou!

We willen de beste school zijn voor studenten, leerlingen, het beroepenveld en het toeleverend- en vervolgonderwijs. Dit betekent dat we ons onderwijs dagelijks duurzaam verbeteren en professionalisering van onze medewerkers essentieel is. Dit gezien de continuïteit van veranderingen in de maatschappij, wat onze doelgroepen van ons vragen en de behoeftes van de arbeidsmarkt. Ons onderwijs legt een stevige basis voor het vakmanschap op de arbeidsmarkt, de doorstroom naar het hbo en het functioneren in de maatschappij. Een student krijgt de kans in voltijd of deeltijd een diploma of certificaat te halen op een passend niveau, zonder verspilling van energie, geld en tijd.

We zien de komende jaren onze instroom teruglopen, terwijl het aantal jongeren ongeveer gelijk blijft in het werkgebied. Willen we een groter deel dan nu laten kiezen voor het (voorbereidend) beroepsonderwijs ten opzichte van het algemeen vormende onderwijs, dan moeten we investeren in de samenwerking met het vo. De reden dat het aantal jongeren ongeveer gelijk blijft komt door migratie. Een reden temeer om te investeren in de basisvaardigheden. We zien een toename aan problematieken waar onze instroom mee kampt. Sommige studenten hebben stress van het leven. Dit zet het welzijn onder druk en veroorzaakt verzuim en vsv. Door te investeren in het verbeteren van de begeleiding in samenwerking met partners willen we hier wat aan doen.

Om onze studenten het beste onderwijs te bieden is het ook nodig om te innoveren. Innoveren gaat verder dan vernieuwen. Waar we vanuit het gedachtegoed van duurzaam verbeteren regelmatig vernieuwen, vragen innovaties om een andere omgeving. Een omgeving waar je veilig kunt experimenteren en iets ook kan mislukken. Om te innoveren hebben we wel nieuwsgierige, onderzoekende en experimenterende onderwijsprofessionals nodig. Practoraten zijn aangewezen omgevingen om evidence informed te zoeken naar innovatiemogelijkheden. Het Practoraat Interactieve Technologie en de daaraan gekoppelde Kopgroep Interactieve Technologie heeft ons in de afgelopen twee jaar al veel gebracht. Daarnaast willen we bedrijven betrekken bij onderzoek in het mbo. Zo vinden innovaties uit de beroepspraktijk direct hun weg naar het beroepsonderwijs en andersom. Sinds de vorige Kwaliteitsagenda werken wij met teaminitiatieven, een team met een goed idee kan hiervoor budget aanvragen uit de kwaliteitsmiddelen. We volgen de initiatieven tot aan implementatie. We blijven dit ook deze Kwaliteitsagenda-periode doen en willen naar de volgende stap: het honoreren van individuele initiatieven en het hebben van zogeheten docentpioniers.

Ons werkgebied

In algemene zin kunnen we stellen dat ongeveer 60% van onze studenten van onze opleidingen woont in de regio Hart van Brabant. Hiertoe rekenen we de volgende gemeenten:



Het werkgebied valt gelijk met de arbeidsmarktregio Midden-Brabant van het UWV. Tilburg is als stad met haar Universiteit (TiU), 2 hbo-instellingen (Fontys en Avans) en drie mbo-instellingen (De Rooi Pannen, Yuverta en ROC Tilburg) een echte onderwijsstad en de zevende grootste stad van Nederland. De regio vormt het hart van de metropoolregio Brabant, midden in Zuid-Nederland en verbindt internationale productie- en logistieke assen. De regio heeft 491.900 inwoners, waarvan er 227.707 in de gemeente Tilburg wonen (bron: CBS 2023).

40% van onze studenten woont buiten deze regio en volgt bij ons een opleiding. Dit is te verklaren door het grote aantal studenten dat een bedrijfsgerichte bbl-opleiding volgt bij ROC Tilburg. Voor grote bedrijven en instellingen ontwikkelen wij in het kader van LLO opleidingen voor werknemers. Voor deze activiteit is ons werkgebied dan ook groter dan de regio Hart van Brabant. Daarnaast is er een aantal opleidingen die een bovenregionale aanzuiging van studenten heeft, zoals de Acteursopleiding die we in samenwerking uitvoeren met Koning Willem I College en de opleiding Luchtvaarttechniek die we uitvoeren in samenwerking met vier andere ROC's in Nederland.

Het werkgebied met de regionale opgaven

De Midden-Brabantse arbeidsmarkt kent een gemengde MKB-economie en dan met name in de maakindustrie, leisure en logistiek. Daarnaast is er veel werkgelegenheid in de zorg, in het onderwijs en in de (kennisintensieve) zakelijke dienstverlening. Ondanks de hoge inflatie, onzekerheid omtrent energieprijzen, onzekerheid op de internationale markten en de afvlakkende economische groei blijft de arbeidsmarkt krap de komende jaren. De meeste sectoren laten een banengroei zien met uitzondering van de financiële dienstverlening en de industrie. De banengroei neemt echter af door de (structurele) tekorten aan beschikbare mensen op de arbeidsmarkt. De voor de arbeidsmarkt beschikbare mensen zijn bijna allemaal ingezet. Het aantal WW'ers is sterk gedaald de afgelopen periode en de arbeidsparticipatie is gestegen (bronnen: UWV, Midpoint, Hart van Brabant). De krapte op de arbeidsmarkt wordt versterkt door demografische ontwikkelingen van ontgroening en vergrijzing in Midden-Brabant. De tekorten lijken structureel en daarmee onafhankelijk van conjuncturele ontwikkeling. Daarbij kent Midden-Brabant dezelfde transities als landelijk rondom energie, wonen en duurzaamheid.

Ondernemen en innoveren met de mens centraal

10 opgaven voor Midden-Brabant



Ondanks een toename van de brede welvaart in Midden-Brabant de afgelopen 10 jaar, hoort deze regio bij de 25% laagst scorende regio's op deze brede welvaart. Tegelijk heeft de regio een uniek kennispotentieel op het vlak van mens, maatschappij en gedrag waarmee het verschil gemaakt kan worden voor de brede welvaart. Dit uniek kennispotentieel kan beter worden benut; de kloof tussen kennis en doen is nog groot. Om invulling te geven aan deze opgave werken onderwijs, ondernemers, overheid, maatschappelijke partners en burgers samen aan het actieprogramma 2023-2027. De actielijnen zijn gebaseerd op de 10 belangrijkste opgaven voor de regio. Zie schema.

Om te versnellen is een aanvraag gedaan en toegekend voor de Regiodeal. De aanvraag omvat acht projecten in drie proeftuinen waaruit waardevolle maatschappelijke innovaties moeten voortkomen. ROC Tilburg participeert in twee projecten: "Slimmer werken" en MindLabs. "Slimmer werken" is gericht op het verhogen van de arbeidsproductiviteit en binnen MindLabs wordt in samenwerking met het hbo en wo gewerkt aan de toepassing van AI en immersive technologie bij het oplossen van maatschappelijke vraagstukken, onder andere in de vorm van challenges.

Gezien de regionale uitdagingen, krapte op de arbeidsmarkt, technologische ontwikkelingen en de verwachte daling van het aantal studenten, kiest ROC Tilburg de komende jaren voor twee strategische thema's, LLO en GPL. Technologisering en digitalisering zijn hierbij een belangrijke randvoorwaarde en versneller. Met slimmer leren en slimmer werken kunnen we de regio ondersteunen bij de te maken transitie, ervoor zorgen dat talent zich maximaal kan ontplooiën waarbij technologisering en digitalisering mogelijkheden bieden. Door dit te doen werken we aan de realisatie van onze strategische koers en dragen we bij aan het verbeteren van welvaart.

Reeds bestaande samenwerkingen binnen het werkgebied

We werken intensief samen met de multi helix samenwerkingsorganisatie **Midpoint Brabant**. Dit doen we vanuit onze eigen strategie aan vraagstukken die bijdragen aan het verbeteren van brede welvaart. Daar de economische structuur in West-Brabant veel overeenkomsten kent, werken we samen met Curio en REWIN aan het oplossen van vraagstukken die direct de arbeidsmarkt en het beroepsonderwijs raken.

Elke school van ROC Tilburg kent een **structureel en georganiseerd overleg met het werkveld**. De bedoeling van dit overleg is om het opleidingsaanbod, zowel kwantitatief als kwalitatief, af te stemmen op de ontwikkelingen binnen het betreffende werkveld. Daar waar mogelijk zijn deze overleggen gelinkt aan de **human capital agenda's** van de speerpunt sectoren in de regio.

Met het **UWV en/of Gemeente Tilburg** werken we samen aan de Lokaal Educatieve Agenda, MBO doe agenda, het Regionale Mobiliteitsteam en de overgang naar het Regionaalwerkcentrum, Leerwerkloket, vsv, begeleiding naar werk en aansluiting arbeidsmarkt. In het Regionaalwerkcentrum in oprichting vertegenwoordigen we met mandaat het gehele onderwijs (zowel privaat als publiek bekostigd). Binnen het "rangeerterrein" werken we samen aan trajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de tekortsectoren. Voor de gemeente zijn wij de aanbieder voor educatie- en inburgeringstrajecten (BI en de onderwijsroute). Met Werkvloer Taal werken we samen aan de Z-route. Voor het UWV zijn wij opgenomen in het scholingsregister en daarmee zijn we scholingspartner.

In Brabant werken de mbo-instellingen samen in de **Vereniging Kennispact**. De belangrijkste thema's zijn LLO en Kansrijk opleiden. Daarnaast is er een gezamenlijk aanbod ontwikkeld voor docenten en studenten over het herkennen en tegengaan van ondermijning.

Voor de tekortsectoren zorg en techniek werken we samen met bedrijven en instellingen in de **Zorgacademie**¹ en in het **Deltaplan techniek** en het **Techniekpact Brabant**. Doel hiervan is meer en beter opgeleide mensen voor deze sectoren te realiseren. Binnen deze twee sectoren lopen twee mbo-innovatie en expertisecentra, te weten zorgtechnologie en energietransitie ('In Brabant brandt nog licht'). De MIEC zorgtechnologie heeft als doel het ontwikkelen en inzetten van technologie om te besparen op mensuren en de technologie tevens te integreren in de opleiding. In 'In Brabant brandt nog licht' ontwikkelen we een LLO-aanbod ten behoeve van de energietransitie. Tevens is er een MIEC rondom data. Kunnen omgaan met data speelt een steeds belangrijkere rol binnen bedrijven en instellingen. Hiervoor wordt lesmateriaal ontwikkeld en worden docenten geschoold om deze lessen ook daadwerkelijk te geven.

Binnen de beroepskolom werken we samen met het **voortgezet onderwijs** in onze regio. Bijvoorbeeld de afspraken tussen vo-scholen over een drempelloze doorstroom naar opleidingen voor Sport en Bewegen. Ook op het domein van techniek wordt samengewerkt. Vanuit de subsidieregeling Sterk Techniek Onderwijs wordt tussen vo en mbo vanuit een plan van aanpak hiervoor samengewerkt. Met **Fontys** en **Avans** zijn afspraken gemaakt over maatregelen die het studiesucces van onze studenten die doorstromen moet bevorderen. Dit zijn maatregelen gericht op het elkaar leren kennen, het inrichten van een netwerk van contactpersonen, het verbeteren van de oriëntatie en het verbeteren van de aansluiting (bijvoorbeeld proefstuderen en gezamenlijk ontwikkelde keuzedelen).

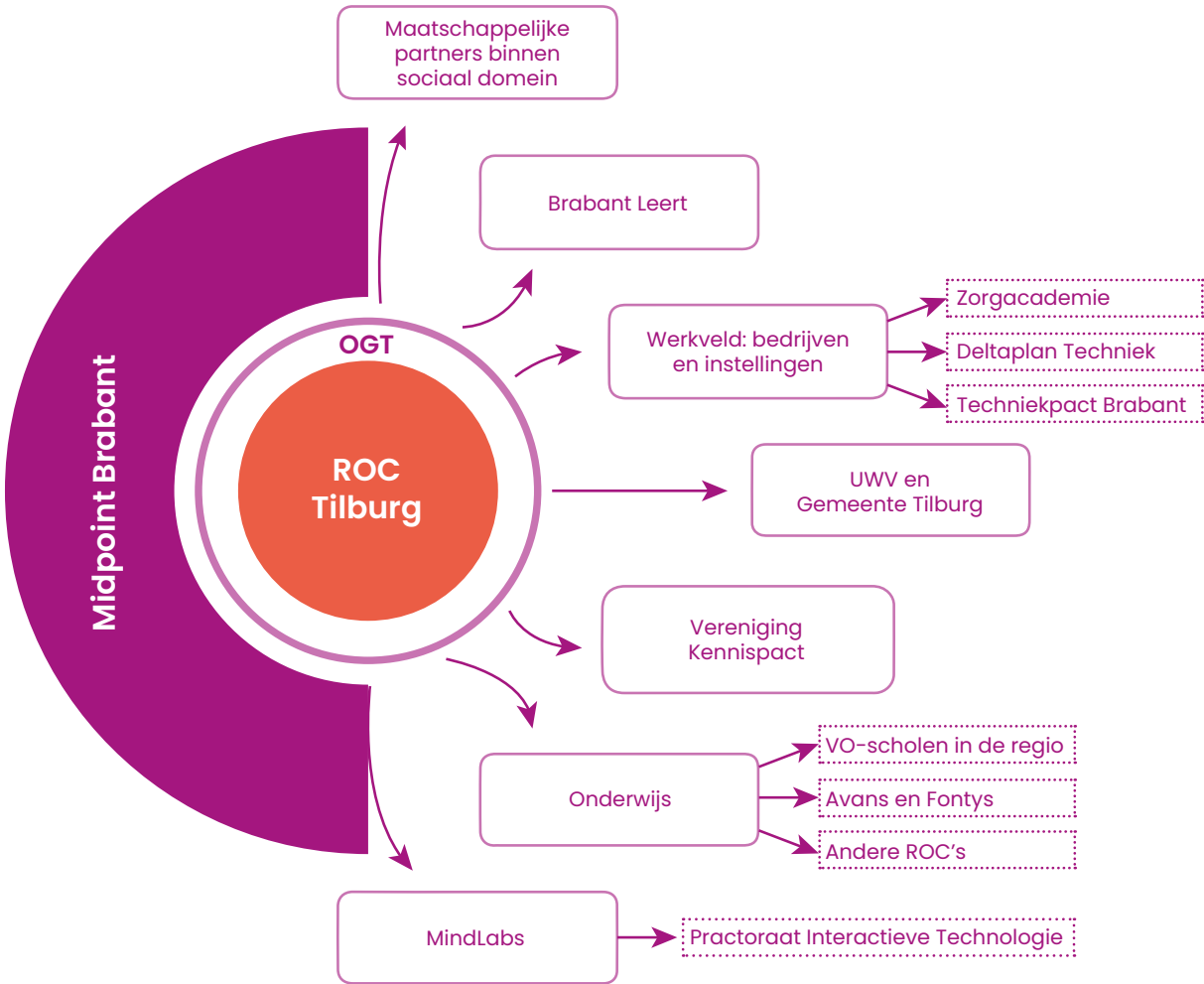
¹ www.zorgacademie-mb.nl

² www.mind-labs.eu/over-ons

Ook werken we samen in de Ad Academy van Avans en met diverse Ad opleidingen binnen de instituten van Fontys bijvoorbeeld ICT en Techniek.

De vereniging **MindLabs**² biedt de gebundelde kennis uit de gehele onderwijswaai (wo, hbo en mbo) aan op het gebied van AI, immersieve technologie, ethiek, recht en sociale innovatie, alsmede R&D-capaciteit, labvoorzieningen en praktijkexperimenten. Dit wordt in het unieke ecosysteem gecombineerd met praktijkkennis van partners uit langdurige zorg, onderwijs en leven lang ontwikkelen (bedrijfsopleidingen), media, cybersecurity, maakindustrie, logistiek en de technologiesector.

Het **Practoraat Interactieve Technologie (PIT)** van ROC Tilburg is fysiek en vanuit het aandachtsgebied gepositioneerd bij MindLabs. Hierdoor ontstaat er samenwerking met Fontys, BUAs en TiU vanuit de vereniging MindLabs. Dit brede netwerk wil nieuwe oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen ontwikkelen en wil verantwoorde toepassing van AI en technologie onderzoeken, begeleiden en laten doorgroeien in startups en scaleups. Met alle partners experimenteren we met de inzet van AI en technologie in diverse maatschappelijke domeinen (gezondheid en zorg, onderwijs, media en maakindustrie).



Brabant Leert³ is een initiatief van de Provincie Noord-Brabant, De Leerwerkloketten, VNO-NCW Brabant Zeeland, Edubookers, Skillstown, FNV, CNV, Noordoost Brabant Werkt, Midpoint Brabant, Brainport Eindhoven, West-Brabant werkt aan morgen, Regio Helmond/de Peel, het Kennispact, Fontys, Avans, HAS, BUas, TiU en TU/e. Brabant Leert heeft als doel dat Brabanders de weg vinden naar een toekomstbestendige positie op de arbeidsmarkt. Brabanders krijgen de tools in handen om zelf de regie te nemen. We nemen de drempels weg om hen bij- of om te scholen naar een toekomstige baan. Met een specifiek Brabantse kleur maken we een Leven Lang Ontwikkelen bereikbaar voor iedereen.

Als laatste en niet als onbelangrijkste werken we ook samen met **maatschappelijke partners** die ons ondersteunen bij de begeleiding en het onderwijs geven aan onze diverse doelgroepen, zoals welzijnsorganisaties en het sociaal domein in Tilburg.

Voor de realisatie van onze ambitie en de uitwerking van de maatregelen sluiten we aan bij bestaande samenwerkingen, daar waar nodig verdiepen we deze of gaan we nieuwe samenwerkingen aan. De concretisering hiervan is terug te lezen bij de uitwerking van de doelstellingen.

³ www.brabantleert.nl

3.2 Interne en externe analyse

Sterke en zwakte punten van ROC Tilburg en onze Kwaliteitsagenda

Onze kracht zit in de manier waarop ROC Tilburg georganiseerd is, kleinschalig en wendbaar. We bieden een diversiteit aan opleidingen, aanbod en in doelgroepen. De onderwijsteams zijn bewust bezig met vernieuwing en kwaliteit. We hebben vmbo en mbo onder één bestuur. We zijn een gewaardeerd onderdeel van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. We participeren in MindLabs, diverse (aanvragen) groeifondsen (LLO Katalysator, Npuls, verkenning LLO collectief laagopgeleiden en laaggeletterden) en een regiodeal. We zijn onderdeel van Kennispact Brabant en participeren in Brabant Leert. Met NCVB hebben we een sterk aanbod in LLO voor bedrijven en instellingen.

Wij zijn nog niet goed genoeg in het betrekken van studenten bij het ontwikkelen van onderwijs. We bieden nauwelijks individueel maatwerk en ons niveau van data-analyse is te laag. We hebben nog te weinig aanbod in de derde leerweg en de integratie van aanbod voor LLO in het reguliere onderwijsteam blijft achter. We werken nog niet genoeg samen met externe vmbo-scholen op gedeelde vraagstukken. Onze kennis en kunde op de ICT-ontwikkelingen zijn nog niet op een eigentijds niveau. Een analyse van de JOB-enquête van de afgelopen jaren leert ons dat wij er moeizaam in slagen om de tevredenheid van de studenten te verhogen.

De kansen en uitdagingen in het werkgebied en onze Kwaliteitsagenda

Door toenemende spanningen tussen landen, de oplopende kosten voor levensonderhoud en het lage consumentenvertrouwen is de

verwachting dat de economie gaat krimpen. Het aantal jongeren dat afstudeert en gaat werken is kleiner dan het aantal mensen dat met pensioen gaat. Ondanks de groei van migranten blijft er een structureel tekort aan arbeidskrachten in alle sectoren. In het werkgebied Midden-Brabant weten we elkaar te vinden. Er wordt goed en gestructureerd samengewerkt aan sociale en maatschappelijke vraagstukken. De vraagstukken in de regionale arbeidsmarkt zijn gelijk aan de landelijke vraagstukken die worden gekenmerkt door krapte veroorzaakt door ontgroening en vergrijzing en uitdagingen rondom energie, wonen, zorg en onderwijs. Het grote aandeel MKB en de genoemde transitie op de arbeidsmarkt bieden voor ons kansen voor het uitbreiden en inrichten van ons aanbod aan LLO-activiteiten. We constateren dat de leercultuur in bedrijven met onze kennis van de doelgroepen en ervaring in onderwijs gestimuleerd kan worden. Het werkveld merkt dat het wel lukt om mensen binnen te krijgen, maar dat het moeilijk is om ze voor langere tijd binnen te houden. Het verloop is dus groot en op de werkvloer begrijpt men de huidige generatie minder goed. Wij kennen de huidige generatie beter en kunnen het werkveld helpen om te begrijpen wat de (toekomstige) medewerker beweegt. De krapte op de arbeidsmarkt werkt ook door in de "onderwijs"-arbeidsmarkt. Door in te zetten op carrièreperspectief en professionalisering willen we medewerkers aan ons binden en een aantrekkelijke werkgever zijn.



SWOT Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid	
<p>Sterkte</p> <ul style="list-style-type: none"> • International office met accreditatie • Studenten voelen zich veilig bij het leerbedrijf en veilig op school • Goed aanbod voor laaggeletterdheid • Studenten voelen zich gelijkwaardig behandeld • Brede niveau 2 opleiding 	<p>Zwakte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onvoldoende zicht op problematiek van studenten bij start van de opleiding • We zijn onvoldoende toegerust binnen SLB om met de huidige problematieken om te gaan/goed te begeleiden • Gebrek aan zicht en grip op welke interventies huidige studenten nodig hebben • Internationalisering: aanbod voor een te beperkte doelgroep • We hebben geen initiatieven voor studentenactiviteiten anders dan op schoolniveau • Centrale Studentenraad (CSR) wordt nog weinig ingezet • Het verzuim van studenten is hoog, effect op vsv
<p>Kans</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subsidieregeling versterking aansluiting beroepskolom • Groot aantal nieuwkomers i.r.t. taalonderwijs 	<p>Bedreiging</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentaal welbevinden van studenten met oorzaken die buiten de invloed van de opleiding liggen • Tekorten op de arbeidsmarkt i.r.t. stageplaatsen en de begeleiding • Groot aantal nieuwkomers met veel psychische problemen • Taalniveau bij start opleiding is (te) laag

SWOT Prioriteit 2 Versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Sterkte	Zwakte
<ul style="list-style-type: none"> • We hebben een doelmatig opleidingsaanbod • Ons Meldpunt stagediscriminatie + monitoring op dit thema + bij melding wordt erop gehandeld • We zijn sterk in bedrijfsgericht opleiden • Meerjarige ambitie: 'Over bouwen aan ons onderwijs gesproken'. • Entree: doorstromen naar niveau 2 • We participeren in RIF's, Regiodeal en Brabant leert • Integraal veiligheidsbeleid 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilisering van onderwijs en dat ook borgen binnen de onderwijsteams • We betrekken bedrijfsleven te weinig bij voorlichting • Geen goed netwerk met de decanen van de vo-scholen • LOB-onderwijs niet integraal • Staan weinig tussentijdse instroom toe • Daling aantal BOL-studenten
Kans	Bedreiging
<ul style="list-style-type: none"> • Midpoint i.r.t. niveau 3 en 4 sectoren • Organisaties staan meer dan ooit open voor samenwerking 	<ul style="list-style-type: none"> • Vraag van de arbeidsmarkt is groter dan aanbod van studenten (doelmatigheid is wel goed) • Bedrijfsleven: huiverig voor problematieken die studenten hebben. Niet de kennis en kunde om dat goed te begeleiden

SWOT Prioriteit 3 Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	
Sterkte	Zwakte
<ul style="list-style-type: none"> • Taaltafel en de visie op Taal • Mooi aanbod vanuit opleidingsschool voor nieuwe docenten (driejarig traject) • Aanbod van verplichte, gerichte professionalisering. Daarnaast goede gesprekken over een gericht aanbod wat past bij de ontwikkelingen. • Ontwikkeling van practoraten • We halen veel informatie uit ons medewerkerbetrokkenheidsonderzoek • Visie op burgerschap is integraal • Aanpak van excellentie en Skills-wedstrijden • Teaminitiatieven 	<ul style="list-style-type: none"> • Taal is onvoldoende geïmplementeerd in de lessen die voorbereiden op het beroep. Bij rekenen gebeurt dat gedeeltelijk • Kwaliteit rekenlessen ervaren door de student • Professionalisering Taal: weinig/geen professionaliseringsaanbod voor docenten om te leren over hun vak heen te kijken (taal in de beroepscontext) • Professionalisering burgerschap: zwak. Dit aanbod is nog onvoldoende • Burgerschap: de uitvoering goed aanpakken, is nog te weinig concreet • Soms nog onvoldoende duidelijk waarom collega's uitvallen in eerste jaren. Exitgesprekken worden niet gevoerd
Kans	Bedreiging
<ul style="list-style-type: none"> • Zij-instromers • MindLabs • Andere ROC's willen participeren in onze opleidingsschool 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau waarop studenten binnenkomen op het gebied van rekenen en taal is laag • Docententekort • Imago beroep docent

3.3 Draagvlak en samenwerking

Samen met al onze interne en externe samenwerkingspartners, zoals hierboven beschreven, weten we wat te doen om in onze regio de studenten goed te laten landen op de arbeidsmarkt of in een vervolgopleiding. Met interne en externe samenwerkingspartners is onderzocht op welke onderdelen van de MBO Werkagenda/KA ingezet moet worden om zo in de regio meters te maken maar ook op onze strategische thema's LLO en GPL. De uitdaging om onze ambities te bereiken, zit vooral in het verbeteren van de samenwerking met het vo op het niveau van LOB. Ook merken wij dat we veel meer gebruik kunnen maken van de organisaties waar wij mee samenwerken. Zij staan hiervoor open maar het is aan ons om de juiste hulpvraag te stellen. We hebben geconstateerd tijdens de bespreking van deze Kwaliteitsagenda met de programmaraad dat de huidige programmaraad een aanvulling behoeft. We gaan dan ook de programmaraad uitbreiden met de vertegenwoordiging vanuit VNO-NCW en twee of drie kleine mkb-bedrijven, naast grote bedrijven als Hoppenbrouwers en de Efteling.

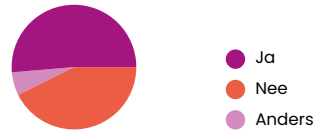
De doelstellingen uit de MBO-werkagenda en het stagepact maken dat we (met de middelen van de regeling de komende jaren) verder ontwikkelen op de weg ingeslagen bij de eerdere Kwaliteitsagenda's en de inzet van de NPO-middelen. Daar waar wij projecten voortzetten zijn deze terug te vinden in de tabellen hieronder. In deze periode gaan wij versterkt inzetten op projecten waarbij wij de kansengelijkheid bevorderen, het vsv proberen te verminderen, onze docenten professionaliseren op in ieder geval taal, burgerschap, rekenen en digitale vaardigheden en gesprekken voeren in het kader van begeleiding van studenten.

We werken blijvend samen met onze RMC-regio, houden ons aan alle afspraken uit het vsv-convenant en we denken al na met onze partners in deze hoe te komen tot een nieuw convenant in 2025.

Voor wat betreft de interne samenwerking: de KA is mede opgesteld samen met het management, diverse medewerkers, de OR en de CSR. De ambities hebben we met elkaar vastgesteld om deze niet alleen realistisch te houden maar ook omdat we deze ambities alleen samen kunnen bereiken. Hoewel we streven naar optimale scores, weten we uit de diverse tevredenheidsmetingen onder studenten dat we nog een fikse slag moeten slaan om overal 100% te bereiken.

De CSR is uitgebreid betrokken in het proces om te komen tot ambities en projecten voor deze KA. Zij hebben onder hun achterban een enquête uitgezet met zelf opgestelde vragen. Deze vragen waren hun vertaling van de MBO Werkagenda. Zij hebben ook gekozen op welke thema's zij vragen wilden stellen, dit omdat voor hen een aantal zaken minder relevant is. Belangrijk voor hen is het taalonderwijs, de stage en de begeleiding zowel op school als bij het leerbedrijf. Uit de extra enquête van onze CSR bleek dat de studenten zich veilig voelen in de klas, minder veilig bij hun leerbedrijf en behoefte hebben aan hulp bij taal en rekenen. De input bij de opmerkingen in de enquête en de bespreking hiervan met de CSR zijn verwerkt in de maatregelen en keuzes van projecten. Dit betekent voor de uitvoering dat wij de CSR intensief willen betrekken bij de projecten taal op niveau en gelijke kansen in de bpv. Prioriteit 1.1 is helemaal geladen vanuit de input van de studenten. Met hen monitoren wij niet alleen de effecten van de acties, maar gaan we ook onderzoeken hoe we meer aansluiting kunnen vinden bij studentenactiviteiten in Tilburg.

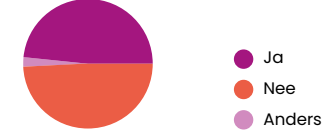
Ben je tevreden over de werksfeer bij jouw bedrijf?



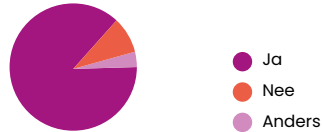
Kan jij jezelf zijn bij je leerbedrijf?



Voel jij je veilig bij je leerbedrijf?



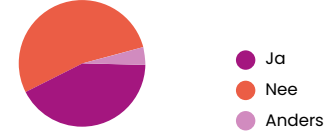
Vind jij dat je genoeg (persoonlijke) gesprekken krijgt met je SLB'er?



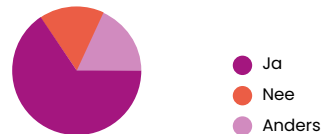
Vind jij dat er genoeg extra hulp is op de basisvakken zoals Nederlands en Engels?



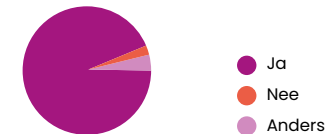
Mis je iets bij je opleiding?



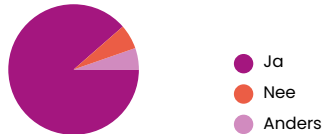
Vind jij dat je genoeg mentale steun krijgt via school?



Voel jij je veilig in je klas?



Kan jij jezelf zijn op school?



Ten aanzien van de ouders van studenten vindt de interactie altijd op de scholen plaats en in relatie tot het daar te voeren of uitgevoerd onderwijs. We merken dat het voor de scholen erg lastig is om ouderbetrokkenheid te realiseren. We zien dat ouders nog af en toe wel mee willen denken over zaken die de opleiding van hun kind raken, maar niet over de totale organisatie. Wij plegen dan ook generiek geen inzet op ouderbetrokkenheid maar leggen dit zo dicht mogelijk bij het primaire proces. Hierbij werken wij met informatieavonden op thema's, als zorg – en begeleiding.

Er is intensief en regelmatig met de OR overlegd over de MBO Werkagenda en welke inhoud daarvan door ons uitgewerkt moet worden in de KA. Uit deze gesprekken met de OR blijkt dat zij zich herkennen in de benoemde thema's en uitdagingen. De input is verwerkt in de maatregelen en de ambities en terug te vinden in de tabellen. Ook bij de uitvoering van de KA betrekken we de OR bij de monitoring en de stand van zaken op de ambities. We hebben afgesproken met hen dat daar waar we de ambities eerder halen dan 2027, we kijken of de ambities bijgesteld kunnen worden.

Opgehaald OR 6 juli 2023

Doelstellingen die de OR erg belangrijk vindt en die terug moeten komen in de KA:

- Doelstelling 1.3: Denk hierbij ook aan LOB, SLB en aandacht voor handelingsbekwaamheden van docenten. Denk hierbij ook aan GPL
- Doelstelling 1.5: Aandacht voor taal is sowieso heel belangrijk
- Doelstelling 2.1: Heel belangrijk, haakt ook in op LLO en gebruik hierbij ook de input uit "over bouwen aan ons onderwijs gesproken"
- Doelstelling 2.3: Dezelfde opmerkingen als bij 2.1
- Doelstelling 3.1: Denk aan vaardigheden als Nederlands, burgerschap en rekenen maar zeker ook aan digitale vaardigheden. Dit zouden eigenlijk ook basisvaardigheden moeten worden
- Doelstelling 3.3: De verhoudingen rondom carrièreperspectief en de randvoorwaarden hiervoor zijn bekend. Nu is het tijd voor de next step om personeel door te laten groeien. Hoe geef je hier uitvoering aan? Welk groeimodel spreken we af?
- Doelstelling 3.4: Doen we wel maar geef goed aan waarom en waarom je wilt intensiveren

Wij hebben instemming gevraagd aan de OR en de CSR:

De OR heeft ingestemd op 28 september 2023

De CSR heeft ingestemd op 28 september 2023

3.4 Uitvoer en verduurzamen

De ambities uit de KA realiseren we middels projecten en in de staande organisatie.

Projecten

Voor ieder project wordt een projectplan opgesteld. In de projecten wordt de verbinding gemaakt met de prioriteiten, doelstellingen en maatregelen uit de KA. Hoe draagt het project hier concreet aan bij en wat is de voortgang? De projectleider levert dit ieder kwartaal aan bij de Programmamanager. In de projectplannen is ook de verduurzaming van het project opgenomen, de projectleider werkt uit hoe het geborgd wordt in de staande organisatie op termijn.

In het volgende hoofdstuk staan de verschillende projecten kort beschreven. Voor de meeste projecten geldt een looptijd van vier jaar. De onderstaande projecten hebben een kortere looptijd (1 à 2 jaar):

- Ondersteuning in de klas (Zorg en Welzijn)
- Klasverdeling (Entree BBL)
- Jongerenwerker op school (Zorg en Welzijn)
- Pedagogisch medewerker (Sport en Bewegen)
- Leerlab 2.0 (Studenten niveau 2 opleidingen)
- Flexibele instroom (Entree)

Voor deze projecten ligt de focus vooral op het aantonen van twee belangrijke elementen: de meerwaarde van het project (waar draagt het aan bij en de werkzame elementen uit het project) en het opschalen van het project inclusief betaalbaarheid (zijn het project of de werkzame elementen ook op andere scholen in te zetten). De monitoring van deze projecten is vooral gericht op die elementen. Voortzetting van deze projecten (als project of in de bestaande organisatie) zal afhangen van de resultaten gedurende de looptijd.

De voortgang van de verschillende individuele projecten wordt door de Programmamanager vervolgens samengebracht op het niveau van prioriteiten, doelstellingen en maatregelen voor een totaaloverzicht. Dit staat vier keer per jaar op de agenda van een overleggroep met directeuren en hoofden. Het geeft de mogelijkheid om tijdig én in gezamenlijke verantwoordelijkheid aan knoppen te kunnen draaien als de situatie daarom vraagt.

Interne en externe samenwerkingspartners

Zoals eerder geduïd staan wij sterk in ons netwerk en allerlei reeds bestaande overleggen met de diverse interne en externe samenwerkingspartners. Ook in de projecten worden de interne en externe partners intensief betrokken. Wij gebruiken het netwerk om de voortgang op de realisatie van onze ambities te monitoren en daar waar nodig samen te verbeteren.

Programmaraad

Gedurende de looptijd van de KA '19-'22 zijn we gestart met een programmaraad. Deze had als taken: het zijn van kritische vriend, een klankbord bieden en het monitoren van de realisatie. De programmaraad is zeer waardevol gebleken. We hebben hen daarom gevraagd om mee te denken bij het opstellen van deze KA. Daarnaast evalueren we jaarlijks tweemaal de voortgang op de KA met de Programmaraad. We laten de voortgang op de verschillende indicatoren zien en bespreken inhoudelijk de voortgang op de projecten. We hanteren hierbij onze vijf kwaliteitsvragen voor het inhoudsrijke gesprek:

- Bereiken we onze doelen?
- Blijven we leren?
- Houden we het geleerde vast, hoe weten we dat zeker?
- Welke kansen en bedreigingen signaleren we?
- Doen we de juiste dingen?

Staan de organisatie

Naast de projecten ligt er ook een belangrijke taak bij de scholen en de onderwijsteams om de ambities uit de KA te behalen. Middels ons kwaliteitssysteem "Onderwijskwaliteit in beweging" en de aanpak van duurzaam verbeteren werken we blijvend aan de kwaliteit van ons onderwijs. De KA krijgt een plaats in de PC&V cyclus. Concreet voor de KA betekent dit dat de voortgang op onze ambities twee keer per jaar meegenomen wordt in de bilatgesprekken van het CvB met alle directeuren. Hiervan wordt intern verslag gedaan in de zogeheten "Staat van OGT" en in het geïntegreerd jaardocument komt de meer formele verantwoording. Dit delen wij met de interne en externe samenwerkingspartners.

Ons eigen kwaliteitssysteem is goed, ook zo benoemd door de onderwijsinspectie. Wij merken dit ook binnen het kwaliteitsnetwerk van de MBO Raad. Wij kunnen gemakkelijk de nieuwe ontwikkelingen van het referentiewaardenmodel inbedden in onze werkwijze. Wij staan dan ook volledig achter de tekst op de volgende pagina zoals beschreven door het Kwaliteitsnetwerk:

Als mbo-instelling staan we voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap, gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. De activiteiten gericht op toekomstbestendige kwaliteit van het Kwaliteitsnetwerk mbo welke de komende jaren worden ingezet zijn hierbij ondersteunend. Zo biedt referentiewaardenmodel ons een integrale blik op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. En voorziet daarnaast ook in het bieden van rekenschap.

De KA hangt nauw samen met onze strategische koers en de ambities die wij hebben op LLO en GPL zoals verwoord in "over bouwen aan ons onderwijs gesproken...". Dit betekent dat we integraal werken aan de KA en aan de strategie. Zo is deze agenda qua ambities en maatregelen ook opgebouwd, het is herkenbaar voor onze scholen op papier, maar vooral in de uitvoering.



4. Prioriteiten – Ambities en maatregelen

4.1 Bevorderen kansengelijkheid

Prioriteit 1 Bevorderen van kansengelijkheid

1.1 Doelstelling

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Analyse-onderdelen

A. Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken

Op dit moment kennen wij dergelijke initiatieven niet en onze CSR heeft aangegeven dat zowel BOL- als BBL-studenten er geen behoefte aan hebben. Middels een enquête hebben zij onze studenten bevestigd ook op dit thema en daar kwam uit naar voren dat studenten zich meer bij de werkenden scharen en geen directe behoefte hebben aan studieverenigingen en andere initiatieven in combinatie met het hbo of wo. Zij gaven wel aan behoefte te hebben aan een kortingskaart bijvoorbeeld met kortingen bij winkels, bioscoop en sportverenigingen. Daarnaast blijkt dat zij de kantine te duur vinden.

Ondanks dat onze studenten dit aangeven, hebben we afgesproken om het schooljaar '23-24 wel te onderzoeken of er een vorm van gezamenlijke activiteit is rondom de opening van het schooljaar, waarin mbo, hbo en wo studenten gelijkwaardig participeren. Dit onderzoek doen we in samenspraak met de CSR, onze onderwijspartners in Tilburg en de gemeente Tilburg.

We zetten een project op om te komen tot een kortingskaart. Tevens gaan we het gesprek aan over de prijzen bij de catering.

B. De positie van studenten in het studentenleven

Op dit moment hebben wij niet in beeld hoe de positie van onze studenten is in het studentenleven. Wat we weten is dat een groot aandeel van onze studenten een BBL-student is en deze groep voelt zich meer werkende dan lerende. Zie verder ook de analyse bij onderdeel A. De positie van onze studenten in het studentenleven komt als thema ook terug in bovengenoemd onderzoek.

C. De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd

Op dit moment geeft de CSR aan dat het geen issue is. Zij zien zichzelf meer bij de werkenden horen. Het kan zijn dat met de toenemende aandacht voor het positioneren van mbo-studenten dat de CSR er anders over gaat denken. Indien de resultaten uit het onderzoek wat wij gaan uitvoeren genoemd bij A en B aanleiding geven om toch in te zetten op de gelijkwaardige positie in het studentenleven in Tilburg, dan pakken wij dit op.

Analyse-onderdelen

D. Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven

We zijn nog onvoldoende op de hoogte van afspraken in de regio over gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven.

Op dit moment zijn er nog geen afspraken, we gaan verkennen met de overkoepelende studentenraad "Studentenraad Tilburg" of en hoe we dit thema gaan oppakken.

E. Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten (type aanbod) en voor welke opleidingsdomeinen en doelgroepen is het aanbod beschikbaar

OGT heeft in 2021 een accreditatie ontvangen van het Nationaal Agentschap voor de periode 2021 - 2027. Dit betekent dat wij hebben laten zien dat wij goede kwaliteit leveren wat onze internationale activiteiten betreft. Met deze accreditatie hebben wij makkelijker toegang tot Erasmus+ subsidies. Ook zijn wij met de accreditatie een kwalitatief goede partner voor buitenlandse partners. Hierdoor kunnen wij stapsgewijs steeds meer studenten een aanbod doen voor internationalisering. In ons internationaliseringsbeleid streven we al naar een stapsgewijze verhoging van het aantal deelnemende studenten. Maar het blijft een beperkt deel van onze studentenpopulatie die hier gebruik van kan maken.

Nuffic onderscheidt vier gebieden waar internationalisering plaats kan vinden; Over de grens; in Nederland; in de school en in de klas. Wij benutten de mogelijkheden die dit biedt nog niet. We willen dit nu gaan doen omdat het laagdrempelig is en goed te realiseren, waardoor we veel meer studenten een aanbod op internationalisering kunnen bieden. Daarom willen wij vanuit de KA inzetten op internationalisation at home. Voor het mbo zien wij, mede gezien de grotere gerichtheid op de (regionale) omgeving, mogelijkheden voor verdere internationalisering. Steeds vaker vragen werkgevers in de regio ook internationale competenties, bijvoorbeeld omdat ze zelf ook in het buitenland actief zijn of omdat ze samenwerken met buitenlandse partners. Of omdat het verzorgingsgebied zelfs deels in het buitenland ligt, zoals de grensstreek met Duitsland en België. Hier liggen grote kansen om, samen met het bedrijfsleven in de regio en met omliggende instellingen, een goede invulling te geven aan het verder vergroten van de internationale competenties van mbo-studenten.

Indicatoren en ambities			
Er zijn in de regeling geen ambities en indicatoren opgenomen			
Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
Studenten hebben het meest behoefte aan een kortingskaart	Geen kortingskaart	Eigen ambitie: We hebben onderzoek gedaan naar andere interventies en er is een kortingskaart	Eigen ambitie: Een kortingskaart voor studenten, geldig in de regio Midden-Brabant
Internationaliseringsactiviteiten naar het buitenland hebben we voldoende, maar daar bereiken we te weinig studenten mee	We hebben geen programma's voor internationalisation at home	Eigen ambitie: Meer studenten een vorm van internationalisering laten ervaren	Eigen ambitie: De studenten van een cohort van minimaal 20 opleidingen komen in aanraking met internationalisation at home

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
1. Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten	Leg uit	We gaan een onderzoek uitvoeren in schooljaar '23-'24 voor zowel maatregel 1 als 2 om te bepalen waar onze studenten baat bij hebben. Gezien de analyse zit hier geen urgentie op derhalve nemen wij de tijd om te komen tot een goed beeld, wat daarna kan leiden tot een plan van aanpak. We doen dit samen met onze CSR, de Studentenraad Tilburg, de onderwijspartners in Tilburg en de gemeente.
2. Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden	Leg uit	Ondanks dat onze studenten aangeven hier geen behoefte aan te hebben, hebben we afgesproken om tijdens het schooljaar '23-24 wel te onderzoeken of er een vorm van gezamenlijke activiteit rondom de opening van het schooljaar mogelijk is, waarin mbo, hbo en wo studenten gelijkwaardig participeren. Dit onderzoek doen we in samenspraak met de CSR, onze onderwijspartners in Tilburg en de gemeente Tilburg.
3. Een fysieke studentenkaart introduceren	Pas toe	<p>Project kortingskaart</p> <p>We zetten een project op om te komen tot een kortingskaart voor onze studenten in de regio Midden-Brabant. De korting is gericht op producten en diensten en minder op verenigingsleven. Op verzoek van studenten willen we hier regie op nemen.</p>
4. Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport	Leg uit	Gezien de analyse zetten we op dit thema nu geen actie. Indien het onderzoek of een veranderd beeld van onze CSR daar aanleiding toe geeft dan pakken we dit thema op. We blijven hier dan ook wel over in gesprek met onze CSR.
<p>Eigen maatregel:</p> <p>Meer studenten in aanraking laten komen met internationalisering</p>		<p>Project Internationalisation at home</p> <p>De meerderheid van de studenten gaat gedurende de studie niet naar het buitenland. We willen als OGT wel elke student kennis laten maken met internationalisering. Daarom willen we toe naar een internationaliseringsaanbod in de klas voor alle opleidingen.</p>

Prioriteit 1 Bevorderen van kansengelijkheid

Externe samenwerkingspartners

Gemeente Tilburg, Onderwijsinstellingen Tilburg, internationale bedrijven in ons werkgebied, Nuffic, The Dutch Alliance

1.2 Doelstelling

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

Analyse-onderdelen

A. Welzijn en integrale veiligheid van studenten

Het mentaal welbevinden van studenten is landelijk een groot probleem (meting Nationaal Platform Onderwijs, 2022). Landelijk is de score 21% en deze score is daarmee beter dan de score van ROC Tilburg, dit is in 2022 22%. In de kamerbrief van juni '22 rondom de aanpak mentale gezondheid van ons allemaal (met opdracht voor het onderwijs) wordt dit beeld bevestigd.

Dit beeld blijkt tevens uit de overstijgende platforms waarin coördinatoren studieloopbaanbegeleiding en ondersteuningscoördinatoren samen komen en in de bilats van schooldirecteuren met het College van Bestuur. We merken dat de complexiteit van de doelgroep substantieel is toegenomen. Studenten zijn mondiger, er is een toename van sociaal-emotionele problematiek, ondermijning is steeds meer in opkomst en er is een afnemende motivatie van de studenten. In de interne inspiratiesessies over dit thema geven directeuren, coördinatoren studieloopbaanbegeleiding en ondersteuningscoördinatoren aan, dat deze toename van complexiteit zorgt voor een handelingsverlegenheid van de docenten en studieloopbaanbegeleiders (en ouders).

De ondersteuning van de studenten is OGT breed niet op orde. Uit de evaluatie vanuit het proces Begeleiden en Ondersteunen komt naar voren dat niet alle studenten passende ondersteuning krijgen in situaties waarin dit wel wenselijk en/of nodig is. Daarnaast is er sprake van kwaliteitsverschil tussen de verschillende scholen/locaties in de ondersteuning van de student.

Signalen vanuit de scholen: de huidige ondersteuning is nu onvoldoende door o.a de gevolgen van Corona. Er is te weinig zicht op alle redenen die er spelen. Dit blijkt ook uit de meting 'NP onderwijs 2023: Hulp bij ondersteuning': studenten geven aan minder hulp te krijgen dan ze gemiddeld nodig hebben in het mbo. Indien studenten ondersteuning krijgen ervaren zij de geboden hulp op ondersteuning wel als bovengemiddeld goed.

Analyse-onderdelen

Uit de JOB 22 komt naar voren dat 80,1% zich veilig voelt op school. Het veilig voelen op het leerbedrijf is moeilijker om te staven vanuit de JOB, want dit is geen vraag geweest bij JOB. Wel zijn er de afgelopen vijf jaar een paar meldingen bekend van grensoverschrijdend gedrag.

We zien desondanks wel een toename van de casussen op het gebied van veiligheid en ondermijning op school die terechtkomen bij de adviseurs integrale veiligheid. Er is een opvallende groei van het aantal incidentmeldingen met betrekking tot het thema bejegening. Dit interne beeld wordt bevestigd door het beeld wat door de minister en de MBO-Raad wordt afgegeven voor het thema mentale gezondheid, Passend Onderwijs (zie kamerbrief Passend Onderwijs juni 2022). De MBO-Raad geeft het belang van aandacht voor veiligheid en ondermijning weer, door de agendering en activiteiten van de FSR-werkgroep Integrale Veiligheid die ongeveer zes keer per jaar bijeenkomt.

De Staat van Inclusief Onderwijs (ECIO) geeft het belang aan van een veilig studieklimaat waar elke student zich veilig voelt en toegankelijkheid en diversiteit de norm zijn. Het onderwijs past zich daarbij zoveel mogelijk aan de student aan. We hebben binnen OGT nog geen hard beleid op inclusiviteit.

De verzuimproblematiek is ten opzichte van voorgaande jaren nog steeds groot. Een hoog verzuim is een signaal voor dreigende uitval en een signaal over het welzijn van de student. Bij OGT is het verzuim nog steeds boven de 22% (2.500 studenten). Hierbij is het ongeoorloofd verzuim licht gestegen van 10,2% naar 11,4% (1.265 studenten). Coördinatoren studieloopbaanbegeleiding geven aan dat verzuim moeilijker terug te dringen is door o.a. grotere mentale problemen en slaapproblemen van studenten en de eerdergenoemde handelingsverlegenheid van docenten en studieloopbaanbegeleiders ten opzichte van o.a. mondigere studenten. Daarnaast is er te weinig aandacht voor de groepsdynamiek en sluiten de gestelde eisen, de geboden structuur, roosters en lesmethodes niet altijd meer goed aan bij de huidige behoefte van de student, die erg gericht is op de korte termijn. Het motiveren van studenten is hierdoor steeds lastiger.

Externe factoren als armoede, gezinssituatie en nieuwkomer zijn hebben ook effect op het sociale welzijn. We besteden dan ook aandacht aan financiële voorlichting, gesprekken om aan te sluiten bij bepaalde netwerken en zetten meer in op sociaal maatschappelijk werk.

De studiekeuzeadviseurs van OGT bevestigen het beeld dat de doelgroep veranderd is. Na de Coronaperiode zien ze een verandering in de doelgroep die zij begeleiden naar een andere opleiding. De groep studenten die in de Coronaperiode hun laagste examencijfer niet mee heeft hoeven tellen om het diploma te behalen, blijkt het niveau van de opleiding niet altijd aan te kunnen. Daarbij hebben ze over het algemeen een minder realistisch zelfbeeld, minder inzicht in hun competenties en minder doorzettingsvermogen om een opleiding af te maken. Ook komen ze vaker hun afspraken niet na en haken ze makkelijker af als het even niet leuk is. Studenten lijken over het algemeen minder gemotiveerd met betrekking tot hun eigen studiekeuzeproces. Dit alles heeft tot gevolg dat de trajecten meer tijd kosten. De brief van OCW (3 april '23) 'hoofdlijnen aanvalsplan vsv en begeleiden naar een kansrijke toekomst' bevestigt dit beeld van de studiekeuzeadviseurs.

Analyse-onderdelen

De totale vsv bij OGT is dit jaar gedaald ten opzichte van een jaar eerder (van 7,2% naar 5,81%). Toch zijn de vsv-percentages van niveau 2, 3 en 4 te hoog ten opzichte van de landelijke norm. Hierbij ligt er bij niveau 2 de grootste uitdaging met een vsv-percentage van 11,74% ten opzichte van de landelijke norm van 9,45%. Hierbij stijgen de gegeven redenen voor vsv 'ontslag' en 'sociaal emotionele problematiek'. De gegeven redenen vsv 'andere verwachting opleiding' is gedaald. Opvallend is een forse toename van vsv bij onze school MBO 2 dienstverlening. In juni 2022 was het percentage vsv 4,76% en in juni 2023 was dit 13,86%. De drie belangrijkste redenen van uitval zijn hier 'onvoldoende vorderingen', 'sociaal emotionele problematiek' en 'ontslag leerbedrijf'. We hebben zicht op de vsv-cijfers per school en op basis van de managementrapportages wordt hierop gestuurd. Ook wordt gekeken hoe scholen die onderpresteren kunnen leren van scholen die een lager vsv-cijfer hebben.

In de staat van OGT 2022 (geaccordeerd door College van Bestuur) wordt hierover het volgende geschreven: "We constateren dat het thema vsv overall (management en interne platforms CSLB en OC) aandacht krijgt, maar dat het ontbreekt aan urgentiebesef evenals het zicht op het effect van het eigen handelen van de docenten. Er zijn onderwijsteams die niet beseffen hoeveel invloed zij zelf hebben op de resultaten die studenten halen. Daarbij komt dat leerlingen en studenten ook nadrukkelijker bij het onderwijs kunnen worden betrokken.

We zien dat alle doelgroepen veranderen en naast dat er merkbaar een nieuwe generatie ontstaan is komt daar het effect van meer dan twee jaar lockdowns nog bij. We hebben de generatie alpha in huis qua student en leerling, dit is de generatie die op de wereld kwam toen de iPad al bestond. Een groot deel van ons team heeft nog gebruik gemaakt van de draaitelefoon en behoort tot alle vorige generaties, maar (nog) niet de Alpha's.

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

De medezeggenschap bestudeert en volgt het OGT-brede beleid en de besluitvorming. Zij heeft adviesrecht en/of instemmingsrecht op bepaalde beleidsvoorstellen, veranderingen in de organisatie en op specifieke onderwerpen. In de medezeggenschap staat het thema integrale veiligheid drie keer per jaar op de agenda voor verduidelijking van de visie, aanpak, borging en aandachtspunten.

De thema's 'vitaliteit', 'Balans in werk' en 'Teams aan Zet' maken deel uit van de speerpunten die de medezeggenschap in de afgelopen jaren gekozen heeft. Zij is in gesprek met de achterban over 'aantrekkelijk werkgeverschap' en 'Teams aan Zet'. Ook raadpleegt zij de vakbonden over deze thema's. De resultaten en bevindingen worden gedeeld met het College van Bestuur en de betreffende afdelingen in OGT. Dit zorgt ervoor dat deze thema's prominent op de agenda van het College van Bestuur en van HR blijven staan. Het welzijn van medewerkers staat hoog op de agenda, mede in het licht van carrièreperspectief.

Wat betreft welzijn en integrale veiligheid: we hebben medewerkers die zich richten op dit gebied, beleid en uitvoering ligt bij de afdeling HRM. Via de website/OGT-portal kunnen medewerkers terecht voor bijv. online psychologische hulp, meldpunt bij klachten of een (externe) vertrouwenspersoon.

Analyse-onderdelen

De werkgroep ARBO van de medezeggenschap komt eenmaal per maand bij elkaar en buigt zich dan structureel over vaste thema's als risico-inventarisatie en veiligheidstrends, verzuimcijfers en trends, zowel algemeen als ziekteverzuim (ook van studenten). Verder bespreekt deze groep schoolklimaat, veiligheid, vitaliteit, balans in werk/werkdruk. Deze werkgroep bespreekt ook meldingen van studenten en meldingen van medewerkers over ongewenst gedrag. Zij kijkt zowel naar de werking van het meldsysteem als naar het aantal en de aard van de meldingen. Zij bespreekt deze met de ARBO-medewerkers van onze organisatie, met de ARBO-arts en met het hoofd HRM tijdens technische overleggen. Deze overleggen vinden eenmaal per maand plaats. Mochten zich urgente zaken, incidenten of calamiteiten voordoen, dan wordt er direct ruimte gemaakt om dit te bespreken in de werkgroep ARBO of de gehele medezeggenschap.

Er is veel contact met HR, stafmedewerkers ARBO en Veiligheid en de ARBO-arts. De medezeggenschap is daarnaast alert op publicaties en wetgeving op het gebied van veiligheid en verzuim. Door veelvuldig overleg met de betreffende functionarissen monitort de medezeggenschap de ontwikkelingen in OGT. De medezeggenschap ziet erop toe dat gemaakte afspraken nagekomen worden en dat OGT, wetgeving en beleid conform de laatste ontwikkelingen uitvoert. Zij speelt dus een belangrijke rol bij de verbetering van deze themagebieden.

We hebben een CSR bij OGT. Deze bestaat al langere tijd maar wordt momenteel uitgebreid met een aantal deelnemers. De agenda wordt momenteel nog gestuurd door ad-hoc vragen vanuit de organisatie, zoals statuten en de mbo-app. De thema's welzijn en integrale veiligheid staan nog niet structureel op de agenda. De CSR heeft een goede verbinding met College van Bestuur en de directeur Kwaliteit en Onderwijs. Toch wordt er nog onvoldoende gebruik gemaakt van de CSR voor verduidelijking van visie, aanpak, borging en aandachtspunten.

Zo'n 80% van al onze scholen heeft een studentenpanel waarin thema's op het gebied van onderwijskwaliteit en andere ad hoc thema's worden besproken. Bij een aantal scholen loopt dit al goed en leeft dit. In de studentenpanels worden thema's gekozen als basis voor de check van de PDCA, afwisselend met ad-hoc thema's. De studentenpanels hebben goed contact met de schooldirecteur en de contactpersoon onderwijskwaliteit in de school. In de JOB geven studenten aan dat zij weinig behoefte hebben om mee te willen praten (score 2,2 in '20 en '22). Dit geeft indirect een indicatie van de betrokkenheid van de student over het nut zien van meedenken over het onderwijs.

Er is nog geen goede verbinding tussen de CSR en de studentenpanels omdat de CSR en ook de studentenpanels nog in ontwikkeling zijn.

Analyse-onderdelen

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

De huidige populatie studieloopbaanbegeleiders en docenten is onvoldoende toegerust op het voeren van individuele en/of groepsgesprekken met de huidige doelgroep. Ze zijn handelingsverlegen bij het voeren van gesprekken met mondige studenten, studenten met diverse culturele achtergronden, studenten met heftige emoties en ongemotiveerde studenten. De veranderende groepsdynamiek en het thema ondermijning maken het de laatste jaren nog lastiger. Daarnaast hebben de coördinatoren en studieloopbaanbegeleiders vaak te weinig expertise om extra ondersteuning te bieden. Gevolg is dat studenten vaak pas worden bevraagd of geholpen worden wanneer er klachten zijn (Staat van OGT, 2022), terwijl een preventieve aanpak vereist is. In kennismakingsgesprekken zou de ondersteuningsbehoefte nog nadrukkelijker aan bod moeten komen net als het thema welzijn.

Uit een inventarisatie onder coördinatoren studieloopbaanbegeleiding, ondersteuningscoördinatoren en directeuren komt naar voren dat studieloopbaangesprekken op dit moment vooral gaan over de studievoortgang van de student. In de nieuwe visie op Begeleiden en Ondersteunen streven we naar een integrale (begeleiden, LOB, burgerschap) insteek. De gesprekken zijn nog te weinig ontwikkelgericht en onvoldoende gericht op het maken van goede (loopbaan)keuzes. Ook het gesprek over 'wendbaarheid' is nodig om goed voorbereid te zijn op de huidige arbeidsmarkt. Een goede methode waar de student zijn eigen ontwikkeling kan bijhouden op het gebied van talenten, passies, vaardigheden en competenties is nog niet gevonden.

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

Voor de regionale vsv-agenda werken wij samen met de gemeenten, leerplichtambtenaar en RMC. Daarnaast werken we samen met diverse zorgpartijen zoals IMW, OC Leijpark, de Kracht en Amarant. We zitten op dit moment midden in de transitie naar een centrale regie waar dit eerder decentraal ingestoken werd. De centrale aanpak heeft als doel dat studenten bij alle opleidingen eenzelfde niveau aan ondersteuning krijgen. Daarnaast streven we naar een hogere kwaliteit in het aanbod en meer efficiëntie.

Het convenant 'Veilige School' is door het College van Bestuur, gemeente Tilburg, politie en justitie ondertekend. Er is een actieve deelname vanuit OGT aan de stuurgroep 'Veilige school' door een schooldirecteur en de adviseurs integrale veiligheid. Op deze manier worden de gemaakte afspraken binnen het handelingsprotocol gemonitord en de uit te zetten acties ten behoeve van de Tilburgse scholen bepaald.

Indicatoren en ambities			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau) 2. Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau) 3. Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau) 			
Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
1. Studenten hebben eigen enquête ontworpen en vinden het een belangrijk thema	1. % studenten dat zich veilig voelt op school is nu 80,1 %	1. Blijvend op de agenda van de CSR en de studentenpanels	1. % studenten dat zich veilig voelt op school stijgt naar 85% in 2027
2. Studenten hebben eigen enquête ontworpen en vinden het een belangrijk thema	2. 48,6 % van studenten voelt zich veilig bij het leerbedrijf. 49,5 % scoort anders en licht toe dat ze nog geen stage hebben gehad. 0,9% voelt zich onveilig. (Studentenpeiling NP 2023)	2. Blijvend op de agenda van de CSR en de studentenpanels	2. % studenten dat zich onveilig voelt tijdens stage handhaven op 0,9% <i>Laten toevoegen aan JOB</i>
3. We zijn de zevende grootste stad van Nederland en kennen dezelfde problematieken als in de Randstadregio's	3. 22% van studenten geeft aan een slechte mentale gezondheid te hebben	3. Inzicht in de aanpak van de problematiek in de grote steden	3. 21% van studenten geeft aan een slechte mentale gezondheid te hebben <i>Laten toevoegen aan JOB</i>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project Student centraal 1 Kapstokproject met diverse onderdelen, zoals trainingsaanbod voor medewerkers en studenten rondom thema's als inclusiviteit, ondermijning, sociaal-emotionele problematiek), meetinstrumenten om zaken als welzijn nog beter in beeld te krijgen, inhuur/aanstelling van kennis van complexe doelgroepen, voortrajecten/schakeljaar op maat.</p> <p>Project Pedagogisch medewerker In eerste instantie een proef bij Sport en Bewegen. In studiejaar 2022-23 zijn er veel eerste- en tweedejaars studenten geweest die extra zorg nodig hebben gehad en hier dient een vervolg aan gegeven te worden, zodat we de uitval ook aankomend studiejaar tegen kunnen gaan. Als we het mentaal welbevinden van onze studenten willen verhogen, dan lijkt inzet op het verlagen van de ervaren stress en druk vanuit school en studiewerk van belang. Daarnaast is aandacht nodig voor persoonlijke ontwikkeling binnen ons mbo: leren hoe onze studenten zichzelf kunnen zijn en in zichzelf kunnen geloven, een eigen mening hebben, om kunnen gaan met emoties, om kunnen gaan met anderen, leren zichzelf minder te vergelijken met anderen en accepteren dat ontwikkelen een proces is van vallen en opstaan. En dat verandering tijd kost. Daardoor is laagdrempelige hulp, waarin studenten rust, vertrouwen en ruimte kunnen vinden om zichzelf te ontwikkelen als jonge adolescent nodig. We willen dat studenten met (ernstige) problemen hiervoor de ondersteuning en zorg krijgen die nodig is.</p>
<p>Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten</p>		

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project Jongerenwerker op school Proef bij de school voor Zorg & Welzijn. Er is geen extra begeleiding in de school omdat er geen jongerenwerker in de school is. De link tussen de leefwereld en de schoolwereld ontbreekt nu. In de tijd van de NPO-middelen was er de verbinding tussen thuis/in de wijk. School kan niet altijd helpen hierin. De jongerenwerker speelt hierin een belangrijke rol. De inzet van een jongerenwerker draagt bij aan het welzijn en aan de integrale veiligheid van studenten. De manier waarop het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid wordt gevoerd is van belang. We werken samen met diverse partijen (o.a. Contour de Twern) over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten.</p>
<p>Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten</p>		<p>Sociaal Veiligheidsplan De komende jaren gaat speciale aandacht uit naar inclusiviteit.</p>
<p>Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project Pedagogisch medewerker, zie hierboven Tevens aansluiting bij verbeteragenda Passend onderwijs. We participeren als OGT in het Preventie-akkoord van de gemeente Tilburg. In dit akkoord is er specifiek aandacht voor de thema's roken, alcohol en gezondheid. Scholen kunnen hier decentraal mee aan de slag, het wordt momenteel niet centraal gecoördineerd. Het is momenteel ook geen project.</p>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs</p>	<p>Leg uit en pas toe</p>	<p>1. De kennismaking met en het aanmeldproces bij de opleiding en de ouderbetrokkenheid STAP013 heeft dit als opdracht binnen de organisatie. Daarnaast is het opgenomen in het project Student Centraal 1.</p> <p>2. De ondersteuning door onderwijsteams De professionalisering van de onderwijsteams is onderdeel van het project Student Centraal 1. Daarnaast is de professionalisering en ondersteuning van onderwijsteams ook een doorlopend thema bij de afdeling HR.</p> <p>3. De samenwerking tussen het mbo, jeugdhulp en volwassenenzorg In de regioagenda vsv werken we in de rmc-regio constructief vanuit verschillende organisaties samen. Daarnaast is dit thema onderdeel van het project Student Centraal 1.</p> <p>4. De begeleiding van studenten met een extra ondersteuningsbehoefte bij de beroepspraktijkvorming (BPV) en hun eerste stappen op de arbeidsmarkt Meerdere projecten leveren een bijdrage aan dit onderwerp. Project student Centraal 1, project Gelijke Kansen in de BPV en het project Nazorg mbo.</p>
<p>Externe samenwerkingspartners Stagebedrijven, gemeenten, ROC's in de grote steden, ECIO, Check it, trainingsbureau 's, derdelijnspartijen zoals IMW, RNewt, Sterk Huis, GGD, Leijpark en LPA/RMC</p>		

Prioriteit 1 Bevorderen van kansengelijkheid

1.3 Doelstelling

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.

Analyse-onderdelen

A. Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding

Binnen OGT bieden wij niveau 2 opleidingen aan bij de projectschool MBO 2 dienstverlening (hier vallen niveau 2 opleidingen onder van de scholen Administratie- en Juridische dienstverlening, Commerciële dienstverlening, ICT en Media technologie, Orde en veiligheid en Transport en Logistiek). Daarnaast bieden wij niveau 2 opleidingen aan op de scholen Zorg en Welzijn, de Techniek scholen, Mode en Uiterlijke verzorging en Sport en Bewegen.

Uit de JOB blijkt dat de tevredenheid van studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding voor alle OGT-opleidingen in 2020 3,3 is en voor 2022 3,5. De score toont aan dat de studenten niveau 2 voldoende tevreden zijn. De tevredenheid van studenten met een ondersteuningsbehoefte over onderwijs en begeleiden valt op dit moment niet uit de JOB te halen, omdat dit anoniem is.

Over het algemeen is er voor niveau 2 studenten intensievere begeleiding ingezet in de vorm van extra SLB-gesprekken en meer extra ondersteuning waarbij o.a. samengewerkt wordt met externe zorginstanties zoals IMW, De Kracht en Onderwijscentrum Leijpark. We kunnen het beeld wat wij hebben over de begeleiding voor de niveau 2 studenten onvoldoende staven met cijfers vanuit de registratie, omdat die nog onvoldoende plaatsvindt.

B. Aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2 en hoe dat zich verhoudt tot de landelijke streefcijfers (minder dan 18.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters in 2026)

In studiejaar 2021-2022 waren er landelijk 30.242 nieuwe vroegtijdige schoolverlaters. Oorzaken hiervoor zijn de negatieve gevolgen van het grotendeels sluiten van het mbo-onderwijs vanwege COVID-19 voor de motivatie van de studenten, de duimregeling en de terughoudendheid bij het afgeven van negatieve bsa's, waardoor er meer leerlingen en studenten zijn overgegaan of geslaagd dan gebruikelijk en veel van deze studenten zijn alsnog uitgevallen. De krappe arbeidsmarkt zorgt ervoor dat veel studenten stoppen met school en gaan werken. Voor OGT zijn de genoemde oorzaken herkenbaar (zoals ook al beschreven bij doelstelling 1.2).

Op basis van het landelijke streefcijfer voor niveau 2 (9,45%) scoren van de 14 niveau 2 scholen: 7 scholen boven de 9,45%. Het aantal vsv'ers is daarmee meer dan wenselijk is. Het blijkt dat er momenteel sprake is van een lichte daling, maar de cijfers van juni 23 zijn nog niet definitief en gaan nog wijzigen.

Analyse-onderdelen

Onze eigen OGT-norm op niveau 2 is strenger, namelijk 8,45%. Van de 14 scholen zijn er dan 9 scholen die boven dit streefpercentage scoren. De vsv-cijfers worden door de school geanalyseerd. Hier is nog een kwaliteitsslag op nodig op het gebied van analysevaardigheden en het vertalen van de analyse in de juiste acties om vsv te verminderen. Tevens kan het urgentiebesef omhoog.

C. Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

Door het inrichten van de projectschool MBO 2 Dienstverlening, op het gebied van de zakelijke dienstverlening met de mogelijkheid tot dubbelkwalificering, maken we de aansluiting met het werkveld beter doordat de studenten breder worden opgeleid. Studenten hebben door de dubbelkwalificering een grotere kans op een baan. De studenten hebben een gemeenschappelijk eerste jaar en pas na dit jaar maken zij een keuze waar zij op willen uitstromen. Dit eerste jaar zorgt ervoor dat de studenten meer kennismaken met de diverse mogelijke beroepen en daardoor een weloverwogen keuze kunnen maken voor het tweede jaar. Van de in 2023 87 geslaagden bij MBO 2 Dienstverlening zijn er 22 dubbel gekwalificeerd.

De aangeleverde gegevens van CBS/DUO over arbeidsmarkttrendement voor 19/20 geven een beeld van het percentage van het aantal studenten, die op het peilmoment, 1 jaar na afstuderen, meer dan 12 uur per week aan het werk is. Bij Entree en niveau 2 scoort de BBL aanmerkelijk hoger dan BOL. Entree BBL scoort 52% en Entree BOL scoort 33%.

Bij de niveau 2 opleidingen scoren Zorg en Welzijn (67%) en Bouw en Infra (63%) lager i.r.t. de overige opleidingen, maar nog wel voldoende. Veiligheid en sport (98%); afbouw, hout en onderhoud (89%); en techniek en procesindustrie (93%) scoren erg hoog en hebben een goed arbeidsmarktperspectief. Bij BOL vallen ook de percentages over het algemeen aanmerkelijk lager uit, waarbij veiligheid en sport (89%) en Zorg en welzijn (51%) positief opvallen. Gezien de arbeidsmarktrelevantie is het zorgelijk dat bij Zorg en Welzijn het arbeidsmarkttrendement onvoldoende is.

Voor een BBL'er, die al werk heeft, blijkt het gemakkelijker om na de opleiding aan het werk te blijven dan de BOL-student. De BBL'er beschikt over meer werkvaardigheden om aan het werk te blijven.

Indicatoren en ambities

1. De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)
2. Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)
3. Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteunings- behoefte)

Uitgangssituatie (0-meting)				Beoogd resultaat 2027 (ambitie)							
Kwalitatief		Indicator		Kwalitatief		Indicator					
1. We maken een bewuste keuze in al onze maatregelen dat het bijdraagt aan het verminderen van vsv		1. % vsv BBL, BOL, niveau 1, 2, 3 en 4 en op instellingsniveau. Zie schema hieronder		1. Effectmeting bijdrage maatregelen aan het verminderen van vsv		1. Het aantal vsv'ers voor alle niveaus op of onder de norm: <ul style="list-style-type: none"> • Niveau 1: handhaven op 24% • Niveau 2 zakt naar 8,45%, • Niveau 3 zakt naar 3,1% • Niveau 4 zakt naar 2,55% 					
								Norm		BOL	BBL
								26,2%	n1	24%	
								8,45%	n2	9%	18%
								3,1%	n3	5%	6%
2,55%	n4	4%	7%								

Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
2. We zijn net gestart met het volgen van onze studenten na hun opleiding	2. CBS/DUO 19/20 arbeidsrendement Entree BBL 52%, BOL scoort 33%. Niveau 2 opleidingen BBL scoren Zorg en Welzijn (67%) en Bouw en Infra (63%) lager. Veiligheid en sport (98%); afbouw, hout en onderhoud (89%) en techniek en procesindustrie (93%) scoren erg hoog en hebben een goed arbeidsperspectief	2. Effectmeting bijdrage volgen van onze studenten na de opleiding	2. Minimaal verhogen van het percentage arbeidsrendement bij Entree en de Niveau 2 opleidingen Zorg & Welzijn en Bouw & Infra naar 70%. Daar waar deze al hoger is, handhaven
	3. Het % dat de ondersteuning en begeleiding goed of zeer goed vindt is 47,6% in JOB 2022		3. Het % dat de ondersteuning en begeleiding goed of zeer goed vindt in %, is 60%

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>Extra inzet op niveau. Deze kan bestaan uit:</p> <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 • Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school • Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben • Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC 	<p>Pas toe: De combinatie van projecten zorgt ervoor dat we met alle onderwerpen aan de slag gaan</p>	<p>Project Prins Heerlijk Het gaat hier om drie trajecten op niveau 1 en 2 in zorg, dienstverlening en facilitair voor studenten met leerproblemen. Deze bbl-opleidingen kenmerken zich door meer lessen en intensieve coaching en begeleiding. Hiernaast is er ook een actief certificaatraject Helpende+. De meer dan 90 studenten van Prins Heerlijk vormen een groot deel van de populatie van het Entree College. Dit leidt tot hoge diplomarendementen en doorstromers. Vsv niveau 1 en 2 is lager dan 5%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We willen hier ook zorgen voor kennisdeling met andere scholen binnen OGT. <p>Pas toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzet t.b.v. kleinere klassen • Extra begeleiding <p>Project nazorg MBO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laatste half jaar voor diplomering gerichte workshops aanbieden in samenwerking met het Jongerenpunt Midden-Brabant en Tilburg Aktief > overgang school naar werk soepeler laten verlopen (BOL niveau 1 en 2 + kwetsbare jongeren niveau 3 en 4 BOL) • Er zijn nazorgcoaches aangesteld die de student tot een jaar na diplomering volgen. Wanneer uit de gesprekken blijkt dat de jongere hulp of begeleiding nodig heeft, dan verwijzen we hem naar het juiste loket. Dit doen we in samenspraak met de gemeente Tilburg. (BOL niveau 1 en 2 + kwetsbare jongeren niveau 3 en 4 BOL) <p>Pas toe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt • Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben.

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
		<p>Project Combinatietraject Entree – inburgering</p> <p>Het combitraject Entree-Inburgering is een uitbreiding van de bestaande vsv-aanpak. In eerste instantie bereikt het de groep jonge statushouders van 18 jaar of ouder die net niet meekomen in Entree/mbo niveau 2 en dreigen uit te vallen. Voor hen is het traject ontwikkeld waarbij de studenten zowel inburgeren als de Entree-opleiding volgen. Later wordt een aanpak ontwikkeld voor de volgende groepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jonge statushouders die uitgevallen zijn a.g.v. beperkt Nederlands taalniveau/motivatie/leerbaarheid • jonge statushouders van 16/17 jaar die kwalificatieplichtig zijn en nog niet inburgeringsplichtig. <p>In het combitraject entree-inburgering is de klasgrootte aangepast naar 10-15 leerlingen. Er wordt zowel vanuit gemeente als onderwijsbegeleiding ingezet. Het traject zorgt voor meer kans op succes, zowel op niveau 1 als op niveau 2. In het traject wordt gezorgd voor een goede overdracht richting niveau 2.</p> <p>Pas toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC • 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 • Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben.

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
		<p>Project Leerlab 2.0 Verzuim is een indicator van dreigend uitval (vsv). In dit project gaan we de school ombouwen naar een werkplaats waar studenten elke dag van 8.45-15.00 aanwezig zijn. Het project is specifiek gericht op studenten van niveau 2 opleidingen. Er is steeds een vast rooster maar in geval van gaten (die onherroepelijk vallen) werken studenten aan iets waarmee ze iets, immaterieels, verdienen. Daarnaast gaan we de begeleiding intensiveren met als doel om te voorkomen dat studenten achteropraken. Doel is om ervoor te zorgen dat het aanwezigheidspercentage omhooggaat naar 90% en de uitval en vsv moeten in juli 2024 lager zijn dan de in de jaren daarvoor. Daarnaast willen we hier, indien succesvol, ook zorgen voor kennisdeling met andere scholen binnen OGT.</p> <p>Pas toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extra begeleiding in het onderwijs/bpv • Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school • Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. Leerplicht/RMC. <p>Project Klasverkleining naar 14 studenten regulier BBL Een aantal Entree BBL-studenten is jong (18-) en uitgevallen binnen het VO. Deze studenten hebben weinig zitvlees en willen aan het werk. Die ene dag in de klas vindt een aantal van deze studenten al erg moeilijk. Soms is het vasthouden van werk ook nog lastig. Sinds Corona zien we bij deze doelgroep ook een toename van zelfbepalend gedrag. Deze groep maken wij graag kleiner (max 12) zodat we met de andere BBL-groep met 16 studenten op een gemiddelde groepsgrootte van 14 komen. Er is dan meer rust in de groep, meer persoonlijke aandacht en de studenten zijn beter begeleidbaar. Doel: 10% minder vsv bij deze groep.</p> <p>Pas toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen • Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt.

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
		<p>Project Pre-MBO Pre-MBO trajecten die onder de vorige kwaliteitsagenda zijn gestart voorzien in doorstroom vanuit PRO/VSO naar Entree en vanuit Entree en diplomatrajecten op locatie naar niveau 2. De trajecten zijn de afgelopen jaren succesvol geweest: een groot deel van de studenten die deelneemt aan het voortraject, stroomt door naar het diplomatraject. Voortschrijdend inzicht en uitgevoerde evaluatie bij de verschillende Pre-MBO-trajecten laat zien dat de huidige Pre-MBO-trajecten en diplomatrajecten aanpassing behoeven. Dit project heeft betrekking op deze verdere doorontwikkeling.</p> <p>Pas toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen • Extra begeleiding in het onderwijs/bpv • Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school • Eigen maatregel: (her)ontwikkeling van de huidige Pre-MBO-trajecten: er is behoefte aan een breed Pre-MBO-traject waarbij meerdere partijen leerlingen kunnen laten instromen. Er is behoefte aan meer eenduidigheid in de verschillende trajecten. <p>Project Student Centraal 2 Kapstokproject met onder andere de volgende projecten: doorontwikkelen van LOB met extra aandacht voor niveau 2, VR filmpjes ontwikkelen voor beter beroepsbeeld om te zorgen dat studenten meteen komen tot juiste studiekeuze, uitbreiding van testen i.k.v. vroegsignalering, aanschaf en implementatie van methode om ontwikkeling bij te houden.</p> <p>Pas toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
		<p>Project Studentondersteuning Bij Zorg en Welzijn zijn de onderwijsassistenten inmiddels vanuit NPO-middelen voor het tweede jaar werkzaam. Zij ondersteunen bij het leerproces door studievaardigheden aan te leren en AMN testen af te nemen. We zetten dit om naar een project vanuit de KA en gaan dan het effect meten van deze ondersteuning. Daarna kunnen we bepalen of het voor meer scholen relevant is.</p> <p>Pas toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extra begeleiding en ondersteuning in het onderwijs. • Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school. • Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben. • Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. <p>Project Flexibele instroom Entree Ultieme doel: flexibele instroom in niveau 1 en doorstroom naar niveau 2 zonder wachttijd. Starten met onderzoek naar de mogelijkheden om daarna over te gaan op de uitvoering.</p> <p>Pas toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school. • Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak.
<p>Externe samenwerkingspartners IMW, De Kracht, VSO Onderwijscentrum Leijpark, VSO de Bodde, VSO Parcours, Praktijk-college Tilburg, Gemeente Tilburg, Stagebedrijven, Instellingen Sociaal Domein, Prins Heerlijk, Portvolio, Sterk Huis, Expertise-punt LOB, Trainingsbureaus, MindLabs</p>		

1.4 Doelstelling

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.

Analyse-onderdelen

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

VO-MBO

In de instroomcijfers in de dataset zien we een lichte afname op de totale instroom binnen ROC Tilburg. In schooljaar 2019/2020 waren er 1753 instromers, in schooljaar 2020/2021 waren er 1714 instromers en in schooljaar 2021/2022 waren er 1650 instromers. Na verdere selectie is er echter een toename te zien in de instroom bij de sectoren die bijdragen aan maatschappelijke vraagstukken. In schooljaar 2019/2020 waren er 787 instromers, in 2020/2021 waren er 816 instromers en in schooljaar 2021/2022 waren er 1008 instromers in de sectoren met een maatschappelijk vraagstuk.

De sector zorg laat over de laatste 3 schooljaren een constant gemiddelde zien. De instroom bij de sector techniek laat over de laatste 3 schooljaren een toename zien. De toename bij techniek kunnen we niet direct verklaren of onderbouwen, maar we proberen het techniekonderwijs te stimuleren. Dit doen we onder andere door Sterk Techniek Onderwijs, Deltaplan Techniek, het ontdek station 013 en Human Capital.

Het aantal leerlingen vanuit het vo dat in het eerste jaar van de gekozen mbo-opleiding switched binnen het mbo en/of voortijdig het onderwijs verlaat blijft te hoog. De voorbereiding op het studeren in het mbo, het opdoen van ervaringen en meer zicht krijgen op doorstroommogelijkheden komen onvoldoende aan bod binnen het LOB-traject van de vo-scholen. Speciale aandacht vraagt de groep die voortijdig de havo verlaat en aangewezen is op een vervolgstudie binnen het mbo. Nog minder dan vmbo-leerlingen zijn zij geïnformeerd over de mogelijkheden van het mbo, met als gevolg een nog hogere uitval.

Startersresultaat

Het startersresultaat is in zijn totaliteit 82% over de afgelopen drie schooljaren (2019 t/m 2022), dat is dus boven de norm van 80%. Er is een kleine toename bij 2019/2020 en 2020/2021, maar een grotere afname bij 2020/2021 naar 2021/2022. Bekijken we de startersresultaten op de opleidingen met een maatschappelijk vraagstuk dan zien we gemiddeld over dezelfde drie schooljaren een score van 83%. Schooljaar 2019/2020 en 2020/2021 beide 86% en schooljaar 2021/2022 een afname naar 78%.

Onze doelstelling is te voldoen aan de norm van de onderwijsinspectie. Op basis van de toelichting onderwijsresultaten bekostigd mbo van maart '22 zijn de inspectienormen voor het startersresultaat 79% bij niveau 2 opleidingen en 82% bij niveau 3 en 4 opleidingen. Bekijken we de startersresultaten op de verschillende niveaus dan zien we het volgende:

Analyse-onderdelen

Niveau 2 (norm onderwijsinspectie: 79%)

> 2019/2020: 70%, 2020/2021: 66%, 2021/2022: 71%. Bij niveau 2 zitten we alle jaren onder de norm. En dus voldoen we niet aan onze ambitie.

Niveau 3 (norm onderwijsinspectie: 82%)

> 2019/2020: 89%, 2020/2021: 85%, 2021/2022: 77%. Bij niveau 3 zien we een geleidelijke daling, waarbij de laatste meting onder de norm van de onderwijsinspectie is

Niveau 4 (norm onderwijsinspectie: 82%)

> 2019/2020: 87% 2020/2021: 89% 2021/2022: 85%. Bij niveau 4 zitten we op een constant gemiddelde, boven de norm van de onderwijsinspectie.

Bevinding:

We zien dat er gedurende drie schooljaren meer studenten worden opgeleid voor de sectoren die bijdragen aan de maatschappelijke vraagstukken en tekorten op de arbeidsmarkt. De analyse laat zien dat bij de doorlopende leerlijn vo-mbo we meer opleiden voor de werkenden passend bij onze signatuur.

We weten niet of het onvoldoende startersresultaat alleen bij de vo-studenten zit of ook bij de instroom van werkenden. Dit vraagt om een nadere analyse.

MBO-HBO

De overstap van mbo naar hbo wordt als 'groot' ervaren. Onderwijs in het hbo doet een beroep op andere vaardigheden van studenten. Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit ROC Tilburg wordt besproken met regionale afnemende hbo-instellingen. Gezien het feit dat we relatief een groot aandeel van werkenden opleiden in de BBL, hebben we minder doorstroom mbo-hbo.

In overleg met de contactpersonen doorstroom wordt 'de toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in mbo-hbo meegenomen. Op dit moment beschikken niet alle scholen over een duidelijk netwerk. Vaak zijn relaties ad hoc opgebouwd en worden ze slecht onderhouden. Intern zien we ook weinig uitwisseling van ervaringen op het gebied van doorstroomprogramma's.

We kennen de succesfactoren om de doorstroom te bevorderen zoals proefstuderen, keuzedelen (hbo) en samenwerken met examineren.

Het werkveld trekt momenteel hard aan de mbo-studenten. Dat zorgt ervoor dat het voor onze studenten nu minder interessant is om door te stromen. Onze insteek moet vooral zijn dat de studenten die wel doorstromen naar het hbo, daar succesvol en goed voorbereid hun studie starten en vervolgen. Dus geen inzet op een toename van het aantal doorstromers, maar zorgen dat degene die wel doorstromen het beter doen op het hbo.

Succes eerste jaar hbo

Het succes in het eerste jaar hbo is gemiddeld 80% in 2022. Een paar opvallende resultaten zien we bij opleidingen retail management (62%) en pedagogisch werk (65%) in 2022. Bij mediavormgeving en artiesten is het succes in het eerste jaar 100% in 2022.

Analyse-onderdelen

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

Een goede aansluiting tussen opleidingen en onderwijssoorten in het beroepsonderwijs is belangrijk zodat studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen. Onnodige drempels zorgen voor stress en onvrede en soms tot uitval of studiewissel die voorkomen had kunnen worden.

Met de subsidieregeling 'Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom' kunnen samenwerkingsverbanden in het onderwijs aansluitende opleidingsroutes tussen vmbo of havo-mbo-hbo ontwikkelen en uitvoeren. Het moet gaan om mbo- en hbo-opleidingen voor beroepen in sectoren met een tekort aan vakmensen: techniek, woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid en kinderopvang (uit: Nieuwe subsidieregeling versterking aansluiting beroepsonderwijskolom).

We doen als OGT mee met de subsidieaanvraag versterking aansluiting beroepsonderwijskolom.

Indicatoren en ambities

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 onderwijs-arbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant)

Uitgangssituatie (0-meting)

Kwalitatief

1. Voldoen aan norm van de onderwijsinspectie.

We zien dat er gedurende drie schooljaren meer studenten worden opgeleid voor de sectoren die bijdragen aan de maatschappelijke vraagstukken en tekorten op de arbeidsmarkt.

We weten niet of het onvoldoende startersresultaat alleen bij de vo studenten zit of ook bij de instroom van werkenden. Dit vraagt om een nadere analyse.

Indicator

1. Startersresultaat mbo
82% totaliteit schooljaren 2019/2022 (norm is 80) 83% opleidingen maatschappelijk vraagstuk schooljaren 2019/2022.

Niveau 2 (norm onderwijsinspectie: 79%) > 2019/2020: 70%, 2020/2021: 66%, 2021/2022: 71%. Bij niveau 2 zitten we alle jaren onder de norm. En dus voldoen we niet aan onze ambitie.

Niveau 3 (norm onderwijsinspectie: 82%) > 2019/2020: 89%, 2020/2021: 85%, 2021/2022: 77%. Bij niveau 3 zien we een geleidelijke daling, waarbij de laatste meting onder de norm van de onderwijsinspectie is.

Niveau 4 (norm onderwijsinspectie: 82%) > 2019/2020: 87% 2020/2021: 89% 2021/2022: 85%. Bij niveau 4 zitten we op een constant gemiddelde, boven de norm van de onderwijsinspectie.

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)

Kwalitatief

1. Het verbeteren van het startersresultaat vanuit het vo. Dat moet minimaal voldoen aan de norm van de onderwijsinspectie, omdat we de beroepsgerichte route willen versterken voor opleidingen die bijdragen aan het oplossen van de maatschappelijke vraagstukken.

Indicator

Startersresultaat op n2 en n3 voldoen aan de norm van de onderwijsinspectie:

- n2 = 78%
- n3 = 82%

Voor n4 handhaven van de 85%.

Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
	Succes eerste jaar hbo is in 2021 gemiddeld 80%	Geen inzet op een toename van het aantal doorstromers, maar zorgen dat degene die wel doorstromen het beter doen op het hbo	Succes eerste jaar hbo: handhaven op gemiddeld 80%

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho	Pas toe	<p>Project doorlopende leerlijnen mbo-hbo</p> <p>Dit thema is gericht op sterke horizontale + verticale netwerkrelaties die planmatig worden onderhouden. Daarnaast bereiden mbo-opleidingen de student programmatisch voor op de benodigde vaardigheden voor doorstroom. Hierin wordt afstemming gezocht met de afnemende opleidingen. Daarbij is er ook aandacht voor de studenten die via een vavo-opleiding doorstromen naar het hbo.</p>
Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	Pas toe	<p>Project Doorlopende leerlijnen vo - mbo + programma Havisten.</p> <p>Betrokkenheid in het LOB-traject van de vo-scholen door in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lj 2 vo: voorlichting te geven over het studeren in het mbo • Lj 3 vo: leerlingen naar het mbo te laten komen naar opleidingen van hun keuze om te ervaren wat mbo-onderwijs inhoudt • Lj 4 vo: leerlingen die zich hebben aangemeld voor een mbo-opleiding komen proefstuderen om te ervaren of de juiste keuze gemaakt is • Havisten krijgen een apart oriënterend traject aangeboden zodat zij een meer weloverwogen keuze maken en de mbo-middels maatwerk beter kan aansluiten op de mogelijkheden van de toekomstige student.
Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren	Pas toe	<p>Project Doorlopende leerlijnen mbo - hbo</p> <p>Zie maatregel 'maken van een opleidingsanalyse'.</p> <p>Project Doorlopende leerlijnen vo - mbo + programma Havisten</p> <p>Zie maatregel 'met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs'.</p>
<p>Externe samenwerkingspartners</p> <p>Hbo-scholen: in het bijzonder Avans en Fontys, alle vo-scholen in ons werkgebied</p>		

1.5 Doelstelling

Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.

Analyse-onderdelen

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

Algemeen

In Nederland is ongeveer 12% van de bevolking laaggeletterd. In Tilburg is ongeveer 13% van de bevolking laaggeletterd. In Tilburg is een hoger percentage dan gemiddeld (13% vs 11%) van de jongeren < 30 jaar laaggeletterd. Ook is het aandeel laaggeletterden migranten 30+ met partner hoger dan gemiddeld (34% vs 31%) (bron: <https://gelettertheidinzicht.nl/>). Binnen onderwijsgroep Tilburg richten we ons op deze specifieke doelgroepen.

'Om ervoor te zorgen dat studenten mbo minimaal met een startkwalificatie de arbeidsmarkt kunnen betreden, is het van belang dat er extra aandacht besteed wordt aan taal. Gezien de grote diversiteit in achtergrond en in beheersing van het Nederlands van deze mbo studenten is het belangrijk dat die extra aandacht op maat wordt aangeboden. Aan het ROC de opdracht om waar nodig de 'hobbel' naar een startkwalificatie weg te nemen en het pad voor de studenten te effenen. De expertise hiervoor is in veel gevallen in huis.' (bron: Het belang van een startkwalificatie en de hobbel: taal MSc. Mieke de Haan MLD & Prof. Dr. Maurice de Greef)

Het begint al vroeg:

De leesprestaties van tienjarigen gaan achteruit. In het internationale leesvaardigheid onderzoek PIRLS is hun gemiddelde score in 2021 ten opzichte van 2016 met achttien punten gedaald, naar 527 punten. Het verschil met voorgaande metingen is significant en dus 'betekenisvol'. Dit betekent dat Nederlandse tienjarigen minder vaardig zijn geworden in lezen. (bron: PIRLS (expertisecentrumnederlands.nl))

In de Staat van het Onderwijs (2019) waarschuwt de inspectie voor de gebrekkige taalbeheersing van mbo-studenten:

"(...) omdat slechts 65 procent van de werkgevers de recent afgestudeerde mbo'ers goed tot zeer goed beoordeelt op taal- (en reken)vaardigheden. Aandacht voor de taalontwikkeling is dus cruciaal."

Het PISA-onderzoek (Gubbels e.a., 2019) en het OESO-rapport (2019) laten eenzelfde beeld zien. OESO beschouwt 24 procent van de Nederlandse 15-jarigen als dermate laaggeletterd dat zij niet voldoende kunnen meekomen in de maatschappij (OECD, 2019b). Veertig tot vijftig procent van hen stroomt door naar het mbo. De Onderwijsraad en de Raad voor Cultuur stellen in hun rapport LEES! (2019) dat 37 procent van de mbo 2-leerlingen en 11 procent van de mbo 3-leerlingen niet het basisoniveau taalvaardigheid beheerst om volwaardig te kunnen deelnemen aan de maatschappij.

Analyse-onderdelen

Instream educatie en inburgering, entree (niveau 1 MBO) en schakelcollege

We zien de instroom bij programma's op het gebied van educatie en inburgering steeds groter worden.

	<i>Educatie & inburgering</i>	<i>Entree</i>	<i>Schakelcollege</i>
Inschrijvingen 2020	878	289	
Inschrijvingen 2021	1069	291	
Inschrijvingen 2022	1318	311	459
Inschrijvingen 2023	nmb*	340 (peildatum 09-2023)	520 (indicatie)

* *Nog niet bekend ten tijde van het opstellen van de kwaliteitsagenda*

35% van de inschrijvingen bij Entree zijn NT2 gerelateerd (indicatie).

Dit kan in verband gebracht worden met de verhoogde instroom asielzoekers over de laatste jaren, wat de druk op het onderwijs verhoogt.

Noodzaak vanuit bedrijfsleven

Vorig jaar kwamen 106.000 EU-migranten en 125.000 migranten van buiten de EU naar Nederland. Van dat aantal vormden migranten met een Poolse migratieachtergrond de grootste groep (24.877). De overige grotere groepen bestonden uit migranten uit de voormalige Sovjet-Unie (12.460), Syrië (11.631), Duitsland (11.214), Roemenië (11.053) en Turkije (10.593) (Bron: CBS statline).

Migratieachtergrond 2021 Bron: bewerking op basis van CBS statline immigratie naar migratieachtergrond (niet nationaliteit).

Polen

De grootste groep arbeidsmigranten komt uit Polen. Gemiddeld één op de twee EU-migranten en één op de drie migranten van buiten de EU vertrekken binnen drie jaar (CBS). Maar zoals het SCP-rapport uit 2018 aantoonde wil een ruime meerderheid van de Polen langer in Nederland verblijven en hier bouwen aan een toekomst. Vooral de groep van 25-35 jarigen wil zich verder ontwikkelen wat werk en opleiding betreft en ook hun gezinsleven opbouwen. Maar krijgen ze wel kansen geboden? Als je de Nederlandse taal niet machtig bent is het lastig om ander werk te vinden en bemoeilijkt het je om je weg te vinden in de maatschappij. Maar ook vice versa is er een probleem. De maatschappij kan moeilijk met de migrant communiceren met alle gevolgen van dien. De arbeidsmigranten mogen dan wel werk hebben maar ze hebben moeite met integreren en verworden dan tot een soort tweederangsburgers. Dat is onwenselijk en het is dan ook niet voor niets dat er een aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten is ingesteld.

Het is volgens de adviesraad migratie een gemiste kans dat de Wet inburgering geen aandacht besteedt aan deze migranten.

(bron: Wist u dat? Feiten en cijfers over Migratie en Gemeenten (deel 3) | Nieuwsbericht | Adviesraad Migratie)

Analyse-onderdelen

B. Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep.

Een voorbeeld van een best practice is het project Taal en werk. Dit project is een lopend project onder de huidige KA en wordt voortgezet in de nieuwe KA. Taal + Werk is een uniek aanbod met taal, vaktaal, stage en coaching. Taal + Werk (Techniek, Zorg en Horeca), het verbetert het kennisniveau van de Nederlandse taal van laaggeletterde anderstaligen en leidt tot voldoende zelfredzaamheid, leer- en werkfitheid.

Andere voorbeelden zijn:

1. Voor aansluiting met laaggeletterden zijn de volgende cursussen ontwikkeld;
 - Heldere taal (het aanbieden van schriftelijke en mondelinge taal op B1 niveau)
 - Herkennen en doorverwijzen (hoe herken je laaggeletterdheid en weet je waar je deze mensen naar toe door kan verwijzen)
2. Er is een samenwerking met het taalnetwerk Midden Brabant
3. We bieden de onderwijroute en BI route aan

C. Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

Op dit moment hebben we de mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt onvoldoende in beeld. Het is de bedoeling dat we dit op termijn wel in beeld gaan krijgen. We hebben de onderwijroute en BI route sinds vorig jaar december. Het is belangrijk om vanuit deze routes de doorstroom te gaan monitoren. Dit is nu nog niet vormgegeven, maar wordt opgezet met doorstroompartners binnen OGT.

Indicatoren en ambities

Geen indicatoren en ambities vanuit de regeling.

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief	Pas toe	<p>Aanvraag Groeifonds</p> <p>LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden: er zijn op dit moment twee pilots in Nederland, in Eindhoven en Twente. Als deze pilots succesvol zijn dan volgt er een uitrol. Regiehouder gemeente Tilburg heeft de aanvraag bij het Groeifonds gedaan. We zijn in gesprek met Gemeente Tilburg om bij de verbreding van de pilots mee te doen.</p>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>Eigen maatregelen: In de aanpak om de laaggeletterdheid in de maatschappij tegen te gaan, heeft Onderwijsgroep Tilburg een passend onderwijsaanbod voor jonge en oudere laaggeletterden, mensen met en zonder werk, met en zonder migratieachtergrond</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project Taal en werk Taal + Werk is een uniek aanbod met taal, vaktaal, stage en coaching. De laatste groep Perspectief Op Werk loopt door in 2024. Taal + Werk verbetert het kennisniveau van de Nederlandse taal van laaggeletterde anderstaligen en leidt tot voldoende zelfredzaamheid, leer- en werkfitheid. Er zijn zes door Perspectief op Werk gesubsidieerde (PoW) Taal + Werk trajecten gestart om personen werk- en branchefit te maken. In deze trajecten wordt een combinatie gemaakt van het (in drie dagdelen per week in 15/20 weken) aanleren van (vak)taal, digitale- en werknemers-vaardigheden met een werkstage. Een coach leidt de deelnemer toe naar een stage en begeleidt hem/haar gedurende de stage. Het betreft een niet-diplomagericht traject dat gericht is op persoonlijke ontwikkeling van de kandidaat. Het streven is de kandidaat toe te leiden naar (basis)werk in een van de kans sectoren en/of een mbo-opleiding. Het traject richt zich op de sectoren Zorg, Logistiek, Techniek en Horeca. Dezelfde vraag en de doelgroepen blijven ook in de toekomst bestaan. Continuïteit is essentieel om de opgedane kennis, ervaring en vaart vast te houden. Als we een tijd geen aanbod hebben, haken alle partijen af. Als de PoW subsidie ophoudt, moet het aanbod in stand gehouden worden. We ontwikkelen momenteel een route naar Entree voor volwassenen. Taal + Werk dient gekoppeld en gecombineerd te kunnen worden met inburgering. We streven naar een duurzame route in de menukaart van Gemeente Tilburg met structurele middelen. We proberen in de uitvoering van de verschillende taalprojecten uit doelstelling 1.5 en doelstelling 3.1 verbinding te zoeken. Beide doelstellingen zijn gericht op de Nederlandse taal en we vinden het belangrijk dat we van daaruit het totaal plaatje naar kijken.</p>
<p>Externe samenwerkingspartners Gemeente Tilburg, Inburgering Leerwerk-loket, Rangeerterrein, WSP, Transvorm, Refugee-team, werkgevers uit de regio</p>		

4.2 Versterken van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

Prioriteit 2 Het verbeteren van de aansluiting onderwijs–arbeidsmarkt

Analyse en nulmeting op basis van de indicatoren op het niveau van de prioriteit

Als we de selectie maken op de opleidingen die relevant zijn voor de maatschappelijke opgaven in het onderwijs, de zorg, de bouw, klimaat en energie, veiligheid en kinderopvang zien we dat we in 2020/2021, 1732 gediplomeerden en in 2021/2022, 1727 gediplomeerden hebben. Dit in vergelijking met het aantal vacatures in het vierde kwartaal van 2022 voor de genoemde sectoren van ongeveer 4.000 in Midden-Brabant (www.arbeidsmarktinzicht.nl). Het totaal aantal gediplomeerden in 2012/2022 (3.817) is onvoldoende om de vacatures in de genoemde sectoren in te vullen. De instroom in de genoemde sectoren was in 2020/2021 1.834 en in 2021/2022 1.959. Als we kijken naar UWV-cijfers en de arbeidsmarktprognoses dan zien we een toenemende krapte op de hele arbeidsmarkt voor alle sectoren, m.u.v. industrie en financiële dienstverlening, dit ten gevolge van digitalisering en automatisering. Het aantal gediplomeerden is niet voldoende om te voorzien in de vraag. Het aantal jongeren is niet voldoende om te voorzien in alle vacatures. Het tekort aan medewerkers en de inflatie remmen de economische groei wat af. De krapte is structureel. Het aantal (bekostigde) studenten in de opleidingen behorende bij de maatschappelijke opgaven is de afgelopen drie jaar gestegen van 5.041 in schooljaar 20/21 studenten in totaal naar 5.134 in schooljaar 21/22 en 5.173 in schooljaar 22/23. Tot schooljaar 21/22 zien we zowel in de BOL als in de BBL een toename van het aantal studenten. In schooljaar 22/23 zien we enkel een stijging van de BBL en een daling van de BOL (bron: Eduarte). De verwachting is dat de daling van het aantal BOL-studenten doorzet gezien demografische ontwikkelingen. Als we een vergelijk maken met het totaal aantal studenten (in alle opleidingen) dan daalt deze. In 20/21 was het totaal aantal studenten 11.153, in 21/22 10.625 en in 22/23 10.504. De uitstroom is groter dan de instroom. De verhouding van het aantal studenten in de opleidingen voor de tekortsectoren ten opzichte van de overige opleidingen is de afgelopen 3 jaar gestegen van 45% naar 49%. Als we kijken naar de mate waarin gediplomeerden voor 12 uur of meer werken in de richting of verwant waarvoor ze opgeleid zijn dan zien we een range van 27% voor ICT Support tot 94% bij doktersassistent. Na ICT-support volgt timmeren met 53%.

Beoogd resultaat in 2027

1. Vergroten van de instroom binnen deze opleidingen gericht op de maatschappelijke opgaven (zie bijlagen).
2. Verhogen percentages naar minimaal 70% nog werkzaam in de richting of verwant waarvoor ze opgeleid zijn.

Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
1. Er zijn 4.000 vacatures voor de maatschappelijke opgaven in het onderwijs, de zorg, de bouw, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en ICT. Al zouden alle instromers kiezen voor een opleiding behorende bij de maatschappelijke opgaven, dan nog is er een tekort. 1 op de 2 studenten kiest inmiddels al een opleiding behorende bij de maatschappelijke opgaven en daarmee zijn we hofleverancier in de regio.	1. Een groot % van de studenten (49%) die bij ons instromen kiest een opleiding gericht op maatschappelijke opgaven.	1. Vergroten van de instroom binnen deze opleidingen gericht op de maatschappelijke opgaven.	1. 50% van de studenten die bij ons instromen kiest een opleiding gericht op maatschappelijke opgaven Zie bijlage 1 voor een lijst met opleidingen die bijdragen aan de maatschappelijke opgave.
	2. Als we kijken naar de mate waarin gediplomeerden voor 12 uur of meer werken in de richting of verwant waarvoor ze opgeleid zijn dan zien we een range van 27% voor ICT Support tot 94% bij doktersassistent. Na ICT-support volgt timmeren met 43%		2. Verhogen percentages (alle betreffende opleidingen) naar minimaal 70% nog werkzaam in de richting of verwant waarvoor ze opgeleid zijn

2.1 Doelstelling

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

Analyse-onderdelen

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

Doelmatigheid van het opleidingsaanbod benaderen we zowel kwantitatief als kwalitatief in de analyse. ROC Tilburg kent een breed en toegankelijk opleidingsaanbod van Entree tot en met niveau 4. Met uitzondering van BOL-opleidingen gericht op Horeca en Toerisme daar de Rooi Pannen deze opleidingen aanbiedt. Het opleidingsaanbod (kwalitatief en kwantitatief) komt tot stand in overleg met het werkveld, in overleg met de human capital tafels van de speerpunt sectoren van Midpoint Brabant, binnen de Zorgacademie en binnen Kennispact Brabant (bestuurlijk en de werkgroep kansrijk opleiden). Het voornemen tot het starten en of stoppen van opleidingen wordt hier besproken en er komt onderzoek naar opleidingen met kleine volumes en of beperkte aansluiting op de arbeidsmarkt. De bestaande werkwijze wordt aangepast aan "kansrijk opleiden".

De niveau 1 en 2 opleidingen zijn gericht op onze maatschappelijk opdracht en niet gericht op enkel arbeidsmarktperspectief. Door het inrichten van een school met daarin niveau 2 opleidingen binnen de zakelijke dienstverlening met de mogelijkheid tot dubbelkwalificering maken we de aansluiting met het werkveld beter door studenten breder op te leiden en de keuze voor een opleiding met een jaar uit te stellen. Binnen diverse contexten kunnen ze ervaring opdoen. Voor niveau 3 en 4 zijn de opleidingen meer toegespitst op de arbeidsmarkt. Bij entree en niveau 2 blijft de aansluiting op de arbeidsmarkt achter op de grenswaarde van 70%.

Het totaal aantal inschrijvingen in de opleidingen gericht op de maatschappelijke opgaven is gestegen van 1834 (2021/2022) naar 1959 (2022/2023). Het aandeel switchers hierin is gedaald van 512 naar 462. Het totaal aantal switchers binnen alle opleidingen is gestegen van 1291 (2021/2022) naar 1326 (2022/2023). Het aandeel switchers wat kiest voor beroepen die opleiden voor de maatschappelijke opgaven is in 2021/2022 lager dan in 2022/2023. De inzet van ROC Tilburg is dat potentiële studenten direct een goede keuze maken voor een vervolgopleiding op het mbo. Switchen an sich, mits soepel en zonder dat het vsv verhoogt, zien wij niet als een bezwaar. Zie bijlage voor de verbijzondering per BC-code.

Analyse-onderdelen

B. De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen.

Op dit moment wordt er nog onvoldoende aan de voorkant gekeken of de student geplaatst is in de juiste opleiding. Vanaf augustus 2023 is dit goed ingeregeld in het proces. Voordat de student wordt ingeschreven vindt er indien nodig een studiekeuzegesprek plaats. Als blijkt gedurende de opleiding dat een student verkeerd gekozen heeft, dan begeleidt de opleiding de student bij het onderzoeken naar wat een passendere opleiding is door gesprekken en door het organiseren van een meeloopprogramma bij de opleiding van keuze. Hierdoor kan de student toetsen of de opleiding passend is. Daarnaast kan, indien nodig, de studiekeuzeadviseur van STAP013 ingezet worden voor advies en/of een beroepskeuzetest en momenteel is er nog een intensiever kort Switch traject vanuit vsv-middelen.

Over het algemeen wordt LOB op dit moment nog als een apart vak aangeboden en is het loopbaangesprek een apart gesprek (naast de studieloopbaangesprekken). Om te zorgen dat LOB meer betekenis krijgt voor de student is het van belang dat de studieloopbaangesprekken ontwikkelingsgericht gaan worden. Dit vergroot tevens de wendbaarheid van de student wat nodig is om tijdens én na de opleiding steeds de goede (studie)loopbaankeuzes te maken.

Een integrale aanpak voor LOB, burgerschap en begeleiden is daarbij voorwaardelijk (conform OGT-visie begeleiden en ondersteunen).

33,9% van de studenten die de JOB hebben ingevuld zijn positief over de wijze waarop ze geholpen zijn bij het maken van een keuze tussen werken of doorstuderen. De gemiddelde score was 3,1 in 2022, dat is 0,1 punt hoger dan in 2020. De tevredenheid van de BOL-studenten is gelijk gebleven en de tevredenheid van de BBL-studenten is gestegen. De laagste score binnen de scholen is een 2,7 en de hoogste een 3,9. Het ontbreekt aan inzicht waarom de range zo groot is. Het biedt intern wel kansen om van elkaar te leren (wat doet de opleiding die 3,9 scoort anders dan de opleiding die een 2,7 behaalt). Lean-instrumenten zijn hierbij helpend.

C. Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen.

Bedrijven en instellingen zijn betrokken bij de voorlichting op de open dagen en inloopavonden. Andere voorbeelden van betrokkenheid zijn: Dag van de Techniek, Techniekpact, bijeenkomst toekomst techniek talent voor 3152 scholieren, 21 scholen uit de regio en 57 bedrijven. De leerlingen konden zich breed oriënteren i.v.m. de profielkeuze. Tien verschillende thema's en beroepsgroepen: Automotive, Mechatronica, Luchtvaart, Bouw, Installatie- & elektrotechniek, Transport & logistiek, Procestechiek, Metaal, Groen en Creatief, Onderwijs en kinderopvangorganisaties.

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

Er is op dit moment nog een apart "kort switch traject" voor uitvallers gedurende het schooljaar (vanuit regionale vsv-middelen). Intern switchen gedurende de opleiding is in de praktijk vaak nog lastig doordat scholen hier wisselend mee om gaan. Scholen zijn over het algemeen van mening dat tussentijds instromen gezien het programma niet haalbaar is. We starten ook met een project flexibele instroom Entree (1.2).

Indicatoren en ambities

1. 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)
2. Instroom 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)

Uitgangssituatie (0-meting)

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)

Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
<p>1. Dit is op dit moment niet uitgesplitst naar opleidingsniveau in de JOB. Wel kan er iets gezegd worden over de tevredenheid over onderwijs en begeleiding. Hierover hebben we in de analyse het volgende aangegeven: "Uit de JOB blijkt dat de tevredenheid van studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding voor alle OGT-opleidingen in 2020 3,3 is en voor 2022 3,5. Voor niveau 4 opleidingen geeft dit een vergelijkbaar beeld. BOL en BBL scores vergelijkbaar (BOL3,5 en BBL 3,4). De score laat een lichte stijging zien en toont aan dat de studenten niveau 2 voldoende tevreden zijn. De tevredenheid van studenten met een ondersteuningsbehoefte over onderwijs en begeleiden valt op dit moment niet uit de JOB te halen, omdat deze anoniem is"</p>	<p>1. Tevredenheid studenten. 33,9 % van de studenten die de JOB invult is positief over de hulp die ze gekregen hebben bij het maken van een keuze na de opleiding voor werken of leren</p>	<p>1. Tot op heden hebben wij als OGT gewerkt met een cijfer voor tevredenheid (3,5 in 2022). Op instellingsniveau is dit omgerekend naar een %. In paragraaf 3.2 hebben we bij de zwakte al aangegeven dat het ons niet goed lukt om de tevredenheid snel te laten stijgen. Daarom een voorzichtige ambitie.</p>	<p>2. Tevredenheid studenten 35% van de studenten die de JOB invult is positief over de hulp die ze gekregen hebben bij het maken van een keuze na de opleiding voor werken of leren</p>

Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
2A. Het totaal aantal inschrijvingen in de opleidingen gericht op de maatschappelijke opgaven is gestegen van 1834 (2021/2022) naar 1959 (2022/2023)	2A. In 2022/2023 zijn 1959 studenten ingeschreven in opleidingen gericht op de maatschappelijke opgaven. 49% van de studenten stroomt in een beroepsopleidingen gericht op maatschappelijke opgaven		2A. 50% instroom studenten in beroepsopleidingen is gericht op maatschappelijke opgaven
2B. 462 van de 1326 switchers in 2022-2023 (34,8%) kiest voor een opleiding behorende bij de maatschappelijke uitdagingen. Het aandeel switchers binnen het totaal van switchers dat kiest voor een opleiding passend bij de maatschappelijke opgave is gedaald ten opzichte van 2021-2022	2B. 462 studenten (34,8%) switchen ten behoeve van de opleidingen behorende bij de maatschappelijke uitdagingen		2B. Het aandeel switchers binnen het totaal van switchers dat kiest voor een opleiding passend bij de maatschappelijke opgave groeit (> 34,8%)

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>1. Verplicht: Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project LOB – ontwikkeling van de student</p> <p>De studieloopbaangesprekken zijn nog onvoldoende ontwikkelgericht en nog te weinig gericht op het maken van goede (loopbaan) keuzes gedurende de opleiding en voor het vervolg richting vervolgopleiding. Dit gebeurt nu veelal in aparte loopbaangesprekken en aparte loopbaanlessen. Om te zorgen dat de begeleiding meer betekenis voor de student krijgt is verder ontwikkelen van LOB nodig door: LOB te integreren in de studieloopbaangesprekken, maatwerkopdrachten voor LOB en LOB te verbinden aan (praktijk) vakken.</p> <p>Hiervoor is scholing, coaching van onderwijsteams en ontwikkeling van LOB-opdrachten nodig: maatwerk en verbinden aan (praktijk)vakken en met extra aandacht voor Entree en niveau 2 (en ZW en Techniek).</p>
<p>2. Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project Werkvloerleren 2.0</p> <p>Lessen volgen in de klas en een goed beeld krijgen van het beroep is voor veel Entree studenten lastig. Werkvloerleren, leren op de werkplek met job coaching, helpt daarbij. In schooljaar 2020-2021 is er ondanks Corona een mooie pilot gedraaid in het profiel Logistiek. We onderzoeken hoe we de goede dingen kunnen verbinden aan regulier onderwijs door te leren van het eerste project. We willen inspiratie opdoen van best practices in leren op de werkvloer en samenwerken met bedrijven.</p> <p>Project Z-route van de inburgering</p> <p>De School voor Educatie en Inburgering verzorgt momenteel de onderwijsroute en de BI route. De school heeft de vraag gekregen om in onderaannemerschap de Z-route uit te gaan voeren. De deelnemers aan de Z-route zijn laaggeletterde anderstaligen zonder startkwalificatie die inburgeringsplichtig zijn. De Z-route verbetert het kennisniveau van de Nederlandse taal van laaggeletterde anderstaligen en leidt tot voldoende zelfredzaamheid, leer- en werkfitheid. We willen de Z-route ontwikkelen en vormgeven binnen onze afdeling Inburgering.</p>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>2. Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project Doorstroom coördinatie Voor de webgroepen educatie, webgroepen NT2, hoger opgeleiden en inburgeraars geldt dat er behoefte is aan meer informatie over en ondersteuning bij doorstroom naar werk, vrijwilligerswerk of opleiding. Hiervoor zijn we gestart met doorstroomcoördinatoren die voorlichting geven in de groepen, op verzoek gesprekken voeren met deelnemers over hun mogelijkheden en LOB-programma's op maat gaan ontwikkelen voor deze volwassen doelgroepen. We willen bepalen of dit voor meer opleidingen zinvol is en hoe te verduurzamen.</p>
<p>3. Deelname aan het experiment van een domein overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt</p>	<p>Pas toe</p>	<p>We gaan als OGT hieraan deelnemen. Door een extra voortraject/schakeljaar met maatwerk per locatie kan er beter ingespeeld worden op specifieke doelgroepen waar extra aandacht voor nodig is (keuzeproblematiek, gedragsproblematiek, autisme, taal).</p>
<p>4. Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project een veilige landing op de juiste plek vo-mbo Voor een goede start op het mbo vindt regionale afstemming plaats met vo over lob-activiteiten. In 23/24 komen 2^e,3^e en 4^e jaars leerlingen van vo-scholen lob-activiteiten op het mbo volgen (boeienbinden-behouden) (naast de reguliere voorlichtingsactiviteiten). Hierdoor kan de vo-leerling een betere keuze maken, een goed beeld krijgen van het mbo en het beroep en ook al vertrouwd raken met het mbo. Het bedrijfsleven zal hierbij betrokken gaan worden. De uitvoering start in 23/24 met 7 vo-scholen en het doel is om dit in 24/25 uit te bouwen op inhoud en naar alle vo-scholen in Tilburg e.o. voor alle domeinen.</p>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
5. Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	Pas toe	<p>Binnen Kennispact Brabant en het Brabantsbestuurders overleg zijn procedures afgesproken over hoe om te gaan met het voornemen van te starten en te beëindigen opleidingen. Ook doet de werkgroep macrodoelmatigheid proactief onderzoek naar opleidingen in Brabant waarvan de aansluiting met het werkveld scheef is en/of het aantal studenten klein is. Hierover brengen zij een advies uit aan de bestuurders. De overeengekomen procedures moeten nog worden uitgelijnd met "Kansrijk Opleiden". Hiertoe maakt de werkgroep een regionale vertaling van de sectorplannen die nu in de maak zijn. Ook passen wij ons reeds ontwikkelde "beoordelingskader" aan voor bestaande opleidingen. Dit in lijn met de bedoeling van "Kansrijk Opleiden". Het effect hiervan is dat er een dekkend, toegankelijk en kansrijk opleidingsaanbod is in Brabant.</p>

2.2 Doelstelling

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

Analyse-onderdelen

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

De frequentie waarmee een begeleider vanuit school in het kader van begeleiding het BPV-leerbedrijf bezoekt, wordt vooraf vastgesteld door de betreffende school, daarbij in overweging nemend eventuele wensen uit de beroepspraktijk. De begeleiding en de beoordeling van de student worden dan besproken. Afspraken hierover zijn opgenomen in het **Opleidings- en ExamenReglement** en de school is verantwoordelijk voor de communicatie hierover richting het leerbedrijf.

Beoordelingsgesprekken met betrekking tot het functioneren in de beroepspraktijk vinden bij voorkeur plaats in aanwezigheid van de student, de BPV-begeleider vanuit school en de praktijkopleider vanuit het leerbedrijf. Indien een onvoldoende dreigt, informeert het leerbedrijf de school en vindt er een gesprek plaats. Het leerbedrijf heeft over het algemeen een adviserende rol en de school beoordeelt.

We sturen als organisatie op dit moment bij de begeleiding op twee kpi's: het eerste BPV begeleidingsbezoek/contactmoment vindt plaats binnen 10 weken na de start van de BPV en elke 20 weken vindt er een BPV-begeleidingsbezoek plaats. Voor de langere termijn volgen we het advies uit het stagepact om drie contactmomenten te faciliteren. We zijn als organisatie aan het onderzoeken hoe we dit vorm gaan geven.

Bovenstaande afspraken resulteerde in de score van JOB 2022 waarbij 33,8% van de studenten BOL positief is over de begeleiding van de school tijdens de BPV/ stage. Over de begeleiding van het leerbedrijf is 62,8% positief. Van de BBL-studenten geeft 67,1% van de studenten aan dat ze positief zijn over de begeleiding van het leerbedrijf.

Het voorkomen van discriminatie maakt deel uit van ons **integraal veiligheidsbeleid**. Dit veiligheidsbeleid ligt nadrukkelijk in het verlengde van de visie van OGT inzake gedrag en veiligheid: "OGT bevordert dat haar scholen zorgdragen voor een veilig en ordelijk leer- en werkklimaat en draagt bij aan het vormen van een hechte gemeenschap". Het leer- en werkklimaat wordt positief benaderd, en is v.w.b. veiligheid gericht op het stimuleren en ontwikkelen van gewenst gedrag en niet uitsluitend op het begrenzen van ongewenst gedrag.

Analyse-onderdelen

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

Om de basiskwaliteit in de BPV te borgen, werken we met een **handboek BPV**. In dit handboek staan duidelijke afspraken en richtlijnen rondom de BPV.

Het verbetereteam BPV van de onderwijsgroep vertaalt landelijke ontwikkelingen naar beleid en past hierop het handboek aan. Daarnaast heeft elke school een BPV-coördinator die toeziet op de uitvoering van het handboek en borging van de kwaliteit in de school. Het verbetereteam heeft nauw contact met de coördinatoren, adviseert en stuurt op de kpi's.

Onze onderwijsprofessionals zijn bekend met en bekwaam in hoe te handelen als er sprake is van ongewenst gedrag tijdens de stage (Niet alleen discriminatie, maar ook bij pesten, agressie of seksuele intimidatie). Indien er sprake is van discriminatie of ander ongewenst gedrag binnen de BPV dan is er een korte lijn met de BPV-begeleider van de student waarna de BPV-begeleider handelt naargelang de situatie. Hierbij is er een algemeen meldingssysteem ingericht voor incidenten die ook geldt tijdens de BPV.

C. Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie

Krijgt een student te maken met stagediscriminatie, dan kan hij direct zelf een melding maken via een meldknop van Stap013 op de Sharepointpagina.

Ook kan een student naar een vertrouwenspersoon gaan.

Tevens kan er via dezelfde meldknop (Toegankelijke Faciliteit) ook een klacht worden ingediend via de klachtenprocedure. Deze klacht wordt dan behandeld door de Klachtencommissie ongewenst gedrag.

Analyse-onderdelen

D. Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden.

Studenten kunnen altijd terecht bij een vertrouwenspersoon voor studenten. Op elke locatie is er een vertrouwenspersoon voor studenten aanwezig. Hiernaast zijn er twee externe vertrouwenspersonen beschikbaar. In de regeling vertrouwenspersonen is de werkwijze beschreven met als bijlage de klachtenprocedure ongewenst gedrag en er zijn handelingsprotocollen waarin staat beschreven hoe er gehandeld wordt.

Er is ook een professionaliseringsprogramma voor de vertrouwenspersonen die start met een basistraining, overlegvormen en een jaarlijkse herhalingstraining. Regionale samenwerking gebeurt enerzijds vanuit het bureau van de externe vertrouwenspersoon en anderzijds wordt er samengewerkt met Gemeente Tilburg, Politie en hulpverleningsinstanties (het convenant Veilige School)

De afgelopen 5 jaar zijn er geen meldingen bekend m.b.t. stagediscriminatie. Wel zijn er een paar incidenten gemeld binnen BPV die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag. We zijn er wel alert op dat het ook kan betekenen dat er wel stagediscriminatie of grensoverschrijdend gedrag kan zijn, maar dat het niet gemeld wordt.

E. Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling.

We sturen als organisatie bij de begeleiding op twee kpi's: het eerste BPV begeleidingsbezoek/contactmoment vindt plaats binnen 10 weken na de start van de BPV en elke 20 weken vindt er een BPV-begeleidingsbezoek plaats.

Bovenstaande afspraken resulteerde in de score van JOB 2022 waarbij 33,8% van de studenten BOL positief is over de begeleiding van de school tijdens de BPV/stage. Over de begeleiding van het leerbedrijf is 62,8% positief. Van de BBL-studenten geeft 67,1% van de studenten aan dat ze positief zijn over de begeleiding van het leerbedrijf.

Indicatoren en ambities

1. Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg)
2. Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau)

Uitgangssituatie (0-meting)

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)

Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
1. Op dit moment geeft maar 33% van de BOL-studenten aan tevreden te zijn over de begeleiding door school. We willen in overleg met de CSR onderzoeken waarom dit percentage zo laag is. Op basis van de opgedane inzichten kunnen we dan een actieplan formuleren	1. Tevredenheid begeleiding: <ul style="list-style-type: none"> • 33% BOL-studenten tevreden begeleiding door school • 62% BOL-studenten tevreden begeleiding door leerbedrijf • 67% BBL-studenten tevreden begeleiding door leerbedrijf 	1. Actiepunten formuleren naar aanleiding van uitkomsten onderzoek en effectmeting van bijdrage projecten aan tevredenheid studenten over de begeleiding. Blijvend op de agenda van de CSR en de studentenpanels	1. Tevredenheid begeleiding: <ul style="list-style-type: none"> • 40% studenten BOL-studenten tevreden begeleiding door school • 62% (handhaven) BOL-studenten tevreden begeleiding door leerbedrijf • 67% (handhaven) BBL-studenten tevreden begeleiding door leerbedrijf

Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
2. De afgelopen 5 jaar zijn er geen meldingen bekend m.b.t. stagediscriminatie. Wel zijn er een paar incidenten gemeld binnen BPV die te maken hebben met (niet-) grensoverschrijdend gedrag	2. 0 meldingen op de instelling voor stagediscriminatie (instellingsniveau)	2. Handelen conform Stagepact We realiseren ons dat bewustwording kan zorgen voor meer meldingen. Desondanks is de ambitie om 0 meldingen te hebben op instellingsniveau.	2. We gaan hier voor handhaving: 0 meldingen stagediscriminatie op instellingsniveau

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p><i>Verplicht:</i></p> <p>1. Professionalisering stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan. Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze binnen en buiten de instelling stagediscriminatie kunnen melden.</p>	<p>Leg uit</p>	<p>Op dit moment hebben we vier keer per jaar een scholingsmoment voor de docenten waarin de stage centraal staat. Als thema willen we stagediscriminatie toevoegen.</p> <p>Zoals in de analyse bij onderdeel C is beschreven, hebben we het melden van stagediscriminatie georganiseerd. We vinden het belangrijk dat het bij studenten nog meer onder de aandacht wordt gebracht, dus betere communicatie staat hoog op de agenda. Het moet ook een duidelijke plek krijgen tijdens de LOB-lessen, daar kunnen we een belangrijke link leggen naar dit thema.</p>
<p>2. Goede link tussen LOB/ arbeidsmarkt-voorbereiding en stages</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project Gelijke kansen in de BPV</p> <ul style="list-style-type: none"> • Knelpunten van het matchingsproces per school in kaart brengen en daarna aansluiten bij de inbedding in het programma • Link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages
<p>3. Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project Gelijke kansen in de BPV</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken hoe groot het probleem rondom stagediscriminatie is (op dit moment hebben we 0 meldingen; betekent het dat er ook echt geen stagediscriminatie is?) • Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolging van meldingen van stagediscriminatie • Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan het S-BB • Stagematching bij eerste stage in jaar 1

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
4. Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	Pas toe	<p>De basis is geregeld. Nu moeten we er vooral voor zorgen dat het ook bekendheid krijgt onder studenten. We pakken in deze periode van de KA de volgende punten op:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het meldpunt bij Stap 013 meer onder de aandacht brengen bij de studenten • de vertrouwenspersoon nog meer onder de aandacht brengen bij de studenten • thema bespreken met de CSR • de vervolg hulpverlening goed in kaart brengen
5. Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	Leg uit	We agenderen stagediscriminatie binnen de regiegroep Veilige School om vervolgens samen met de Gemeente, Politie en andere scholen een werkwijze te ontwikkelen
<p>Externe samenwerkingspartners S-BB, Gemeente, Stichting school en veiligheid, Politie, stagebedrijven, MBO-Raad, partners Sociaal Domein, Veilige School, Kennispact, regionale mbo's, vo-scholen uit het werkgebied.</p>		

2.3 Doelstelling

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

Analyse-onderdelen

A. Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken.

We richten ons op de tekortsectoren Techniek en Zorg. We doen al veel in die sectoren aan LLO maar willen dit verbreden. ROC Tilburg heeft twee belangrijke onderwijskundige thema's voor de komende jaren LLO en GPL.

43% van onze studenten volgt een BBL-opleiding binnen ROC Tilburg (totaal aantal 4155 op 1/10/22). Bij andere ROC's is dit percentage gemiddeld 27%.

33% van onze studenten is ouder dan 23 jaar. Dit is 18% gemiddeld binnen andere ROC's.

We hebben een sterk en uniek concept en opleidingsaanbod voor medewerkers van bedrijven en instellingen in alle sectoren. Dit aanbod is veelal gericht op groepen werknemers. We werken aan het vergroten van onze naamsbekendheid op het gebied van leren en ontwikkelen. Deze naamsbekendheid geldt zowel richting bedrijven als individuen.

De uitkomst hiervan moet zijn dat alle scholen binnen de stichting een aanbod hebben op het gebied van LLO en om middels GPL succesvol te kunnen zijn om aan te sluiten op de behoefte van het werkveld als van het individu.

Zowel het aanbod van BBL als het aanbod in de derde leerweg is gericht op individuen, werkzoekenden vanuit de gemeenten en het UWV, Rangeerterrein, Leerwerkloket, het RMT en Brabant Leert en is in samenwerking met deze partners tot stand gekomen. Midpoint, Gemeente Tilburg en werkgevers uit kernsectoren zijn vertegenwoordigd in onze Programmaraad van de KA. Hierin is LLO en de aansluiting van ons aanbod op de vraag van het regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken een belangrijk gespreksonderwerp.

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

Er is de afgelopen jaren ingezet op het ontwikkelen van een aanbod in de derde leerweg voor diploma gerichte opleidingen, certificaten voor keuzedelen en certificaten voor beroepsgerichte onderdelen en praktijkverklaringen.

Er worden modules ontwikkeld/lesmateriaal interactief gemaakt zodat deze makkelijk inzetbaar zijn in korte modules en trainingen.

We willen onderzoeken of er vraag is naar school overstijgende modules/certificeerbare eenheden. Ook hiervoor is een accountmanager/verbinder nodig.

Er moet inzet gepleegd worden om de vraag op te halen bij bedrijven. De verbinding moet actiever gezocht worden.

De zichtbaarheid naar bedrijven moet vergroot worden, de markt moet geïnformeerd worden over de mogelijkheden om modulaire onderdelen te certificeren.

Technologisering en digitalisering is onderdeel van het curriculum (het wat) en wordt ingezet bij het verzorgen van het onderwijs (het hoe).

Analyse-onderdelen

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

Scope: arbeidsmarktregio Tilburg. Zowel het aanbod van BBL als het aanbod in de derde leerweg is gericht op individuen, werkzoekenden vanuit de gemeenten en het UWV, Rangeerterrein, Leerwerkloket, het RMT en Brabant Leert en is in samenwerking met deze partners tot stand gekomen. Middels twee RIF projecten (Zorgtechnologie en Energietransitie) ontwikkelen we samen met andere instellingen binnen Kennispact een aanbod ondersteunend aan de transitie binnen Zorg en Techniek. Het ontwikkelde aanbod wordt aangeboden op het platform Brabant Leert. Samen met de Stichting Brabant Leert bereiden we een aanvraag in voor de LLO-Katalysator..

D. Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

ROC Tilburg zit in de stuurgroep RMT Midden Brabant en werkt mee aan het inrichten van een arbeidsmarktinfrastructuur. Tevens levert ROC Tilburg de scholingsmakelaar van het RMT.

Indicatoren en ambities

Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator)

1. Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn
2. Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn
3. Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben) en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.)

Uitgangssituatie (0-meting)

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)

Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
<p>1. Aanbod maatwerkopleidingen</p> <p>Leerwegen: ODT, OVO, BBL en cursorisch.</p> <p>Onderwijsdomeinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bouw-, installatie- en onderhoudstechniek • Mechatronica, Werktuigbouwkunde en Metaaltechniek • Onderwijs en Kinderopvang • Procestechneik • Transport en Logistiek • Zorg en Welzijn 	<p>1. Zorg en Welzijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 opleidingen/cursussen <p>2. Techniek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 57 Opleidingen/cursussen 	<p>1. Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn.</p> <p>Diversiteit maatwerkopleidingen in Zorg & Welzijn en Techniek, bij Zorg Welzijn toename van vrije inschrijf mogelijkheden.</p> <p>De focussectoren Zorg en Welzijn en Techniek zijn middels gepersonaliseerd leren succesvol bij de aansluiting van de behoefte van het werkveld als dat van het individu.</p>	<p>1. Aanbod maatwerk opleidingen</p> <p>Zorg en Welzijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groei aanbod naar 25 maatwerkopleidingen • Aantal studenten verdubbelen <p>Scholen voor Techniek: Jaarlijks een groei in het aanbod cursussen en maatwerkopleidingen van 10% (cursussen en opleidingen). Dit leidt tot een totale groei van 46% in 4 jaar. 83 opleidingen/cursussen.</p>

Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
2. Individueel/bedrijfsgroepen, werkenden en werkzoekenden	Scholen voor Techniek: Huidige doelgroepen zijn de vo-leerlingen en zittende werknemers.	2. Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn	<p>2. Naast de maatwerktrajecten voor organisaties creëert de school voor Zorg en Welzijn vrije inschrijfmogelijkheid voor individuele medewerkers bij minimaal 5 3^e leerweg maatwerktrajecten.</p> <p>Opleidingsmogelijkheden bieden aan ZZP'ers of vrijwilligers in de zorg en welzijn waardoor hun arbeidsmarktkansen vergroot worden</p> <p>Scholen voor Techniek: Het vergroten van de reguliere doelgroep binnen de techniekopleidingen. Opleidingsmogelijkheden bieden bij minimaal 3 trajecten aan nieuwe doelgroepen (bijvoorbeeld statushouders en ZZP'ers) met kansen in de techniek, waardoor hun arbeidsmarktkansen vergroot worden.</p>

Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
<p>3. Maatwerk in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duur opleiding • Meer/flexibele start • Inhoud • Leren op bedrijfslocaties 	<p>Huidige situatie bedrijfsgerichte BBL Zorg en Welzijn: Op basis van eerder verworven relevante kennis, vaardigheden en competenties kan een student de opleiding versneld doorlopen, ook al levert het geen vrijstelling van examinering op. Opleidingsduur sluit aan bij bekwaamheid en context van de student (uitzondering mbo-verpleegkundige i.v.m. BIG wetgeving). Bedrijfsgerichte BBL-opleidingen starten vier keer per schooljaar</p>	<p>3. School voor Zorg en Welzijn: Mogelijkheden bieden om gedurende enkele vakantieweken ook opleidingen te verzorgen</p>	<p>Op verzoek van de arbeidsmarkt bieden we passende school/ opleidings- overstijgende modules aan.</p> <p>School voor Zorg en Welzijn: Flexibiliteit bieden binnen bestaande bedrijfsgerichte en modulaire BBL-opleidingen, zodat lerenden tussentijds aan kunnen sluiten voor het behalen van een mbo-certificaat.</p> <p>Scholen voor Techniek: Het aanbod op certificeerbare eenheden wordt uitgebreid.</p>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>1. Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Aanbod LLO</p> <p>Ons aanbod op LLO is goed en we hebben veel kennis en kunde in onze organisatie over dit thema. Onze ambitie richt zich op de sectoren techniek en zorg omdat daar de maatschappelijke opgaven in de regio herkend worden. Het aantal BBL-opleidingen moet toenemen. Deze moeten modulair aangeboden worden, zodat opzichzelfstaande modules gevolgd kunnen worden, ook door andere doelgroepen. Certificeerbare eenheden zouden daarbij ontworpen kunnen worden.</p> <p>Technologisering en digitalisering zijn onderdeel van het curriculum (het wat) en worden ingezet bij het verzorgen van het onderwijs (het hoe). Er worden modules ontwikkeld en interactief gemaakt zodat deze makkelijk inzetbaar zijn bij korte trainingen. We willen zoveel mogelijk het aanbod creëren samen met onze klanten.</p> <p>We willen onze naamsbekendheid vergroten op het gebied van leren en ontwikkelen. Gezien onze strategische koers met LLO en GPL streven wij ernaar dat alle scholen een aanbod hebben op het gebied van LLO. En hierbinnen middels GPL succesvol zijn in de aansluiting van de behoefte van zowel het werkveld als van het individu.</p> <p>Alles wat we hiervoor doen is deels regulier werk. Daar waar het extra aandacht vraagt staat het hieronder beschreven bij de andere maatregelen.</p>
<p>2. BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen</p>	<p>Pas toe</p>	<p>De inhoud is afgestemd met onze partners zoals UWV, Rangeerterrein, Leerwerkloket, het RMT, Brabant Leert, Midpoint en werkgevers. Er is een modulair aanbod van onder andere certificaten voor keuzedelen en beroepsgerichte onderdelen en praktijkverklaringen. Ambitie: uitbreiding van het aanbod en er worden modules ontwikkeld/lesmateriaal interactief gemaakt voor de inzet bij korte modules en trainingen.</p>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
3. BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio	Pas toe	<p>School voor Zorg en Welzijn De school voor Zorg en Welzijn is gesprekspartner bij diverse regionale afstemmingen, waar het gezamenlijk opleiden en het opleidingsaanbod veelvuldig ter sprake komt. De opleidingsinformatie (Zorg en Welzijn) op de site van ROC Tilburg is gespecificeerd, volledig en passend voor de doelgroep die geïnformeerd wil worden. Toevoeging maken van actuele informatie over vrije opleidingsplaatsen, zodat een deelnemer direct kan zien of hij zich nog aan kan melden voor een volgend startmoment.</p> <p>Scholen voor Techniek We willen onderzoeken of er vraag is naar schooloverstijgende modules/certificeerbare eenheden. Ook hiervoor is een accountmanager/verbinder nodig. Er moet inzet gepleegd worden om de vraag op te halen bij bedrijven. De verbinding moet actiever gezocht worden.</p> <p>De zichtbaarheid naar bedrijven moet vergroot worden, de markt moet geïnformeerd worden over de mogelijkheden om modulaire onderdelen te certificeren.</p>
4. Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen	Pas toe	<p>School voor Zorg en Welzijn De school voor Zorg en Welzijn biedt sinds 2022 diverse certificeerbare opleidingen aan (keuzedelen en deel van opleiding) en dit aanbod wordt uitgebreid op verzoek van en in afstemming met de bedrijfspartners.</p> <p>Scholen voor Techniek In de denktank techniek worden certificeerbare (keuze)delen ontwikkeld.</p>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>5. Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en - aanbod goed op elkaar aan te sluiten</p>	<p>Leg uit</p>	<p>School voor Zorg en Welzijn De school voor Zorg en Welzijn is gesprekspartner bij diverse regionale afstemmingen, waar het gezamenlijk opleiden en het opleidingsaanbod veelvuldig ter sprake komt. In november 2023 vindt overleg plaats met de regionale organisaties uit de VVT Branche om gezamenlijk te komen tot concrete afstemming en afspraken voor opleidingsvraag en opleidingsaanbod. ROC Tilburg is hier in the lead. Vervolg (24-25) is het betrekken van de andere branches om tot regionale afspraken te komen en dit jaarlijks voort te zetten.</p> <p>Scholen voor Techniek Opbrengsten RIF Energietransitie (nog nader te bepalen in periode 2023-2027) borgen in bestaande opleidingen en nieuwe trajecten koppelen aan ons LLO-aanbod. Daar waar dit kan modulair inrichten. In de ROBO's en human capital tafels wordt al jarenlang de afstemming onderling gezocht om opleidingsbehoefte en -aanbod op elkaar aan te laten sluiten. De echte samenwerking moet de komende jaren tot stand gebracht worden</p>
<p>6. Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken</p>	<p>Leg uit</p>	<p>ROC Tilburg zit in de stuurgroep van het RMT Midden Brabant en werkt mee aan het inrichten van een arbeidsmarktinfrastructuur. Tevens levert ROC Tilburg de scholingsmakelaar van het RMT. Deze functionaris is vast lid van het uitvoeringsteam RMT.</p>
<p>Externe samenwerkingspartners UWV, Gemeenten in Midden-Brabant, Rangeerterrein, Leerwerkloket, RMT, Brabant Leert, Midpoint Brabant, provincie, instellingen binnen Kennispact Brabant, S-BB, Transvorm, Zorgacademie en landelijke & regionale bedrijven en instellingen</p>		

4.3 Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Prioriteit 3 Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

3.1 Doelstelling

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

Analyse-onderdelen

A. Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen

Taal

Docenten Nederlands hebben ofwel hun 2e graads bevoegdheid of een PDG gehaald. Hiermee is het basisniveau van de docenten op orde. Dit betekent echter niet dat al voldoende ingespeeld wordt op de variëteit in doelgroepen (NT1, NT2), ook dient meer aangesloten te worden bij de beroepspraktijk opdat er wordt gewerkt aan betekenisvol leren. De Nederlandse taal staat in de basis om tot leren te komen, hierdoor mag de aandacht voor dit generieke vak verlegd worden van “het hoort erbij” naar “het is onmisbaar”.

Rekenen

ROC Tilburg wil rekenonderwijs verzorgen dat studenten adequaat voorbereidt op de rekenexamens en rekensituaties in beroep en samenleving. Het ontwikkelen van functionele gecijferdheid is daarom een belangrijk onderdeel van ons onderwijs. Generiek rekenonderwijs richt zich op rekenvaardigheden die nodig zijn om in de samenleving te functioneren en bereidt studenten voor op de landelijke instellingsexamens voor rekenen. Beroepsspecifiek rekenen richt zich op rekenvaardigheden die studenten in hun vak nodig hebben. Het is belangrijk dat rekendocenten en vakdocenten onder leiding van rekenspecialisten meer zicht krijgen op de generieke- en beroepsspecifieke rekentaken van de opleiding en het onderwijs hier in samenhang op afstemmen. Dit leidt tot efficiënter rekenonderwijs en leert studenten hoe ze rekenkennis en -vaardigheid in verschillende situaties kunnen toepassen. Daarnaast wil ROC Tilburg het rekenonderwijs beter afstemmen op het rekenniveau van individuele studenten. Daarvoor is nodig dat rekendocenten zicht hebben op de rekenontwikkeling van hun studenten en daarop aansluiten. Komende jaren wordt er, in de begeleiding van rekendocenten door rekenspecialisten en het professionaliseringsaanbod voor rekendocenten, extra ingezet op de verdere ontwikkeling van didactische kennis en vaardigheden die rekendocenten in staat stellen om beter te differentiëren.

Analyse-onderdelen

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

Taal

Veel onderwijsdeelnemers komen op een te laag niveau binnen. Er is geen goed beeld van het taalniveau van de onderwijsdeelnemers en niet alle docenten zijn bekend met taalbewust beroepsonderwijs. Er is geen ondersteuning voor onderwijsdeelnemers met een te laag taalniveau. Momenteel stromen studenten van Entree direct door naar MBO2, terwijl zij voor het grootste deel een onvoldoende halen voor Nederlands op 1F niveau. Hierdoor komen zij naar MBO2 met een te grote taalachterstand die niet binnen de (korte) MBO2 opleiding weg te werken is. Om meer zicht te krijgen op het taalniveau van de studenten gaan we 0-metingen uitvoeren en tussentijds toetsen (met behulp van toetsplatform TOA). Hierdoor komt er meer grip op het taalniveau en welke interventies hierop ingezet dienen te worden.

Rekenen

Een aanzienlijke deel van onze studentenpopulatie heeft veel moeite met rekenen. Hoewel precieze cijfers voor ROC Tilburg ontbreken en er grote verschillen worden ervaren tussen opleidingen, wordt dit beeld wel bevestigd door de landelijke cijfers: meer dan 2 miljoen Nederlanders zijn laaggecijferd en ruim 2 procent van de bevolking is dyscalculisch. Tegelijkertijd is rekenen voor cohorten 2022 en later opgenomen in de slaag-zakregeling. Investeren in een adequate begeleidingsstructuur voor rekenzwakke studenten is daardoor noodzakelijk geworden voor de diplomering van deze groep. ROC Tilburg doet dit door rekenspecialisten op te leiden en in te zetten in de scholen. Daarnaast zet de instelling in op inclusief rekenonderwijs.

Rekenspecialisten

Belangrijkste taak van de rekenspecialist is het coördineren en samen met de rekendocenten uitvoeren van de begeleiding van rekenzwakke studenten. Studenten voor wie de ondersteuning van het (gedifferentieerde) rekenonderwijs ontoereikend is om op streefniveau te komen, worden door de rekendocent verwezen naar de rekenspecialist. Momenteel hebben zes scholen van ROC Tilburg een rekenspecialist opgeleid en ingezet. Doel is dat in schooljaar 2024-2025 alle scholen een rekenspecialist hebben opgeleid en ingezet.

Inclusief rekenonderwijs

Aansluitend op het inclusieve karakter van landelijke instellingsexamens voor rekenen, wil ROC Tilburg het rekenonderwijs toegankelijk maken voor zoveel mogelijk studenten. Enerzijds door problemen die studenten met special needs ervaren zoveel mogelijk weg te nemen. Anderzijds door aanpassingen en hulpmiddelen, voor studenten met leerproblemen, leerstoornissen, taalachterstanden en andere beperkende en/of belemmerende factoren, waar mogelijk beschikbaar te maken voor alle studenten.

Analyse-onderdelen

C. Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen

Uit de JOB-monitor van 2022 blijkt dat 49,5% van de studenten tevreden is over de lessen Nederlands. 40% van de studenten is positief over de lessen rekenen.

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

Taal

We hebben op dit moment geen profiel beschikbaar voor docenten Nederlands, maar docenten Nederlands hebben ofwel hun 2e graads bevoegdheid of een PDG gehaald. Er is geen specifiek aanstellingsbeleid of scholingsbeleid. De wens voor de komende jaren is om te komen tot gedragen profielen, inclusief scholingsvereisten, op het gebied van rekenen, taal en burgerschap. Het doel van OGT is: 'Iedere docent is een taal-, reken- en burgerschapsdocent'. Dit moet nog vorm krijgen, we gaan dit doen nadat we op basis van landelijke onderzoeken een analyse voor OGT hebben gemaakt.

Rekenen

Rekendocenten van ROC Tilburg zijn bevoegd en bekwaam. De bevoegdheidsvereisten worden geborgd door het aanstellingsbeleid van OGT.

De bekwaamheidsvereisten worden geborgd door een toets professionele gecijferdheid en basiscursus voor rekendocenten. Beide zijn verplichte onderdelen van het professionaliseringsaanbod voor rekendocenten van ROC Tilburg dat in maart 2022 is vastgesteld en sindsdien verder is ontwikkeld.

Het professionaliseringsaanbod voor rekendocenten bestaat, inclusief de twee hierboven genoemde, uit zes onderdelen: toets professionele gecijferdheid voor rekendocenten, scholing professionele gecijferdheid voor rekendocenten, basiscursus rekendocent, opleiding rekenspecialist, studiebijeenkomsten voor rekendocenten en -specialisten en deelname aan 'Lerend netwerk rekenen in mbo'.

Tenslotte moet benadrukt worden dat het rekenonderwijs niet enkel de verantwoordelijkheid van rekendocenten en -specialisten is. Vakdocenten moeten ook zicht hebben op de eerdergenoemde generiek- en beroeps specifieke rekentaken van de opleiding en het onderwijs hier met samen rekendocenten op afstemmen. De rekenspecialist stuurt dit proces op schoolniveau aan en zal indien nodig een bijscholingsplan voor vakdocenten opstellen.

Analyse-onderdelen

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

Taal

Op dit moment is taal niet als specifieke doelstelling opgenomen in de onderwijsvisie van OGT. We zien echter dat we door Taal op Niveau kunnen bijdragen aan alle doelstellingen die eerder zijn opgesteld. Hiertoe is een OGT brede visie op taal opgesteld. Vanaf 2024 zal de onderwijsvisie van OGT, inclusief de visie op taal opgenomen worden in de strategische koers. Hierna zal e.e.a. geconcretiseerd worden in de meerjarenvise van de scholen waarna we het terugzien in de onderwijsteamplannen.

Visie op taal

Onze visie op taal is een brede visie. In eerste instantie beschouwen we taal als communicatiemiddel. We benaderen taalvaardigheid hierbij vooral functioneel. Iemand die taalvaardig is, kan boodschappen begrijpen en overbrengen en de taalmiddelen kiezen die daarvoor nodig zijn, zoals:

- Passende woorden of zinnen om over te brengen wat hij bedoelt;
- Een opbouw of indeling die ondersteunend is aan de boodschap;
- De juiste toon;
- De correcte regels van uitspraak, spelling en grammatica.

Taalvaardig zijn betekent dus het kunnen toepassen van woorden, begrippen en taalregels in betekenisvolle situaties (Bolle en Van Meelis, 2023).

Rekenen

De rekenspecialisten en expert rekenen van ROC Tilburg hebben in de tweede helft van schooljaar 2022–2023 het 'Visiedocument Rekenen ROC Tilburg' opgeleverd en ter goedkeuring voorgelegd. De missie is: ROC Tilburg leidt studenten op tot functioneel gecijferde burgers en beroepsbeoefenaars. De visie is: ROC Tilburg verzorgt realistisch rekenonderwijs dat studenten adequaat voorbereidt op de rekenexamens en reken situaties in beroep en samenleving.

Indicatoren en ambities																								
<ol style="list-style-type: none"> Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau) Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau) 																								
Uitgangssituatie (0-meting)			Beoogd resultaat 2027 (ambitie)																					
Kwalitatief	Indicator		Kwalitatief	Indicator																				
<p>1. Meer dan de helft van onze studenten is ontevreden over het taal- en rekenonderwijs. ROC Tilburg moet in samenwerking met de CSR onderzoeken wat daarvan de oorzaak is</p>	<p>1. 49,5% van de studenten is tevreden over de lessen Nederlands (2022)</p> <p>40% van de studenten is positief over de lessen rekenen (2022)</p> <p>JOB monitor</p>		<p>1. Door te acteren op de resultaten van het tevredenheidsonderzoek, generiek- en beroeps specifiek taal- en rekenonderwijs te verbinden en door beter aan te sluiten op het taal- en rekenniveau van individuele studenten zal het aandeel studenten dat tevreden is stijgen</p>	<p>1. 55% van de studenten is tevreden over de lessen Nederlands</p> <p>55% van de studenten is positief over de lessen rekenen</p>																				
	<p>2. 70% van de studenten behaalt examen Nederlands met 5,5 of hoger</p> <p>Nederlands CE</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Opl. niveau</th> <th>Examenniv.</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2f</td> <td>71</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2f</td> <td>86</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3f</td> <td>67</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2f</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>3f</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>3f</td> <td>71</td> </tr> </tbody> </table>				Opl. niveau	Examenniv.	%	1	2f	71	2	2f	86	2	3f	67	3	2f	95	3	3f	65	4	3f
Opl. niveau	Examenniv.	%																						
1	2f	71																						
2	2f	86																						
2	3f	67																						
3	2f	95																						
3	3f	65																						
4	3f	71																						

Uitgangssituatie (0-meting)				Beoogd resultaat 2027 (ambitie)			
Kwalitatief		Indicator		Kwalitatief		Indicator	
Nederlands Instellingsexamen							
		Opl. niveau	Examenniv.	%			
		1	2f	.			
		2	2f	98			
		2	3f	.			
		3	2f	98			
		3	3f	.			
		4	3f	96			
Het percentage voor rekenen fluctueert omdat het niet voor alle studenten voor een diploma mee heeft geteld							
		Opl. niveau	Examenniv.	%			
		1	2f	30			
		2	2er	.			
		2	2f	42			
		2	3f	52			
		3	2er	.			
		3	2f	64			
		3	3f	61			
		4	3er	.			
		4	3f	33			

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>Investeren in wegwerken Corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo</p>	<p>Leg uit</p>	<p>We focussen op alle studenten die een achterstand hebben en instromen vanuit het VO. We maken geen specifiek onderscheid waar die achterstand vandaan komt (wel/ geen Corona). We pakken dus niet specifiek de Corona-achterstanden aan, deze groep wordt wel in het totale beleid meegenomen.</p> <p>0-metingen gaan mogelijk gemaakt worden voor het vak Nederlands waardoor beter ingespeeld kan worden op het startniveau.</p>
<p>Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project Taal op niveau</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het taalonderwijs binnen Onderwijsgroep Tilburg vormgeven op basis van de drieslag taal, rekening houdend met de vier aanbevelingen uit de handreiking 'Taalbeleid in het mbo' 2. Teams en scholen zelf verantwoordelijk maken voor de kwaliteit van het taalonderwijs, passend bij de gezamenlijke uitgangspunten verwoord in dit projectplan 3. Het scholen van docenten om aan de (nieuwe) eisen te voldoen <p>Project Rekenen op niveau</p> <p>Kapstokproject voor rekenen. Zie ook de andere maatregelen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maatregelen om generiek- en beroepsspecifiek rekenonderwijs te koppelen 2. Maatregelen om het rekenonderwijs af te stemmen op het rekenniveau van individuele studenten <p>We proberen in de uitvoering van de verschillende taalprojecten uit doelstelling 1.5 en doelstelling 3.1 verbinding te zoeken. Beide doelstellingen zijn gericht op de Nederlandse taal en we vinden het belangrijk dat we daar vanuit het totale plaatje naar kijken.</p>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project MBO Breed taaljaar Een programma opstellen wat zich richt op;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taalontwikkeling, gebaseerd op; <ul style="list-style-type: none"> A. Een systemische benadering op de volgende 3 pijlers; <ol style="list-style-type: none"> 1. Beroepsjargon en schooltaalwoorden (lexicale kant) 2. Zinsconstructies 3. Morfologie en spelling B. Onderdampeling door taal te verwerken in; <ol style="list-style-type: none"> 1. Rekenen op 1F/A2 niveau 2. Burgerschap (interculturele competenties) 3. Een stage binnen het beroepsdomein van de betrokken school 4. Thematische lessen gericht op de beroepspraktijk • Executieve functies, zoals plannen en organiseren <p>Project Rekenen op niveau</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Begeleidingsstructuur met rekenspecialisten 2. Rekenonderwijs inclusiever maken <p>We proberen in de uitvoering van de verschillende taalprojecten uit doelstelling 1.5 en doelstelling 3.1 verbinding te zoeken. Beide doelstellingen zijn gericht op de Nederlandse taal en we vinden het belangrijk dat we daar vanuit het totale plaatje naar kijken.</p>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3)</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project Taal op niveau en project Rekenen op niveau Zie project bij maatregel 'Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau'.</p> <p>In eerste instantie zal de professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen worden vormgegeven door middel van dit project. Zodra de Opleidingsschool 013 gereed is om deze professionalisering over te nemen, zal dit onderdeel overgaan naar de Opleidingsschool omdat we daar alle professionaliseringstrajecten bij elkaar willen brengen.</p> <p>Rekenen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Continueren professionaliseringsaanbod voor rekendocenten 2. Investeren in structurele professionalisering rekendocenten en ontwikkeling rekenonderwijs <p>Project Kwaliteit van onderwijs versterken door focus op basisvaardigheden voor alle docenten binnen OGT Uitbreiding van werkzaamheden Opleidingsschool 013 in de doorlopende leerlijn van initieel opleiden, naar inductie, naar voortgezette professionalisering. Binnen de organisatie is een infrastructuur voor aanbod aan startende collega's (inductie), deze open zetten voor alle collega's.</p>
<p>Externe samenwerkingspartners Coöperatie Examens MBO, Gemeente Tilburg, Fontys Lerarenopleiding Tilburg, Bibliotheek, ITTA, Curio, 2College, E-WISE</p>		

3.2 Doelstelling

De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Analyse-onderdelen

A. Burgerschapsontwikkeling van studenten

In het "Kader Onderwijsprogrammering" van Onderwijsgroep Tilburg is opgenomen dat alle scholen een programma op burgerschapsonderwijs moeten hebben waarin aandacht besteed wordt aan de vier dimensies, kritische denkvaardigheden, diversiteit en mensenrechten. Als richtlijn staat hiervoor 54 lessen (40,5 klokuren) in het eerste en/of tweede leerjaar.

Onze scholen zijn vrij om keuzes te maken wanneer en hoe zij dit aanbieden. In de praktijk betekent dit dat vrijwel alle scholen kiezen voor een aanbod als apart vak in leerjaar 1 en soms in leerjaar 2. Gevolg hiervan is wel dat de ontwikkeling stagneert in hogere leerjaren door gebrek aan een aanbod van burgerschap.

De kritische denkvaardigheden zijn deels geborgd binnen LOB met de achterliggende gedachte dat LOB-lessen en begeleiden de gehele opleiding aangeboden worden en de ontwikkeling doorgezet wordt. De kritische denkvaardigheden, die de student door LOB ontwikkelt, zijn echter niet geheel vergelijkbaar met de ontwikkeling van de kritische denkvaardigheden binnen burgerschap.

Scholen gebruiken vrijwel allemaal de methode "De maatschappij dat ben jij". Een enkele school heeft eigen lesmateriaal ontwikkeld. Vanuit de methode wordt gestimuleerd om actuele thema's te integreren in de les. Scholen pakken dit ook op door de actualiteit in de lessen op te nemen. Een van die actuele thema's is bijvoorbeeld ondermijning. Dit thema wordt regionaal opgepakt in samenwerking met kennispact en diverse mbo-scholen in Brabant. Vanuit deze samenwerking wordt o.a. lesmateriaal voor zowel docenten als leerlingen ontwikkeld. Daarnaast is er binnen de gemeente Tilburg de regiegroep en het convenant Veilige School. Ondermijning is ook hier één van de hoofdthema's. Intern is er nog te weinig bewustwording dat bepaalde beroepen van essentieel belang zijn voor criminele activiteiten. Vandaar dat er ruimschoots aandacht aan wordt gegeven door conferenties, voorlichtingsbijeenkomsten, ontwikkeling lesmateriaal en het draaien van pilots.

Gezien alle huidige maatschappelijke thematiek en wat ervoor nodig is om hier stappen in te zetten, kan de conclusie getrokken worden dat het huidige aanbod burgerschap niet meer toereikend is en om onderhoud en uitbreiding vraagt.

Binnen onze organisatie hebben wij op dit moment nog geen centrale meting op tevredenheid van studenten over het aanbod van burgerschap. Scholen hebben de keuze om dit op te nemen in hun eigen tevredenheidsmetingen per school.

Analyse-onderdelen

B. Profiel van docenten

We hebben op dit moment geen of een beperkt professionaliseringsaanbod op het gebied van burgerschap. We hebben geen visie op een passende achtergrond van docenten voor het verzorgen van goed onderwijs op het gebied van burgerschap binnen de beroepsgerichte context. Er is wel een trend zichtbaar dat scholen vaker kiezen voor een specifiek opgeleide docent met als achtergrond maatschappijleer of omgangskunde. Er wordt hiermee al geanticipeerd op het kwaliteitsprofiel.

Er is nog geen platform binnen onze organisatie voor burgerschapsdocenten om te leren van en met elkaar. Wel zien we dat scholen op dezelfde locatie elkaar steeds meer opzoeken om af te stemmen.

We hebben nog geen bekwaamheidsprofiel voor burgerschapsdocenten, we gaan dit wel ontwikkelen en volgen hierin de lijn vanuit het expertisepunt burgerschap.

C. Visie

Het bestuur heeft zich geconformeerd aan de landelijk opgestelde verenigingsafspraken, te weten:

- een zichtbare burgerschapsvisie;
- het prioriteren van burgerschap (tijd en budget);
- inzet van docenten die voldoen aan een bekwaamheidsprofiel;
- het versterken van de inspanningsverplichting voor burgerschap;
- het meenemen in de PDCA;
- het versterken van communicatie over burgerschap.

Deze afspraken zijn meegenomen in onze nieuwe OGT-visie op begeleiden en ondersteunen. Deze visie is voorgelegd aan het landelijk expertisepunt burgerschap. Zij waren positief over onze integrale benadering.

Onze visie voor burgerschap is geïntegreerd in de OGT-visie op begeleiden en ondersteunen. Deze visie bestaat uit 4 pijlers:

- de student is welkom en blijft welkom;
- de studieloopbaanbegeleider (SLB'er) maakt het verschil;
- professionele ondersteuning voor elke student; en
- onderwijs is meer dan een diploma behalen!

Analyse-onderdelen

De visie staat en is gedragen, nu zijn we gestart met de implementatie en hebben we een stafmedewerker aangesteld om een versnelling te kunnen geven aan de realisatie van bijvoorbeeld het bekwaamheidsprofiel en een platform voor burgerschapsdocenten.

D. Monitoring studievoortgang

De scholen en burgerschapsdocenten zijn zelf verantwoordelijk voor de monitoring van de vorderingen van een student op het gebied van burgerschap. In het OER van de opleiding is opgenomen hoe voldaan wordt aan deze inspanningsverplichting.

Alle scholen kiezen als inspanningseis voor het maken van opdrachten. Naast opdrachten worden er soms aanvullende inspanningseisen gesteld, zoals deelname aan activiteiten of een toets (altijd in combinatie met een verslag, presentatie of portfolio).

Er is 100% controle op de richtlijnen rondom uren en het aangeven welke inspanningsverplichting vereist is. Steekproefsgewijs wordt deze verantwoording gecheckt op inhoud en kwaliteit door de afdeling Onderwijs.

Indicatoren en ambities

Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)

Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
1. Het is op diverse manieren onderzocht (studentenpanels en eigen enquêtes op de scholen). Hier kunnen we geen instellingsbreed cijfer uit genereren	1. Geen 0-meting (nieuw)	1. Door vraag toe te voegen aan de JOB krijgen we eenduidige gegevens	1. 60% van de studenten is positief over de lessen burgerschap <i>Vraag toevoegen aan de JOB</i>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig	Pas toe	<p>Project Burgerschap</p> <p>Voor het onderdeel bijscholing uit deze maatregel: zie de uitwerking van het project onder maatregel 'maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap'.</p>
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	Leg uit	Dit wordt onderdeel van de monitoring van de KA (en MBO Werkagenda) met de OR.
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)	Pas toe	<p>Project Burgerschap</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Versterken van SLB'er om burgerschaps-thema's te bespreken door inzet van scholing 2. Versterken van docenten om burgerschap aandacht te geven in het onderwijs en te verbinden met lesopdrachten (scholing met subsidie schurende gesprekken via Expertisepunt Burgerschap mogelijk) 3. Scholing burgerschapsdocenten (die nog niet voldoen aan profiel). Vanaf 2024 is er een leerlijn, die nu ontwikkeld wordt vanuit Expertisepunt Burgerschap (met eventueel subsidiemogelijkheden) 4. Inzet van een projectleider/kartrekker voor borging van het thema en de huidige activiteiten (Leerling Alert, Ondernemingen). Het ontwikkelen van een jaarlijn voor ondernemingen om het thema te borgen (student/docent). Zorgdragen voor een toolbox: meerdere tools voor verschillende doelgroepen (met inzet van MindLabs) <p>In eerste instantie zal de professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. burgerschap worden vormgegeven door middel van dit project. Zodra de Opleidingsschool 013 gereed is om deze professionalisering over te nemen, zal dit onderdeel overgaan naar de Opleidingsschool omdat we daar alle professionalisering bij elkaar willen brengen.</p>
<p>Externe samenwerkingspartners Gemeente Tilburg, Fontys Lerarenopleiding Tilburg, Kennispunt Burgerschap, Trainingsbureaus, MindLabs, Veilige School</p>		

3.3 Doelstelling

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 personaliseren.

Analyse-onderdelen

A. Instroom van nieuw onderwijspersoneel en bestaan van personeelstekorten

De instroom van nieuw onderwijspersoneel is tot op heden voldoende. Vacatures zijn binnen acceptabele termijn in te vullen, met uitzondering van vacatures voor docenten Nederlands, docenten Wiskunde en docenten voor specifieke vakinhoudelijke beroepen, zoals Luchtvaarttechniek. Voor dit soort vacatures is de krapte op de arbeidsmarkt merkbaar.

B. Uitval onder (startend) onderwijspersoneel

79,6% van het onderwijspersoneel geeft aan vorig kalenderjaar geen concrete acties te hebben genomen om ander werk te krijgen of dat op korte termijn van plan te zijn. 12,8% van het onderwijspersoneel heeft wel concrete actie ondernomen, maar binnen de organisatie zelf. Medewerkers die korter dan 2 jaar in dienst zijn beoordelen de vraag 'ik vind het leuk om de komende 1 tot 2 jaar bij Onderwijsgroep Tilburg te blijven werken' met een 8,5.

In 2022 zien we dat het grootste gedeelte van de uitstroom plaatsvindt door opzegging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer. Er is onvoldoende zicht op de redenen die werknemers aandragen om hun ontslag in te dienen. Via online vragenlijsten wordt hier inmiddels meer inzicht in verkregen.

C. Begeleiding aan startend onderwijspersoneel

Startend onderwijspersoneel wordt gedurende de eerste drie jaar middels een inductieprogramma wegwijs gemaakt in de organisatie en het werk. Het inductieprogramma sluit aan bij het belang om docenten een zachte landing in het onderwijs te geven, zodat startende leraren niet vroegtijdig het onderwijs verlaten. Tijdens de inductiefase ontvangt elke nieuwe collega coaching op maat op de werkvloer door een starterscoach. Daarnaast biedt OGT aan elke starter de gelegenheid om in 3 jaar tijd een Leeratelier Startersprogramma te volgen.

D. Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel

De vraag 'er is voldoende aandacht voor mijn persoonlijke loopbaanontwikkeling' wordt door onderwijspersoneel beoordeeld met een 5,8. Er zijn nieuwe functieprofielen voor onderwijspersoneel ontwikkeld, uitgewerkt naar de diverse onderwijsrollen binnen de onderwijsteams. Aan de hand van deze profielen is inzichtelijk gemaakt welke loopbaanontwikkeling mogelijk is binnen welke functie en rollen.

Analyse-onderdelen

E. Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas

In september 2023 kent Onderwijsgroep Tilburg:

- 51% docenten LB
- 47% docenten LC en
- 2% docenten LD

De laatste paar jaar zien we een gestage krimp in het aantal docenten LC. Er is beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas in de vorm van naar onderwijsrollen uitgewerkte functieprofielen. De praktijk laat zien dat dit materiaal nog te weinig ingezet wordt.

F. Ervaren werkdruk onderwijspersoneel

Binnen Onderwijsgroep Tilburg geeft 55,4 % van het onderwijspersoneel aan de werkdruk goed te vinden. 40,3% van het onderwijspersoneel geeft aan de werkdruk te hoog te vinden (benchmark MBO: 36,3%) en 3,2% geeft aan de werkdruk veel te hoog te vinden (benchmark MBO: 6,1%). De initiatieven om de werkdruk te verlagen worden organisatiebreed ingezet en uitgevoerd. Het effect hiervan monitoren we dan ook op instellingsniveau.

G. Professionaliseringsbeleid van de instelling

De score op de vraag 'ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden binnen Onderwijsgroep Tilburg' wordt door onderwijspersoneel beoordeeld met een 6,7. Dit is gelijk aan de benchmark MBO. Het ontbreekt de organisatie aan gedegen professionaliseringsbeleid en inzage in de professionaliseringsbehoefte.

H. Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden en ervaren barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden

Er is onvoldoende beeld bij de inzet van de 59 uur voor individuele deskundigheidsbevordering.

Indicatoren en ambities			
1. % onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelmogelijkheden 2. % onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt 3. Inschaling onderwijspersoneel 4. % onderwijspersoneel dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken			
Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
	1. Er is voldoende aandacht voor mijn persoonlijke loopbaanontwikkeling: 5,8		1. Er is voldoende aandacht voor mijn persoonlijke loopbaanontwikkeling: 6,5
	2. % onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt: 40,3%		2. % onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt: 36%
	3. Inschaling onderwijspersoneel: 51% docenten LB 47% docenten LC en 2% docenten LD		3. Inschaling onderwijspersoneel: Docenten LB: 40% Docenten LC: 58% Docenten LD: 2%
	4. Op de vraag in het Medewerkersbetrokkenheid-onderzoek over: de Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken, geeft men een 8,5		4. Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken: handhaven op een 8,5

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>Verplicht: Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inschaling onderwijspersoneel • Professionalisering onderwijspersoneel • Werkdruk onderwijspersoneel • Begeleiding van startend onderwijspersoneel 		<p>Al deze thema's vallen onder ons regulier HR beleid/werk. Wij willen de structuur en beleidsstukken vasthouden maar intensiveren. Wij hebben beleid op carrièreperspectief, dit is de afgelopen jaren gemaakt en in januari 2022 vastgesteld. We beogen hiermee docenten en leidinggevenden handvaten te geven om te groeien naar andere functieschalen en deze functies ook conform het functieprofiel in te zetten. In samenspraak met de OR hebben we de doelstelling voor de functiemix bepaald. Daarnaast zetten wij in op de opleidingsschool met een professionaliseringsprogramma: niet alleen voor nieuwe docenten maar ook voor zittende docenten. Los van de eerder benoemde thema's taal, rekenen, burgerschap en digitale vaardigheden, willen we middels de opleidingsschool docenten ook professionaliseren in het lesgeven en onderwijs maken voor LLO en GPL. Op deze wijze willen we hen ondersteunen in de veranderingen. Ten aanzien van werkdruk zetten we in op meerdere onderdelen: op een andere manier ondersteuning van studenten inregelen. Als voorbeeld inzet pedagogisch medewerker. Dit is een project wat we bij bewezen effecten willen uitbreiden, hetzij voor studenten hetzij voor werkdrukverlaging docenten. In een aantal gevallen kiezen we voor kleinere klassen. We monitoren de maatregelen en bepalen na een jaar welke maatregelen we intensiveren.</p> <p>Startend onderwijspersoneel wordt ondersteund vanuit de opleidingsschool en docentbegeleiders. Daarbij werken wij met een online platform Open-Up waar wij zien dat er een toenemend aantal docenten gebruik van maakt. Dit willen we meer aanbieden.</p>

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>Verplicht: Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevenden/ personeelsbestand in de instelling</p>		<p>Op dit moment hebben wij 384 fte docenten werkzaam in het mbo</p> <p>Verdeling nu: LB LC LD 51% 47% 2%</p> <p>Ambitie: LB LC LD 40% 58% 2%</p>
<p>Verplicht: Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid</p>		<p>Voor wat betreft zij-instromers richten we ons nu vooral op het werven van beroepsdocenten, die we meteen ook een PDG-traject in de opleidingsschool opleiden. We werken op dit punt vanuit de RAP samen met het Onderwijsloket. We gaan een specifiek aannamebeleid hierop inrichten, waarbij we ook gerichte arbeidsmarktcampagnes om specifieke doelgroepen te bereiken op gaan zetten. We denken hierbij naast docenten uit specifieke beroepen ook aan vakdocenten Nederlands. Dit beleid wordt gemaakt door de afdeling HR in samenspraak met de recruiter en de scholen.</p>
<p>Externe samenwerkingspartners Fontys Lerarenopleiding Tilburg, MBO-Raad, Onderwijsloket</p>		

3.4 Doelstelling

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

Analyse-onderdelen

A. Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

Onderzoek en OGT zijn sinds 2021 in beleid met elkaar in samenhang beschreven. De aanleiding hiervoor kwam voort uit het feit dat we vaak benaderd werden om te participeren in onderzoek. Soms als professionele omgeving die onderdeel uitmaakt van een casuïstiek die verkend werd maar ook vanwege studenten binnen de scholen die als respondent voor onderzoek nodig waren. Verder waren steeds vaker eigen medewerkers als onderdeel van een studie onderzoek aan het uitvoeren binnen de eigen praktijk. Er was alleen geen zicht waar alle onderzoeken toe leidden en wat de toegevoegde waarde daarvan was voor de uitvoering van de hoofdtaken van de eigen organisatie. De samenhang tussen onderzoek en OGT is daarom beschreven in een position paper. Hierin is naast de visie op onderzoek ook opgenomen dat alle onderzoekers met hun onderzoek binnen of met OGT moeten bijdragen aan de strategische koers en de strategische thema's van OGT.

We hebben de ambitie om innovatie van het onderwijs mede te laten plaatsvinden door het inzetten van innovatieve technologie in het onderwijs. Dit in de breedste zin van het woord. Dit doen wij in MindLabs, waar wij al samenwerken met wo en hbo. Door innovatie te koppelen aan onderzoek met een focus op onderwijs en geladen vanuit de thema's GPL en LLO denken we het een centrale positie binnen instelling te geven, waarmee we een instrumentarium in handen hebben dat ons onderwijs en de bedrijfsvoering echt kan vernieuwen.

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

Met onze visie op innovatie verstevigen wij actief onze positie door onze deelname aan RIF's, Mbo Innovatie en Expertise Centra (MIEC's), Groeifonds en Regiodeal een extra impuls gegeven aan onderzoek en innovatie. Ook participeren we met een sleutelteam in verbinding met Npuls. We zijn lid van de NLAIC en via ons Practoraat Interactieve Technologie PIT actief in de werkgroep Human Capital van de NLAIC.

Wat nog mist is de individuele docent als aanjager van vernieuwingen, kleine innovaties op de werkvloer. Met de kopgroep PIT vanuit het Practoraat Interactieve Technologie bereiken we al een aantal docenten maar deze werken vooral op interactieve technologie. Op andere gebieden als didactiek, begeleiding en GPL geven we nog geen ruimte aan de individuele docent om dit op te pakken.

Analyse-onderdelen

C. Bestaande practorat en kansen voor nieuwe practorat

Naast het bestaande Practoraat Interactieve Technologie (PIT) willen we nog één practoraat zelf opzetten namelijk op het thema Zorgtechnologie. Dit practoraat gaat zich bezighouden met en hoe technologische innovatie een rol kan spelen in het op peil houden van de kwaliteit van de zorg. Ook wordt er gekeken naar het effect dat een betere adoptie van technologie in de zorg kan hebben op het realiseren van de doelstelling dat mensen langer zelfstandig thuis kunnen blijven wonen. Belangrijk vinden wij de samenwerking met andere ROC's en het leren van elkaar. We willen dan ook participeren in nog eens drie practorat samen met andere ROC's.

D. Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten

Een excellentieprogramma richt zich op die student die het talent en de ambitie heeft meer te willen presteren dan het onderwijsprogramma dat de student volgt biedt. Er zijn verschillende vormen van excellentieprogramma's waarin studenten hun talenten en vakmanschap verder ontwikkelen, verbreden, verdiepen en verrijken. De student kan een persoonlijk ontwikkeltraject volgen en deelnemen aan (inter)nationale vakwedstrijden. Het is een co-creatie tussen docent en student waarin de programma's extra curriculaire zijn. Deelname aan een excellentieprogramma heeft een civiel effect (portfolio-addendum diploma).

Voorbeelden van excellentieprogramma's die we als ROC Tilburg hebben:

- ROC breed excellentieprogramma: interactieve technologie (internationaal Schotland)
- Een cross-over: Handhaver, Toezicht en Veiligheid (internationaal Alpe D'Huzes)
- School voor Mechatronica, Werktuigbouwkunde en Metaaltechniek: 2 excellentieprogramma's (internationaal naar Gambia en Estland)

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

Het aantal excellentieprogramma's dat in schooljaar 2022-2023 aangeboden is bij verschillende scholen, is 13. 112 studenten hebben deelgenomen aan deze excellentieprogramma's.

Indicatoren en ambities			
Er zijn in de regeling geen indicatoren en ambities opgenomen.			
Uitgangssituatie (0-meting)		Beoogd resultaat 2027 (ambitie)	
Kwalitatief	Indicator	Kwalitatief	Indicator
	We hebben op dit moment 1 practoraat		Eigen ambitie: <ul style="list-style-type: none"> • 2 practoraten en deelname aan • 3 practoraten
	Aantal docentpioniers: geen		Eigen ambitie: 16 docentpioniers
	Het aantal excellentieprogramma's dat in schooljaar 2022-2023 aangeboden is bij verschillende scholen, is 13	Eigen ambitie: Door het creëren van ROC brede Excellentieprogramma's kan iedere student deelnemen aan Excellentie	Eigen ambitie: Uitbreiden van het aantal excellentieprogramma's naar 16
	In het schooljaar 2022-2023 hebben we aan 17 wedstrijden van Skills Heroes meegedaan		Eigen ambitie: Uitbreiding van deelname aan het aantal wedstrijden van Skills Heroes naar 22
	112 studenten hebben in schooljaar 2022-2023 deelgenomen aan deze excellentieprogramma's	Eigen ambitie: Goede spreiding van sectoren en niveaus binnen de Excellentieprogramma's en vak wedstrijden	Eigen ambitie: In 2027 nemen 140 studenten deel aan een excellentieprogramma
Hier is geen 0-meting. Deze ambitie is nieuw		Eigen ambitie: Het aanbieden van beurzen voor goed gemotiveerde, excellente stages die niet in aanmerking komen voor Erasmus+ subsidie	Eigen ambitie: Per jaar kunnen 10 studenten een beurs krijgen om stage te lopen in een land buiten de EU

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>Verplicht: Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Naast het bestaande Practoraat Interactieve Technologie (PIT) willen we nog één practoraat zelf opzetten namelijk op het thema Zorgtechnologie. Dit practoraat gaat zich bezighouden met en hoe technologische innovatie een rol kan spelen in het op peil houden van de kwaliteit van de zorg. Ook wordt er gekeken naar het effect dat een betere adoptie van technologie in de zorg kan hebben op het realiseren van de doelstelling dat mensen langer zelfstandig thuis kunnen blijven wonen. Belangrijk vinden wij de samenwerking met andere ROC's en het leren van elkaar. We willen dan ook participeren in nog eens drie practoraten samen met andere ROC's.</p>
<p>Pas toe of leg uit: Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Project Excellentie</p> <ul style="list-style-type: none"> • De programmaontwikkeling en kennisdeling voor de excellentieontwerpers moet verder ontwikkeld worden samen met Stichting MBOe en Worldskills Netherlands. • Iedere student moet deel kunnen nemen aan een excellentieprogramma met als beoogd effect opstroom of een verbeterd arbeidsmarktperspectief voor de betreffende student. • Door het uitbreiden van het aantal excellentieprogramma's en deelname aan vakwedstrijden van Skills Heroes te vergroten weten studenten dat zij hun talenten en competenties verder kunnen ontwikkelen naast het reguliere onderwijsprogramma dat zij volgen. • De bekendheid vergroten in samenwerking en mogelijkheden, voor studenten die deelnemen aan een excellentieprogramma of vakwedstrijden van skills heroes. • Effecten van ontwikkeling van internationale en interculturele competenties van studenten kan nog beter in kaart gebracht worden. • Het aanbieden van beurzen voor goed gemotiveerde, excellente stages die niet in aanmerking komen voor Erasmus+ subsidie. Het gaat om individuele stages buiten de EU, met een duur van 2 tot 6 maanden, waarbij de student goed motiveert waarom hij of zij juist in dat land stage wil lopen. (10 studenten per jaar)

Maatregelen voor mbo-instelling, afkomstig uit de werkagenda mb/stagepact	Type maatregel	Toelichting
<p>Pas toe of leg uit: Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling</p>	<p>Pas toe</p>	<p>Practoraten Voor meer uitleg over de practoraten: zie maatregel 'Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten'.</p> <p>Project Excellentie Voor wat betreft deze maatregel kan het project Excellentie aansluiten bij 'innovatie binnen de instelling'. Voor meer uitleg over het project: zie maatregel 'Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden'.</p> <p>Project Onderwijspioniers We willen innovatie meer stimuleren bij de individuele docent. We gaan dan ook het project Onderwijspioniers opzetten, op een vergelijkbare wijze als Curio. In '24 gaan we onderzoeken op welke manier wij het in Tilburg kunnen opzetten, dit met alle kennis en ervaring van Curio. Daarna gaan we starten met de implementatie in schooljaar '24-'25.</p>
<p>Externe samenwerkingspartners Stichting MBOe, Worldskills Netherlands, The Dutch Alliance, MindLabs, andere ROC's, partners in RIF en MIEC, Nuffic, MBO-Raad, Midpoint Brabant, Kennispact Brabant, Curio</p>		

Begroting

Voor een verdere verfijning van de begroting over de doelstellingen verwijzen we graag naar bijlage 2 voor een indicatieve begroting. We verantwoorden conform wat de regeling van ons vraagt.

		Bedragen * €1.000,-			
Verwachte bestedingen		2024	2025	2026	2027
Begroting per prioriteit					
Prioriteit 1					
Algemene projecten en allocatie		3.500,0	3.710,0	3.710,0	3.710,0
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3*	3.960,0	3.600,0	3.600,0	3.600,0
Nazorg	Regeling nazorg mbo	210,0			
Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	Regeling versterken van de aansluiting in de beroepsonderwijskolom	663,6	999,6	999,6	999,6
Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	Regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023-2027	640,0	640,0	640,0	640,0
Subtotaal prioriteit 1		8.973,6	8.949,6	8.949,6	8.949,6

		Bedragen * €1.000,-			
Verwachte bestedingen		2024	2025	2026	2027
Begroting per prioriteit					
Prioriteit 2					
Algemene projecten en allocatie		2.000,0	2.000,0	2.000,0	2.000,0
Subtotaal prioriteit 2		2.000,0	2.000,0	2.000,0	2.000,0
Prioriteit 3					
Algemene projecten en allocatie		3.312,6	3.305,7	3.305,7	3.326,7
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3*	2.315,0	2.315,0	2.315,0	2.315,0
Practoraten	3.4*	500,0	500,0	500,0	500,0
Subtotaal prioriteit 3		6.127,6	6.120,7	6.120,7	6.141,7
Totaal verwachte bestedingen 2024-2027		17.101,2	17.070,3	17.070,3	17.091,3
Controle	Totaal werkagenda	17.101,2	17.070,28	17.070,28	17.091,26

*) de bij 1.3, 3.3 en 3.4 bestede bedragen zijn minimaal gelijk aan het daarvoor ontvangen aandeel in de rijksbijdrage

Tot slot

Het opstellen van deze Kwaliteitsagenda mede samen met onze studenten heeft veel gebracht, het besef dat we op de goede weg zijn maar ook het inzicht dat we met een aantal grote interventies in ons dagelijks werk, als op taal en welzijn, onze studenten daadwerkelijk verder kunnen brengen in onze maatschappij. Het is dan ook met plezier dat wij uitvoering gaan geven aan al hetgeen hiervoor beschreven staat.



Bijlage 1: Opleidingen die bijdragen aan de maatschappelijke opgave

Aantal instromende studenten in beroepsopleidingen naar instelling, 2021/'22 - 2022/'23

				Totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		Switch	
				2021/'22	2022/'23	2021/'22	2022/'23
Instellingscode	Instellingsnaam	Beroepsopleidingcode	Beroepsopleidingnaam	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal
25LZ	ROC Tilburg	bc057	Doktersassistent	65	52	12	14
25LZ	ROC Tilburg	bc080	ICT support	37	30	16	24
25LZ	ROC Tilburg	bc113	Mbo-Verpleegkundige	160	152	52	52
25LZ	ROC Tilburg	bc165	Particuliere beveiliging	178	189	9	15
25LZ	ROC Tilburg	bc203	Tandartsassistent	47	24	13	14
25LZ	ROC Tilburg	bc217	Veiligheid en vakmanschap	35	49	9	.
25LZ	ROC Tilburg	bc223	Verzorgende IG	127	77	50	31
25LZ	ROC Tilburg	bc280	Industriële processen	49	55	.	.
25LZ	ROC Tilburg	bc298	Precisietechniek	8	5	.	.
25LZ	ROC Tilburg	bc303	IT systems and devices	73	65	39	27
25LZ	ROC Tilburg	bc310	Maatschappelijke Zorg	340	541	55	54
25LZ	ROC Tilburg	bc316	Industriële lakverwerking	.	.	.	6
25LZ	ROC Tilburg	bc320	Schilderen	19	23	10	8

Bijlage 1: Opleidingen die bijdragen aan de maatschappelijke opgave

Aantal instromende studenten in beroepsopleidingen naar instelling, 2021/'22 - 2022/'23

Instellingscode	Instellingsnaam	Beroepsopleidingcode	Beroepsopleidingnaam	Totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		Switch	
				2021/'22	2022/'23	2021/'22	2022/'23
				Aantal	Aantal	Aantal	Aantal
25LZ	ROC Tilburg	bc324	Metaalbewerken	23	18	.	.
25LZ	ROC Tilburg	bc325	Metselen	10	11	.	.
25LZ	ROC Tilburg	bc328	Middenkader engineering	44	31	5	7
25LZ	ROC Tilburg	bc337	Pedagogisch werk	209	178	60	56
25LZ	ROC Tilburg	bc355	Timmeren	19	30	9	8
25LZ	ROC Tilburg	bc356	Publieke veiligheid	34	39	23	9
25LZ	ROC Tilburg	bc371	Elektrotechnische installaties	37	54	7	22
25LZ	ROC Tilburg	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	39	44	13	10
25LZ	ROC Tilburg	bc401	Procestechniek	8	10	.	0
25LZ	ROC Tilburg	bc409	Middenkader bouw en infra	14	19	.	.
25LZ	ROC Tilburg	bc411	Service- en onderhoudstechniek	63	49	11	21
25LZ	ROC Tilburg	bc412	Mechatronische systemen	10	15	20	16
25LZ	ROC Tilburg	bc413	Mechatronica	44	35	17	19

Bijlage 1: Opleidingen die bijdragen aan de maatschappelijke opgave

Aantal instromende studenten in beroepsopleidingen naar instelling, 2021/'22 - 2022/'23

				Totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		Switch	
				2021/'22	2022/'23	2021/'22	2022/'23
Instellingscode	Instellingsnaam	Beroepsopleidingcode	Beroepsopleidingnaam	Aantal	Aantal	Aantal	Aantal
25LZ	ROC Tilburg	bc414	Vliegtuigonderhoud	41	47	.	.
25LZ	ROC Tilburg	bc425	Software development	29	29	16	.
25LZ	ROC Tilburg	bc448	Instructeur mbo	.	21	0	0
25LZ	ROC Tilburg	bc478	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	19	18	21	10
25LZ	ROC Tilburg	bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen	53	49	25	28
25LZ	ROC Tilburg	bc381	Industrieel produceren met hout	0	.	0	0
25LZ	ROC Tilburg	bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	0	.	20	11
Totaal				1834	1959	512	462

Bijlage 1: Opleidingen die bijdragen aan de maatschappelijke opgave

Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-gediplomeerden (2019/'20)
naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021

Instellingscode	Instellingsnaam	Domein	Beroepsopleidingnaam	Richting gelijk of verwant aan opleiding	Betrouwbaarheids- interval	
					Onder- grens	Boven- grens
25LZ	ROC Tilburg	Zorg en welzijn	Doktersassistent	94	80	100
25LZ	ROC Tilburg	Informatie en communicatietechnologie	Ict support	27	0	81
25LZ	ROC Tilburg	Zorg en welzijn	Mbo-verpleegkundige	90	84	94
25LZ	ROC Tilburg	Veiligheid en sport	Particuliere beveiliging	66	52	80
25LZ	ROC Tilburg	Zorg en welzijn	Tandartsassistent	84	70	96
25LZ	ROC Tilburg	Veiligheid en sport	Veiligheid en vakmanschap	53	30	75
25LZ	ROC Tilburg	Zorg en welzijn	Verzorgende ig	85	76	92
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Industriële processen	.	.	.
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Precisietechniek	.	.	.
25LZ	ROC Tilburg	Informatie en communicatietechnologie	Ict- en mediabeheer	63	40	82
25LZ	ROC Tilburg	Zorg en welzijn	Maatschappelijke zorg	81	75	87
25LZ	ROC Tilburg	Afbouw, hout en onderhoud	Industriële lakverwerking	.	.	.
25LZ	ROC Tilburg	Afbouw, hout en onderhoud	Schilderen	.	.	.

Bijlage 1: Opleidingen die bijdragen aan de maatschappelijke opgave

Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-gediplomeerden (2019/'20)
naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021

Instellingscode	Instellingsnaam	Domein	Beroepsopleidingnaam	Richting gelijk of verwant aan opleiding		Betrouwbaarheids- interval	
						Onder- grens	Boven- grens
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Metaalbewerken
25LZ	ROC Tilburg	Bouw en infra	Metselen
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Middenkader engineering	79		68	89
25LZ	ROC Tilburg	Zorg en welzijn	Pedagogisch werk	82		74	90
25LZ	ROC Tilburg	Bouw en infra	Timmeren	43		22	60
25LZ	ROC Tilburg	Veiligheid en sport	Publieke veiligheid	68		46	90
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Elektrotechnische installaties	57		25	88
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Werktuigkundige installaties (montage)	.		.	.
25LZ	ROC Tilburg	Afbouw, hout en onderhoud	Industrieel produceren met hout	.		.	.
25LZ	ROC Tilburg	Mobiliteit en voertuigen	Voertuigen en mobiele werktuigen	64		45	80
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Procestechniek	.		.	.
25LZ	ROC Tilburg	Bouw en infra	Middenkader bouw en infra	.		.	.
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Service- en onderhoudstechniek	80		66	93

Bijlage 1: Opleidingen die bijdragen aan de maatschappelijke opgave

Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-gediplomeerden (2019/'20) naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021

Instellingscode	Instellingsnaam	Domein	Beroepsopleidingnaam	Richting gelijk of verwant aan opleiding		Betrouwbaarheidsinterval	
						Ondergrens	Bovengrens
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Mechatronische systemen	92		75	100
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Mechatronica	69		52	85
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Vliegtuigonderhoud	78		56	95
25LZ	ROC Tilburg	Informatie en communicatietechnologie	Applicatieontwikkeling	.		.	.
25LZ	ROC Tilburg	Techniek en procesindustrie	Elektrotechnische systemen en installaties	.		.	.

Bron: CBS/OCW, SVO 2021.

Bijlage 2: Indicatieve begroting op doelstellingsniveau

Prioriteit 1	Doelstellingsniveau	Bedragen * €1.000,-			
		2024	2025	2026	2027
	1.1	37,1	35,8	35,8	35,8
	1.2	2.038,1	1.967,7	1.967,7	1.967,7
	1.3	5.212,7	4.937,5	4.937,5	4.937,5
	1.4	1.676,4	1.999,6	1.999,6	1.999,6
	1.5	9,3	9,0	9,0	9,0
Totaal prioriteit 1		8.973,6	8.949,6	8.949,6	8.949,6

Prioriteit 2	Doelstellingsniveau	2024	2025	2026	2027
	2.1	1.144,4	1.144,4	1.144,4	1.144,4
	2.2	64,6	64,6	64,6	64,6
	2.3	791,0	791,0	791,0	791,0
Totaal prioriteit 2		2.000,0	2.000,0	2.000,0	2.000,0

Bijlage 2: Indicatieve begroting op doelstellingsniveau

Prioriteit 3	Doelstellingsniveau	Bedragen * €1.000,-			
		2024	2025	2026	2027
	3.1	1.947,3	1.943,3	1.943,3	1.955,6
	3.2	217,7	217,2	217,2	218,6
	3.3	2.315,0	2.315,0	2.315,0	2.315,0
	3.4	1.647,6	1.645,2	1.645,2	1.652,5
Totaal prioriteit 3		6.127,6	6.120,7	6.120,7	6.141,7
Eindtotaal		17.101,2	17.070,3	17.070,3	17.091,3

