



**SAMEN
MAKEN
WE
ZEELAND**

Talent in de Praktijk

**Kwaliteitsagenda
2024 - 2027**

Voorgenomen besluit College van Bestuur	5 september 2023
Instemming Studentenraad	21 september 2023
Instemming Ondernemingsraad o.v.	27 september 2023
Goedkeuring Raad van Toezicht	20 september 2023
Besluit College van Bestuur	27 september 2023
Tekstueel aangepast	25 september 2023
Tekstueel gecorrigeerd	29 januari 2024

Voorwoord: Waarde(n)vol Talent

Zeg je Scalda, dan zeg je Zeeland. Bij Scalda betekent leren namelijk meer dan alleen naar school gaan. Wij zijn er trots op dat heel Zeeland onze leeromgeving is. Samen met Zeeuwse bedrijven, instellingen en overheden leiden we échte vakmensen op. En maken we Zeeuwse topsectoren zoals industrie, havens, horeca en toerisme, zorg en groen nóg beter. Zo bouwen we samen aan het Zeeland van morgen, zoals te zien in onze campagne Samen Maken We Zeeland." (Bron: website samenmakenwezeeland.nl). Ook onze strategie, waar de ze kwaliteitsagenda in geïntegreerd is, heeft deze titel meegekregen.

Samenwerking is ook de kern van deze kwaliteitsagenda: "Talent in de Praktijk | Kwaliteitsagenda 2024 - 2027".

Kwaliteit is voor Scalda dat we studenten helpen het beste uit zichzelf te halen. Daarmee halen we ook het beste uit elkaar, uit onszelf als medewerkers en uit onze organisatie. We doen dat samen: samen met instellingen, bedrijven, organisaties, overheden. We zijn van en voor Zeeland (en een deel erbuiten). Zonder dat partnerschap, zonder samenwerking is het niet mogelijk die kwaliteit te leveren die de bijzondere Zeeuwse situatie vraagt.

We werken vanuit onze kernwaarden 'betrokkenheid', 'duidelijkheid', 'veelzijdigheid' en 'toegankelijkheid', waar we de prioriteiten van de Werkagenda mbo in herkennen. Vanuit die waarden sluit dit plan direct aan bij onze strategie, zoals we later uiteen zullen zetten.

Ook deze kwaliteitsagenda zou niet tot stand zijn gekomen zonder de inbreng en medewerking van velen binnen en buiten onze organisatie. We willen iedereen die op welke manier dan ook heeft meegewerkt, daarvoor enorm bedanken. Deze inzet geeft ons groot vertrouwen dat we deze belangrijke prioriteiten en doelstellingen ook gezamenlijk gaan halen. Ons motto is al jaren 'Scalda brengt het in de praktijk'. Leren in de praktijk, van de praktijk en met de praktijk: daar zetten we onze talenten op in. Daarmee helpen we onze studenten, elkaar, de regio en Scalda zelf talenten verder te ontwikkelen.

Kees Nieuwenhuijse

Hendrik-Jan van Arenthals

College van Bestuur Scalda

Inhoudsopgave

	Voorwoord: Waarde(n)vol Talent	2
	Inhoudsopgave	3
1.	Onze context	4
1.1	Ons werkgebied	4
1.2	Geografie	4
1.3	Demografie	5
1.4	Arbeidsmarkt	5
1.5	Externe analyse SWOT Zeeland	7
1.6	Interne analyse SWOT Scalda	8
1.7	Confrontatiematrix	9
2.	Strategie Scalda	10
3.	Proces van de kwaliteitsagenda	12
3.1	Ontwikkeling	12
3.2	Externe samenwerkingspartners	13
3.3	Interne samenwerking	14
3.4	Betrokkenheid ouders	14
3.5	Uitvoeren en verduurzamen	14
4.	Kwaliteitsagenda 2024 – 2027	16
4.1	Prioriteit 1 Kansengelijkheid	16
4.2	Prioriteit 2 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	29
4.3	Prioriteit 3 Kwaliteit onderzoek en innovatie	38
5.	Indicatieve begroting	52
	Bijlages	54
	Bijlage 1.1	54
	Bijlage 1.2	56
	Bijlage 1.3	58
	Bijlage 1.4	60
	Bijlage 2.0	62
	Bijlage 2.1	64
	Bijlage 2.2	66
	Bijlage 3.1	67
	Bijlage 3.2	71
	Bijlage 3.4	73

1. Onze context

1.1 Ons werkgebied

Scalda werkt grotendeels binnen en vanuit Zeeland, maar niet alleen voor Zeeland. De school is stevig verankerd in de regio en opereert proactief binnen en vanuit een netwerk van vooral Zeeuwse samenwerkingspartners, aangevuld met partners uit aangrenzende regio's en anderen, zowel binnen als buiten Nederland. Scalda biedt onderwijs dat mede ingekleurd is door het 'DNA' van Zeeland (Water, Groen, Ruimte, Rust, Centraal gelegen in de Delta tussen drie economische belangrijke gebieden). Daarmee is de instelling niet alleen aantrekkelijk voor studenten uit Zeeland, maar ook voor mensen buiten de provincie. Dit geldt in het bijzonder, maar niet uitsluitend, voor de opleidingen die van oudsher een voedingsgebied hebben dat Zeeland overstijgt: Maritiem Logistiek College De Ruyter, CIOS Zuidwest-Nederland, Zorg en Groen.

Scalda is het enige algemeen toegankelijke ROC in Zeeland. Het overgrote deel van de Zeeuwse mbo-studenten kiest uit het opleidingsaanbod van Scalda, naast een groeiend aantal studenten van buiten Zeeland. De school is daarmee uniek in Nederland. Dat betekent in veel gevallen, dat wanneer Scalda een bepaalde -al dan niet vitale- opleiding niet (meer) aanbiedt, die opleiding ook niet (bij een ander ROC) wordt gekozen. Scalda voelt dat als een grote verantwoordelijkheid die mede ten grondslag ligt aan de ontwikkeling van hybride onderwijs. Scalda wil op deze manier onder meer een breed opleidingsaanbod, 'thuis nabij', in stand houden en het onderwijs flexibiliseren.

1.2 Geografie

Zeeland is een voor Nederlandse begrippen dunbevolkt gebied, met een kustlijn van 650 kilometer, een relatief grote oppervlakte en een (schier-)eilandenstructuur. Dat heeft allerlei gevolgen, bijvoorbeeld voor de bereikbaarheid van voorzieningen zoals onderwijs en in het bijzonder middelbaar beroepsonderwijs. De eilandenstructuur zorgt van oudsher ook mede voor een zekere bestuurlijke versnippering. Zeeland, specifiek Zeeuws-Vlaanderen, heeft een unieke ligging ten opzichte van Vlaanderen. Vanuit Vlaanderen is de opleidingsvraag richting Scalda echter relatief klein. Het (beroeps)onderwijs kent bij onze zuiderburen een andere

opzet en structuur en is bovendien nagenoeg gratis. Andersom is er, grotendeels al in de kinderopvang en het basisonderwijs, wel een beweging van Zeeuws-Vlaamse kinderen naar onze zuiderburen, voor een klein deel vanuit inhoudelijke overwegingen, voor een groot deel vanwege de veel lagere kosten. Wel werkt Scalda, met name in de sectoren zorg, onderwijs, techniek en horeca, samen met Vlaamse werkgevers op het gebied van de beroepspraktijkvorming.

De geografische ligging van onze provincie maakt regionale bestuurlijke samenwerkingsverbanden tussen o.a. gemeenten, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen noodzakelijk, wat zorgt voor korte lijnen. Ondanks de positieve bijdrage vanuit deze samenwerkingsverbanden, hebben we als grensregio te maken met specifieke opgaven waarbij een voor onze regio passende en structurele ondersteuning vanuit het Rijk van groot van belang is, want 'Elke regio telt' (Raad voor de



Geografie	
Hoofdstad	Middelburg
Oppervlakte	2.933,44 km ²
- Land	1.782,12 km ²
- Water	1.151,32 km ²
Coördinaten	51° 30' NB, 3° 50' OL
Bevolking	
Inwoners (eind 2022)	391.142
Bevolkingsdichtheid	219 inw./km ²

leefomgeving en infrastructuur, 2023). Naast regionale en nationale samenwerking zijn, met het oog op economische groei en welvaart, grensoverschrijdende initiatieven en activiteiten voor Zeeland ook van wezenlijk belang. Een in het oog springend voorbeeld is de fusie van de havenbedrijven van Vlissingen en Terneuzen en Gent tot North Sea Port.

In Zeeland heeft elk gebied eigen kenmerken, kwaliteiten en aandachtspunten. Er is geen stad of gemeente die volledig de centrumfunctie heeft. We zien clusters van voorzieningen in verschillende steden en kernen. Die diversiteit kan krachtig zijn, maar vraagt tegelijkertijd een hoge mate van omgevingsbewustzijn en flexibiliteit van Scalda.

1.3 Demografie

In de afgelopen jaren is de demografische situatie van Zeeland veranderd. Uit de nieuwe bevolkings- en huishoudensprognose van de Provincie Zeeland 2022 blijkt ten opzichte van de vorige prognose dat de netto instroom vanuit het buitenland iets hoger is, evenals het sterfteoverschot. De belangrijkste verschuiving betreft de binnenlandse verhuizingen naar Zeeland. De opvallende groei van verhuizingen naar Zeeland in de jaren 2020 en 2021 blijkt niet tijdelijk, maar een versterking van een al eerder ingezette trend. De komende tien jaar wordt vanuit het buitenland een groei verwacht van bijna 16.000 en vanuit andere provincies 12.000 inwoners. Het sterfteoverschot van 5.000 dempt de groei enigszins. Het inwoneraantal van Zeeland zal voor 2030 de grens van 400.000 passeren en als de migratie in dit tempo door blijft gaan in 2040 rond de 420.000 zijn (Provincie Zeeland, 2022). De leeftijdsopbouw van de Zeeuwse bevolking zal verder veranderen. De bevolking in de leeftijdsgroep 15 tot 64 jaar neemt licht af, met 1000 inwoners tot het jaar 2040. Het aantal 65+ers neemt met 27.000 toe, met name van 80+ers. De leeftijdsgroep tot 15 jaar groeit met 9.000 personen (Provincie Zeeland, 2022). De verwachting is dat het aantal huishoudens blijft groeien, afnemend van ongeveer 1500 groei per jaar tot 1100 over 10 jaar. Hieronder zie je het aantal huishoudens tot 2032 per woningmarktregio (Provincie Zeeland, 2022).

Woningmarktregio	Groei huishoudens 2022-2032
De Bevelanden	4931
Schouwen-Duiveland	1025
Tholen	1651
Walcheren	4676
Zeeuws Vlaanderen	2149
Zeeland	14432

1.4 Arbeidsmarkt

Onze vorige kwaliteitsagenda (2019-2022) werd al sterk beïnvloed door de krapte op de Zeeuwse arbeidsmarkt. Ondanks de coronacrisis en de hoge inflatie zet deze krapte zich voort en is de verwachting dat er op korte termijn geen significante verandering in komt. Het aantal openstaande vacatures is het afgelopen anderhalf jaar blijven groeien, terwijl er nog steeds sprake is van een afnemende beroepsbevolking. Deze krapte is er in bijna alle beroepsgroepen. Voorbeelden van beroepen in Zeeland waarbij al minimaal 6 jaar sprake is van krapte, zijn: monteurs industriële machines en installaties, verzorgenden IC en vrachtwagenchauffeurs (UWV, 2022). Tegelijkertijd met deze krapte is er ook een groep langdurig werkzoekenden. Er is daarmee een mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van personeel.

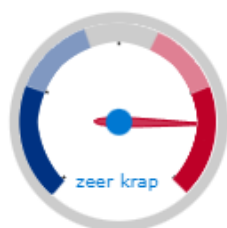
Door de krappe arbeidsmarkt wordt het voor werkgevers steeds lastiger om personeel te werven en behouden, met name waar het gaat om jongere werknemers. Die hebben vaak specifieke wensen op het gebied van werk, bijvoorbeeld qua ontwikkelmogelijkheden, en vragen daardoor om een eigen benadering. In Zeeland werkten in 2022 33.000 jongeren van 15 tot 25 jaar. De netto arbeidsparticipatie van 79,4% is onder jongeren hoger dan voor de gehele bevolking van 15-75 jaar (71%) (CBS, 2022). Het aantal werkende jongeren in Zeeland steeg in 2022 ten opzichte van een jaar daarvoor. Landelijk gezien volgde ruim twee derde van de werkzame jongeren door de overheid bekostigd onderwijs of particulier onderwijs dat tot een in Nederland erkend diploma leidde (CBS, 2022). In Zeeland nam het aantal mbo-studenten in het studiejaar 2020-2021 af met 2% in vergelijking met 2013-2014. Verwacht wordt dat het aantal mbo-studenten in Nederland, maar ook in Zeeland, verder zal afnemen (DUO, 2022). Dat staat op gespannen voet met de huidige en toekomstige tekorten voor beroepen op mbo-niveau in Zeeland.

Er ligt een enorme, vrijwel onmogelijke opgave om te kunnen voorzien in de vraag naar personeel van de Zeeuwse werkgevers, met name doordat andere Nederlandse en Europese regio's eveneens kampen met een tekort, waardoor de concurrentie hoog is (Provincie Zeeland, 2022). Het arbeidsmarktvragestuk in Zeeland richt zich niet enkel op het aantrekken van de juiste mensen van buiten Zeeland en zelfs buiten Nederland. Ook binnen onze provincie ligt een flinke uitdaging. Er zijn in Zeeland ruim 12.000 werkzoekenden zonder dienstverband, mensen die een WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO-uitkering ontvangen van UWV of gemeenten, en/of een actief cv op werk.nl hebben (ZB Bibliotheek van Zeeland, 2021). Daarnaast zijn er Zeeuwen die ervoor kiezen om nu niet te werken, maar bijvoorbeeld voor kinderen te zorgen (Provincie Zeeland, 2022). Nu wordt actief naar deze potentiële arbeidskrachten gekeken: hoe kunnen zij worden gestimuleerd en begeleid om aan de slag te gaan?

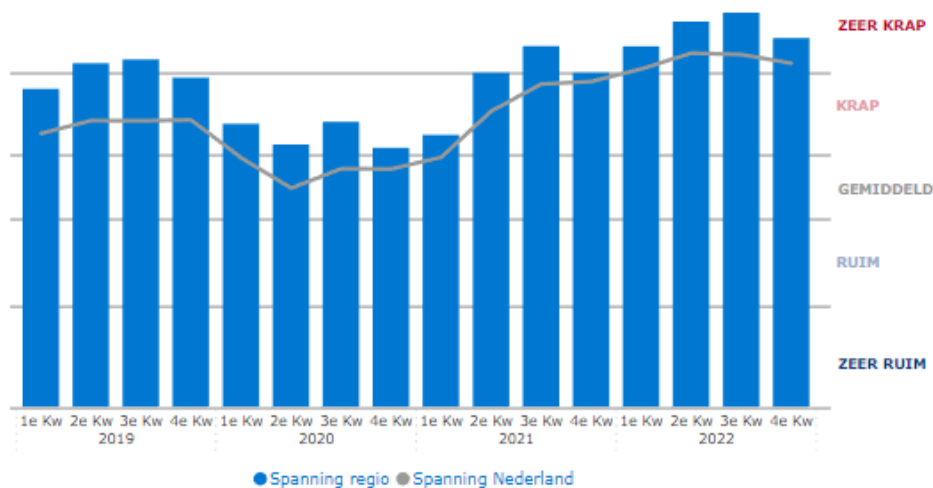
(Provincie Zeeland, 2022). De arbeidsvraag heeft ook gevolgen voor het vestigingsklimaat. Het verschraken of wegvallen van voorzieningen in de regio op het gebied van onderwijs, cultuur en zorg vormt hiervoor een

bedreiging. Inzet op de toekomstbestendigheid van het mbo in de regio is ook in het kader hiervan dus van groot belang. Dit wordt door al onze stakeholders bij bedrijven, instellingen en overheden onderschreven.

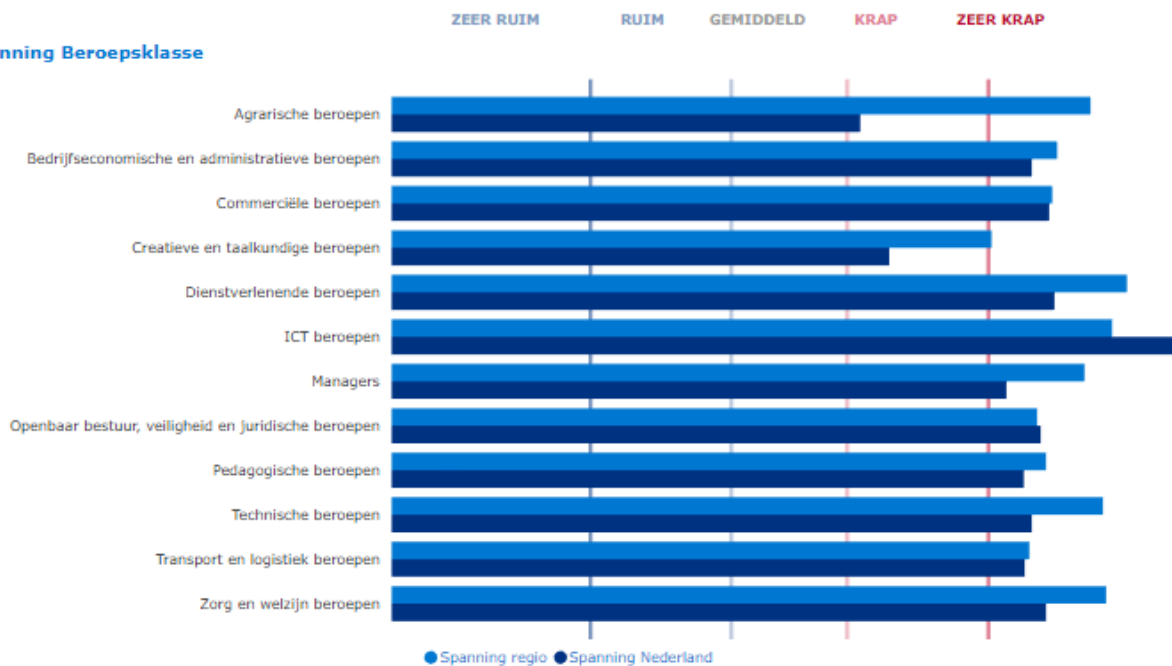
4e Kwartaal 2022



Spanningsindicator per kwartaal



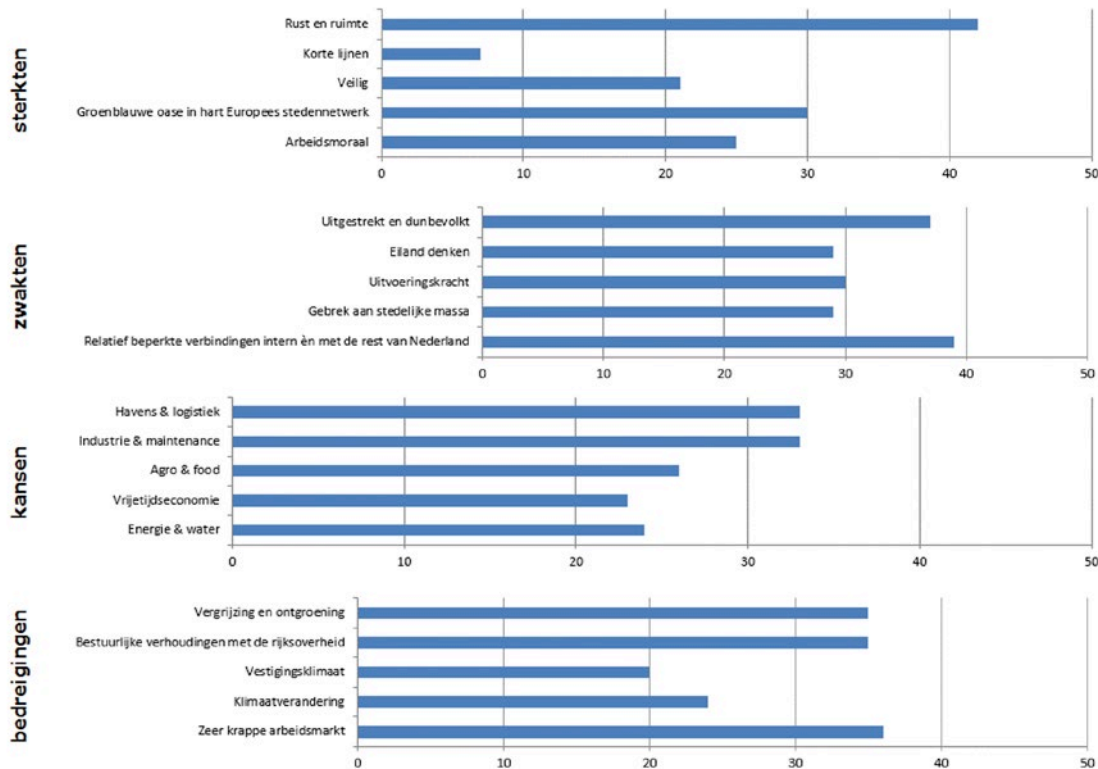
Spanning Beroepsklasse



1.5 Externe analyse SWOT Zeeland

Waardeer iedere combinatie met een
 0 (geen kwestie)
 1 (issue van geringe waarde)
 3 (issue)
 5 (belangrijke issue)

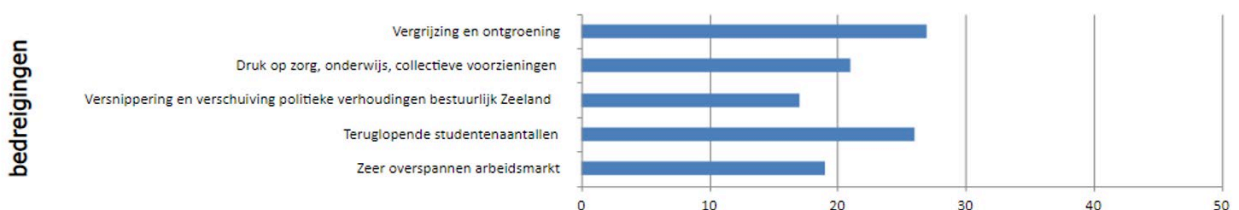
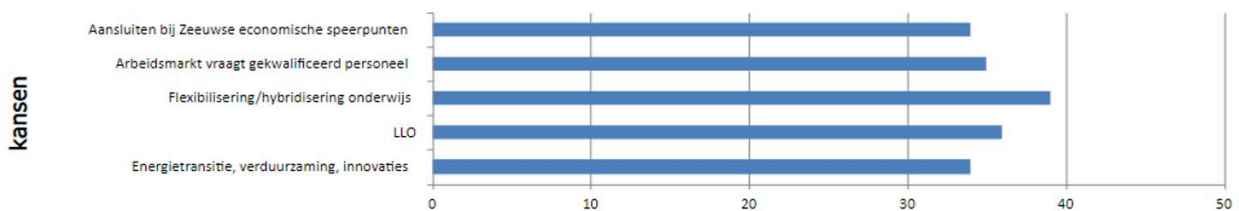
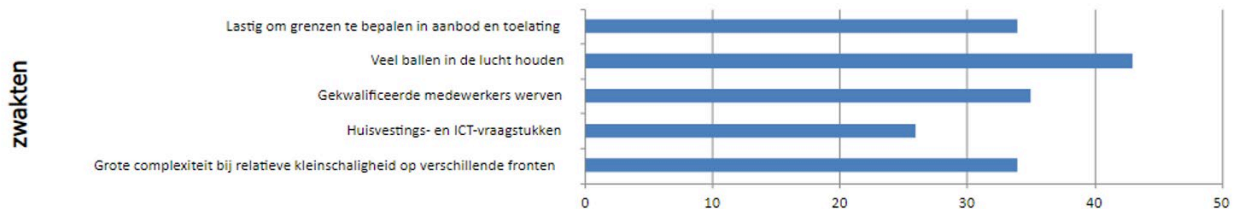
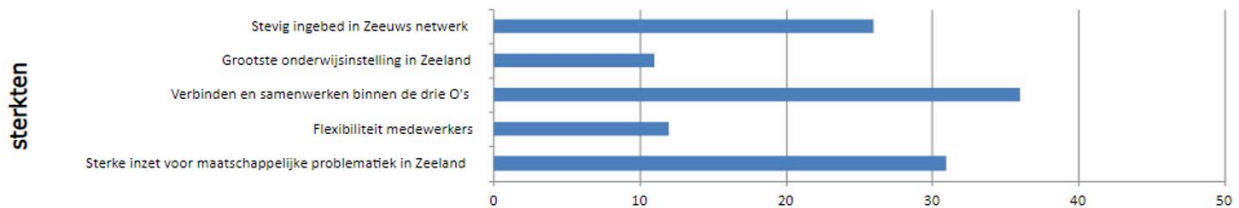
		sterkten					zwakten				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Rust en ruimte	Korte lijnen	Veilig	Groenblauwe oase in hart Europees steden netwerk	Arbeidsmoraal	Uitgestrekt en dunbevolkt	Eiland denken	Uitvoeringskracht	Gebrek aan stedelijke massa	Relatief beperkte verbindingen intern en met de rest van Nederland
kansen	1 Havens & logistiek	5	1	3	3	1	5	5	0	5	5
	2 Industrie & maintenance	5	1	5	5	0	5	3	5	1	3
	3 Agro & food	3	1	3	1	5	3	3	3	1	3
	4 Vrijtijds economie	5	1	4	5	1	1	1	1	2	2
	5 Energie & water	5	1	0	5	0	5	1	3	3	1
bedreigingen	1 Vergrijzing en ontgroening	5	1	1	3	3	5	5	2	5	5
	2 Bestuurlijke verhoudingen met de rijksoverheid	5	1	3	5	0	5	5	5	1	5
	3 Vestigingsklimaat	1	0	1	0	5	0	0	3	5	5
	4 Klimaatverandering	3	0	1	0	5	3	1	5	1	5
	5 Zeer krappe arbeidsmarkt	5	0	0	3	5	5	5	3	5	5



1.6 Interne analyse SWOT Scalda

Waardeer iedere combinatie met een
 0 (geen kwestie)
 1 (issue van geringe waarde)
 3 (issue)
 5 (belangrijke issue)

		sterkten					zwakten					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
kansen	1	Aansluiten bij Zeeuwse economische speerpunten	3	1	5	3	1	5	5	4	3	5
	2	Arbeidsmarkt vraagt gekwalificeerd personeel	5	1	5	1	5	4	4	5	4	1
	3	Flexibilisering/hybridisering onderwijs	5	3	5	1	5	4	5	3	4	4
	4	LLO	3	5	1	1	5	5	5	4	3	4
	5	Energietransitie, verduurzaming, innovaties	5	1	5	1	0	4	5	5	5	3
bedreigingen	1	Vergrijzing en ontgroening	0	0	5	0	5	0	5	5	2	5
	2	Druk op zorg, onderwijs, collectieve voorzieningen	0	0	5	0	0	5	5	1	0	5
	3	Versnippering en verschuiving politieke verhoudingen bestuurlijk Zeeland	5	0	5	0	3	0	2	0	0	2
	4	Teruglopende studentenaantallen	0	0	0	3	2	5	5	5	1	5
	5	Zeer overspannen arbeidsmarkt	0	0	0	2	5	2	2	3	4	1



1.7 Confrontatiematrix

Zoals gezegd is Scalda het enige algemeen toegankelijke ROC in Zeeland. Haar context wordt dan ook voor een groot deel bepaald door de ontwikkelingen in deze provincie en omgekeerd. Daarom hebben we voor zowel Scalda als voor Zeeland een volledige SWOT opgesteld. Wanneer deze factoren tegen elkaar worden afgezet, blijkt uit de confrontatiematrix dat voor Scalda én het werkgebied Zeeland de volgende bedreigingen, kansen, sterkten en zwakten van grote invloed zijn:

- Kansen: Havens & Logistiek, Industrie & Maintenance, flexibilisering/hybridisering onderwijs, LLO;
- Bedreigingen: Zeer krappe arbeidsmarkt, vergrijzing en ontgroening, teruglopende studentenaantallen;
- Sterkten: Rust en ruimte, verbinding en samenwerking tussen de drie o's (onderwijs, ondernemers en overheid), sterke inzet voor maatschappelijke problematiek in Zeeland;
- Zwakten: Relatief beperkte verbindingen intern én met de rest van Nederland, veel ballen in de lucht houden met relatief weinig mensen.

2. Strategie Scalda

Kernwaarden in relatie tot de Kwaliteitsagenda

Scalda stuurt haar ontwikkeling aan vanuit haar strategie. Het College van Bestuur stelt deze steeds voor vier jaar vast, na goedkeuring van de Raad van Toezicht. De nieuwe strategie heeft dezelfde looptijd als deze kwaliteitsagenda en heeft als titel 'samen maken we Zeeland'. Deze strategie is tot stand gekomen met inbreng van dezelfde interne en externe stakeholders die betrokken zijn bij deze kwaliteitsagenda, die immers een uitwerking is van die strategie. De strategie van Scalda gaat uit van vier kernwaarden, die een directe relatie hebben met de prioriteiten en uitwerking van deze kwaliteitsagenda.

- **Betrokkenheid** – We werken vanuit onze betrokkenheid bij onze studenten, bij elkaar als collega's en bij de regio Zeeland met de economische en maatschappelijke vraagstukken die daar zijn;
- **Duidelijkheid** – We zijn helder en transparant in onze communicatie. We zeggen wat we doen, we doen wat we zeggen en checken hoe anderen dat zien. We geven aan wat we als organisatie kunnen, maar ook waar onze grenzen liggen, bijvoorbeeld in ons streven naar inclusie. Duidelijkheid maakt ook dat we steeds meer 'evidence informed' werken en, onder meer door onze practoraten, onderzoek een steeds nadrukkelijker plaats geven in ons onderwijs;
- **Veelzijdigheid** – Vanwege onze positie in Zeeland houden we een zo breed mogelijk opleidingsaanbod in stand en geven we studenten veel mogelijkheden het beste uit zichzelf te halen. We koesteren onze diversiteit en werken we vanuit respect en gelijkwaardigheid aan gelijke kansen voor iedereen;
- **Toegankelijkheid** – We werken toe naar steeds meer inclusie, ongeacht wie je bent, welke talenten of ondersteuningsvragen je hebt. We willen in alle opzichten laagdrempelig zijn.

Scalda werkt vanuit vier leidende principes, belangrijke uitgangspunten voor hoe we willen werken:

- **Samen** – We werken samen als collega's, met onze studenten en met onze partners uit bedrijven, instellingen, overheden en organisaties. Alleen samen met onze interne en externe belanghebbenden, stakeholders, kunnen we onze doelen realiseren.
- **Kwaliteitsgericht** – Kwaliteit is voor ons anderen helpen het beste uit zichzelf, uit elkaar en uit ons onderwijs en onze organisatie te halen. Excellentie,

wanneer mensen boven zichzelf uitstijgen, is op ieder niveau en in iedere rol of functie mogelijk.

- **Toekomstbestendig** – We zijn als instelling, als opleiding, 'gereed voor de toekomst'. Dat betekent onder meer dat we ons steeds op die toekomst oriënteren, dat we ons beleid en onze planning op diverse terreinen meerjarig inrichten, dat we veel investeren in professionalisering en dat we onze opleidingen en organisatie financieel gezond houden.
- **Zelfbewust** – We zijn trots op onze studenten, op elkaar, op Scalda en op het mbo in het algemeen. Tegelijk zullen we als organisatie zelf ook steeds blijven leren en ontwikkelen, ons bewust blijven van de aandachtspunten en uitdagingen die er zijn.

Opbouw strategie

De strategie 2024 tot en met 2027 is opgebouwd langs een vijf strategische hoofdlijnen:

- **Leren in de praktijk** – Scalda hybridiseert het onderwijs, door enerzijds de praktijk in de school te brengen (denk aan het Centrum TopTechniek Terneuzen, Technum, restaurant Jongleert en andere studentenleerbedrijven), anderzijds door de school in de praktijk te brengen. De meest verregaande vorm daarvan zijn de praktijkroutes, waar Scalda zeer succesvol mee is. Er zijn vormen van hybride leeromgevingen in iedere sector. Ons practoraat Leren in Hybride Leeromgevingen begeleidt dit door ontwerpgericht onderzoek;
- **Onderwijs op Maat** – Dit is onze eigen vertaling van 'passend onderwijs' en ons streven naar inclusie, zo goed mogelijke studentenbegeleiding, ons streven naar sociale veiligheid, welzijn en kansgelijkheid. We richten onze organisatie hier steeds meer op in, waarbij we een succesvolle decentralisatie van de studentenbegeleiding achter de rug hebben en komende periode vanuit het Startcollege binnen Scalda Start niveau 1 (Entree) en 2 geïntegreerd in ieder onderwijscluster zullen onderbrengen, waarbij niveau 1 Sport & Bewegen nog optioneel is;
- **Leven lang Ontwikkelen** – Scalda wil iedereen in de regio helpen ook na de initiële opleiding het beste uit zichzelf te blijven halen, door na-, bij- en waar nodig omscholing. Onze missie, maar ook de arbeidsmarkt vraagt dat we bij iedereen 'eruit halen wat erin zit', om zoveel mogelijk aan de enorme economisch-maatschappelijke vraag te voldoen;

- **Leren en ontwikkelen met elkaar** - Bij deze nieuwe strategie en het daaraan verbonden kwaliteitsplan is het 'hoe' minstens zo belangrijk als het 'wat': we gaan echt anders met elkaar samenwerken. We gaan (nog) meer inzetten op de ontwikkeling van talenten van alle collega's. De ontwikkelingen van de context -- demografisch, maatschappelijk, economisch, technologisch -- zijn zo complex en gaan in een zo hoog tempo, dat we die uitsluitend samen, met inzet van ieders talenten, adequaat tegemoet zullen kunnen treden. Bovendien motiveert het inzetten op talenten mensen, reduceert het ziekteverzuim en leidt het tot een hogere kwaliteit. Scalda werkt eraan 'gereed te zijn voor de toekomst' door iedere collega, passend bij diens eigen talenten, voorkeuren en vragen te motiveren zich in te zetten voor de ontwikkeling van het onderwijs en de organisatie daaromheen, voor innovatie, voor professionalisering en meer. Scalda zal daarom ook als organisatie steeds meer 'leren leren': open, uitnodigend en transparant. Onze collega's nemen gezamenlijk het voortouw, de leiding in de processen van vandaag, gericht op de toekomst.
- **Duurzaamheid** – De laatste jaren is bij de drie oorspronkelijke lijnen nadrukkelijk deze vierde lijn bijgekomen, Scalda wil bijdragen aan een duurzame samenleving en economie door dit enerzijds in het onderwijs te integreren en anderzijds als instelling zelf het goede voorbeeld te geven.

Naast deze vier lijnen zal de strategie meerdere thema's kennen die belangrijk zijn voor de realisatie van onze doelstellingen, zoals internationalisering, informatiebeleid en integraal personeelsbeleid (inclusief loopbaanbeleid en professionalisering).

De beleidscyclus

Scalda heeft als gezegd de looptijd en vervolgens ook de voorbereiding van de nieuwe strategie en deze kwaliteitsagenda bewust op elkaar afgestemd. Beide zijn 1 januari 2024 ingegaan. Ons proces met interne en externe stakeholders betrof, en betreft waar het gaat om de vervolgstappen, dan ook zowel deze kwaliteitsagenda als de strategie. Bij de strategie hebben we enerzijds een 'strategisch beleidsplan' vastgesteld, het belangrijkste integrale sturingsinstrument van het College van Bestuur. De uitwerking van de drie prioriteiten van deze kwaliteitsagenda in maatregelen zal vanaf 2024 integraal onderdeel uitmaken van het strategisch beleidsplan. Sturen op de strategie en op de kwaliteitsagenda is voor ons hetzelfde. Naast deze drie prioriteiten worden in de strategie de doelen en maatregelen van genoemde strategische lijnen en thema's uitgewerkt en gerealiseerd, waarbij we op een vergelijkbare manier ook aandacht zullen hebben voor medewerkers en externe stakeholders. Dit beleidsplan wordt jaarlijks uitgewerkt in de jaarplannen van onderwijsclusters, bureaus en teams.

Anderzijds hebben we deze strategie ook vertaald in compacte, aansprekende weergaven die specifiek

gericht zijn op interne stakeholders (studenten) en externe stakeholders, in diverse vormen. Hier zullen komende periode nog communicatiemiddelen op volgen die gericht zijn op specifieke thema's en doelgroepen, zoals bijvoorbeeld sociale veiligheid en het Stagepact. Naast allerlei bijeenkomsten die ook mede deze kwaliteitsagenda hebben bepaald, zowel intern als extern, organiseert het College van Bestuur (in 2023 in juni en in november) speciale brede strategiedagen, waar management, beleidsmedewerkers, practoren en in november ook Raad van Toezicht, studentenraad en ondernemingsraad voor worden uitgenodigd.

3. Proces van de kwaliteitsagenda

3.1 Ontwikkeling

Evaluaties

Zoals we hiervoor zagen, zijn deze kwaliteitsagenda en de strategie 'Samen maken we Zeeland' in hetzelfde proces ontwikkeld. Enerzijds zijn er de context en de actuele interne en externe ontwikkelingen die dat proces in hoge mate bepalen. Hierover schrijven we in onze analyse, zowel algemeen als bij specifieke prioriteiten en maatregelen. Scalda betreft data bij vele verschillende landelijke, regionale en eigen gegevensbronnen. Anderzijds is het 'oude' kwaliteitsplan geëvalueerd, waarvan de neerslag te vinden is in het Geïntegreerd Jaardocument over 2022. In de geschetste beleidscyclus, in managementgesprekken en in evaluaties van allerlei met onze strategie en kwaliteitsagenda samenhangende projecten en programma's is input geleverd voor de nieuwe beleidsstukken, waaronder dit plan. Zo is er op beleidsniveau sprake van een 'PDCA-cyclus', waarbij deze kwaliteitsagenda deel uitmaakt van een lange termijnstrategie.

Interne ontwikkeling

Binnen het Bestuur en Managementteam (BMT) heeft ieder beleidsthema een portefeuillehouder, die verantwoordelijk is voor de coördinatie van de ontwikkeling ervan. Bij een aantal van de thema's zijn er netwerken van docenten, met coördinatoren. Er zijn netwerken Burgerschap, Examinering, Rekenen, Nederlands, Engels en een netwerk Onderwijsontwikkeling. Deze netwerken bereiden beleid voor, reguleren, monitoren en evalueren de uitvoering. Ook zorgen ze voor intervisie en professionalisering. Bij andere thema's zijn er (meerjarige) trajecten, programma's en/of practoraten. De thema's worden begeleid door beleidsmedewerkers en/of projectleiders, in de meeste gevallen van onze eigen afdeling Project Plus. De hierboven geschetste 'PDCA-cyclus' vindt ook binnen deze gremia plaats. De portefeuillehouder, in de meeste gevallen een directeur, een enkele keer een CvB-lid (College van Bestuur) of de bestuurssecretaris, brengt input naar het BMT en andere interne en externe stakeholders. Het BMT heeft in 2023 een relatief groot aantal studiedagen in dit kader en besteedt bovendien om de week (een groot deel van) de dinsdagmorgen aan thema's uit deze kwaliteitsagenda en de strategie.

Onze interne en externe stakeholders, die in het

algemeen erg betrokken zijn bij deze materie, brengen uiteraard ook zelf input in voor de kwaliteitsagenda, soms via een portefeuillehouder, soms via een ander lid van het BMT, waarmee overleg plaatsvindt. Het dragende organisatieprincipe binnen Scalda is dat van de teams, zowel voor realisatie, ontwikkeling als professionalisering. Input vanuit de teams komt vaak via de 'lijn' van het middenmanagement, maar ook via de eerdergenoemde netwerken, via panelgesprekken met het CvB of anderszins. Dat geldt ook voor de inbreng van individuele medewerkers. Daarnaast is in het kader van deze kwaliteitsagenda in juni 2023 een bijeenkomst georganiseerd met heel het (midden-)management, beleidsmedewerkers, projectleiders en onderzoekers, om input op te halen voor de kwaliteitsagenda.

Medezeggenschap en horizontaal toezicht

Zowel de studentenraad, de ondernemingsraad als de Raad van Toezicht zijn, ieder op een manier die bij het gremium past, in het proces naar deze kwaliteitsagenda vanaf het begin expliciet en concreet 'meegenomen'. Er zijn meerdere overleggen van het CvB met deze organen afzonderlijk, maar ook met combinaties ervan. Met de Raad van Toezicht zijn er jaarlijks themabijeenkomsten, in 2023 onder meer over onderzoek en een Leven Lang Ontwikkelen.

Extern

Scalda werkt op alle niveaus zeer intensief samen met externe stakeholders. Deels is die samenwerking geïntegreerd in hoe onze opleidingen werken, met hun BPV, stagebezoeken, werkveldadviesraden, enzovoort. Langs deze lijn komt uiteraard veel input voor onze kwaliteitsagenda. Hetzelfde geldt voor andere, onder meer bestuurlijke gremia.

- Via de lijn van de clusters en opleidingen komt er veel inhoudelijke informatie, die van belang is geweest voor de totstandkoming van de kwaliteitsagenda. In veel gevallen wordt die informatie, onder andere vanuit werkveldadviesraden, maar ook vanuit allerlei netwerken en branche-specifieke organisaties en kennis- en innovatietafels, via het (midden-)management verkregen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan organisaties als FoodDelta Zeeland, ZLTO, de Zeeuwse Zorgcoalitie, Zeeland Connect, Portiz (procesindustrie), Toeristisch Ondernemend Zeeland (TOZ), Vrienden van Elektro, Bouwmensen Zuidwest, Metaalwerk et

cetera. Denk ook aan trajecten als het Delta Climate Center, Energycampus en het Deltaplan Zorg & Welzijn Zeeland. Al deze gremia en meer hebben ons in dit plan gevoed met informatie, opinies en aandachtspunten. Scalda is volledig verweven met de Zeeuwse economie.

- Verder zijn er nog specifieke netwerken van onderwijsinstellingen, zoals het Zeeuws Schoolleidersplatform, FoodLab Zeeland en Sterk Techniekonderwijs Zeeland en zijn er gremia waarin we de overheden specifiek spreken, zoals de Regionale Educatieve Agenda's (per sub-regio), het Overleg Zeeuwse Overheden (OZO), het Bestuurdersoverleg VSV en Campus Zeeland. Ook deze gremia hebben dit plan gevoed.

Naast bovengenoemde overlegsituaties, hebben we aanvullend specifiek bij een aantal andere, meer overkoepelende en strategische gremia input opgehaald voor de kwaliteitsagenda en onze eerste ideeën en dilemma's in vergaderingen, zowel als schriftelijk voorgelegd. Dat is door het College van Bestuur zelf gebeurd:

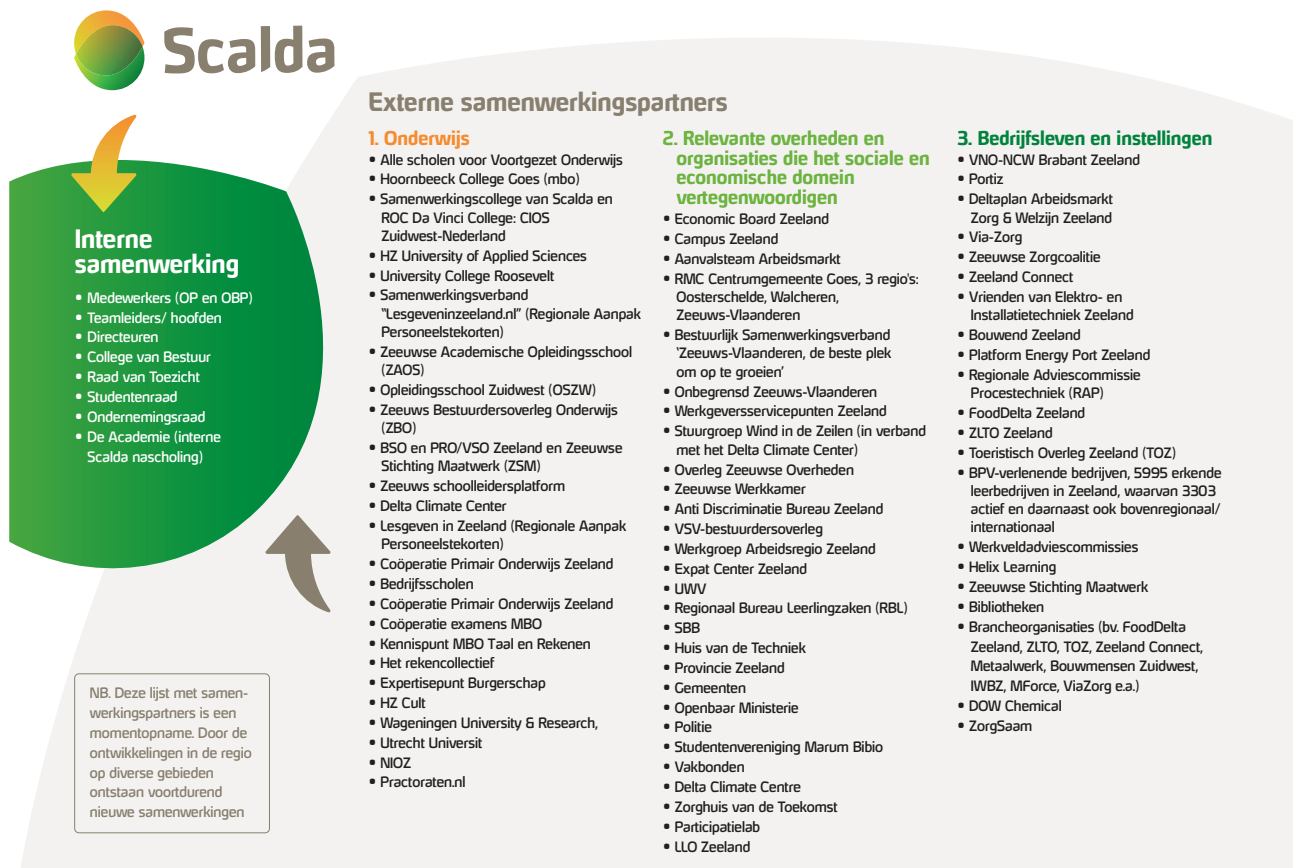
- Een brede stakeholdersbijeenkomst van vertegenwoordigers van overheden, onderwijs, bedrijven en ondernemingen uit Zeeland, over alle

thema's van de werkagenda.

- De Economic Board Zeeland, op strategisch niveau, met vertegenwoordigers van overheden, onderwijs, bedrijven en ondernemingen uit Zeeland, met name op vragen rond maatschappelijke transitie, onderwijsaanbod en Stagepact.
- De Zeeuwse Werkkamer, op strategisch niveau, met vertegenwoordigers van overheden, werkgevers (VNO-NCW), werknemers (vakbonden), UWV, SBB, met name op vragen rond Passend Onderwijs, VSV, begeleiden naar werk en Stagepact.
- Bestuurlijk overleg met SBB over VSV, begeleiden naar werk en Stagepact.
- Het Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs, meerdere overleggen, waarvan een in aanwezigheid van de Gedeputeerde onderwijs van de Provincie Zeeland, over de doorlopende lijn in basisvaardigheden en begeleiding, VSV en Stagepact.
- Bestuurlijk overleg met de Hogeschool Zeeland over de doorlopende lijn in basisvaardigheden en begeleiding, gelijke behandeling van MBO-studenten en Stagepact.

Zie voor alle externe samenwerkingspartners onderstaand overzicht (paragraaf 3.2).

3.2 Externe samenwerkingspartners



3.3 Interne samenwerking

Scalda gaat, zoals een van onze strategische hoofdlijnen dat ook aangeeft, collega's meer betrekken bij de strategie, bij organisatie- en onderwijsontwikkeling en daarmee bij de realisatie van deze kwaliteitsagenda. Scalda wil daarbij ook meer onderzoeksmatig, 'evidence informed' tewerk gaan, bewust werken aan samen leren en ontwikkelen. Belangrijk bij de realisatie is een digitaal leerplatform, dat in 2023 is gelanceerd en content bevat van en voor alle medewerkers.

De manier waarop we nu hebben ingeregeld hoe we bij strategie, kwaliteitsagenda, jaarplannen, projecten en programma's samenwerken, monitoren, bijstellen en uiteindelijk borgen, staat beschreven in paragraaf 3.5. We willen hierin echter, parallel aan de realisatie van deze kwaliteitsagenda, verandering in aanbrengen. Als eerste willen we teamleiders en hoofden een grotere, Scaldabrede en daarmee cluster- en bureau- (dienst-) overschrijdende rol geven, met meer verantwoordelijkheid op tactisch en operationeel niveau. Zij zullen een grotere rol krijgen bij de samenwerking op diverse thema's. De samenwerking binnen de 'governance-driehoek' College van Bestuur – Raad van Toezicht – Medezeggenschap (OR en SR) is binnen Scalda goed en zal een cruciale rol spelen bij de formele monitoring en borging van de samenwerking rond realisatie van strategie en kwaliteitsagenda. Daarbij zijn OR en SR vaak ook 'oren en ogen' van het CvB.

3.4. Betrokkenheid ouders

Ouders hebben vaak een belangrijke rol in het vormen, motiveren en begeleiden van hun kinderen. We gaan in algemene zin de ouder(s) / (verzorger(s)) van de studenten betrekken bij de voor hen relevante ambities en maatregelen door gebruik te maken van de al bestaande contactmomenten met en communicatiemiddelen naar de ouders, passend bij de opleiding. Hierbij kan worden gedacht aan de kennismakingsavonden, nieuwsbrieven en ouderpanels. Elk onderwijscluster maakt hiervoor een eigen aanpak. Tegelijk zijn we ons er goed van bewust dat de situatie in relatie tot ouder(s) / (verzorger(s)) van student tot student erg kan verschillen en dat dit altijd maatwerk vraagt. Ook de rechten (wensen) van studenten, zeker vanaf 16 jaar, moeten we hierbij goed in acht nemen.

3.5 Uitvoeren en verduurzamen

Scalda heeft een integrale beleidscyclus, met vierjaarlijkse, jaarlijkse en tussentijdse momenten. De kwaliteitsagenda is integraal onderdeel van het strategisch beleidsplan, waardoor deze kwaliteitsagenda ook in die cyclus wordt gemonitord, geëvalueerd en maatregelen waar nodig bijgesteld.

Intern: managementcyclus

De strategie en de kwaliteitsagenda worden jaarlijks door alle clusters en beide stafbureaus (diensten) vertaald in jaarplannen. In deze jaarplannen wordt per maatregel of interventie verwezen naar de prioriteiten van de werkagenda. De jaarplannen, inclusief dus de vertaling op cluster- of bureauniveau van de maatregelen uit de kwaliteitsagenda, worden vastgesteld door het College van Bestuur. In de managementgesprekken komen jaarlijks een eerste evaluatie (rond de jaarwisseling) en een eindevaluatie (juni/juli) aan de orde. De preambule op het volgende jaarplan wordt gebaseerd op de eindevaluatie van het lopende jaarplan en op een analyse van de context in de dan actuele situatie. Borging maakt deel uit van het format van de jaarplannen. Het CvB monitort mede zo de vordering en borging op een geaggregeerd Scaldabreed niveau. De jaarplannen worden steeds vertaald in teamplannen, waarmee de directeuren met hun middenmanagement hetzelfde proces lopen.

Intern: gebruik van data, onderzoeken

Bij alle managementgesprekken, zowel op cluster-/ bureau- als op teamniveau spelen alle relevante data, onderzoeksresultaten en dergelijke een centrale rol, afhankelijk van het thema. Hierbij kan worden gedacht aan de JOB-monitor, de Kwaliteitsmonitor van Scalda, medewerkersonderzoeken, aan metingen uit Intergrip (LOB en doorstroming), aan VSV-gegevens, resultaten van IB-ers (intern begeleiders), enzovoort. Jaarlijks analyseert Scalda ook voor iedere opleiding onder meer in 'het verhaal achter de cijfers' de studieresultaten, tevredenheid, verzuim en voortijdig schoolverlaten. Bij een aantal terreinen (bijvoorbeeld de aansluiting van onze hybride opleidingen op de arbeidsmarkt, sociale veiligheid) zijn de onderzoeken van practoraten van belang.

Intern: samenwerking andere gremia

Deze resultaten worden intern ook geregeld besproken met andere gremia, ook weer afhankelijk van het onderwerp. Het gaat dan om studentenpanels, gesprekken van het CvB met studenten en medewerkers, overleg met studentenraad, ondernemingsraad. Met zowel de studentenraad, de ondernemingsraad als de Raad van Toezicht overlegt het CvB frequent over onderwerpen uit strategie en kwaliteitsagenda, zowel apart als gezamenlijk in diverse samenstellingen, zowel tijdens reguliere overleggen als tijdens thema- en studiebijeenkomsten. De drie gremia zijn met management, beleidsmedewerkers en onderzoekers ook bij de jaarlijkse strategiedag aanwezig, waarin wordt teruggekeken, vooruitgekeken en geborgd voor de toekomst. Het Jaarverslag (bestuursverslag) wordt met de ondernemingsraad en de Raad van Toezicht besproken, inclusief de resultaten van de kwaliteitsagenda. De Raad van Toezicht dient het Jaarverslag goed te keuren.

In de studentenraad (maandelijks) komen vrijwel iedere vergadering met het College van Bestuur een of meer

thema's aan de orde, met name te vinden bij prioriteit 2, maar ook wel bij doelstellingen 3.1 en 3.2. Het gaat dan vaak om de realisatie in de praktijk en hoe studenten die beleven. Het College van Bestuur gebruikt die waardevolle input om juist in de uitvoering waar nodig bij te sturen, bijvoorbeeld door de communicatie naar en de gesprekken met studenten te verbeteren.

Ook gaat het als gezegd om de diverse netwerken, waarin docenten, beleidsmedewerkers en andere specialisten overleggen, beleid voorbereiden, evalueren en bijstellen. Denk bijvoorbeeld aan de netwerken Kwaliteitszorg, Examinering, Burgerschap, Taal, Rekenen en aan het Expertisecentrum Onderwijs op Maat (Passend Onderwijs): stuk-voor-stuk werkend op grond van data en zeer relevant bij interne monitoring, bijstelling en borging van onderdelen van de kwaliteitsagenda. Het gaat te ver om deze een-voor-een uitgebreid te bespreken. Ieder netwerk, iedere 'portefeuille' wordt geleid door een 'portefeuillehouder' uit het Bestuur- en Managementteam. Deze portefeuillehouder brengt opbrengsten in het BMT, dat uiteindelijk (geleid door het CvB) formeel verantwoordelijk is voor de PDCA-cyclus per portefeuille en 'overall'.

Veel van de onderwerpen worden gerealiseerd in projecten en programma's. Deze kennen een eigen projectstructuur, waar monitoring, bijstelling en borging vanzelfsprekend onderdeel van zijn. Denk bijvoorbeeld aan het project LLO (Leven Lang Ontwikkelen), het project rond Interne Begeleiding, het project rond de revisie van Intergrip (LOB) en veel meer. Hier zijn samenwerking en uiteindelijk borging op meerdere niveaus geborgd. Tussen- en eindevaluaties maken deel uit van de meerjarenplanning van het BMT.

Extern

Extern en intern zijn nauw verweven: ze voeden elkaar. Iedere directeur, middenmanager, practor, beleidsmedewerker, stagedocent heeft haar of zijn eigen netwerk, eigen contacten. De input daaruit voedt alles wat bij intern hierboven is geschetst. Tegelijk zijn er op elk niveau meer formele, ingeregelde overlegsituaties, van het meer generieke tot het meest specifieke niveau. De Raad van Toezicht en het CvB organiseren jaarlijks (rond februari) een brede stakeholdersbijeenkomst, waarbij strategie en de kwaliteitsagenda generiek, per hoofdthema worden geëvalueerd. Rond specifieke thema's worden zeer frequent dingen uit deze kwaliteitsagenda geagendeerd in onder meer de Economic Board Zeeland, de Zeeuwse Werkkamer (waar ook SBB en vakbonden participeren), separaat vakbondsoverleg, het Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs, de Regionale Educatieve Agenda's in iedere Zeeuwse regio en het Zeeuws Schoolleidersplatform. Daarnaast zijn er branche-specifieke overleggen, zoals bijvoorbeeld in het Deltaplan Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn, het Huis van de Techniek, het Hospitality Pact, FoodDelta Zeeland, de Stuurgroep Campus Zeeland en

veel meer. Zeeland kent een zeer hoge organisatiegraad. Ook op het tactische en meer uitvoerende niveau zijn er thema- en branche-specifiek meer gremia dan we hier kunnen bespreken. Zij zullen, steeds gevoed door data, een belangrijke rol spelen bij het uitvoeren, monitoren, bijstellen en borgen van maatregelen. Denk bijvoorbeeld aan de Zeeuwse Stichting Maatwerk (bij prioriteit 2), aan de werkveldadviesraden, aan Foodlab Zeeland, en zo veel meer.

Evaluaties

- De Raad van Toezicht en het CvB organiseren jaarlijks (rond februari) een brede stakeholdersbijeenkomst, waarbij strategie en de kwaliteitsagenda generiek, per hoofdthema worden geëvalueerd. Hier zijn ondernemingen, instellingen en overheden breed op bestuurlijk- en directieniveau vertegenwoordigd. Het College van Bestuur rapporteert, zoveel mogelijk met data onderbouwd en de aanwezigen geven feedback die weer dient als input voor vervolg van de realisatie.
- Rond specifieke thema's worden zeer frequent dingen uit deze kwaliteitsagenda geagendeerd in onder meer de Economic Board Zeeland (die zesmaal per jaar vergadert), de Zeeuwse Werkkamer (waar ook SBB en vakbonden participeren, eveneens zesmaal), separaat vakbondsoverleg (tweemaal, waar veel aandacht is voor 3.3 van deze kwaliteitsagenda)), het Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs (zesmaal), de Regionale Educatieve Agenda's in iedere Zeeuwse regio (driemaal) en het Zeeuws Schoolleidersplatform (viermaal).
- Daarnaast zijn er branche-specifieke overleggen, zoals bijvoorbeeld in het Deltaplan Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn, het Huis van de Techniek, het Hospitality Pact, FoodDelta Zeeland, de Stuurgroep Campus Zeeland en veel meer.

Zeeland kent een zeer hoge organisatiegraad. Ook op het tactische en meer uitvoerende niveau zijn er thema- en branche-specifiek meer gremia dan we hier kunnen bespreken. Zij zullen, steeds gevoed door data, een belangrijke rol spelen bij het uitvoeren, monitoren, bijstellen en borgen van maatregelen. Denk bijvoorbeeld aan de Zeeuwse Stichting Maatwerk (bij prioriteit 2), aan de werkveldadviesraden, aan Foodlab Zeeland, en zo veel meer.

4. Kwaliteitsagenda 2024 – 2027

4.1 Prioriteit 1 Kansengelijkheid

Algemeen

Uit onze SWOT-analyses is voor deze prioriteit het volgende van belang:

Aspecten uit Interne Analyse (SWOT-analyse Scalda):

Kansen: flexibilisering/hybridisering onderwijs;

Sterkten: verbinden en samenwerken in 3 O's, sterke inzet maatschappelijke problematiek;

Bedreigingen: teruglopende studentenaantallen;

Zwakten: lastig om grenzen te bepalen in aanbod en toelating.

Aspecten uit Externe Analyse (SWOT-analyse Zeeland):

Kansen: haven & logistiek, industrie & maintenance;

Sterkten: korte lijnen;

Bedreigingen: zeer krappe arbeidsmarkt;

Zwakten: relatief beperkte verbindingen intern en met rest van Nederland.

De ambities, beoogde resultaten en maatregelen hebben we per doelstelling geformuleerd, het budget in hoofdstuk vijf. Interne en externe samenwerking, alsook de borging (verduurzaming) komen in meer of mindere mate per doelstelling aan de orde, maar staan vooral ook uitgewerkt in hoofdstuk 3.

Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Samenwerkingspartners

- Studentenraad
- Hogeschool Zeeland University of Applied Sciences (HZ)
- University College Roosevelt (UCR)
- Anti-Discriminatie Bureau Zeeland (ADBZ)
- Campus Zeeland
- Gemeenten
- Studentenverenigingen HZ

Ambitie 2027

- Het aantal individuele mbo-studenten dat deelneemt aan culturele activiteiten (nu georganiseerd via onder meer HZ-Cult) komt overeen met de in 2025 afgesproken streefcijfers voor deelname;

- Het aanbod aan studenteninitiatieven (al dan niet aangeboden via de mbo-card), gericht op participatie van mbo-studenten in het Zeeuwse studentenleven, is in samenwerking met de betrokken partijen (o.a. HZ, UCR en Campus Zeeland) op basis van de behoefte van onze studenten vergroot en bij tenminste tweederde van hen bekend;
- Alle BOL-opleidingen bieden voor studenten actief en transparant een mogelijkheid om deel te nemen aan een collectieve dan wel individuele internationale activiteit;
- Scalda heeft 700 uitgaande mobiliteiten, al dan niet aangeboden via Erasmus+.

Analyse

Zeeuws studenteninitiatieven

Het 'studentenleven' in Zeeland is relatief beperkt en concentreert zich op de regio Walcheren, in de gemeenten Middelburg en Vlissingen, waar de vestigingen van HZ (Hogeschool Zeeland University of Applied Sciences) en UCR (University College Roosevelt) te vinden zijn. HZ heeft twee 'eigen' studentenverenigingen (Marum Bibio en Aqua ad Vinum), met een locatie in Vlissingen. Studenten van Scalda kunnen desgewenst ook lid worden van de studentenvereniging Marum Bibio. Marum Bibio heeft hierover sinds 2023 actief contact met onze studentenraad, met oog op werving. UCR heeft een algemene vereniging, waar iedere student automatisch (verplicht) lid van is, in Middelburg. Er zijn in Zeeland geen studentenverenigingen buiten Walcheren. Er is een relatief nieuwe studentenvereniging in Middelburg, 'Aquila' (2021), die actief werkt onder studenten van Scalda. Buiten de eigen panden van de verenigingen zijn er geen horecagelegenheden waar mbo-studenten niet welkom zijn.

De positie van onze studenten

Scalda, HZ en UCR organiseren sinds enige jaren gezamenlijk het 'Kick-off festival', als de gezamenlijke start van het studiejaar. Mbo-studenten nemen hier met grote aantallen aan deel. In 2022 heeft tijdens dit festival een tragisch incident plaatsgevonden, reden voor een grondige evaluatie van de veiligheid van het festival. Het festival wordt beurtelings in Vlissingen en Middelburg gehouden, trekt studenten uit heel Zeeland, maar met name uit Walcheren.

Scalda participeert in 'HZ-Cult', een uniek cultureel programma met meer dan 60 activiteiten bestaande uit film, muziek- en theaterprogramma's, city-trips en dergelijke. Het programma is speciaal samengesteld voor studenten van HZ University of Applied Sciences, University College Roosevelt, Scalda en middelbare scholen in Zeeland. Studenten en scholieren kunnen elkaar bij deze activiteiten ontmoeten. Deelname van mbo-studenten aan die activiteiten gebeurt bij een beperkt aantal klassen, voor een groot deel georganiseerd vanuit hun opleiding en sterk afhankelijk van de inzet van de betrokken docent.

De overige activiteiten voor mbo-studenten worden vooral vanuit de opleiding of het onderwijscluster geïnitieerd. Uit gesprekken met onder meer de studentenraad van Scalda blijkt, dat de studenten dat in het algemeen ook voldoende vinden. De opleiding, of 'de klas' is de groep waarmee ze dingen willen doen. Daarnaast gaan ze het liefst uit in de eigen vriendenkring. Een voorbeeld van opleidingsgebonden activiteiten is er bij Maritiem: Vereniging van Oud-Leerlingen ([VOL De Ruyter](#)) (ook voor (en voor een deel door) maritieme hbo-studenten) en het Sloeproeiteam De Ruyter (samen met hbo-maritiem) Refuse to Sin ([zie facebook](#)). Daarnaast worden bij CIOS Zuidwest-Nederland (Sport & Bewegen) en bij de opleidingen Veiligheid en Defensie introductiekampen voor de studenten georganiseerd.

Stimuleren gelijkwaardige positie

In onze communicatie, op alle niveaus, benadrukken en bevorderen we de gelijkwaardige positie van het mbo en van mbo-studenten. Daarnaast zetten we de activiteiten die we gemeenschappelijk organiseren voort en verbeteren we ze. We begeleiden de studentenraad bij hun contacten met de studentenverenigingen, zijn in overleg met HZ over doorontwikkeling van HZ-Cult, inclusief wijziging van de naam, enzovoort.

Afspraken in de regio

Als student mag je zijn wie je bent. Het mbo is een onderwijssector waar we trots op zijn. We leiden vakmensen op die de samenleving mede dragen. Alle studenten in Zeeland moeten in de regio gelijkwaardig behandeld worden. Dat past ook binnen het 'Protocol pluriformiteit en gelijkwaardigheid in het Zeeuwse onderwijs,' dat alle Zeeuws onderwijsbesturen in januari 2022 hebben vastgesteld, in nauwe samenwerking met het Anti-Discriminatie Bureau Zeeland. 'Gelijkwaardig' is voor ons niet hetzelfde als 'gelijk'. De studenten hebben verschillende interesses en behoeftes. Ze hebben recht op een behandeling en activiteiten die zoveel mogelijk bij hen passen.

Internationalisering

Scalda heeft voor studenten in alle clusters/domeinen een zeer breed aanbod aan internationalisering, met onder andere een Erasmus+ accreditatie. Internationalisering moet voor iedere student toegankelijk zijn, ongeacht zijn/haar inkomen, sociaal-culturele achtergrond,

opleidingsniveau of beroepskeuze. Voor de ontwikkeling van internationale competenties worden bij de onderwijsteams bewustzijn, betrokkenheid en draagvlak gecreëerd. Bij Scalda is internationalisering voor iedere mbo-student toegankelijk gemaakt door:

- Een duidelijke en brede communicatie via in- en externe onlinepagina's, sociale mediakanalen, voorlichtingsbijeenkomsten en via studiecoaches/docenten;
- Een voor kansarme studenten aanvullende financiële Erasmus ondersteuning;
- Een veelzijdig aanbod van internationale activiteiten: in aanvulling op buitenlandervaringen (stage of studiereis/uitwisseling in het buitenland), worden andere vormen van internationaliseringsactiviteiten aangeboden, zoals online internationale uitwisselingen, internationaal georiënteerde lessen of praktijkopdrachten;
- Ruimte om internationale activiteiten in onderwijsprogramma's te creëren.

In 2019 had Scalda 100 Erasmus+ mobiliteiten, in 2022 hebben we 140 uitgaande Erasmus+ mobiliteiten gerealiseerd. De verwachte groei naar 250 uitgaande Erasmus+ mobiliteiten in 2023, 400 Erasmus+ mobiliteiten in 2025 en 600 Erasmus+ mobiliteiten in 2027 geeft aan dat steeds een groter aandeel van studenten een buitenlandservaring kan opdoen. De nadruk wordt gelegd op kansarme studenten. In 2023 is de eerste groep inclusie-studenten drie dagen op studiereis in Duitsland geweest. Er zijn uitwisselingsprogramma's, internationale vakwedstrijden en er is de mogelijkheid om Cambridge-Engels te volgen. Zie ook de [website](#). Nagenoeg alle onderwijsclusters bieden naast Erasmus+-activiteiten ook andere internationaliseringsactiviteiten aan. Het cluster Zorg, Welzijn en Sport (ZWS) organiseert bijvoorbeeld een ervaringsreis naar Ghana en een cultuurreis naar Berlijn. Ook opleidingen Dienstverlening, Veiligheid, Gastvrijheid en Groen (DVGG) bieden diverse activiteiten aan, waaronder een reis naar Australië (workshop over Mental Health) en E-Twinning met partnerscholen uit Portugal. In bijlage 1.1 is een totaaloverzicht opgenomen van alle internationaliseringsactiviteiten die binnen de verschillende onderwijsclusters worden aangeboden.

Maatregelen

Maatregel 1 Gelijkwaardig positioneren mbo en zijn studenten

a. We stimuleren de individuele deelname van mbo-studenten aan culturele activiteiten, zoals die onder andere worden gefaciliteerd door HZ-Cult. We willen uiterlijk in 2025 aan de hand van hierna genoemde onderzoeken (maatregel 2 en 3) komen tot adequate, realistische streefcijfers voor deze deelname. Die onderzoeken zijn nodig om dat te kunnen doen. We willen daarom de deelname aan HZ-Cult in principe continueren, maar de uitvoering en organisatie daarvan verbeteren, zowel extern (in de relatie met de hogeschool)

als intern binnen Scalda. We streven er onder meer naar deze activiteiten een naam te geven die recht doet aan de sectoren van de opleidingen van alle deelnemers. Die verbetering is voorwaardelijk voor continuering van deelname. Ook zouden we met onze externe partners (hbo en vo) willen kijken naar de naamgeving, waarin ook de gelijkwaardigheid naar voren moet komen. Intern willen we bewerkstelligen dat er (uiteindelijk) aan iedere BOL-student binnen Scalda actief culturele activiteiten via HZ-Cult worden aangeboden. Die activiteiten worden onder verantwoordelijkheid van de directeuren door de opleidingsteams (teamleiders) in hun jaarplanningen opgenomen. De ambassadeurs van HZ-Cult van ieder cluster hebben daarbij een aanjagende, coördinerende en faciliterende rol, met een resultaatverplichting.

b. We bereiden de organisatie, zowel de opleidingen als de bureaus die een en ander moeten faciliteren, voor op het gratis worden van de schoolboeken Basisvaardigheden voor studenten tot 18 jaar in 2024. Een goed communicatieplan is daarbij essentieel.

c. We geven uitvoering aan ons beleidsplan internationalisering, waarbij we meer effort willen zetten op de activiteiten (met name stages) van individuele studenten, naast de groepsactiviteiten die er zijn. Nu is dat per opleiding erg verschillend.

Maatregel 2 Infrastructuur ondersteuning en begeleiding studenteninitiatieven

a. We onderzoeken of onze studenten behoefte hebben aan een 'studentenvereniging' of andere vormen van organisatie van 'het studentenleven' en hoe dat er dan uit zou moeten zien. We maken een keuze en starten, als die behoefte er is, met de realisatie. We begeleiden onze studentenraad in het gesprek met de studentenvereniging Marum Bibio. In gezamenlijkheid met de studentenvereniging zorgen we ervoor dat onze studenten op de hoogte zijn van de mogelijkheid tot lidmaatschap en van de activiteiten waaraan ze kunnen deelnemen (themafeesten, deelname in commissies etc.).

b. HZ, UCR en Scalda hebben besloten tot het instellen (in 2023 nog) van een 'Werkgroep Zeeuws Studentenleven', met management, beleidsmedewerkers en natuurlijk studenten uit iedere instelling. Onze studentenraad krijgt daar een rol bij. We gaan het Kick-off festival (gezamenlijke introductieperiode) verder doorontwikkelen, op zo'n manier dat meer mbo-studenten uit heel Zeeland participeren. Dat kan bijvoorbeeld door vervoer naar Walcheren te regelen of door activiteiten in andere steden te organiseren. We onderzoeken of het wenselijk en mogelijk is bij de introductieperiode nog andere activiteiten met studenten van HZ en/of UCR samen te doen, om onder meer het (gelijkwaardig) studentenleven verder te bevorderen. We onderzoeken wat onze studenten willen en baseren daar een plan op. We starten, als die behoefte er is, met de realisatie.

De hoofdlijn qua tijdspad is - 2024-2025: onderzoek behoefte, uiterlijk maart 2025 besluit, vanaf september 2025 implementatie. Echter, sommige initiatieven starten al eerder (vanaf 2023) en hebben een eigen traject.

Maatregel 3 MBO-kaart

We nemen deel aan de pilot met de Mbo-card, waardoor we (al dan niet) in samenwerking met HZ-cult een uitgebreider programma met culturele activiteiten kunnen aanbieden. We onderzoeken voor welke doelgroep (BOL/BBL) en leerjaren we welk aanbod samenstellen. Daarnaast kunnen alle docenten en studenten in 2024 een persoonlijke kortingspas aanvragen. Met deze pas kan aan buitenschoolse, culturele activiteiten met korting deelgenomen worden op individuele basis.

Maatregel 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

We onderzoeken de mogelijkheden voor een aanbod, b.v. door middel van afspraken met voorzieningen die studenten kortingen geven, van sportverenigingen en dergelijke. Dit doen we met HZ, UCR en ook met Campus Zeeland. De gemeenten hebben hierin een ondergeschikte rol, waar nodig betrekken we deze. We willen met dit alles, of het nu gaat om culturele, maatschappelijke of sportactiviteiten, juist die studenten bereiken en motiveren, die er uit zichzelf om allerlei redenen niet aan deelnemen. We zien deze activiteiten als wezenlijk voor vorming, maatschappelijk functioneren en vitaliteit in de breedste zin van het woord. We willen een maatschappelijk betrokken, vitale en gezonde school zijn voor iedereen.

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

Samenwerkingspartners (zie hiervoor ook hoofdstuk 3):

- Interne samenwerkingspartners
- Zeeuwse scholen in alle sectoren (inclusief Zeeuwse Stichting Maatwerk, samenwerkingsverbanden)
- Gemeenten (en Arbeidsregio Zeeland, inclusief UWV, RBL, VNO-NCW, vakbonden)
- Politie, reclassering, openbaar Ministerie
- GGD
- Zorgpartijen

Ambitie 2027

Scalda streeft, binnen de mogelijkheden en onmogelijkheden van de specifieke Zeeuwse context naar een beter welzijn voor studenten, in een meer inclusieve en meer sociaal veilige school. Dat moet onder meer blijken uit het volgende.

- In 2027 is Scalda zo georganiseerd dat er binnen ieder cluster een doorlopende leer- en ondersteuningslijn is, waarbinnen onderwijs op maat ('passend onderwijs') gerealiseerd is.
- Alle intern begeleiders zijn geschoold in het herkennen en signaleren van dreigende depressieve- of suïcidale

gedachten en andere belangrijke signalen van vroegtijdig schoolverlaten;

- Aanzienlijk meer studenten weten waar ze terecht kunnen met klachten/vragen over sociale veiligheid. In 2022 was het percentage 60,4%. We streven naar een verhoging tot 70%. Het ideaaldoel is overigens uiteraard hoger. In principe zou immers letterlijk iedere student moeten weten waar zij of hij terecht kan.
- Van alle studenten voelt 80% zich veilig op school. In 2022 was dit percentage op basis van de JOB-monitor 77% (Scalda-breed)
- Bij nog slechts 10% van de studenten is sprake van een (zeer) slechte mentale gezondheid. In 2023 was dit percentage op basis van de Studententeiling NPO 16% (Scalda-breed);

Analyse

Welzijn en integrale veiligheid van studenten

Scalda heeft nu twee ondersteuningsvormen op het gebied van signaleren, ondersteunen en doorverwijzen bij depressieve gevoelens, suïcidale gevoelens en VSV: de Pitstop en het traject Tussentijd. Beide worden ondersteund door de GGZ. Ook geeft ons interne Expertisecentrum Onderwijs op Maat in de clusters begeleiding op dit terrein.

Uit onze data blijkt dat deze structuur goed werkt, data onder meer afkomstig uit de Studententeiling NPO en de digitale leefstijltest (TestJeLeefstijl.nl). Het percentage studenten dat aangeeft een (zeer) slechte mentale gezondheid te hebben was in 2023 16%, in 2022 17%. Bij het oordeel over de hulp vanuit de instelling geeft 23% van de studenten, die aangaven een achterstand te hebben opgelopen, aan dat zij de geboden hulp als (zeer) slecht beoordelen. Dat is veel lager dan vorig jaar. Toen lag het percentage op 37%. 77% van de studenten heeft de geboden hulp als voldoende beoordeeld. Verder heeft 8% (43 studenten) van de studenten aangegeven de laatste tijd erg vermoeid te zijn zonder duidelijke reden. En 1% (7 studenten) van de studenten heeft aangegeven in de laatste 12 maanden wel eens serieus de gedachte gehad om een einde aan zijn/haar leven te maken. Uit de laatste JOB Monitor blijkt dat 77% van de studenten 'ja' of 'ja zeker' heeft geantwoord op de vraag of men zich veilig voelt op school. In 2020 was dit percentage hetzelfde. Bij 14 opleidingen is het percentage van het aantal studenten dat zich veilig voelt binnen de school tussen de 5% en 10% gedaald.

Studenten moeten weten waar en hoe ze ongewenst gedrag (of incidenten) kunnen melden. Van de studenten weet 60,4% nu het meldpunt te vinden. Het meldpunt is bereikbaar via mail klachten@scalda.nl en op de website van Scalda is het klachtenportaal. Daar kunnen klachten, bezwaren en beroepszaken worden gemeld. Het aantal meldingen bij vertrouwenspersonen is ook een indicator voor sociale veiligheid, waarbij het in 2020/2021 ging om 8 en in 2021/2022 36 meldingen, van zowel studenten als medewerkers. De meldingen zijn er in vier categorieën:

seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld en tenslotte pesten, schelden en kleineren. Het verschil in aantallen meldingen wordt deels verklaard door de coronapandemie, met minder fysieke aanwezigheid van de studenten, minder contacten en kans op incidenten. De stijging ten opzichte van 2020/2021 kan verder worden verklaard door de grotere landelijke aandacht voor sociale veiligheid, waardoor het bewustzijn vergroot en de drempel tot melden verlaagd is.

Rol medezeggenschap (waaronder de studentenraad)

De studentenraad (SR) is betrokken bij het beleid voor welzijn en integrale veiligheid, bijvoorbeeld bij het pestprotocol en ook bij het beleid sociale veiligheid. Het beleid sociale veiligheid is in 2015 vastgesteld met instemming van de studentenraad en wordt opnieuw met hen vastgesteld bij de herziening in het najaar van 2023. In het overleg tussen CvB en SR, - en ook dat tussen CvB en OR- is sociale veiligheid vaak onderwerp van gesprek. Het CvB maakt mede op aangeven van de SR het thema dan ook vaak bespreekbaar in de organisatie. Er is structureel, meermalen per jaar contact tussen de Raad van Toezicht en de medezeggenschap, waar dit onderwerp ook steeds hoger op de agenda staat, mede door de actualiteit van de laatste jaren, zowel landelijk als binnen de school.

Gesprek met studenten

Binnen Scalda bespreken we deze onderwerpen in studentenpanels binnen alle clusters. Deze panelgesprekken vinden op regelmatige basis plaats. Ook het CvB voert op alle schoollocaties panelgesprekken met groepen studenten. Verder is sociale veiligheid reeds een vast thema op de agenda van het overleg van het CvB met de studentenraad. Daarnaast nemen we deel aan de Monitor Integrale Veiligheid, waarbij er (eenmalig) focusgroepen van studenten en medewerkers worden geformeerd om in gesprek te gaan over Sociale Veiligheid. Tenslotte zijn er diverse soorten voorlichting/campagnes rond dit thema voor studenten:

- Week van het pesten; extra aandacht voor pesten met posters en berichten op MijnScalda (intranet);
- Tijdens diverse momenten wordt aandacht besteed aan Sociale Veiligheid; bijvoorbeeld tijdens het mentoruur en de lessen burgerschap;
- Agressietraining wordt Scaldabreed aangeboden richting werknemers om handvatten te krijgen m.b.t. het thema sociale veiligheid;
- Studenten van de opleiding mediavormgeving hebben een sticker gemaakt over de rol van vertrouwenspersonen, welke onder de studenten wordt verspreid. Op deze manier betrekken we de doelgroep ook bij dit onderwerp.

Samenwerking met gemeenten, politie en zorgpartijen

Er is een convenant Schoolveiligheid in de regio's Walcheren en Zeeuws-Vlaanderen. Daarnaast is er een voor de regio Oosterschelde geïnitieerd. Hierin zijn diverse samenwerkingsverbanden in opgenomen.

De regio gebonden scholen, de gemeente, politie en het OM zijn de kernpartners. Naast deze partijen spelen ook andere partners een belangrijke rol binnen het thema schoolveiligheid (opgenomen in de lijst samenwerkingspartners bij deze doelstelling). De twee convenanten hebben een verschillende einddatum. Er zijn in het kader hiervan ook afspraken gemaakt over overlegstructuren, rollen, beleid en andere zaken. Scalda heeft initiatief genomen om structureel formeel overleg te voeren over de realisatie van het convenant. We zoeken daarbij samenwerking met de andere Zeeuwse onderwijsbesturen, gemeenten en andere partijen. Daarnaast is er informeel overleg geïnitieerd met politie, gemeente en openbaar ministerie. De verbeteragenda passend onderwijs hangt hiermee samen. De analyse met betrekking tot de uitvoering van de vier thema's uit deze verbeteragenda is opgenomen in de maatregelen.

Interne samenwerking en doorstroming

Ook intern vinden er samenwerkingen plaats gericht op het vergroten van het de toegankelijkheid van mbo-opleidingen voor studenten met een hulpbehoefte en het inclusiever maken van het mbo. Een belangrijke interne ontwikkeling is daarbij het Start College.

De opleidingen op niveau 1 en 2 kennen vanouds een groot verschil in benadering. Op niveau 1 wordt vooral gewerkt aan de basisvaardigheden en de basis werkhouding, terwijl niveau 2 is gericht op het leren van een vak, een beroep. Daardoor is er ook een verschil in pedagogisch klimaat en in begeleiding en staat er nu tussen niveau 1 en 2 een 'shot'. Hierdoor wordt de doorstroom van niveau 1 naar niveau 2 door veel studenten als problematisch ervaren, met als gevolg een groot aantal VSV'ers. Ook stromen er te weinig studenten vanuit Entree door naar niveau 2. Daarom is binnen Scalda in de afgelopen jaren gewerkt aan een nieuwe, intensieve samenwerking tussen Entree (vanuit vijf profielen) en de niveau 2-opleidingen Horeca, Gastheer/gastvrouw, verkoper en dienstverlening. In het schooljaar 2022-2023 zijn deze opleidingen gestart als gecombineerde opleidingen niveau 1-2, met studenten van verschillende niveaus in één groep, met één team docenten in het Start College. Daarmee worden een doorlopende leerlijn, begeleidingslijn en pedagogisch-didactische aanpak gerealiseerd. Daarnaast is de doorstroommogelijkheid verbeterd door twee startmomenten per jaar, nu ook in februari. Dit laatste is met name belangrijk voor anderstaligen, die er vaak een half jaar langer over doen.

Een andere vorm van samenwerking is er tussen de technische profielen van Entree en de opleiding Service Medewerker Gebouwen van het cluster Maritiem, ICT en Techniek. Ook daar is sprake van gecombineerde klassen met niveau 1 en 2, waarbij docenten vanuit beide clusters lesgeven aan deze groep. De interne samenwerking tussen Entree en de andere opleidingen op niveau 2 is nog beperkt; van 'vrijwel geen samenwerking' tot

'gesprekken over mogelijkheden'. Daarmee ontstaat er verschil tussen studenten die in het Start College beginnen en studenten daarbuiten. Dat verschil zal in de toekomst weggewerkt moeten worden, zodat alle beginnende studenten op niveau 1 en 2 vergelijkbare mogelijkheden hebben.

Indicatoren

1. Zie data bijlage 1.2 en de analyse bijbehorende deze doelstelling. In de analyse en de daaruit volgende ambities ligt de nadruk op het aandeel studenten dat 'ja' of 'jazeker' heeft geantwoord. Echter gaan wij in het kader van onze eigen monitoring ook focussen op het aandeel studenten dat 'helemaal niet' of 'niet' antwoordt. Ook van belang is namelijk om te weten of binnen deze categorie een verschuiving optreedt. Voorgaande geldt ook voor de overige doelstellingen waarbij een dergelijke indicator m.b.t. de JOB-monitor is opgenomen (o.a. de indicatoren waarbij de focus ligt op 'goed' of 'heel goed').
2. Wanneer de betreffende indicator beschikbaar is, wordt deze meegenomen in de bestuursverslagen.
3. Zie data bijlage 1.2 en de analyse bijbehorende deze doelstelling.

Maatregelen

Maatregel 1 Scalda Start

Het geheel van startcolleges, waarbij in elk cluster een integratie van Entree en niveau 2 plaatsvindt, noemen we Scalda Start. Scalda Start moet uiterlijk voor de start van het schooljaar 2027 – 2028 volledig geïmplementeerd zijn. Hier wordt een aparte (strategische) programmalijn voor uitgewerkt. Het betekent grote veranderingen voor de onderwijsclusters. We zijn ervan overtuigd dat we studenten beter motiveren wanneer ze direct al horen bij een beroepsopleiding, in plaats van bij 'Entree', dat we betere onderwijsresultaten en minder verzuim en VSV krijgen door de optimale balans tussen onderwijs en begeleiding (met de input van expertise uit Entree en het huidige cluster Educatie) en dat we de aansluiting en doorstroming binnen Scalda verbeteren. De resultaten van de huidige pilot bij DVC zijn positief. Bij de implementatie van Scalda Start en de startcolleges, zien we de volgende acties:

- Ontwikkelen en uitvoeren van een aantal niet-vrijblijvende eisen aan de studentenbegeleiding in ieder cluster, waarbij de vier waarden van Scalda vertaald worden in kwaliteit en eenduidigheid in de begeleiding, hoe die georganiseerd moeten worden en hoe we daarover intern en extern communiceren;
- Afspraken maken over drempelloze doorstroom van niveau 1 (nu Entree) naar niveau 2 op meerdere startmomenten en met een warme overdracht, zodat een doorlopende onderwijs- en begeleidingslijn ontstaat;
- Inhoudelijke afstemming met alle niveau 2-opleidingen over de generieke en de beroepsgerichte vakken;
- Afspraken maken over de organisatie en aansturing van de startcolleges in de clusters, zowel inhoudelijk als organisatorisch;

- Afspraken maken over de specifieke onderdelen van Entree die onder het cluster Educatie blijven ressorteren (zoals onderwijs met extra taalondersteuning en het Participatielab, de 'praktijkroute' van Entree);
- Afspraken maken over het adequaat toerusten van docenten met het oog op het primaire proces (pedagogisch-didactisch, handelingsrepertoire inclusief signaleringsvaardigheden).

Maatregel 2 Uitvoeringsagenda 'Passend onderwijs'

1. Verbeteren intake van aspirant-studenten en betrokkenheid ouders

Bij de intake wordt nagegaan wat studenten nodig hebben voor hun studie. Er wordt gebruik gemaakt van een doorstroomdossier (in het in heel Zeeland gebruikte web based programma Intergrip) vanuit VO of andere opleiding dat de student zelf invult. Met de input uit Intergrip en het intakegesprek ontwikkelt Scalda passende ondersteuning. Voor niveau 1 en 2 is er altijd een verlengde intake met een intern begeleider. Voor de overige niveaus komt die alleen in beeld als in het aanmeldformulier van DUO een aanvullende ondersteuningsvraag naar voren komt. Binnen elk cluster worden de ouders betrokken door aanwezigheid bij het intakegesprek, het kennismaken met docenten en het een kijkje nemen bij de lessen (alleen tijdens een ouderinformatiebijeenkomst of -dag) door de 10-minutengesprekken over de studievoortgang het informeren van ouders van minderjarige studenten over de studievoortgangsresultaten.

Afgelopen periode is veel aandacht besteed aan het inzichtelijk maken van knelpunten rondom Intergrip, het optimaliseren van het aanmeldformulier en de samenwerking met het VO. Diverse systeemverbeteringen zijn doorgevoerd, maar de (warme) overdracht blijkt soms moeizaam te verlopen. In dit verbeteringstraject worden momenteel semigestructureerde interviews gevoerd, om de implementatie van oplossingen voor de problematiek en optimalisatie van daarmee samenhangende werkprocessen te bevorderen. Daarbij moet ook een aanpak worden ontwikkeld om anderstaligen naar hogere niveaus toe te leiden. De vervolgstap is het opstellen en implementeren van een verbeterplan voor het behalen van de ambitie in 2027: een adequate aanpak om de overdracht vanuit het VO en het intakeproces te verbeteren, zodat iedere student de juiste ondersteuning op het juiste moment door de juiste onderwijsprofessional ontvangt. We willen er nog beter voor zorgen dat iedere student de mogelijkheden maximaal kan benutten, ongeacht afkomst, leerniveau en leerbehoefte. Daartoe willen we gebruikmaken van hulpmiddelen die op een laagdrempelige wijze beschikbaar en bruikbaar zijn. Deze interventies moeten leiden tot een vermindering van het aantal switchers en VSV'ers.

2. Verbeteren kwaliteit ondersteuning en begeleiding

De ondersteuning aan studenten wordt primair gegeven

door docenten/coaches/mentoren en secundair door intern begeleiders. Intern begeleiders professionaliseren in het begeleiden van studenten tegelijk 'on the job' de docenten/coaches/mentoren. Intern zijn er binnen clusters nog 'eigen' voorzieningen, zoals een interne plusvoorziening, huiswerkklas. Voor anderstaligen verzorgt Educatie aanvullende ondersteuning, zoals NT2-lessen Bij bepaalde ondersteuningsvragen kan een beroep worden gedaan op de Scalda-brede Specifieke Trajecten:

- Traject Heroriënteringsprogramma (THOP): hierin krijgt de student in een traject van maximaal 8 weken een intensieve coaching bij het zoeken naar een nieuwe, beter passende, opleiding;
- Pitstop: dit biedt intensieve coaching aan een overbelaste student voor gedurende 10 tot 12 weken;
- Traject Tussentijd: dit is een aanbod voor studenten die nu niet in staat zijn om regulier onderwijs te volgen in verband met name psychische problematiek. Tijdens de wachttijd of behandeling voor (psychische) ondersteuning wordt in kleine groepen en in een veilige omgeving gewerkt aan de beroepsvaardigheden, algemene vakken en keuzedelen;
- Keuzecarrousel: een verkort programma gericht op leerlingen die niet kunnen instromen in de opleiding van hun keuze of nog geen keuze hebben gemaakt. Tijdens een programma van anderhalve week maken ze kennis met de opleidingen van Scalda.

Door de succesvolle decentralisatie van interne begeleiding naar de onderwijsclusters in de vorige strategieperiode is er geen afstand meer tussen de opleidingsteams en de interne begeleiders. De intern begeleiders maken deel uit van het team, waardoor er korte lijnen zijn tussen docenten, studieloopbaancoaches en intern-begeleiders. Uit verkennend onderzoek blijkt dat docenten, intern begeleiders en management behoefte hebben aan een eenduidig kader voor integrale studentbegeleiding en ondersteuning. Daardoor kunnen we nog beter werken aan een gezamenlijke professionele aanpak, methodisch handelen en rolduidelijkheid. De vervolgstappen in deze zijn:

- Doorontwikkelen van de visie op ondersteuning, zodanig dat de ambities uit deze kwaliteitsagenda worden ingekaderd en gestuurd;
- Op grond daarvan nog beter vaststellen van heldere rollen en verantwoordelijkheden, van taakomschrijvingen ontwikkeld om Scaldabreed meer eenduidigheid te realiseren in de rollen van de begeleider passend onderwijs, docent en studieloopbaancoach;
- Een heldere beschrijving van de werkwijze van een begeleider passend onderwijs. In combinatie met een goed werkend meetinstrument kan Scalda hiermee de interne kwaliteit van passend onderwijs beter monitoren en borgen;
- Implementeren en uitvoeren van het NT2-taalbeleid;
- Professionaliseren van alle genoemde betrokkenen:

- Scholing Handelingsgericht en opbrengstgericht werken, ingebed in primaire begeleidingsproces;
- Leerbehoeften van IB-ers gericht op duurzame inzetbaarheid en onderwijskwaliteit, zodat een aansluitend en dekkend scholingsaanbod wordt geboden; inhoudelijke thema's (autisme, leerproblematiek gedragsproblematiek etc.) zowel als begeleidingskundige onderwerpen (gespreksvaardigheden, methodisch werken etc.).

We lichten hier een bijzondere categorie ondersteuningsvragen uit: depressieve gevoelens, suïcidale gevoelens en VSV. Zoals in de analyse beschreven heeft Scalda nu twee ondersteuningsvormen op het gebied van signaleren, ondersteunen en doorverwijzen. We gaan daarbij de volgende zaken oppakken:

- Professionaliseren van de intern begeleiders in het signaleren van depressieve gevoelens en suïcidale gedachten bij studenten;
- In samenwerking met de gemeenten (als er een aanbod is) en de GGD het aanbieden van structureel geplande groeps- en contextgerichte informatie, voorlichting en educatie over mentale gezondheid en suïcidale gedachten. Via de Academie (scholingsplatform van Scalda) wordt dit aangeboden aan docenten, studieloopbaancoaches en intern begeleiders;
- Scalda onderzoekt of STORM aanpak (<https://stormaanpak.nl/>) van GGD werkbaar te maken is, zodat signaleren en behandeling van problematiek is geborgd in de zorgketen.

3. Verbeteren samenwerking met jeugdhulp en volwassenenzorg

Scalda heeft een intensieve samenwerking met GGD om ziekteverzuim van studenten te volgen en monitoren. In 2021-2022 zijn 351 studenten doorverwezen. Voor het schooljaar 2022 tot januari 2023 gaf GGD over 170 studenten verzuimadvies. Voor de specifieke trajecten is er maatwerkondersteuning vanuit Emergis (GGZ). Er zijn steeds vaker lange wachttijden bij de (jeugd)zorg, wat kan leiden tot vermindering van leerrendement. Ongeveer 50% van de studenten stelt Scalda bij de intake op de hoogte over de aanwezigheid van ziekte en/of beperking. Bij deze groep wordt in samenspraak gezocht naar passende (zorg-) ondersteuning of aanpassingen in het onderwijs.

Als vervolgstap wordt door het Expertisecentrum van Scalda samen met de gemeenten onderzocht op welke manier meer samenwerking met (jeugd)zorg en politie mogelijk en van meerwaarde is. Dit Expertisecentrum krijgt ook de opdracht in 2024 te onderzoeken (ook bij andere ROC's) waar en hoe het toegevoegde waarde heeft om de uitvoering van (derdelijns) zorg een plaats te geven binnen onze locaties. Daarbij kan gedacht worden aan ruimte bieden voor inloopsprekuren voor GGD, GGZ en jeugdhulpverlening. Aan de hand van de uitkomsten

zal verder worden bepaald welke acties vervolgens in gang worden gezet. Er zijn afspraken over samenwerking met de (jeugd-) zorginstellingen, die regelmatig met de betrokken partijen gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld worden.

4. Verbeteren begeleiding stage en naar de arbeidsmarkt.

Studenten worden nu waar nodig vanuit de opleiding geholpen bij het zoeken naar een stageplaats. Tijdens de stage is er begeleiding door middel van stagebezoeken, digitaal en telefonisch contact. Bij problemen heeft de stagebegeleider de regie om te komen tot een passende oplossing. Op dit moment is er binnen het Startcollege DVC aandacht voor uitstroom naar werk in het kader van het VSV-project 'Arbeidstoeleiding'. Scalda-breed zijn er trajecten Extra Begeleiding en Nazorg. Alle gediplomeerde studenten worden daarin telefonisch benaderd, met de vraag of zij werken of studeren en of ze behoefte hebben aan ondersteuning. Ze kunnen meedoen aan workshops op het gebied van solliciteren en andere vaardigheden.

Het VSV-project Arbeidstoeleiding wordt, met name voor niveau 1 en 2, verder uitgewerkt en de betrokkenheid van gemeenten c.q. ontwikkelbedrijven en jobhunters bij de route naar (aangepaste) arbeid vergroot. We gaan het landelijke BPV-Handboek voor de begeleiding van mbo-studenten met een extra ondersteuningsbehoefte verder implementeren, inclusief daaruit voortkomende verbetermaatregelen. We willen zo realiseren dat alle studenten die dat nodig hebben, naar tevredenheid ondersteuning ontvangen, bij het zoeken naar een passende BPV-plaats, tijdens de BPV-periode en tijdens de uitstroom naar werk. We gaan daarbij onder andere aan de slag met de knelpunten die naar voren zijn gekomen tijdens de regionale conferentie 'Passende BPV' (mei 2023) in de regio Zeeland en West-Brabant van Ingrado. We gaan de kennis en professionele deskundigheid van docenten, mentoren, BPV-coördinatoren en IB-ers rondom het thema passende beroepspraktijkvorming vergroten. We gaan dit onder meer doen door instructiemateriaal te ontwikkelen en de passende trainingen (mogelijk ook via blended learning/e-learning) aan te bieden.

Maatregel 3 Een gezondere school

We sluiten Scaldabreed aan bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school (van het Trimbos-instituut). Momenteel is er binnen Scalda geen gemeenschappelijke aanpak voor de stimuleringsregelingen Gezonde School binnen Scalda. Op clusterniveau zijn de volgende activiteiten uitgevoerd: Stimuleringsregeling Gezonde Relaties & Seksualiteit (Educatie), Stimuleringsregeling Gezond en Veilig Werken (MIT) en de Stimuleringsregeling Jong Leren Eten (CIOS Zuidwest-Nederland).

We sluiten aan door het opstarten of voortzetten van de activiteiten uit de stimuleringsregelingen Gezonde School en borgen deze in de diverse curricula.

Voorgaande gebeurt met name binnen het vakgebied van Burgerschap. Dit doen we niet specifiek met de stimuleringsregelingen vanuit de Gezonde School, omdat deze steeds voor twee jaar aangevraagd moeten worden. De inhoud wordt dus wel opgenomen, maar los van de projecten.

Maatregel 4 Sociale veiligheid

De onderwerpen mentale welzijn en (integrale) veiligheid staan, zoals beschreven in de analyse, al nadrukkelijk op de agenda van de panelgesprekken en klankbordgroepen in de clusters. Daarnaast nemen we, zoals beschreven in de analyse, deel aan de Monitor Integrale Veiligheid (MIV) en worden er (eenmalig) focusgroepen van studenten en medewerkers gehouden om in gesprek te gaan over het thema sociale veiligheid. De opbrengsten van deze focusgroepen hebben ook al deels de input gevormd voor het nieuwe Sociaal Veiligheidsbeleid van Scalda. Het resultaat van de deelname is de oplevering van instellingsrapportage met aandachtspunten op het gebied van sociale veiligheid. Ook wordt er een sectorrapportage opgeleverd, zodat Scalda de mogelijkheid heeft tot benchmark op dit thema. Daarnaast geven we hiermee meer bekendheid aan het meldpunt waar studenten klachten kunnen melden op dit gebied.

Het nieuwe Sociaal Veiligheidsbeleid is in het schooljaar 2022 – 2023 uitgebreid op relatief nieuwe thema's als radicalisering, online pestgedrag en andere thema's die binnen Scalda spelen volgens de incidentenmonitor en de instellingsrapportage van MIV. We hebben diverse interne stakeholders betrokken bij het opstellen en bij het besluitvormingsproces van dit beleid, niet in de laatste plaats onze Studentenraad en Ondernemingsraad. In het schooljaar 2023 - 2024 is de implementatie, in samenwerking met de stakeholders, (Studentenraad, Arbo-commissies etc.) zoals beschreven in het betreffende beleid. Adequate communicatie naar studenten en medewerkers is daarbij een belangrijk aspect. De rollen en verantwoordelijkheden van de actoren in het beleid zijn duidelijker en concreter vastgelegd. Het sociaal veiligheidsbeleid moet nu meer onderdeel van de dagelijkse praktijk worden. We willen het meer integreren in het primaire proces, alsook in de ondersteunende processen. Het beleid kent, als gebruikelijk, een PDCA-cyclus van monitoring en waar nodig bijstelling, ook weer in nauwe samenspraak met interne stakeholders. Evaluatie vindt plaats in het Arbojaarverslag 2023.

De Arbo-coördinator sluit structureel aan bij de groep van intern begeleiders (IB-ers) en beleidsmedewerkers onderwijs om gezamenlijk het beleid rond Sociale Veiligheid verder te ontwikkelen. Het beleid is het frame waarbinnen de eerdergenoemde gesprekken binnen het Bestuur- en Managementteam, van het College van Bestuur met medezeggenschap, met interne en externe vertrouwenspersonen en van het management met (separate) klankbordgroepen van medewerkers

en studenten over sociale veiligheid plaatsvinden. Sociale veiligheid is tenslotte onderdeel van de verantwoordingsstructuur van jaarplannen, teamplannen, audits en managementgesprekken.

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

Samenwerkingspartners

- Gemeenten (en Arbeidsregio Zeeland, UWV, VNO-NCW, vakbonden)
- WerkgeversServicepunt (WSP)
- Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL)
- De scholen in de diverse onderwijssectoren in Zeeland

Ambitie 2027

- Van de studenten is 55% tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding. In 2022 was dit percentage op basis van de JOB-monitor 45% (Scalda-breed);
- Er is in 2027 sprake van een reductie van de VSV, waarbij we de eerder vastgelegde norm van Scalda als doel hebben (niveau 1: 25,83%, niveau 2: 10,07%, niveau 3: 3,75% en niveau 4: 3,25%). Ook hier geldt dat er idealiter geen studenten voortijdig onze school verlaten. In de mate van realisatie zijn we echter mede afhankelijk van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt ('groenpluk' etc.). In het kader van de realisatie van deze ambitie moet verder rekening worden gehouden met ons ruime toelatingsbeleid als gevolg van onze unieke positie in de regio;
- In 2027 heeft 60% van de uitstromers vanuit entree en niveau 2-studenten (Startcollege) een jaar na afstuderen werk (in een voor de regio relevante sector). In 2019/2020 was het percentage 54%. In de mate van realisatie zijn we in hoge mate afhankelijk van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de conjunctuur.

Analyse

Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding

In 2020 en 2022 was het aandeel niveau 2 studenten dat de begeleiding tijdens de opleiding goed of heel goed vond, 51% respectievelijk 52%. Scalda-breed was dit percentage in 2022 45%, wat betekent dat niveau 2-opleidingen binnen Scalda relatief hoog scoren.

Aantal VSV'-ers niveau 2 afgezet tegen landelijke streefcijfers (minder dan 18.000 in 2026)

Scalda biedt 20 opleidingen aan op niveau 2, waarvan bij de helft het VSV-percentage boven het landelijke gemiddelde van 11,02% ligt (peiljaar 2021). Van twee niveau 2-opleidingen zijn geen DUO-cijfers bekend; vier niveau 2-opleidingen scoren lager dan de landelijke streefwaarde van 9,58%. Verklaringen zijn: de krapte op de arbeidsmarkt die jongeren ertoe verleidt om voortijdig en volledig aan het werk te gaan ('groenpluk'), de demotivatie van studenten door onlineonderwijs tijdens

de coronapandemie, de beperking van uitstroom door de 'duimregel', de slechtere oriëntatie op de opleidingen in de coronaperiode met als gevolg meer verkeerde opleidingskeuzes en de toenemende problematiek studenten. Ook ons eerder beargumenteerde ruime toelatingsbeleid is van invloed. De Zeeuwse scholen voor voortgezet onderwijs en lokale overheden zijn daar tevreden over.

Uit de cijfers blijkt ook dat het aantal VSV'ers bij nagenoeg alle BOL-opleidingen hoger ligt dan de verwante BBL-opleidingen. Hier zijn verschillende verklaringen voor, vaak een combinatie van verschillende oorzaken. Bij BOL-studenten is vaker een verkeerde studiekeuze. De BBL-student gaat direct aan de slag bij een werkgever, met voorafgaand sollicitatie- en/of selectiegesprekken. De kans op uitval door verkeerde keuzes is dan lager, omdat een werkgever voor de 'beste' kandidaten kiest, met een 'match' tussen de werkgever en de student. Een ander verschil ligt in de eerder genoemde 'groenpluk' bij de BOL-opleidingen.

In 2021 zijn in de nieuwe tranche VSV, in afstemming met de Zeeuwse gemeenten en onderwijsinstellingen, VSV-projecten gestart. Deze zijn nog meer dan voorheen gericht op specifieke uitvalfactoren, arbeidstoeleiding voor niveau 1 en 2 studenten, ondersteuning van (vak-) taal voor statushouders binnen het beroepsonderwijs en de verbetering van de aansluiting vanuit pro/vso/vo. Er is sprake van regionale samenwerking in de drie subregio's, zowel als op provinciaal niveau in de Arbeidsregio Zeeland, op basis van convenanten voor vier jaar, met korte lijnen voor de reguliere afstemming over verzuim van studenten (verzuim als belangrijke indicator voor VSV) en een jaarlijkse evaluatie door betrokken projectleiders en bestuurders.

Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

Voor kwetsbare jongeren die een niveau 2-opleiding volgen, heeft Scalda nazorg integraal onderdeel van de begeleiding gemaakt, zij het nu (nog) niet voor jongeren van 23 tot 27 jaar. In bijlage 1.3 is het aandeel uitstromers van entree en niveau 2 opgenomen dat een jaar na afstuderen werk heeft. Daaruit blijkt dat de meeste studenten werk vinden in hun sector. De totaalpercentages liggen namelijk tussen de 54% (totaalpercentage entreeopleidingen BOL) en 84% (totaalpercentage niveau 2-opleidingen BBL).

Indicatoren

Zie voor de data bijlage 1.3 en de analyse bij deze doelstelling.

Maatregelen

Maatregel 1 Extra inzet op niveau 2

Scalda heeft al jaren bewust een hogere interne bekostigingsfactor voor de niveau 2-opleidingen: 37% hoger dan de lumpsum. Daarmee worden kleinere klassen en extra begeleiding gerealiseerd. Daarnaast

besteedt Scalda jaarlijks ongeveer een half miljoen euro extra aan begeleiding van de BOL niveau 2-klassen, voor een groot deel voor meer begeleidingstijd voor mentoren en intern begeleiders. Tenslotte zijn er specifieke VSV-trajecten voor kwetsbare jongeren om instroom, doorstroom en uitstroom te versterken.

De vervolgstap is een herijking van de inzet van de middelen voor passend onderwijs en voortijdig schoolverlaten. Hierbij wordt ook de inzet voor de BBL-opleidingen niveau 2 geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Doel is om te komen tot een billijke en onderbouwde verdeling van structurele middelen door het inzichtelijk maken van alle geldstromen, het evalueren van de huidige werkwijze met zijn effecten, het vaststellen van wat nodig is en het opstellen van een nieuwe verdeelsleutel met outcome indicatoren (bereik, doel en tevredenheid). Dit alles moet leiden tot een verbetering van inzet van middelen. De huidige VSV-projecten voor kwetsbare jongeren en plusvoorzieningen niveau 2 worden daarbij in ieder geval voortgezet. Binnen de opleidingen niveau 1 en 2 (straks 'Scalda Start') worden als gezegd een arbeidsmarktroute en een doorstroomroute ontwikkeld, waar de ondersteuning op wordt afgestemd, bijvoorbeeld door keuzedelen, sollicitatietrainingen, vroegtijdige contacten met SW-bedrijven etc.

Maatregel 2 Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school

Scalda heeft een intensieve samenwerking met het RBL om oud-VSV'ers terug te leiden naar het onderwijs, vaak een BBL-traject. Via Helix Learning hebben we daarbij de mogelijkheid EVC's (eerder verworven competenties) te erkennen. Ook is voor bepaalde opleidingen een extra instroommoment mogelijk, waardoor sneller ingespeeld kan worden op scholingswensen. Het cluster Zorg & Welzijn biedt binnen het volwassenenonderwijs (ZW) en het cluster DVC tot en met 2025 in flex-routes (Onderwijscluster DVC) de mogelijkheid te studeren in combinatie met werk. We gaan onderzoeken of en bij welke opleidingen, onder welke condities, meerdere instroommomenten wenselijk en mogelijk zijn, met passende begeleiding.

Maatregel 3 Nazorg

Momenteel is er binnen het Startcollege DVC aandacht voor de uitstroom naar werk in het kader van het VSV-project Arbeidstoeleiding en de activiteiten vanuit Extra Begeleiding en Nazorg. Deze trajecten worden binnen Scalda verder uitgebreid, als onderdeel van het eerdergenoemde traject 'Scalda Start'.

Maatregel 4 Voortzetten en uitbreiden vsv-aanpak

We gaan, gecoördineerd in de Arbeidsregio Zeeland en de Zeeuwse Werkkamer (waar Scalda in participeert), met de gemeenten en de overige onderwijsinstellingen nieuwe afspraken maken voor 2025-2028. Dat doen we in het kader van nieuwe wetgeving, waarvan het wetsvoorstel de passende titel draagt 'Van school naar duurzaam werk'. Deze afspraken komen in de plaats van de huidige

VSV-convenanten. De uitwerking is in Zeeland binnen de Arbeidsregio al gestart, met een actieve rol voor Scalda.

In het kader van de monitoring worden de VSV-cijfers voor het lopende schooljaar periodiek besproken tijdens het BMT-overleg, tenminste halfjaarlijks. Ze zijn element in ons 'verhaal achter de cijfers' (jaarlijkse analyse van al onze opleidingen), in ons kwaliteitszorgsysteem (onder andere van audits) en in de managementgesprekken van het bestuur met de directeuren. We ontwikkelen een sluitende aanpak voor kwetsbare jongeren verder door, door vroegtijdig inschakelen van gemeenten, werkgeversservicepunten en RBL voor een traject richting werk. Dat kan zowel vóór het verlaten van de opleiding als erna. Daarmee voorkomen we dat (kwetsbare) jongeren de school verlaten zonder ondersteuning richting werk of vervolgstudie. We streven daarbij naar 'ontschotten' van onderwijs, zorg en gemeente door een integrale aanpak te versterken en meer uniformiteit in werkwijzen te realiseren. Het expertisecentrum en de intern begeleiders van Scalda hebben hier een belangrijke rol in.

Doelstelling 1.4 Aansluiting, instroom en doorstroom in de beroepskolom

Samenwerkingspartners

- Bedrijven en instellingen, sectororganisaties
- Economic Board Zeeland
- VNO-NCW Zeeland
- Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
- Alle scholen voor voortgezet onderwijs (vo) in Zeeland*
- Hoornbeeck College Goes (mbo)*
- HZ University of Applied Sciences ('HZ')*
- Zeeuwse Academische Opleidingsschool (ZAOS)*
- Opleidingsschool Zuidwest (OSZW)*
- Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs (ZBO)*
- Zeeuws schoolleidersplatform*
- Coöperatie Primair Onderwijs Zeeland*

* Deze partners werken vanaf 2023 – 2024 samen in de 'Onderwijsregio Zeeland', vooralsnog in een pilot als 'voorloper'.

Ambitie 2027

- In 2027 is het studiesucces in het eerste jaar hbo, van studenten die zijn doorgestroomd vanuit het mbo, 80%. In 2020/2021 was dit percentage 78% (Scalda-breed);
- In 2027 is het startersresultaat (succes in eerste jaar mbo) Scalda-breed 90%. In schooljaar 2021/2022 was het behaalde startersresultaat 83%.

Analyse

De toereikendheid van aansluitende opleidingen vmbo-mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren
Sectorale activiteiten

In vrijwel iedere sector in Zeeland is er sprake van een 'overspannen arbeidsmarkt' en een tekort aan werknemers. Scalda overlegt frequent en intensief met sectororganisaties alsook sectoroverstijgend over maatregelen om het studeren en werken in deze sector en in Zeeland als geheel aantrekkelijker te maken. Daarbij wordt de beroepsgerichte route in al deze sectoren gepromoot, bijvoorbeeld in het 'Huis van de Techniek', het 'Deltaplan Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn' en de samenwerking met 'FoodDelta Zeeland' (landbouw), 'Toeristisch Ondernemen Zeeland' en 'Zeeland Connect' (havenlogistiek). In het Zeeuwse beroepsonderwijs krijg je een economisch en maatschappelijk relevante, aansluitende en kwalitatief goede opleiding in aantrekkelijke, vaak gezamenlijke fysieke onderwijs-leeromgevingen.

In deze sectoren werkt Scalda steeds samen met HZ University of Applied Sciences en worden samen afspraken gemaakt over de doorlopende leerlijn. In de sector Zorg & Welzijn is die samenwerking er ook met Hoornbeeck College Goes. In het Huis van de Techniek en Stimulering Techniekonderwijs Zeeland (STOZ) wordt naast de HZ ook intensief samengewerkt met het Voortgezet Onderwijs, waarmee Scalda in Terneuzen het Centrum TopTechniek Terneuzen (CTT) en in Vlissingen Technum realiseert, beide overigens ook met bedrijfsscholen. In de landbouw werkt Scalda, voortbouwend op 'Samenwerking in de Groene Delta' en het vorige kwaliteitsplan, naast de HZ samen met Pontes Scholengroep uit Goes. Scalda werkt in Horeca en Toerisme met verscheidene vo-scholen samen in FoodLab Zeeland. In al deze trajecten wordt de doorlopende leerlijn versterkt, worden leerlingen in contextrijke leeromgevingen uitgedaagd en gestimuleerd tot het succesvol (ver-)volgen van hun beroepsopleiding.

Keuzedelen

Scalda heeft in het schooljaar 2022 – 2023 een schoolbreed project afgerond rond keuzedelen, waardoor er in ieder onderwijscluster keuzedelen zijn die de doorlopende leerlijn van studenten versterken. In het bijzonder streeft ieder onderwijscluster naar voor de opleidingen passende keuzedelen in de overgang naar het hbo. Scalda heeft daarover per cluster overleg met de HZ.

LOB

Ook in de loopbaanoriëntatie en -begeleiding wordt (een vervolg in) het beroepsonderwijs neergezet als een positieve keuze. Scalda gelooft dat iedere student haar of zijn opleiding moet vervolgen op een manier die bij de student past. Voor iedereen geldt dat we een 'mindset' willen aanleren van een 'Leven lang Ontwikkelen', of dat nu via een vervolgopleiding in het hbo, binnen Scalda of in na- en bijscholing bij een baan is.

Onderwijsmanifest Zeeland

Het Zeeuwse onderwijs (primair onderwijs, voortgezet onderwijs, mbo, hbo) heeft een Zeeuws Manifest Onderwijs opgesteld waarin het onder meer afspreekt

de samenwerking en afstemming richting optimale doorlopende leerlijnen te versterken, te borgen en doorlopend te monitoren en verbeteren. Dit manifest wordt begin 2024 aan de gedeputeerde van de Provincie Zeeland aangeboden.

Regeling doorstroom

Scalda neemt aan deze regeling deel op grond van een regionale analyse, waarvoor we verwijzen naar maatregel 1. Op basis van die (verder uit te werken) analyse wil Scalda in de tweede ronde van 2024 gebruik maken van de subsidieregeling 'Versterking aansluiting beroepskolom'. Opleidingen Zorg en Welzijn binnen de Zorgprofessional voldoen aan de voorwaarden daarvoor. In het Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs is unaniem in principe positief gereageerd op deelname met deze opleidingen. In 2024 en verder gaan we over de concrete aanvraag en uiteraard de realisatie daarvan verder in gesprek.

Indicator 1

Zoals toegelicht bij onder andere doelstelling 2.0 zijn vrijwel alle opleidingen binnen Scalda economisch relevant. Wel hebben we binnen het totale aanbod aan opleidingen een onderscheid aangebracht met betrekking tot de opleidingen die vallen onder de landelijke opsomming van opleidingen gericht op de grote en belangrijke maatschappelijke transitie in de regio.

Studiesucces hbo 20/21

De score van Scalda bij het startersresultaat (succes in het eerste studiejaar) is 78%, landelijk gezien is dit 81%. Uit de data blijkt dat, ondanks dat er sprake is van een daling ten opzichte van de piek van het jaar 2018/2019, er goed wordt gescoord. Deze daling geldt voor zowel het landelijke percentage als voor het percentage van Scalda. In 2018/2019 was het studiesucces hbo namelijk 86% (landelijk) en 87% (Scalda). Zie voor de volledige uitsplitsing bijlage 14.

Startersresultaat 21/22

Het aandeel instromers met studiesucces binnen Scalda: niveau 2: 84%, niveau 3: 85% en niveau 4: 83%. Totaal gezien (exclusief entree) bedraagt dit 83%. Hieruit blijkt dat er geen sprake is van noemenswaardige verschillen tussen de verschillende niveaus. Per opleiding (op BC-code niveau) variëren de scores tussen 63% en 95%, wat betekent dat er relatief goed wordt gescoord (zie voor de volledige uitsplitsing bijlage 14).

Maatregelen

Maatregel 1

Algemeen: Onderwijs, overheden en ondernemingen
Eenzijds is dit een generiek proces, anderzijds (sector-) specifiek. Eigenlijk gaat het steeds om doorontwikkeling van de vele intensieve samenwerkingsvormen die we in onze analyse al noemden. In algemene zin zijn enerzijds partners van de 'drie O's', onderwijs, overheden en ondernemingen (en instellingen) op

verschillende niveaus bezig met het analyseren van het opleidingsaanbod. Er vindt monitoring plaats van de arbeidsmarkt (arbeidsmarktmonitor), strategische en economische speerpunten bepaald en gesproken over de opleidingsvraag. Strategisch overleg vindt plaats in de Economic Board Zeeland, de Zeeuwse Werkkamer, in het Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs en het Zeeuws Schoolleidersplatform.

Algemeen: Onderwijs

Alle partners binnen het Zeeuwse onderwijs (po, v(s)o, mbo, hbo, wo) zullen binnen het overleg in het kader van het eerdergenoemde manifest het opleidingsaanbod analyseren en gericht op doorlopende leer- en begeleidingslijnen afstemmen op de economisch-maatschappelijke vraag binnen Zeeland. Daarnaast vindt met het hbo-overleg plaats op diverse niveaus in het kader van het Regionaal Zeeuws Ambitieplan, dat ook gelinkt is aan de ontwikkeling van LOB, zoals elders in deze kwaliteitsagenda vermeld.

Ons practoraat Hybride Leeromgevingen speelt een belangrijke rol in de analyse van hybride opleidingen en de kwaliteitsverbetering, onderlinge afstemming en doorontwikkeling ervan. Onze practor is ook lector vo in Zeeland en werkt intensief samen met een aan HZ verbonden lector Onderwijskwaliteit. Onze sectorspecifieke practoraten vervullen dezelfde rol (Water) of gaan die vervullen (Voedsel, Energie, Smart Technology) in de sectorspecifieke samenwerkingen met vo, hbo en wo.

Sectorspecifiek

In het kader van samenwerkingsconstructies van allerlei aard vindt er in veel sectoren met partners van het vo en/of hbo-analyse plaats van het opleidingsaanbod in die sector, om onder meer na te gaan, in welke mate het aansluit op de economisch-maatschappelijke behoefte en in een doorlopende leerlijn op elkaar. Mede op grond van deze analyses worden ontwikkelplannen gerealiseerd. We noemen enkele aansprekende voorbeelden.

- In de sector Techniek werken we zeer intensief samen met het vo in onder meer het Centrum TopTechniek Terneuzen (CTT), Technum en STOZ. Met het hbo (en het wo) werken we samen in het kader van de energietransitie (waterstof, Wind op Zee). Op grond van analyse worden verdere ontwikkelingen ingezet, faciliteiten ingericht, subsidies aangevraagd enzovoort.
- In de sector Zorg & Welzijn werken we binnen het Deltaplan Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn Zeeland intensief samen met het hbo (HZ) en reformatorisch mbo (Hoorndreef College). Er worden door Viazorg steeds data gegenereerd, arbeidsmarkt- en opleidingsanalyses gemaakt etc. Onze opleidingen, met name de brede opleiding Zorgprofessional, worden mede op grond van deze analyse doorontwikkeld. Waar het gaat om Kindprofessional vinden die analyse en afstemming met HZ en het PO plaats in het kader van de Opleidingsschool Zuidwest, onderdeel van de (voorlopers-)

Onderwijsregio Zeeland.

- In de sector Horeca worden analyses gemaakt in het kader van FoodLab Zeeland, waarin Scalda en meerdere vo-scholen samenwerken. In de sector Landbouw pakt Scalda Groen College dat met FoodDelta Zeeland en het vo van Pontes Scholengroep op.

Acties:

- Realisatie van het Regionaal Zeeuws Ambitieplan om de aansluiting op het hbo te verbeteren, samen met HZ;
- Realisatie van een 'Kenniss- en innovatietafel Zeeuws Onderwijs' (werktitel) om ook door middel van (gezamenlijk) onderzoek van lectoraten en practoraten de doorlopende leerlijnen te versterken, samen met alle onderwijssectoren, zo mogelijk ondersteund door Campus Zeeland;
- Doorontwikkeling en verbetering doorlopende leerlijnen in de Techniek binnen CTT (Vakmanschapsroute) en Technum; ontwikkeling van nieuwe technologie-leerlijnen binnen STOZ, samen met heel het vo in Zeeland, verschillend qua accent per subregio;
- Realisatie en verbeteren van doorlopende leerlijnen Zorg & welzijn binnen het Deltaplan, gericht op (verdere) hybridisering en 'anders werken in de zorg', met een belangrijk aandeel van technologie, samen met HZ, Hoornbeek College en het vo (waar het gaat om LOB via ViaZorg);
- Doorontwikkeling van doorlopende leerlijnen binnen de Opleidingsschool Zuidwest, gericht op de (opleiding) Kindprofessional in IKC's, PO en Kinderopvang, samen met HZ. De aansluiting op de Pabo is hierin een belangrijk onderdeel. Dit maakt deel uit van de 'Onderwijsregio Zeeland', waarbij Zeeland een landelijke Voorloper-regio is, waar we een aantal verwante doelstellingen zullen realiseren (samen met heel het Zeeuwse onderwijs);
- In aanvulling op FoodLab zal op het terrein van Voedsel, Water en Energie (drie Zeeuwse strategische speerpunten) in het kader van het Delta Climate Center het opleidingsaanbod mbo, hbo en wo grondig geanalyseerd worden, om op grond daarvan een nieuwe doorlopende leerlijn 'Sustainable Delta Solutions' te realiseren. De genoemde practoraten worden daarbij ingezet. Dit proces is in 2023 gestart en loopt over de periode van deze kwaliteitsagenda heen, tot 2033.

Maatregel 2

Scalda organiseert samen met alle vo-scholen in Zeeland een reeks van activiteiten waarbij leerlingen uit met name het vmbo, maar niet zelden ook uit het havo, kennis maken met het mbo en met Scalda. Dat gebeurt in alle leerjaren. Scalda heeft een aanbod van meeloopdagen, doe-dagen, excursies, gastlessen en voorlichtingsavonden. Digitaal worden ook allerlei middelen ingezet. Scalda evalueert dat aanbod (via de Zeeuwse Decanenkring, het Zeeuws Scholledersplatform en bestuurlijk binnen het

ZBO) doorlopend, stelt waar nodig bij, enzovoort.

Dat proces is direct gelinkt aan het Zeeuws-brede proces rondom LOB, de website 'Zeeuwse ambities' en Intergrid (waarover bij dat onderwerp later meer). Dat betreft overigens ook de kennismaking met het beroepsonderwijs in het hbo en is gerelateerd aan het eerdergenoemde Regionaal Zeeuws Ambitieplan. Via Intergrid plannen vmbo-leerlingen de genoemde activiteiten, met name bij Scalda. De bij maatregel 1 genoemde samenwerkingsconstructies en faciliteiten spelen ook hier een rol. Neem het Huis van de Techniek, Stimuleren Techniekonderwijs Zeeland (STOZ), Technum, CTT – Doorlopende leerlijnen in de diverse sub-sectoren binnen de Techniek, voorlichting en marketing voor techniek, samenwerking binnen heel het onderwijs in Zeeland (bij Huis van de Techniek ook het primair onderwijs); aandacht voor thema's als robotisering, energietransitie, 'meisjes in de techniek'. Ook in de horeca (FoodLab, Hospitalityhub Pieter Zeeman Zierikzee), Groen, Zorg & welzijn maken vmbo-leerlingen op deze manier kennis met het mbo-onderwijs.

Acties:

- De activiteiten rondom kennismaking (waaronder de good practices) worden onder coördinatie van de genoemde Zeeuwse gremia, dus in zeer nauwe onderlinge afstemming voortgezet, geëvalueerd (op diverse manieren), verbeterd en geborgd;
- Komende periode wil Scalda gebruiken om de kennismaking met het mbo binnen het vmbo deels te integreren en daarmee te borgen binnen het curriculum van de vmbo zelf. Scalda blijft het vmbo ondersteunen bij de verdere ontwikkeling van de praktijkgerichte programma's (voorheen 'de nieuwe leerweg', het vak waarin leerlingen praktische kennis en ervaring opdoen in verschillende onderdelen van de arbeidsmarkt of samenleving). Het streven van de minister is om deze programma's te laten starten in schooljaar 2024-2025. Scalda wil met de genoemde partners ervoor zorgen dat leerlingen in deze programma's op een aansprekende en praktische manier kennis kunnen maken met het mbo;
- De genoemde samenwerkingsconstructies en faciliteiten worden komende jaren doorontwikkeld. Het CTT dient, mede gelet op de ontwikkeling van de Onderwijs-campus Terneuzen, in 2028, kort na het aflopen van deze kwaliteitsagenda geborgd te worden;
- We onderzoeken of Scalda in de tweede ronde van 2024 gebruik kan maken van de subsidieregeling 'Versterking aansluiting beroepskolom'. De opleidingen Zorg en Welzijn lijken aan de voorwaarden te voldoen. Na de zomervakantie 2023 gaan we hierover in gesprek met de betrokken vo-scholen.

Maatregel 3

Bij maatregel 1 en 2 is de afstemming gericht op onderwijsprogramma's die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven besproken. In het kader hiervan zijn al onze inspanningen erop gericht om studenten zo min mogelijk drempels te laten ervaren. Die drempels zijn het laagste bij

gedeelde locaties (zoals in de Techniek CTT en Technum). In het CTT is er ook nog eens een volledig aansluitende en doorlopende Vakmanschapsroute. In alle andere gevallen zijn onze inspanningen erop gericht de overgang vmbo–mbo–hbo zo goed mogelijk te laten verlopen. Dat gebeurt op basis van analyse (maatregel 1), door kennismaking op inhoud en cultuur (locatie). We hebben reeds een aantal sectorale plannen om doorstroming en werken in de beroepskolom in deze sector te stimuleren, kwalitatief goed te reguleren, te monitoren en te verbeteren genoemd. Ze volgen kort bij de acties.

Acties:

- Scalda gaat het vo ondersteunen bij de ontwikkeling van de praktijkgerichte programma's (het vak waarin leerlingen praktische kennis en ervaring opdoen in verschillende onderdelen van de arbeidsmarkt of samenleving). Hierbij is aandacht voor maatschappelijke opgaven in Zorg, Techniek, Energie- en Eiwittransitie;
- Delta Plan Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn 2.0 heeft aandacht voor 'Anders werken in de zorg', verdere hybridisering, integratie technologie in de zorg, ontwikkeling van brede opleidingen (Kindprofessional, Zorgprofessional) in samenwerking met de instellingen, HZ, Hoornbeeck College en het vo (via gerichte LOB-activiteiten);
- Vergelijkbare ontwikkelingen bij Scalda Groen (samenwerking met FoodDelta Zeeland, ZLTO, HZ, Pontes Scholengroep, onder meer gericht op een rijke hybride leeromgeving (en herhuisvesting) van de groene opleidingen in het (gebied rond het) Omnium in Goes en op de doorontwikkeling van het hybride onderwijs op Proefboerderij de Rusthoeve);
- Bij Horeca (ontwikkeling FoodLab Zeeland: samenwerking met VMBO's in iedere regio; ontwikkeling hospitality hub Pieter Zeeman Lyceum Zierikzee);
- Bij Horeca & Toerisme (verdere ontwikkeling Hospitality Pact Zeeland);
- We zetten erop in dat ieder onderwijscluster voor de opleidingen passende keuzedelen aan gaat bieden in de overgang naar het hbo. Scalda heeft daarover per cluster overleg met HZ;
- In de LOB binnen Scalda wordt een Leven Lang Ontwikkelen in het beroepsonderwijs gepromoot en als 'mindset' aangeleerd, LLO of dat nu in een vervolgopleiding binnen het mbo, het hbo of door na- of bijscholing is.

Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Samenwerkingspartners

- De Zeeuwse gemeenten
- Bibliotheken (taalhuizen)

Ambitie 2027

- In 2027 bedraagt de laaggeletterdheid in Zeeland maximaal 11%. In 2023 was dit 13%. In de mate van realisatie zijn we voor een groot deel afhankelijk

van de inzet en samenwerking met de gemeenten en de bereidheid tot deelname van de doelgroep laaggeletterden en laagopgeleiden.

Analyse

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

Binnen de regio Zeeland is de laaggeletterdheid 13%, rond het landelijke gemiddelde (12%). De Rijksoverheid voorziet gemeenten van middelen om laaggeletterdheid aan te pakken. Scalda voert met de gemeenten in elk van de drie subregio's overleg over de verschillende doelgroepen en hoe de doelgroepen het beste bereikt kunnen worden. Daarnaast voert Scalda voor de gemeenten een aanbod uit op het gebied van taal, rekenen en digitale vaardigheden. Daarnaast is Scalda betrokken bij informeel aanbod, door het beschikbaar stellen van deskundigheid aan de taalhuizen, verbonden aan de bibliotheken. Het trainen van vrijwilligers is hierbij belangrijk. We noemen dit de Educatieve Trajecten. De deelnemers die gebruik maken van het aanbod op het gebied van laaggeletterdheid worden niet via Scalda, maar via diverse 'vindplaatsen' bij de gemeenten aangemeld. Scalda beschikt nu niet over data betreffende de mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of arbeidsmarkt.

Maatregelen

Maatregel 1 Groeifondsproject LLO

Aangezien het Groeifondsproject LLO aansluit bij de activiteiten van Educatie, willen we onderzoeken of we kunnen deelnemen aan of medewerking kunnen verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO-collectief. Gezien het voorgaande worden hier op dit moment nog geen nadere ambities of acties op geformuleerd. Aansluitend hierop gaan we onderzoeken of het mogelijk is om deelnemers vanuit de Educatieve Trajecten door te laten stromen naar het Participatielab, door te focussen op het kwalificeren en het uitplaatsen naar werk. Daarnaast wil Scalda deelnemen aan de Zeeuwsbrede Kerngroep Educatie.

Maatregel 2 Regioplan laaggeletterdheid Zeeland 2021 - 2024

Scalda neemt als een van de formele aanbieders van Volwasseneneducatie deel aan de (verdere) realisatie van het Regioplan laaggeletterdheid Zeeland 2021 – 2024, de evaluatie daarvan en indien aan de orde ook het vervolg daarop. Het regioplan omvat uitgangspunten, financiële kaders en doelen. De regie op de uitvoering ervan is van begin af aan belegd bij de Zeeuwse Werkgroep Educatie (WGE). In 2022 is professor Maurice de Greef (adviesbureau Artéduc) ingeschakeld om de regio te helpen de Zeeuwse aanpak van laaggeletterdheid verder te concretiseren. Het proces van het samenbrengen van zijn expertise en onderzoeksresultaten met de input van regionaal primair betrokken partijen, resulteerde in een businesscase voor de aanpak van laaggeletterdheid in Zeeland. De businesscase van september 2023 maakt het mogelijk de diverse activiteiten tot en met 2025 voort te zetten. Daarna vindt afstemming over het vervolg plaats.

4.2 Prioriteit 2 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Algemeen

Uit onze SWOT-analyses is voor deze prioriteit het volgende van belang:

Aspecten uit Interne Analyse (SWOT-analyse Scalda):

Kansen: flexibilisering/hybridisering onderwijs, aansluiting Zeeuwse economische speerpunten, LLO;

Sterkten: verbinden en samenwerken in 3 O's;

Bedreigingen: teruglopende studentenaantallen, vergrijzing en ontgroening, zeer overspannen arbeidsmarkt;

Zwakten: veel ballen in de lucht, grote complexiteit bij relatieve kleinschaligheid op veel fronten.

Aspecten uit Externe Analyse (SWOT-analyse Zeeland):

Kansen: haven & logistiek, industrie & maintenance;

Sterkten: rust en ruimte;

Bedreigingen: zeer krappe arbeidsmarkt;

Zwakten: relatief beperkte verbindingen intern en met rest van Nederland.

De ambities, beoogde resultaten en maatregelen hebben we per doelstelling geformuleerd, het budget in hoofdstuk vijf. Interne en externe samenwerking, alsook de borging (verduurzaming) komen in meer of mindere mate per doelstelling aan de orde, maar staan vooral ook uitgewerkt in hoofdstuk 3.

Analyse

Beroepsopleidingen, nodig voor de maatschappelijke opgaven in de regio

Algehele economische relevantie

Zoals eerder in de analyse aangegeven is de Zeeuwse Arbeidsmarkt overspannen. Zowel de werkloosheid in algemene zin alsook de jeugdwerkloosheid is lager dan waar ook in Nederland, de spanningsindicator¹ op de arbeidsmarkt hoger. Vrijwel iedere opleiding binnen Scalda is economisch relevant. Studenten vinden dan wel passend werk, dan wel aansluiting in een vervolgopleiding. Over de maatschappelijke relevantie van sommige opleidingen kan men verschillende opvattingen hebben. In de opsomming die landelijk wordt gegeven, gericht op de grote en belangrijke maatschappelijke transitie (zie hiervoor de geel gearceerde opleidingen in bijlage 2.0), herkent Scalda zich, maar er is wat ons betreft meer. Zo vinden we in Zeeland onder meer de horeca- en toerismesector belangrijk, de maritiem-logistieke sector, maar hechten we bijvoorbeeld ook waarde aan een maatschappelijke transitie richting een gezondere samenleving, waar onze opleidingen Sport & Bewegen (CIOS) een belangrijke rol in spelen. Bovendien zijn, als aangegeven, zo goed als al onze opleidingen economisch van belang.

Maatschappelijke transitie

Zeeland speelt een belangrijke rol in de belangrijke grote maatschappelijke transitie. Scalda zette al in het vorige kwaliteitsplan onder meer in op Wind op Zee en breidt dat in de nieuwe periode uit naar Groene Waterstof en een brede Energycampus Zeeland (samen met HZ). In de eiwittransitie spelen de groene opleidingen, de hybridisering rond Proefboerderij De Rusthoeve en Kingfish (Colijnsplaat) en FoodLab Zeeland een grote rol. Scalda werkt in dit alles samen met HZ, NIOZ, UCR en de universiteiten van Utrecht en Wageningen in het kader van het Delta Climatecenter (DCC). Ook de noodzakelijke transitie in sport & bewegen is van belang, met een rol voor CIOS Zuidwest-Nederland. De transitie naar 'anders werken', afgeleid van de arbeidsvraag, speelt in meerdere sectoren, maar het meeste in Zorg, Welzijn en het onderwijs zelf.

BC-codes en sectoren

De lijst van onze BC-codes is daarom de complete lijst van opleidingen van Scalda, zoals deze op de website te vinden is. Wel hebben we (geel) gearceerd welke van deze opleiding vallen onder de landelijke opsomming van opleidingen gericht op de grote en belangrijke transitie in de regio (zie bijlage 2.0). Deze indeling is afgestemd in onder meer de Economic Board Zeeland. Zoals bij doelstelling 1.4 omschreven participeert Scalda in iedere sector in trajecten/entiteiten om de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt te verbeteren en, binnen en buiten Zeeland, de instroom en opleiding van studenten te bevorderen. Zo zijn er bijzondere trajecten in het kader van onder meer het Deltaplan Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (waar Scalda bestuurlijk trekker is van 'Leren en opleiden'), van de energietransitie (Energy Campus, Groene waterstof, Wind op Zee), van de eiwittransitie (FoodDelta Zeeland, FoodLab Zeeland, Kingfish e.a.), het Hospitality Pact etc. Binnen alle trajecten en binnen alle sectoren worden komende strategieperiode doelen gesteld en worden de vervolgcacties opgepakt.

Nieuwe wegen

De verwachting is, dat wat de inspanningen in Zeeland ook zullen zijn het aantal beschikbare werknemers/opgeleide (mbo-)studenten onvoldoende zal zijn en blijven voor de grote arbeidsvraag, in vrijwel iedere sector. Scalda probeert, mede in navolging van het vorige kwaliteitsplan en de lopende strategie, door verdergaande hybridisering, jongeren aan een bedrijf of instelling, aan de regio en Zeeland te binden. Deze hybridisering wordt met kracht voortgezet, waarbij uitwisseling en doorstroom tussen BOL en BBL mogelijk is (flexibilisering). Mede vanwege de situatie ook zijn er toenemende initiatieven in internationalisering (het naar Zeeland halen van internationale werknemers en (BBL-) studenten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan trajecten met Frankrijk en Spanje bij ZorgSaam (VVT), met DOW (procesindustrie) en anderen. Scalda (Educatie) vervult daarbij een belangrijke rol. Daarnaast vormt de situatie in Zeeland een extra stimulans om bij iedere Zeeuw 'eruit te halen wat erin zit': een Leven Lang te Ontwikkelen. LOB is daarbij van

¹ Spanningsindicator: Deze indicator wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen dat op hetzelfde moment korter dan 6 maanden WW ontvangt.

het allergrootste belang, niet alleen vanwege een juiste keuze van vervolgstudie en/of beroep (waarbij opleiding en vervolg in elkaars verlengde liggen en daadwerkelijk aan de ontwikkeling bijdragen), maar ook vanwege een 'mindset' die gericht is op een 'leven lang blijven ontwikkelen'. En tenslotte, wellicht op lange termijn het meest belangrijke, zullen veel sectoren zich moeten richten op 'het werk anders organiseren'. Scalda dient daar in opleidingen op voor te bereiden en denkt daarin met de diverse sectoren mee, ook met de onderwijssector zelf.

Feedback externe stakeholders

De feedback van onze externe stakeholders benadrukt de beschreven visie en analyse. In de Economic Board Zeeland en de Zeeuwse Werkkamer is de materie besproken. Scalda is voor veel Zeeuwsen het enige bereikbare (openbaar toegankelijke) ROC. Daarom acht men het van belang dat Scalda een breed opleidingsaanbod in stand houdt. Zou Scalda iets niet aanbieden, zouden veel studenten die opleiding (vanwege een te lange reistijd) ook niet meer kiezen. Dat brengt Scalda in een bijzondere positie ten opzichte van ROC's elders in Nederland. Tegelijk is het aantal (BOL-)studenten enorm afgenomen, ook weer vanwege de arbeidsmarkt die een grote verschuiving naar de BBL heeft veroorzaakt. De Zeeuwse externe stakeholders, inclusief bedrijven, instellingen, sociale partners en werkveldadviesraden ondersteunen de stellingname van Scalda dat haar cruciale opleidingen vanwege het criterium bereikbaarheid een hogere basisbekostiging nodig hebben, met name om decentrale locaties als in Terneuzen in stand te kunnen blijven houden. 'Elke regio telt' en de Zeeuwse regio is in veel opzichten uniek in Nederland.

Onderwijsaanbod en regionale samenwerking

Scalda houdt, ook bij lage studentenaantallen een breed onderwijsaanbod in stand, als gezegd vanuit haar verantwoordelijkheid als het enige, binnen redelijke reistijd bereikbare, algemeen toegankelijke ROC voor veel studenten. Wanneer Scalda een opleiding niet meer aanbiedt, zullen veel studenten die niet meer kiezen, met alle gevolgen van dien voor economie en samenleving. Verreweg de meeste van onze externe stakeholders geven dan ook nadrukkelijk aan het belangrijk te vinden dat Scalda ook in de toekomst een zo breed mogelijk aanbod blijft realiseren. Scalda komt aan deze wens van de regio tegemoet. We doen dat voor onze studenten, om hen zoveel mogelijk de mogelijkheid te blijven bieden 'thuis nabij' een opleiding te volgen die bij hen past. Zo bevorderen we kansengelijkheid. We doen dat voor de bedrijven en instellingen in onze regio. Zo bevorderen we de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt. Bedrijfseconomisch gezien kent Scalda een aantal niet rendabele opleidingen, opleidingen waarbij de lasten vaak aanzienlijk hoger zijn dan de baten. Verder betekent de situatie op de arbeidsmarkt ook voor Scalda dat onze eigen personeelsvoorziening steeds meer onder druk komt te staan. Dat is nu bij een aantal functies, binnen het onderwijs met name in de sector techniek en bij sommige

vakken in het algemeen, daarbuiten onder meer in ict-functies. Een grote inspanning, van overheden, bedrijven, instellingen en Scalda gezamenlijk is noodzakelijk, wil Scalda haar brede aanbod ook in de toekomst overeind kunnen houden.

Onze onderwijsontwikkeling mede gericht op het in stand houden van ons aanbod. De brede maatwerkprogramma's in de onderwijsclusters, de hybridisering en flexibilisering en activiteiten in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen zijn daarvoor essentieel. Het is evident dat al deze activiteiten staan of vallen met de samenwerking met onze externe partners. We hebben door ons onderwijs op deze manier 'slim te organiseren' tot nu toe ons curriculum breed kunnen houden. Om dit op de lange termijn te kunnen continueren is een borging en uitbreiding van die samenwerking noodzakelijk: niet-vrijblijvende duurzame afspraken met bedrijven en instellingen, waarbij Scalda een preferred supplier is. Bedrijven, instellingen, gemeenten en heel de regio hebben direct belang bij een Leven Lang Ontwikkelen (LLO), bij het investeren in hun eigen medewerkers, 'eruit halen wat erin zit', en bij het mede door middel van LLO maximaal benutten van de capaciteit die er in de regio is aan mogelijke nieuwe medewerkers. Verder is er een maatschappelijk belang in het streven naar inclusie, het 'niemand aan de kant laten staan.' Daarnaast hebben al onze partners een indirect belang bij het in stand houden van een breed Zeeuws opleidingsaanbod in het beroepsonderwijs, waarbij LLO van groot belang is.

Op grond van deze belangen doet Scalda, samen met de andere Zeeuwse instellingen voor beroepsonderwijs, een appel op haar samenwerkingspartners om met ons een langdurig commitment aan te gaan. We vragen hen met ons samen te werken en ons als 'preferred partner' aan te merken, daar waar wij een LLO-aanbod hebben of dat op termijn kunnen ontwikkelen. Bij de gemeenten geldt dat, zoals we eerder aangaven, bij inburgering en educatieve trajecten.

Daarnaast zal Scalda de mogelijkheden van verdergaande samenwerking binnen het onderwijs onderzoeken, door gesprekken, experimenten, pilots en dergelijke.

Instream in de geselecteerde beroepsopleidingen

In bijlage 1 (tabblad 2.1) is zowel de instroom in de beroepsopleidingen als het aantal switchers weergegeven voor de periode 2022-2023 (totaal instroom: 2874, instroom geselecteerde opleidingen gericht op de grote en belangrijke transitie in de regio: 1851). Ook is het aantal gediplomeerden zichtbaar in bijlage 1 (tabblad 2.0) voor de periode 2021-2022 (totaal gediplomeerden: 2830, gediplomeerden m.b.t. geselecteerde opleidingen gericht op de grote en belangrijke transitie in de regio: 1858). Zie voor de uitsplitsing bijlage 1 (tabblad 2.0). Zoals beschreven in paragraaf 1.4 hebben we in Zeeland te maken met een krappe arbeidsmarkt en is bij vrijwel iedere sector de instroom en het aantal gediplomeerden

onvoldoende om de vraag op de arbeidsmarkt adequaat te bedienen. Rekening houdend met de toekomstige daling van de studenteninstroom in de betreffende beroepsopleidingen, vormt de krappe arbeidsmarkt een bedreiging.

Aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt voor de geselecteerde beroepsopleidingen

In bijlage 2.0 is het percentage gediplomeerden opgenomen dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding. Uit deze cijfers kan worden geconcludeerd dat het merendeel van de studenten werk vindt in hun werkgebied, met enkele uitschieters naar beneden (beroepsopleiding veiligheid en vakmanschap 35%, ondernemer horeca/bakkerij 25%, verkoop 17% en dierverzorging 24%). Zie voor de uitsplitsing bijlage 2.0.

Indicatoren

Zie de data bijlage 2.0 en de analyse bij deze doelstelling.

Doelstelling 2.1 Duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt voor iedere student

Samenwerkingspartners

- Economic Board Zeeland
- Zeeuwse Werkkamer en Arbeidsregio Zeeland
- BPV-bedrijven/werkgevers
- Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs en Zeeuws Schoolleidersplatform
- Campus Zeeland
- Overleg Zeeuwse Overheden
- UWV, VNO-NCW Zeeland en andere sociale partners
- Zeeuws Mobiliteitsteam (RMT)
- SBB
- Brancheorganisaties (bv. FoodDelta Zeeland, ZLTO, TOZ, Zeeland Connect, Metaalwerk, Bouwmensen Zuidwest, IWBZ, MForce, ViaZorg e.a.)

Ambitie 2027

- Van de studenten is 50% tevreden over de begeleiding vanuit school bij vragen over verder studeren of werk. In 2022 was dit percentage 30% (Scalda-breed);
- Tenminste 80% van de studieloopbaancoaches is geschoold in loopbaancompetenties, waarbij het streven 100% is. Dat vraagt, mede gelet op jaarlijkse in- en uitstroom om structurele professionalisering.
- Bij de voor Zeeland economisch en maatschappelijk relevante opleidingen is er sprake van een verhoogde instroom met 5% t.o.v. het schooljaar 2022/2023. In de mate van realisatie zijn we voor een deel afhankelijk van de bekostiging vanuit het Rijk en de demografische ontwikkelingen;

Analyse

Doelmatigheid opleidingsaanbod in het licht van regionale behoeftes

Het opleidingsaanbod wordt jaarlijks vastgesteld door het CvB. Onze onderwijsclusters doen

hiervoor een voorstel, dat besproken wordt met de werkveldadviesraden die binnen de onderwijsclusters actief zijn. Het onderwijsportfolio van Scalda is op het niveau van de aangeboden crebo's vergelijkbaar met dat van voorgaande jaren. In de manier van aanbieden van de opleidingen zien we een verder toenemende diversiteit van 'leren in de praktijk', onder meer van praktijkroutes en andere vormen van hybridisering, in hybride leeromgevingen in heel Zeeland en daarbuiten. Er is in de aansluiting op wat een sector vraagt meer ruimte voor vernieuwende concepten, waarin verwant onderwijs gezamenlijk ingericht wordt voor verschillende opleidingen, met gebruik van overlap uit verschillende kwalificatiedossiers. Beroepsgerichte opleidingen bestaan uit leereenheden die verwant, beroepsverwant of beroeps specifiek zijn. Het resultaat is, dat er brede en specialistische opleidingsroutes ontstaan met cross-overachtige eigenschappen. Deze opleidingsroutes doen recht aan de ontwikkelingen in het werkveld in de regio en worden ook samen met het werkveld ontwikkeld.

De kwaliteit van LOB, specifieke voor kansrijke opleidingen

In 2019, bij de start van het kwaliteitsplan 2019 - 2022 is er een start gemaakt met de collectieve ontwikkeling en implementatie van LOB, zowel in de doorstroom vmbo-mbo, intern in het mbo als in de doorstroom mbo-hbo. Daarvoor gebeurde dat vooral per opleiding en meer verschillend. In de tussenevaluatie begin 2021 werd geconstateerd dat, niet in de laatste plaats door de pandemie, de ontwikkeling hiervan achter dreigde te raken bij de gestelde doelen. Op basis van deze evaluatie is er bij de start van cursusjaar 2021-2022 een Scalda-breed projectteam aan de slag gegaan om de ontwikkeling van LOB een extra impuls te geven. In de clusters en in het projectteam wordt veel kennis en ervaring uitgewisseld, waardoor clusters ook meer van elkaar leren. Ieder team loopt een eigen ontwikkelroute, passend bij dat team en bij die opleiding.

Aan de implementatie van het LOB-beleid is in alle onderwijsteams hard gewerkt. De doelen (o.a. zichtbaar opgenomen in het onderwijsprogramma, loopbaangesprekken, verantwoording inspanningsverplichting bij diplomering, gebruik van de webapplicatie Intergrip, deskundigheidsbevordering docenten) zijn in de meeste teams volledig gerealiseerd. In alle onderwijsteams wordt er nog hard gewerkt aan de doorontwikkeling van LOB tot een integraal onderdeel van onderwijs en begeleiding. In een aantal teams blijft LOB nog te veel een losstaand onderdeel en is er minder verbinding met de andere onderdelen van het curriculum. Een groot deel van de onderwijsteams heeft twee keer de LOB-scan gebruikt als zelfevaluatie. In het totaal is er een lichte stijging te zien in de scores op deze zelfevaluatie. Alle teams hebben afgelopen jaren een scholing gevolgd in het houden van loopbaangesprekken. Bij de Entree-opleidingen (cluster EDU) is er, samen met ketenpartners zoals het RBL (Regionaal Bureau Leerplicht)

en de opleidingen op niveau 2, veel aandacht en zorg om voor iedere student een passende plek te vinden als vervolg van de opleiding. De teruggang voor Zorg en Welzijn (cluster ZW) is besproken in de studentenpanels per opleiding. Uit deze gesprekken is geen verdere duiding naar voren gekomen. Afgelopen jaar is er door alle opleidingen flink geïnvesteerd in LOB en is er veel aandacht voor doorstroming naar vervolgoopleidingen. Bij cluster CIOS (Sport en bewegen) is de teruggang enerzijds te verklaren door een scherpe daling bij de studenten van MBO-DANS (2020 85%, 2022 25%), veroorzaakt door een algemene ontevredenheid over de opleiding in 2022, anderzijds door de verwachtingen van niveau 3 en niveau 4-studenten. Zij starten in een gezamenlijk programma en ronden de opleiding af op het niveau dat past bij de individuele student. Veel studenten ervaren het uitstromen op niveau 3 als teleurstelling, omdat niveau 4 als norm wordt gezien. Het opleidingsteam zet nu volop in op de doorlopende leerlijn LOB om samen met de student het passende uitstroomniveau te bepalen, waarbij de niveau 3-opleiding uitdrukkelijk als volwaardige en waardevolle uitstroom neergezet wordt. In de voorlichting over de vernieuwing in de opleidingsroutes worden de studenten al vanaf het vmbo meegenomen in de ontwikkelingen in het werkveld die de basis vormen voor deze routes. In de meeste LOB-programma's worden studenten meegenomen in de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, met alle kenmerken zoals die markt die in Zeeland heeft: waarin vrijwel iedere opleiding economisch-maatschappelijk relevant is, we er in alle opzichten samen 'uit moeten halen wat erin zit' en tegelijk bij al deze krapte toch de mensen moeten vinden en opleiden voor de grote maatschappelijke transitie in de regio (energie, eiwit, gezondheid, anders werken).

Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen

Iedere opleiding is kansrijk en als gezegd economisch relevant. Zoals hiervoor al aangegeven worden zowel het aanbod als de onderwijsroutes ook hierom samen met het werkveld ontwikkeld. Ook in de voorlichting naar studenten speelt het werkveld een steeds actievere rol. Dat wordt per cluster vormgegeven, passend bij de ontwikkelingen in dat cluster. Op het gebied van klimaat en energie zijn er bijvoorbeeld projecten als 'WindDock' en 'Blend en Solve', waarin studenten samen met bedrijven werken aan innovaties. Op het gebied van onderwijs en kinderopvang werken we samen in de 'Opleidingsschool Zuidwest'. Voor onderwijsroutes als 'Food & Future' en ICT wordt er gewerkt met praktijkkechte opdrachten van bedrijven uit de regio. Daarnaast is Scalda één van de 'founding fathers' van het Delta Climate Center waarin intensief wordt samengewerkt met de onderwijskolom mbo-hbo-wo en het bedrijfsleven op de thema's water, energie en voedsel in de Delta. Met al deze initiatieven ondersteunen we de studenten om zich een goed beeld van hun toekomstige werkveld te vormen. Ook de inzet van gastdocenten, hybride docenten, bedrijfsbezoeken en bezoek aan vakbeurzen draagt bij aan de voorlichting samen met de werkgevers.

² Het Huis van de Techniek wordt in 2024 zeer waarschijnlijk opgeheven. De activiteiten worden dan geïntegreerd in het Dienstencentrum Onderwijs, waar Scalda eveneens deel uitmaakt van het bestuur.

Borging overleg werkveld

Scalda participeert in alle sectoren op ieder niveau in overleggen met het werkveld. Op het hoogste niveau zijn dat de Economic Board Zeeland, de Zeeuwse Werkkamer en het Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs. Het CvB van Scalda participeert in alle drie de gremia en zit het laatstgenoemde overleg voor. De gremia zijn als aangegeven betrokken bij de totstandkoming van deze analyse en visie en zullen jaarlijks bevraagd worden op de realisatie ervan. Tijdens Zeeuwse stakeholdersbijeenkomsten worden deze partners ook door de Raad van Toezicht uitgenodigd hierop te reflecteren en suggesties te doen voor eventuele bijstelling. Daarnaast zijn er bestuurlijke overlegorganen per sector, zoals de stuurgroep van het Deltaplan Arbeidsmarkt Zorg & welzijn en het bestuur van het Huis van de Techniek². Er zijn er veel meer. Ook daar wordt deze 'pdca-cyclus' gerealiseerd, net als op managementniveau in stuurgroepen, platforms en werkveldadviesraden. Bestuur en management worden 'gevoed' door de individuele en collectieve contacten van (BPV-) docenten en middenmanagement. Er is adhesie om op deze wijze de afstemming mbo – werkveld te versterken, te borgen en te onderhouden.

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

Op dit moment kennen wij intern de programma's THOP, Keuzecarroussel en Scalda Follow-up. Deze programma's bieden studenten specifieke ondersteuning in het zoeken naar en vinden van een nieuwe, beter passende, opleiding of uitstroom richting werk of vervolgopleiding. In deze kortlopende programma's wordt ook domein overstijgend gewerkt. Scalda zal zich op nieuwe experimenten oriënteren en deelnemen wanneer dat bij het bestaande aanbod naar verwachting significante meerwaarde zal opleveren.

Indicator 1

Zie data bijlage 2.1 en de analyse bijbehorende deze doelstelling.

Indicator 2

Zie data bijlage 2.1 en de analyse bijbehorende de doelstelling 2 Versterking van aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt.

Maatregelen

Maatregel 1 Extra capaciteit en kwaliteit LOB

In een Regieteam LOB zullen LOB-specialisten vanuit ieder cluster samen werken aan inhoudelijke en kwalitatieve doorontwikkeling van de LOB-programma's. Dit gaan we doen door het doorontwikkelen van de huidige aanpak, het onderling en met andere ROC's delen van good practices en het organiseren van inhoudelijke inspiratiebijeenkomsten. Ieder team werkt vanuit de huidige situatie aan de (door)ontwikkeling van het LOB-programma toe naar een loopbaangerichte leeromgeving, waarbij LOB-activiteiten geïntegreerd aangeboden worden in het curriculum. Activiteiten zoals beroeps- en bedrijfsbezoeken, voorbereiding en voorlichting vervolgonderwijs, keuzedelen gericht op doorstroom naar

hbo en gesprekken over de vervolgstap na de opleiding worden ontwikkeld en ingezet. Bedrijven en instellingen worden, al dan niet via brancheorganisaties, bij de opzet en realisatie van LOB betrokken. Voorgaande moet ook leiden tot een verhoging van de tevredenheid van onze studenten over de begeleiding vanuit school naar verder studeren of werken, ongeacht het opleidingsniveau (indicator Job-monitor). Overigens is een mogelijke verklaring voor de relatief lage score (Scalda-breed 30% tevreden) dat dit onderdeel van LOB niet als zodanig wordt herkend door onze studenten, omdat de LOB-activiteiten voor een deel al geïntegreerd worden aangeboden in het curriculum. Zoals aangegeven wordt dit verder doorontwikkeld.

Er wordt in de studieloopbaancoaching verbinding gelegd tussen de stagematching (zie doelstelling 2.2) en de studieloopbaanbegeleiding van de student. Bij de stagematching wordt input vanuit de loopbaangesprekken gebruikt en de ervaringen van de stage worden gebruikt als input voor de studieloopbaanbegeleiding. Het regieteam LOB deelt good practices en stimuleert het leren van en met elkaar. De insteek voor de scholingen in de periode 2024-2027 zal liggen op een integrale studieloopbaan coaching, waarbij de loopbaangesprekken onderdeel gaan vormen van de al bestaande coaching gesprekken.

Maatregel 2 Inzet op voorlichting

De huidige activiteiten samen met werkgevers over de gezamenlijke inzet op voorlichting worden gecontinueerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld of geïntensiveerd. We gaan beleid (door-) ontwikkelen waarmee we er samen met deze werkgevers voor zorgen dat gezamenlijke voorlichting met name in de voor Zeeland belangrijke sectoren gelet op onze de maatschappelijke opgaven en kansrijke beroepen nog beter geborgd is.

Zo gaan we er bijvoorbeeld naar toewerken dat iedere BOL-opleiding in samenwerking met bedrijven en/of instellingen naast de BPV aanvullende oriëntatiemogelijkheden aanbiedt, zodat iedere student zich ook oriënteert buiten de specifieke (deel-) sector van het stagebedrijf.

Maatregel 3 Afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB

De Zeeuwse vo-, mbo- en hbo-instellingen voeren het Zeeuws Regionaal Ambitieplan (ZAP) uit, om het doorstromsucces van vo/mbo naar het hbo te vergroten. De activiteiten van het ZAP worden gecontinueerd en verder doorontwikkeld, zoals bijvoorbeeld Zeeuwseambities.nl: een project dat is voortgekomen uit de samenwerking tussen alle Zeeuwse vo-, mbo- en hbo-scholen met als opdrachtgever het Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs. Deze doelstelling past prima in de ambitie om binnen de instellingen een LOB-cultuur te gaan realiseren. Ieder cluster ontwikkelt, mede in het kader daarvan, met het aansluitende domein van de HZ een voorbereidings- en doorstroomprogramma voor de doorstroom naar het hbo.

Maatregel 4 Deelname Oriëntatieprogramma

Zodra er meer duidelijkheid is over het domein overstijgend programma van OCW zal er bekeken worden in hoeverre dit een aanvulling is op onze al bestaande oriëntatieprogramma's. Op dat moment zal er een keuze gemaakt worden over deelname aan dit programma.

Maatregel 5 Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau

Iedere opleiding is kansrijk en economisch relevant. Zoals hiervoor al aangegeven worden zowel het aanbod als de onderwijsroutes ook hierom samen met het werkveld ontwikkeld. Ook in de voorlichting naar studenten speelt het werkveld een steeds actievere rol. Dat wordt per cluster vormgegeven, passend bij de ontwikkelingen in dat cluster. In bestuurlijke gremia zoals de Economic Board Zeeland gaan we nadere afspraken maken over de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau. Samen met alle interne en externe partners streeft Scalda namelijk naar zoveel mogelijk realisatie, behoud en borging van voor Zeeland economisch en maatschappelijk relevante opleidingen. Ook streeft Scalda met deze partners naar de instroom van relatief meer studenten (van binnen en buiten Zeeland). Tenslotte streeft Scalda samen met deze partners naar het waar nodig aanpassen van haar opleidingen aan het gelet op de krapte op de arbeidsmarkt 'anders organiseren' van het werk.

Doelstelling 2.2 Een goede stageplek of leerbaan voor iedere student

Samenwerkingspartners

- Anti Discriminatie Bureau Zeeland
- Studentenraad
- SBB
- Leerbedrijven
- Hoornbeeck College (mbo)
- Andere onderwijsinstellingen (vmbo, hbo)
- Arbeidsregio Zeeland, VNO-NCW

Ambitie 2027

- Van de BOL-studenten is 50% tevreden over de stagebegeleiding door school. In 2022 was dit percentage 32% (Scalda-breed);
- Van de BOL-studenten is 70% tevreden over de stagebegeleiding door het leerbedrijf. In 2022 was dit 62% (Scalda-breed);
- Van de BBL-studenten is 80% tevreden over de stagebegeleiding door het leerbedrijf. In 2022 was dit 70% (Scalda-breed);
- Van alle stagebegeleider is 80%, als gevolg van de scholing, geprofessionaliseerd in herkenning en preventie van stagediscriminatie.

Analyse

Visie en beleid voorkomen en tegengaan stagediscriminatie

Vanuit onze missie helpen wij studenten het beste uit zichzelf te halen. We willen ons onderwijs toegankelijk

houden voor studenten met uiteenlopende achtergronden en ondersteuningsvragen. De Sustainable Development Goals (SDG) zijn integraal onderdeel van ons beleid. Met name doelstelling 10, het terugdringen van ongelijkheid, geeft richting aan ons handelen. Het is vanzelfsprekend dat we alle studenten gelijkwaardig behandelen, in de opleidingen zowel als bij alle zaken rondom de stage en leerbanen. Scalda onderschrijft het gezamenlijke anti-discriminatie standpunt Zeeuwse scholen, dat door heel het Zeeuwse onderwijs is ondertekend, waarin er voor discriminatie geen plaats is binnen de scholen. Het wijst iedere vorm van discriminatie ondubbelzinnig af, ook stagediscriminatie.

Handelingsperspectief onderwijsprofessionals

Doordat onze professionals handelen vanuit onze visie staan er in de stagedocumenten van de opleidingen nauwelijks specifieke handvatten voor het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie. Bij stagegesprekken en terugkomdagen op school wordt het onderwerp niet vanzelfsprekend expliciet besproken. Er wordt wel steeds gevraagd hoe het loopt op de stage. Signalen of vermoedens van stagediscriminatie worden door de stagedocenten of stagecoördinatoren wel opgepakt. De manier waarop is persoons- en contextafhankelijk. In onze integriteitscode is het tegengaan van discriminatie één van de richtlijnen. Vanuit die integriteitscode gaan leidinggevenden jaarlijks het gesprek aan in hun team en nodigen ze medewerkers tegelijkertijd uit om zaken die in de praktijk twijfel oproepen openhartig met hen of anderen, zoals vertrouwenspersonen, te bespreken. De resultaten van deze gesprekken in de teams worden in het BMT besproken.

Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie

In onze klachtenregeling wordt bij het onderwerp 'vertrouwenszaken' discriminatie weliswaar genoemd, maar niet gespecificeerd stagediscriminatie. Afgelopen jaren zijn er via de klachtenregeling geen klachten binnen gekomen m.b.t. (stage-) discriminatie. In de clusters zijn er wel signalen en vermoedens van stagediscriminatie besproken, maar dat heeft niet geleid tot formele meldingen. We vermoeden dat er sprake is van verborgen stagediscriminatie, die niet gemeld of anderszins zichtbaar wordt. Vertrouwenspersonen geven namelijk in gesprekken met het CvB aan, dat er op stage en in leerwerkbanen wel degelijk signalen zijn van discriminatie.

Opvolging van meldingen

Vermoedens van of klachten over stagediscriminatie worden door de student eerst besproken met de stagedocent of vertrouwenspersoon. Klachten kunnen via de reguliere klachtenprocedure ingediend worden. Studenten worden hierbij ondersteund door het klachtenportaal op onze website. In het klachtenportaal worden de studenten ook gewezen op de mogelijkheid van ondersteuning door de vertrouwenspersonen. Daarnaast is de ambtelijk secretaris ('de toegankelijke faciliteit') van onder andere de vertrouwenscommissie

beschikbaar om studenten op weg te helpen bij het indienen van een klacht. De stagedocent en/of vertrouwenspersoon begeleidt de student bij dit alles. Ook kan de student altijd bij de mentor terecht, die hem of haar op weg helpt.

Tevredenheid studenten over stagebegeleiding

Bij de afronding van het BPV-verbeterplan 2016-2018 hebben we geconstateerd dat Scalda als geheel op alle onderdelen van de BPV positief scoort, op de meeste onderdelen zelfs beter dan het landelijk gemiddelde. In de kwaliteitsafspraken 2019-2022 hebben wij op het thema 'Arbeidsmarkt van morgen met succes geïnvesteerd in de ontwikkeling van hybride leeromgevingen, waarbij de studenten het grootste deel van hun opleiding in het leerbedrijf volgen. Uit de JOB-monitor (zie hieronder) blijkt dat Scalda, als geheel, de goede scores op de BPV weet vast te houden.

Indicator 1

Begeleiding school (BOL)

Zie de data in bijlage 2.2, totaalpercentage instelling 2020: 39% en 2022: 32%. Opvallend is de goede score voor de begeleiding van BOL-studenten bij Entree (cluster EDU) door school. Daar wordt, blijkbaar met succes, fors geïnvesteerd in de begeleiding van de studenten. In de overige clusters ligt er nog een uitdaging om deze scores verder te verbeteren. In een aantal clusters zien we in 2022 voor BOL een lichte achteruitgang ten opzichte van 2020, wat grotendeels te verklaren valt door de beperkende Corona-maatregelen (o.a. minder of geen fysieke stagebezoeken mogelijk).

Begeleiding leerbedrijf (BOL)

Zie de data in bijlage 2.2, totaalpercentage instelling 2020: 67% en 2022: 62%. BOL-studenten zijn tevreden over de begeleiding door het leerbedrijf. Ook hier is de lichte achteruitgang die we zien grotendeels te verklaren door de beperkende Corona-maatregelen. Soms werden stages afgebroken en als de stages wel doorgingen waren alleen de meest essentiële contactmomenten op de stageplaats mogelijk.

Begeleiding leerbedrijf (BBL)

Zie de data in bijlage 2.2, totaalpercentage instelling 2020: 68% en 2022: 70%. De tevredenheid van BBL-studenten over de begeleiding door het leerbedrijf is iets gestegen. In de analyse en bespreking van de JOB-monitor in de teams en studentenpanels hebben we hier geen eenduidige verklaring voor kunnen vinden.

Indicator 2

Klachten met betrekking tot stagediscriminatie kunnen via de reguliere klachtenprocedure ingediend worden. Afgelopen jaren zijn er via de klachtenregeling geen klachten binnen gekomen m.b.t. (stage)discriminatie.

Maatregelen

Maatregel 1 Relatie LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en

stages

De ervaringen tijdens de stage worden gebruikt als input voor de studieloopbaanbegeleiding, waardoor er een doorlopende ontwikkellijn voor de student gerealiseerd kan worden, met verbinding tussen de studieloopbaanontwikkeling richting stage en de loopbaanontwikkeling na de opleiding. De studieloopbaanbegeleider van de student speelt hierin een coördinerende rol. In veel opleidingen is de studieloopbaanbegeleider ook stagebegeleider of hebben beiden intensief contact. We gaan een proces inrichten dat tot gevolg heeft dat dit voor alle opleidingen binnen Scalda het geval is.

Maatregel 2 Sociale normstelling stagediscriminatie

In de voorbereiding en de begeleiding tijdens de stage gaan wij het onderwerp stagediscriminatie expliciet aan de orde stellen bij onze studenten. We gaan onze docenten daarop goed voorbereiden. We willen hiermee bereiken dat onze studenten weten wat stagediscriminatie inhoudt en hoe ze die kunnen herkennen. In overleg met het Anti Discriminatie Bureau Zeeland (m.i.v. 01-01-2024: discriminatie.nl/Zeeland) zullen wij de vorm en inhoud samen ontwikkelen. In samenspraak met SBB gaan wij ook de praktijkbegeleiders in de leerbedrijven hierin betrekken.

Maatregel 3 Meldpunt stagediscriminatie

Naar aanleiding van de wetwijziging WEB (Wet Educatie en Beroepsonderwijs) is onze klachtenregeling met bijbehorend klachtenportaal herzien en aangepast aan de wettelijke vereisten. Hierbij wordt in de nieuwe klachten- en geschillenregeling bij het onderdeel vertrouwenszaken ook specifiek aandacht besteed aan het onderwerp stagediscriminatie. Studenten kunnen stagediscriminatie melden bij de toegankelijke faciliteit. Alternierend aan de JOB-monitor gebruiken wij een eigen kwaliteitsmonitor. Daar is ook een vraag over stagediscriminatie opgenomen. Op deze manier kunnen wij dit aspect ook goed monitoren.

Maatregel 4 Regionale werkwijze aanpak stagediscriminatie

Aangezien we het enige openbaar toegankelijke ROC in onze regio zijn, is onze aanpak gelijk ook de regionale aanpak. Wij zijn in overleg met het Anti Discriminatie Bureau Zeeland om af te stemmen welke rol zij hierin kunnen spelen. Meldingen worden ook in het periodiek overleg met SBB besproken. In dat overleg zullen we ook afspreken hoe we meldingen uit aanpalende regio's (West-Brabant, Zuid-Holland-Zuid) aanpakken met de ROC's in die regio. In onze eigen regio zijn wij in overleg met het landelijk opererende, reformatorische Hoornbeek College, voor de sectoren en leerbedrijven waar wij beiden stagiaires plaatsen: Zorg & Welzijn en Economie. Specifiek voor CIOS Zuidwest-Nederland zullen we onze aanpak afstemmen met het Da Vinci College in Dordrecht en voor Kindprofessional met Curio (West-Brabant).

Maatregel 5 Meldingen SBB

Zoals aangegeven kunnen studenten melding doen van stagediscriminatie bij de toegankelijke faciliteit van Scalda. Als hier aanleiding toe is, zullen wij meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan het klachtenloket van SBB. Dit alles wordt geborgd in de geactualiseerde Algemene Voorwaarden bijbehorende de Praktijkovereenkomst BPV. Ook zal de uitwerking van het stagepact onderwerp van gesprek zijn tijdens de reguliere overleggen met SBB.

Maatregel 6 Stagematching

In overleg met het werkveld hebben wij per sector afspraken gemaakt over de werkwijze van stagematching. Dit wordt in de diverse sectoren en opleidingen op diverse manieren uitgevoerd, variërend van het (zo mogelijk) zelf zoeken van een stageplaats door een student, het solliciteren op aangedragen stageplaatsen, tot volledige matching door de opleiding. Na een inventarisatie en evaluatie van de huidige werkwijze per opleiding in 2023 – 2024, gaan we met het werkveld (via de bestaande werkveldadviescommissies), samen met SBB in overleg om voor de eerstejaars BOL-studenten te komen tot een vorm van stagematching zoals beschreven in het stagepact. We zorgen ervoor dat we op de hoogte zijn van de leervensen van de studenten. Waar er sprake is van verdeling van stageplaatsen met andere onderwijsinstellingen (vmbo-mbo-hbo) betrekken wij ook deze partijen daarin.

De mogelijkheid voor studenten om zelf een stageplek te zoeken blijft bestaan, ook in het eerste jaar. Studenten die zelf een stageplek willen zoeken stemmen dit af met de school. Bedrijven en studenten kunnen altijd onderbouwd bij de school aangeven als de gematchte stageplek volgens hen niet passend is. We komen in dat geval samen met de student tot een oplossing.

Maatregel 7 Contactmomenten student

Op dit moment wordt er door de meeste opleidingen al gewerkt met de systematiek van een startgesprek, een tussenevaluatie en een eindgesprek. In eerste opzet waren dit drie fysieke of telefonische contactmomenten. Tijdens de Coronapandemie zijn de mogelijkheden van online tools zoals MS-teams en Facetime volop ingezet, dit zijn instrumenten die inmiddels een blijvende plaats gevonden hebben in de stagebegeleiding. Uit reacties van studenten en leerbedrijven blijkt dat de afgesproken frequentie van 3 contactmomenten in de praktijk niet altijd gerealiseerd wordt. We gaan, in overeenstemming met het stagepact, de drie contactmomenten (waarvan minimaal één op de locatie van het leerbedrijf) vastleggen in de praktijkovereenkomst en monitoren en sturen om deze afspraken in de praktijk ook daadwerkelijk te realiseren.

Maatregel 8 Professionalisering stagebeleid en stagebegeleiders

In 2023 - 2024 gaan wij een BPV-handboek maken

voor de periode 2024 - 2027, waarin we vastleggen hoe we binnen Scalda uitvoering geven aan de afspraken van het Stagepact. In ieder geval komt daar een aantal concrete, richtinggevendende afspraken voor alle opleidingen over stagematching, contactmomenten en preventie stagediscriminatie in te staan. Van groot belang is, dat er binnen dit handboek voldoende aandacht is voor de verschillen tussen sectoren en opleidingen. De betrokken stakeholders (werkveld, studenten SBB, BPV-coördinatoren, Anti Discriminatie Bureau Zeeland) worden hierbij betrokken. Hiervoor gebruiken we onze bestaande overlegstructuur met SBB en de overleggen met de diverse werkveldadviescommissies. In de scholing voor docenten gaan we de scholing voor stagebegeleiders m.b.t. herkenning en preventie stagediscriminatie opnemen als verplicht onderdeel. We leggen vast dat bij alle startende docenten dit een vast onderdeel wordt in het 'onboardingstraject'.

Maatregel 9 Meldingen stagediscriminatie

In de voorbereiding op de stage en begeleiding tijdens de stage gaan wij het onderwerp stagediscriminatie expliciet aan de orde stellen bij onze studenten. Daarbij wordt ook uitgelegd waar en hoe studenten stagediscriminatie intern en extern kunnen melden. We zullen ieder jaar op intranet een bijdrage over stagediscriminatie plaatsen waarin onder andere staat vermeld waar (zowel intern als extern) studenten stagediscriminatie kunnen melden, waarbij we de werking monitoren en waar nodig bijstellen. Daarnaast is deze informatie schriftelijk terug te vinden op een voor de student zichtbare plek (bijv. het Studentenstatuut en de klachten- en geschillenregeling met bijbehorend klachtenportaal en het nog op te stellen BPV-handboek). In de verdere uitwerking hiervan zullen we ook de bevindingen meenemen vanuit het onderzoek rondom het melden van stagediscriminatie van het Verwey-Jonker Instituut. In dit onderzoek ligt de focus op het nagaan of studenten behoefte hebben aan melden, en zo ja, hoe zij dat het liefst zouden willen doen, bij wie en onder welke voorwaarden.

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

Samenwerkingspartners

- Helix Learning
- Provincie Zeeland
- Zeeuws Mobiliteitsteam
- Werkloket Zeeland
- UWV
- LLO Zeeland
- HZ University of Applied Sciences
- SBB
- DOW Chemical
- ZorgSaam
- Brancheorganisaties
- Etc.

Samenwerkingsverbanden

- Zeeuwse Werkkamer
- Delta Climate Centre
- Zorghuis van de Toekomst
- Participatielab
- LLO Zeeland
- Etc.

Ambitie 2027

Scalda realiseert een duurzaam regionaal LLO-ecosysteem met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn.

De hierbij gestelde ambities zijn:

- Realisatie van 20% stijging van het aantal deelnemers in crebo-gerelateerde (bijv. certificeerbare eenheden) LLO-trajecten van Scalda, ten opzichte van 2022-2023. In 2022-2023 was het aantal deelnemers in totaal 8693 (7065 deelnemers t/m 22 jr en 1628 deelnemers 23 jr en ouder);
- Verhoging van de omzet van Helix Learning ten opzichte van die van 2022 in het kader van LLO met 20% in 2022 was de netto omzet van Helix Learning €865.003;

Analyse

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

Scalda is continu bezig met het afstemmen van het aanbod op de vraag vanuit de regio waarbij de regionale vraag en de specifieke regionale eigenschappen medebepalend zijn. Scalda heeft een LLO-netwerkorganisatie, die in nauw contact staat met het bedrijfsleven, om regionale opleidingsvraagstukken op te halen. Daarnaast is zij actief in de verschillende werkveldadviesraden met hetzelfde doel. Helix Learning (waarin Scalda's private activiteiten zijn ondergebracht, om het proces met betrekking tot LLO te stroomlijnen) fungeert ook als acquisitieorganisatie voor Scalda naar de stakeholders in de regio. Scalda heeft een proactieve rol in het regionale ecosysteem, zij participeert in verschillende initiatieven die specifiek gericht zijn op de vraag en belangen van de regio. Zo participeert Scalda o.a. in het Zorghuis van de Toekomst en het Delta Climate Center. Hierbinnen vormt het beantwoorden van de opleidings- en ontwikkelingsvraag van bedrijven en personen uit de regio een belangrijke pijler. Scalda werkt ook o.a. samen met het Leerwerkloket Zeeland, de Provincie Zeeland, SBB, het UWV, de SW-bedrijven uit de regio en de gemeenten uit de provincie.

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

Scalda en partners richten zich met hun cursussen, trajecten en volwassenenonderwijs specifiek op inwoners en bedrijven uit de regio. Het BBL-onderwijs en de flex-trajecten richten zich naast deze doelgroepen ook op de initiële mbo-doelgroep. Scalda biedt verschillende (maatwerk) opleidingen, cursussen en trajecten. Dit doet zij in samenwerking met partners zoals onder andere

-maar niet uitsluitend- Helix Learning en de Ruijter Training en Consultancy. Zie voor het actuele aanbod <https://www.scalda.nl/cursussen-trajecten>, <https://helixlearning.nl/opleidingen/> en <https://drtc.nl/>. Voor deze cursussen en trajecten zijn er open inschrijvingen, inschrijvingen door bedrijven en mogelijkheden tot maatwerk voor bedrijven. Dit laatste kan o.a. inhouden het aanpassen van de opzet, contacturen, duur en locatie (zoals in company). Voor diplomagerichte trajecten kan Scalda maatwerk bieden voor alle in het BOL-/BBL-aanbod opgenomen opleidingen ook door middel van de derde leerweg. Dit maatwerk kent verschillende afsluitingen zoals een mbo-diploma, een mbo-certificaat een branche certificaat of een bewijs van deelname.

Regionale samenwerking en begeleiding naar scholing

Scalda is voortdurend in overleg met werkgevers en publieke partners over de opleidings- en ontwikkelbehoefte van medewerkers en inwoners. Dit doen we in diverse van vormen van regionale samenwerking. Deelname aan het Zeeuws Mobiliteits Team (ZMT), LLO Zeeland, Technum, Zeeuwse LASSchool, WindDock, Centrum TopTechniek Terneuzen, Delta Climate Center, Zorghuis van de Toekomst en Participatielab zijn hier voorbeelden van. Daarnaast zijn er specifieke samenwerkingsverbanden waarin we begeleiden richting scholing:

- **Zeeuws Mobiliteitsteam**
Scalda participeert in het RMT dat wij Zeeuws Mobiliteitsteam noemen. Hierbij ondersteunt zij bij het afhandelen van casussen gericht op het begeleiden van kandidaten naar werk of naar scholing.
- **LLO Zeeland**
Scalda participeert in het LLO Zeeland initiatief, waarbinnen samen met het UWV, de Provincie Zeeland, de gemeente Goes (als centrumgemeente van Arbeidsregio Zeeland), het (regionale) Leerwerkloket en SBB een gezamenlijke overkoepelende regionale LLO-organisatie, als informatiepunt en ingang gecreëerd wordt.
- **Leerwerkloket Zeeland**
Scalda werkt samen met het leerwerkloket en ondersteunt binnen deze samenwerking de begeleiding richting scholing en/of werk.

Indicator 1

Studenten bij Scalda (initieel en post-initieel) hebben bij alle opleidingen, binnen alle niveaus, vooral bij BBL-opleidingen, de mogelijkheid om een maatwerktraject te volgen. We kijken altijd naar wat de student al kent en kan en passen indien mogelijk en wenselijk de opleiding daarop aan. Daarnaast kent Scalda sinds 2017 de Praktijkroute. In de praktijkroute organiseren we (vrijwel) heel het onderwijs binnen bedrijven of instellingen. Het onderwijs sluit dan aan bij de praktische leerstijl van studenten, kent kennis en expertise die actueel is, heeft realistische contexten en vindt plaats in optimale samenhang van theorie en praktijk. Daarbij is de praktijkroute flexibel. De student is verantwoordelijk voor de eigen leerroute.

Indicator 2 en 4

Maatwerk wordt in al onze opleidingsdomeinen op veel verschillende vlakken aangeboden, onder andere diverse vormen van leren op bedrijfslocaties, versnellen en vertragen, vrijstellingen voor onderwijs en/of examinering op basis van eerder verworven diploma's of competenties, specifieke maatwerktrajecten op verzoek van leerbedrijven, mogelijkheden voor dubbel kwalificeren, extra certificaten of keuzedelen.

Indicator 3

Scalda richt zich met haar cursussen en trajecten en volwassenenonderwijs specifiek op inwoners en bedrijven uit de regio. Het BBL-onderwijs en de flextrajecten richten zich naast deze doelgroepen ook op de initiële mbo-doelgroep (zie ook de omschrijving bij indicator 2). Ook richten wij ons op de doelgroep voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn.

Maatregelen

Maatregel 1 en 3 Vergroten BBL-aanbod en bekend maken in de regio

Scalda publiceert haar BBL-aanbod op haar website (op dit moment bestaat het aantal bekostigde studenten al voor 35% uit BBL-studenten). Daarnaast publiceert zij de mogelijkheden tot maatwerk voor bedrijven. Scalda gaat deze informatie voor deze doelgroepen intensiever communiceren via al haar kanalen. Scalda professionaliseert de communicatie en de acquisitie richting de doelgroepen door het uitwerken en uitvoeren van een marketing-onderzoek en marketingplan in het kader van LLO. Alle varianten van aanbod worden op onder meer op de website uitgelegd en verhelderd. Scalda boort daarnaast haar relatie -en alumninetwerk aan om o.a. de mogelijkheden tot doorontwikkeling onder de aandacht te brengen van de doelgroep.

Maatregel 2 Afstemming aanbod

Voor zowel bedrijven als individuele kandidaten vindt er een intakegesprek plaats. Scalda blijft deze methode hanteren. Binnen dit intakegesprek worden de huidige kennis en competenties besproken en het traject afgestemd op deze onderdelen waarbij gebruik wordt gemaakt van vrijstellingen. Hierbij wordt er een advies gegeven inzake het wenselijke type traject, de resultaten van het traject, de duur, intensiteit, locatie en het startmoment.

Maatregel 4 Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs

Het LLO-netwerk, de accountmanagers, Helix Learning en de directie van Scalda gebruiken hun nauwe contacten met het bedrijfsleven verder om in samenwerking met de regio aanvullende trajecten te realiseren. Scalda gaat, o.a. met gebruik van de LLO-katalysator capaciteit vrijmaken om deze trajecten te ontwikkelen en te organiseren. Middels de LLO-katalysator gaan we de interne en externe LLO-organisatie verbeteren. Daarnaast is Scalda begonnen met het aanbieden van praktijkverklaringen en zal zij deze route doorzetten en de mogelijkheden ten aanzien van

praktijkverklaringen vergroten, met name bij niveau 1 en 2. De cofinanciering voor de LLO-katalysator komt mede van de Arbeidsregio Zeeland, die de realisatie mede zal monitoren, onder meer in de Zeeuwse Werkkamer. Zo leggen we verbinding tussen diverse maatregelen.

Maatregel 5 Regionale arrangementen met bedrijfsleven

Scalda gaat nog intensiever samenwerken met de regio. Het aanbod met betrekking tot om, her- en bijscholing wordt dan ook bij alle ontwikkelingen in ogenschouw genomen en wordt daardoor onderdeel van samenwerkingen zoals bij het Zorghuis van de Toekomst, Energy campus en het Delta Climate Centre. Scalda gaat dergelijke brede initiatieven mede initiëren en stimuleren. Scalda gaat nauwer samenwerken met de verschillende onderwijs- en opleidingsorganisaties in de regio. Samen met de HZ University of Applied Sciences, het Hoornbeeck College en private opleidingsorganisaties in de regio zal het aanbod verder geïnventariseerd worden en zal het aanbod verder op elkaar afgestemd worden.

Door namelijk gebruik te maken van de LLO-katalysator gaan we passende, betaalbare, relevante en hoogwaardige LLO-activiteiten in de regio realiseren op basis van een marktanalyse. Zo gaan we tenminste vier nieuwe maatwerktrajecten in de richtingen voedsel, water en energie ontwikkelen die aansluiten op de LLO-vraag van de regio.

Maatregel 6 Bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur

De voorzitter van het College van Bestuur participeert namens het Zeeuwse onderwijs in de Zeeuwse Werkkamer. Onder meer zo zal Scalda op bestuurlijk niveau verbindingen blijven leggen tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Scalda blijft participeren in het Zeeuws Mobiliteitsteam. Hierbij ondersteunt zij bij het behandelen van casussen gericht op het begeleiden van kandidaten naar werk of naar scholing. Scalda blijft participeren in LLO Zeeland: een gezamenlijke overkoepelende regionale LLO-organisatie die zowel bedrijven als individuele kandidaten begeleidt richting werk, loopbaanbegeleiding of scholing. LLO-Zeeland wordt binnen de Arbeidsmarktregio Zeeland in 2024 samengevoegd met het Zeeuws Mobiliteitsteam. Kortom, Scalda zal bijdragen aan het LLO-ecosysteem door te participeren in LLO Zeeland, het ZMT, de LLO-Katalysator, Delta Climate Centre, Energy Campus, Living Lab Zeeland en het Zorghuis van de Toekomst.

4.3 Prioriteit 3 Kwaliteit onderzoek en innovatie

Algemeen

Uit onze SWOT-analyses is voor deze prioriteit het volgende van belang:

Aspecten uit Interne Analyse (SWOT-analyse Scalda):

Kansen: arbeidsmarkt vraagt gekwalificeerd personeel;
Sterkten: verbinden en samenwerken in 3 O's, sterke inzet voor maatschappelijke problematiek in Zeeland;
Bedreigingen: teruglopende studentenaantallen, vergrijzing en ontgroening;
Zwakten: veel 'ballen in de lucht houden', gekwalificeerde medewerkers werven.

Aspecten uit Externe Analyse (SWOT-analyse Zeeland):

Kansen: agro & food, energie & water;
Sterkten: rust en ruimte;
Bedreigingen: vergrijzing en ontgroening;
Zwakten: relatief beperkte verbindingen intern en met rest van Nederland.

De ambities, beoogde resultaten en maatregelen hebben we per doelstelling geformuleerd, het budget in hoofdstuk vijf. Interne en externe samenwerking, alsook de borging (verduurzaming) komen in meer of mindere mate per doelstelling aan de orde, maar staan vooral ook uitgewerkt in hoofdstuk 3.

Doelstelling 3.1 Beheersing van het Nederlands

Samenwerkingspartners

- Kennispunt MBO Taal en rekenen

Ambitie 2027

- Van de studenten is 50% tevreden over de lessen Nederlands. In 2022 was dit percentage op basis van de JOB-monitor 41% (Scalda-breed).
- Van de niveau 1-studenten behaalt minimaal 60% bij het CE een voldoende op niveau 2F, van de niveau 2-studenten behaalt minimaal 90% van de studenten bij het CE een voldoende op niveau 2F, van de niveau 3-studenten behaalt minimaal 97% van de studenten bij het CE een voldoende op niveau 2F, van de niveau 4-studenten behaalt minimaal 75% van de studenten bij het CE een voldoende op niveau 3F. In 2021-2022 waren de percentages als volgt: niveau 1 CE 2F: 55%, niveau 2 CE 2F: 88%, niveau 3 CE 2F: 95%, niveau 4 CE 3F: 70%;
- Alle docenten die taalonderwijs geven zijn deskundig in de vakdidactiek van talenonderwijs, zoals dat in een volgende fase geoperationaliseerd wordt.

Analyse

Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands

Onze ambitie is dat alle studenten zo goed mogelijk gemotiveerd worden om aan Nederlands, rekenen en burgerschap te werken. Als mbo-instelling willen we 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 in de komende jaren zijn hierbij ondersteunend. Zo biedt het referentiewaardenmodel ons straks een integrale blik op kwaliteit en voorziet het in het bieden van rekenschap.

In verband met de toename van NT2-studenten, is een analyse gemaakt van hun studiesucces na inburgering. Eerst is gezocht op studenten ingeschreven vanaf 1 januari 2018 met een afgeronde vooropleiding inburgering of Internationale Schakelklas (ISK). Daarbij is gefilterd op maximaal 10 jaar in Nederland woonachtig. Vervolgens is bekeken hoeveel van deze studenten met diploma hun opleiding hebben afgerond en eventueel met een vervolgopleiding zijn gestart, versus studenten die hun opleiding ongediplomeerd hebben verlaten. In dat laatste geval zijn de uitvalredenen nader in kaart gebracht (zie bijbehorende data in bijlage 3.1). De gegevens hieruit duiden slechts bij twee uitgeschrevenen zonder diploma uitdrukkelijk op "onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal", één niveau 3 en één niveau 4 student.

Sommige uitschrijfredenen zouden eventueel kunnen wijzen op taalproblematiek als medeoorzaak voor uitschrijving. Te denken valt aan bindend studieadvies (NBSA, in totaal 5 over de periode 2017-2022 bij deze doelgroep; of tempo opleiding te hoog, in totaal 6 over deze periode). Dit blijft echter speculatie. De meeste studenten volgen na hun inburgering een Entree-opleiding en groot deel gaat na diplomering daarna pas naar een vervolgopleiding op niveau 2. Aanzienlijk minder studenten gaan vanuit inburgering tegelijk door naar een hogere niveau opleiding en slaan Entree over.

Aantal van Deelnemer	Deelnemersnr.										Kolc	
Rijlabels	124U	12D	12U	14U	1D	1U	23U	2D	2U	4D	4U	Eindtotaal
ECO Commerciële dienstverlening				2								2
ECO Financieel				1					1	1	1	4
ECO Secretarieel		1	1									2
ECO Veiligheid en Defensie		1	1					1				3
EDU Entree				41	55							96
HTV Dienstverlening	18	11						2				31
HTV Hotelmanagement en Gastronomie	2	1						1				4
ICTE Elektro		1	1						1			3
ICTE ICT-academie		3										3
ICTE Installatietechniek		1										1
MAR Logistiek												1
MAR Scheepvaart											1	1
TECH Bouw en Infra	1	1	2									4
TECH Mobiliteit												1
TECH Werktuigbouw en Metaal			1									1
WELZ Volwassenenonderwijs											2	2
ZORG Assisterenden gezondheidszorg											1	1
ZORG Kappen		3	1									4
ZORG Uiterlijke Verzorging								1				1
ZORG ZPO												1
Eindtotaal	1	32	22	1	41	55	1	5	2	1	5	166

LEGENDA

124U	INB --> NIV 1 DIPLOMA --> NIV 2 DIPLOMA --> NIV 4 UITVAL
12D	INB --> NIV 1 DIPLOMA --> NIV 2 DIPLOMA
12U	INB --> NIV 1 DIPLOMA --> NIV 2 UITVAL
14U	INB --> NIV 1 DIPLOMA --> NIV 4 UITVAL
1D	INB --> NIV 1 DIPLOMA
1U	INB --> NIV 1 UITVAL
23U	INB --> NIV 2 DIPLOMA --> NIV 3 UITVAL
2D	INB --> NIV 2 DIPLOMA
2U	INB --> NIV 2 UITVAL
4D	INB --> NIV 4 DIPLOMA
4U	INB --> NIV 4 UITVAL

Het is als gezegd onbekend in hoeverre uitval gerelateerd is aan de te beperkte vaardigheid in de Nederlandse taal. Aan de andere kant krijgt Scalda ook te maken met inburgeraars die uit de onderwijsroute komen en dus sneller door kunnen stromen naar een hoger niveau. Doordat het taalniveau van 'ingeburgerden' volgens het Europees referentiekader A2 is, biedt dit niet de beste

startpositie binnen hogere mbo-niveaus zonder extra ondersteuning in de Nederlandse taal.

Behoeftte aan extra ondersteuning

Voor NT2'ers is binnen Entree een apart onderwijstraject opgezet. Hier worden extra uren Nederlands aangeboden samen met digitale vaardigheden. In de Uitvoeringsnotitie Remedial Teaching (2018-2019) van Scalda worden anderstalige studenten die korter dan 6 jaar Nederlands onderwijs hebben gevolgd, uitgesloten van de doelgroep voor remedial teaching. Dit betekent dat alleen NT2'ers in de Entree verzekerd zijn van extra onderwijs in de Nederlandse taal. Voor oud-inburgeraars die direct doorgaan naar een hogere mbo-opleiding is dit (nog) niet structureel ingeregeld. Exacte gegevens over de behoefte aan extra ondersteuning in de Nederlandse taal ontbreken voorsnog. Wel zijn er geluiden van Intern Begeleiders uit de hogere mbo-niveaus die aangeven dat die behoefte bestaat. Bij de onderwijsclusters DVGG, MIT en ZW/UV worden steunlessen verzorgd of maatwerkoplossingen voor individuele studenten gezocht. Dit is nog niet structureel ingebed.

Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands

In 2020 en 2022 was het aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt, 46% respectievelijk 41%. Wij constateren op basis van deze studenttevredenheid zoals gemeten door de JOB-Monitor, dat Scalda landelijk vrijwel gemiddeld scoort, met uitschieters naar boven en naar beneden in de verschillende onderwijsclusters. Die uitschieters verdienen aandacht, zeker bij de clusters waar een dalende lijn is te zien ten opzichte van 2020 (ZW, Sport en MIT).

Aanstellings- en scholingsbeleid

De nadrukkelijke voorkeur gaat uit naar docenten met een eerste of tweedegraads bevoegdheid voor Nederlandse taal, maar krapte op de arbeidsmarkt bemoeilijkt dit. In het vastgestelde talenbeleid van de Scalda (2020) is ten aanzien van de deskundigheid van docenten die (ook) taalonderwijs verzorgen, gepleit voor verplichte bijscholing voor taaldocenten die de taalbevoegdheid niet aantoonbaar bezitten. Dit streven is mooi maar door de aanhoudende arbeidsmarktcrapte nu niet te realiseren.

Visie Scalda

In het Talenbeleid van Scalda (november 2020) zijn twee centrale thema's benoemd:

- **Praktijk nabij onderwijs**, wat inhoudt dat het taalonderwijs zichtbaar een relatie heeft met de toekomstige beroepspraktijk en de belevingswereld van de student. Waar dat mogelijk is, wordt taalonderwijs afgestemd met het beroepsgerichte onderwijs;
- **Maatwerk in taalonderwijs**, waarin rekening wordt gehouden met verschillen in niveau en in achtergrond van studenten opdat het tempo en de begeleiding afgestemd worden op wat de student nodig heeft om de doelen te bereiken. Dit betekent dat Scalda

bijvoorbeeld extra ondersteuning inzet voor studenten die dat nodig hebben en extra uitdagingen biedt aan degenen voor wie een 'onderhoudsinspanning' geldt. Maatwerk betekent ook dat er variatie in werkvormen is, rekening houdend met het communicatieve aspect van taalontwikkeling.

De verschillende onderwijsclusters hebben vervolgens, binnen de gestelde Scaldabrede kaders, hun eigen koers en tijdspad uitgezet. De voortgang hierin wordt jaarlijks geëvalueerd en voorgelegd aan het bestuur- en managementteam met adviezen voor de volgende fase. Uit de laatste voortgangsevaluatie is gebleken dat taalonderwijs in ieder geval meer aandacht krijgt, dat er goede stappen worden gezet richting praktijknabij taalonderwijs, maar ook dat het beoogde 'maatwerk' nog aandacht verdient.

Indicator 1

Zie data bijlage 3.1 en de analyse behorende bij deze doelstelling.

Indicator 2

Zie data bijlage 1 (tabblad 3.1). Hieruit blijkt: Percentage gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands CE heeft gehaald (nulmeting 21/22):

Niveau 1, Nederlands 2F, 55%
Niveau 2, Nederlands 2F, 88%
Niveau 3, Nederlands 2F, 95%
Niveau 4, Nederlands 3F, 70%

Percentage gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands IE heeft gehaald (nulmeting 21/22):

Niveau 1, Nederlands 2F, 83%
Niveau 2, Nederlands 2F, ? Onbekend.
Niveau 3, Nederlands 2F, 99%
Niveau 4, Nederlands 3F, 99%

Allereerst is de conclusie dat de data van DUO niet compleet is m.b.t. het onderdeel Instellingsexamens Nederlands. Wel kunnen we concluderen dat de data die wel beschikbaar is voor het onderdeel IE, aantoont dat er redelijk goed wordt gescoord. Daarnaast wordt duidelijk dat waar gegevens beschikbaar zijn van zowel scores IE's als scores CE's, een significant groter deel van de studenten een voldoende haalt voor het IE in vergelijking met het CE. Concreet wordt aangetoond dat dit speelt bij niveau 1 2F (83% behaalt IE en 55% CE) en bij niveau 4 3F (99% IE en 70% CE). Dit kan betekenen dat studenten sterker zijn in de vaardigheden die met het IE getoetst. Echter kan dit ook betekenen dat de IE's makkelijker zijn of dat de beoordeling hiervan aandacht behoeft. In ieder geval toont deze data aan dat het grote verschil tussen deze examens een punt van aandacht is.

Bij de ambities van deze doelstelling is op basis van de nulmeting een ambitie opgenomen voor de te

behalen resultaten CE. Er is bewust voor gekozen om geen ambitie c.q. streefpercentages te formuleren voor de IE's, omdat op basis van de nulmeting blijkt dat de resultaten m.b.t. de IE's al erg hoog zijn, wellicht te hoog in vergelijking met de resultaten van de CE's. Zoals aangegeven gaan we daarom de komende tijd aan de slag met het ophelderen van de discrepantie tussen resultaten CE's en IE's. Scalda staat namelijk op het punt om een nieuw instrumentarium voor de IE's Nederlands in te voeren, waardoor we meer mogelijkheden hebben voor interne benchmarking en kwaliteitsborging van de beoordeling. Met de informatie die dit systeem oplevert kan inzichtelijk worden gemaakt bij welke clusters de discrepantie tussen resultaten CE's en IE's problematisch is en kan naar oplossingen worden gezocht. Wanneer hier meer duidelijkheid over is, kan er ook een ambitie/streefpercentage worden gekoppeld aan de IE's. Op dit moment is dat nog te vroeg.

Maatregelen

Maatregel 1 Wegwerken achterstanden

Omdat er verschillen bestaan in taalvaardigheid in Nederlands bij de studenten, wordt er gedifferentieerd in de lessen en worden maatwerkoplossingen gezocht. Of eventuele achterstanden door Corona veroorzaakt zijn, is hierbij minder relevant: het gaat erom dat de student voldoende ondersteund wordt om het referentieniveau te halen dat past bij het opleidingsniveau.

Maatregel 2 Leef- en beroepscontext

In het talenbeleid is 'praktijknabijheid' als een van de speerpunten opgenomen, wat inhoudt dat aangesloten wordt bij de beroepskeuze en belevingswereld van de student. Hieraan wordt in de komende periode een extra impuls gegeven, als samen met de taalconsulenten uit de onderwijsclusters het talenbeleid voor de komende jaren aangescherpt wordt. Een taalniveautoets bij de start van elke opleiding wordt nu overwogen. Op deze manier komt nog beter in beeld welke studenten geholpen zijn met een uitgebreider of intensiever traject voor Nederlandse taalvaardigheid en voor welke student een compact verrijkingstraject kan volstaan, waardoor de studenten die dat wensen op een hoger taalniveau kunnen examineren.

Maatregel 3 Extra ondersteuning

Afgezien van NT'ers, waarbij het duidelijk is dat er extra inspanningen nodig zijn op het gebied van taalvaardigheid, is het van belang om een beeld te krijgen van mogelijke taalproblematiek bij andere doelgroepen. De eerdergenoemde taalniveautoets kan hierin van nut zijn. Het komende studiejaar worden problemen in taalvaardigheid nader in kaart gebracht om vóór de zomer van 2024 een passend ondersteuningsmodel voor te leggen aan het bestuur- en managementteam van Scalda. Vervolgens kan dit vanaf 2024-2025 geïmplementeerd worden. Verder wordt ook gekeken naar de mogelijke inzet van remediërende keuzedelen. Op deze manier kunnen de studenten die dit nodig hebben extra worden ondersteund.

Maatregel 4 Professionalisering onderwijspersoneel
Deskundigheidsbehoud- en bevordering van docenten die Nederlands geven, vindt nu plaats via de Scalda Talendag die eenmaal per twee jaar plaatsvindt en via kennisdeling in een MS Teams-omgeving. Via dit laatste medium worden ook relevante landelijke bijeenkomsten aangekondigd, en ook online-sessies van bijvoorbeeld Kennispunt MBO taal en rekenen.

Een netwerkstructuur met een regieteam taalontwikkeling en taalconsulenten in de onderwijsclusters, draagt bij aan kennisdeling over de uitrol van het talenbeleid en de uitwisseling van goede voorbeelden en verbeterpunten. Vanwege de specifieke vakdidactiek van talenonderwijs, blijft de wens bestaan om docenten die wel Nederlands geven maar daar nog geen opleiding voor hebben gevolgd, gericht bij te scholen, bijvoorbeeld via een maatwerktraject van ITTA. Dit moet – mede gezien de krapte op de arbeidsmarkt nader afgestemd worden met de afdeling Human Resources.

N.B. We volgen de landelijke ontwikkelingen op het gebied van bekwaamheidseisen en ontwikkelen beleid om aan deze eisen te voldoen. Op dit moment laat de situatie op de arbeidsmarkt niet toe, dat Scalda onverkort een tweedegraads lerarenopleiding als eis stelt voor het vak Nederlands. Indien deze situatie wijzigt, zullen we dit opnieuw bezien. Het kwalitatief hoge niveau van ons Pedagogisch Didactisch Getuigschrift maakt deze keuze, die vacatures en hoge werkdruk wil tegengaan, op dit moment verantwoord.

Doelstelling 3.1 Beheersing van het rekenen

Samenwerkingspartners

- Coöperatie examens MBO
- Kennispunt MBO Taal en Rekenen
- Het rekencollectief

Ambitie 2027

- Van de studenten slaagt 95% voor hun instellingsexamen rekenen, passend bij het niveau van hun inschrijving;
- Van de studenten is 50% tevreden over de lessen Rekenen. In 2022 was dit percentage op basis van de JOB-monitor 37% (Scalda-breed);
- Van onze studenten haalt 5% een voldoende resultaat op een hoger rekenniveau dan dat voorgeschreven is voor de opleiding;
- Van de rekendocenten voldoet 80% aan de eisen vanuit de update raamwerk scholing en nascholing rekendocent mbo.

Analyse

Kwaliteit van het geboden onderwijs in rekenen
Voor rekenen komt ons beeld overeen met het landelijk beeld zoals dat beschreven is in 'Zicht op basisvaardigheden' (MBO-raad 17-03-2021). Dit blijkt uit de vergelijking van de resultaten van onze studenten van 2022 op het

voorgeschreven rekenniveau met de landelijke resultaten uit 'Zicht op basisvaardigheden'. Ondanks het ontbreken van de resultaatverplichting voor studenten tot en met cohort 2021, lukt het de meeste rekendocenten de studenten te motiveren voor rekenen en ligt in 2022 de score van onze studenten hoger dan het landelijk gemiddelde (Zie bijbehorende data in bijlage 3.1).

De situatie van de oude rekeneisen is niet één op één te vergelijken met de nieuwe. Zo worden de inspanning en motivatie van de studenten beïnvloed door het eerst niet en nu wel meetellen van het resultaat bij de diplomabeslissing en zijn er forse inhoudelijke verschillen in de rekeneisen. Daarom hebben we de resultaten van de oude rekenexamens van 2022 gelegd naast de minimale norm voor de nieuwe rekenexamens. Dan zou iedereen met een cijfer van 4 of lager gezakt zijn (cijfer 5 kan gecompenseerd worden met een voldoende voor Nederlands) en dus geen diploma kunnen halen (zie bijbehorende data voor 2022 in bijlage 3.1). Inmiddels zijn de eerste resultaten bekend van een kleine groep studenten die het instellingsexamen rekenen van de Coöperatie Examens Mbo gemaakt hebben. Deze studenten hebben een goed resultaat gehaald. Omdat dit een kleine groep studenten betreft, die er ook al snel aan toe waren om examen te kunnen doen, kunnen hier nog geen conclusies aan verbonden worden. Net als bij de talen gaan we de resultaten van rekenen monitoren in ons intern dashboard, zodat we op basis van een actueel overzicht waar nodig snel kunnen bijsturen.

Behoeftte aan extra ondersteuning

Ondanks het ontbreken van een resultaatverplichting voor rekenen tot en met cohort 2021 is een deel van de rekenzwakke studenten toch gemotiveerd om een voldoende resultaat te halen. Zij worden daarin ondersteund door extra aanbod, waaronder remedial teaching. Exacte gegevens over de behoefte aan extra ondersteuning bij rekenen ontbreken vooralsnog. Bij de implementatie van de nieuwe rekeneisen met ingang van cohort 2022 zijn de eerste stappen gezet voor een gestructureerd aanbod van extra ondersteuning. Dat wordt door de verschillende teams op een eigen wijze vormgegeven, passend bij de doelgroep en het didactische concept van de opleiding.

Tevredenheid studenten over de lessen rekenen

In 2020 en 2022 was het aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt, 40% respectievelijk 37%. Wij constateren op basis van deze studenttevredenheid zoals gemeten door de JOB-Monitor, dat Scalda landelijk redelijk gemiddeld scoort, met uitschieters naar boven en naar beneden in de verschillende onderwijsclusters. Voor het cluster Sport zien we een uitschieter naar beneden in 2022. Voorgaande is te verklaren door een aantal wisselingen in de docenten rekenen tijdens de Corona periode. Inmiddels is er weer een stevig team van rekendocenten.

Profiel van docenten rekenen

De meeste rekendocenten hebben naast hun bevoegdheid als mbo-docent een vakinhoudelijke achtergrond in rekenen én persoonlijke affiniteit met rekenen. In ons rekenbeleidsplan 2021-2024 hebben wij opgenomen dat we ernaar streven om 80% van de rekendocenten te laten voldoen aan het bekwaamheidsprofiel rekendocent uit het "Raamwerk scholing en nascholing rekendocent vo-mbo" (2014) zoals dat is opgesteld door het Verwey-Jonker Instituut/ rekencollectief. Er worden ook regelmatig scholingen gevolgd, die verzorgd worden door het rekencollectief op basis van dit bekwaamheidsprofiel. Zodra het nieuwe bekwaamheidsprofiel van het rekencollectief vastgesteld is (voorjaar 2023) zullen de rekendocenten verder geschoold gaan worden op basis van dit nieuwe bekwaamheidsprofiel.

Visie Scalda

In 2021 is het Rekenbeleid van Scalda op- en vastgesteld. Aansluitend bij onze missie en visie erkennen wij het grote belang van goed kunnen rekenen voor het kunnen uitoefenen van talloze beroepen en het kunnen meedoen in de samenleving. Rekenen zien we hierbij altijd een middel, nooit als een doel op zich. Door rekenen niet te zien als los onderdeel van de opleiding, maar het te plaatsen in de context van het beroep en de maatschappij, maken wij studenten sterker. De verschillende onderwijsclusters hebben vervolgens, binnen de gestelde Scalda-brede kaders en op basis van de nieuwe rekeneisen, hun eigen rekenonderwijs bijgesteld en waar nodig opnieuw ontwikkeld. Dit wordt sinds begin van dit schooljaar geïmplementeerd en waar nodig bijgesteld. Door de grote verschillen in rekervaardigheid bij onze studenten is het ontwikkelen van maatwerk één van de belangrijkste aandachtspunten in het rekenonderwijs.

Indicatoren

Zie de data in bijlage 3.1 en de analyse bij deze doelstelling.

Maatregelen

Maatregel 1 Wegwerken achterstanden

Omdat er al grote verschillen bestaan in rekervaardigheid bij de studenten wordt er steeds meer gedifferentieerd in de lessen en bieden we maatwerktrajecten en extra ondersteuning voor studenten met rekenproblemen en/of rekenachterstanden. Of deze achterstanden door Corona veroorzaakt zijn is hierbij minder relevant, het gaat erom dat de student voldoende ondersteund wordt om de opgelopen achterstand in te halen. We blijven zorgvuldig monitoren of onze aanpak passend is bij de leervragen van de studenten.

Maatregel 2 Leef- en beroepscontext

In ons rekenbeleidsplan is al opgenomen dat wij rekenen plaatsen in de context van het beroep en de maatschappij. Dit zal de komende periode steeds verder uitgewerkt worden. Met de invoering van de

nieuwe rekeneisen zijn de eerste stappen gezet om het rekenen veel meer aan te sluiten bij de capaciteit van de individuele student, zonder hierbij het vereiste rekenniveau van het opleidingsniveau uit het oog te verliezen. Er ontstaan steeds meer individuele trajecten met een doorlopende reken-ontwikkellijn voor de individuele student waar de student in eigen tempo aan kan werken (en desgewenst ook kan versnellen). Naast ondersteuning voor de zwakke rekenaars gaan we studenten steeds meer uitdagen om ook een stapje extra te zetten, boven het vereiste rekenniveau van de opleiding.

Maatregel 3 Extra ondersteuning

Omdat er al grote verschillen bestaan in rekervaardigheid bij de studenten wordt er steeds meer gedifferentieerd in de lessen en bieden we maatwerktrajecten en extra ondersteuning voor studenten met rekenproblemen. Gezien het grote aantal studenten dat in de situatie van 2022 er niet in slaagde een voldoende voor rekenen te halen, zal dit met de nieuwe rekeneisen goed gemonitord moeten worden en zullen onze inspanningen in eerste instantie moeten liggen op het aanbieden van passende ondersteuning voor de zwakkere rekenaars. Op deze manier gaan we ervoor zorgen dat de studenten die dat nodig hebben extra ondersteuning in rekenen krijgen. Vooralsnog zijn er geen signalen dat er specifieke groepen zijn waarvoor dit onvoldoende soelaas biedt. We blijven dit zorgvuldig monitoren.

Maatregel 4 Professionalisering onderwijspersoneel

In het interne leernetwerk rekenen komen rekencoördinatoren en rekendocenten bij elkaar om good practices uit te wisselen en worden gezamenlijke scholingswensen geformuleerd. Zodra de update raamwerk scholing en nascholing rekendocent mbo gereed is (mei-juni 2023) zullen we op basis van dit raamwerk een scholingsplan vaststellen zodat op termijn de rekendocenten aan deze bekwaamheidseisen voldoen.

N.B. We volgen de landelijke ontwikkelingen op het gebied van bekwaamheidseisen en ontwikkelen beleid om aan deze eisen te voldoen.

Doelstelling 3.2 Verbetering kwaliteit burgerschapsonderwijs

Samenwerkingspartners

- Expertisepunt Burgerschap
- HZ Cult

Ambitie 2027

- De studenttevredenheid over burgerschapsonderwijs wordt binnen Scalda tweejaarlijks gemeten (zie 'eigen' indicator 1). Op basis hiervan formuleren we t.z.t. een ambitie.
- Van de docenten die burgerschapsonderwijs verzorgen voldoet 90% aan de bekwaamheidseisen zoals OCW die formuleert.

Analyse

Burgerschap in het curriculum

Burgerschapsontwikkeling zit bij alle opleidingen in het curriculum, maar de ervoor toegemeten tijd is divers, evenals de gehanteerde onderwijsmethode en de afrondende opdrachten. Een inventarisatie onder de contactpersonen uit de onderwijsclusters (leden van het Scaldabrede netwerk burgerschap) in oktober 2022 is zichtbaar in bijlage 3.2.

Profiel docenten

Docenten die ingezet worden voor burgerschapsonderwijs hebben een eerste of tweedegraads onderwijsbevoegdheid, of zijn bezig met hun traject voor het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG). Met betrekking tot bekwaamheid voor het burgerschapsonderwijs, worden door Scalda thans geen extra eisen gesteld.

Visie Scalda

Scalda heeft een visie op burgerschapsonderwijs opgesteld en onderschreven, die aansluit bij de toekomstige beroepspraktijk en/of de belevingswereld en passend bij het niveau en de achtergrond van de student. De visie (opvraagbaar) weerspiegelt de diversiteit van het burgerschapsonderwijs binnen de instelling. In het BMT is in 2022 afgesproken dat vóór de zomervakantie van 2023 elk cluster, binnen de Scalda-visie op burgerschapsonderwijs, de eigen visie op burgerschapsonderwijs beschrijft, of actualiseert. Dit vormt, met het Scalda-kader als breder speelveld, het kader voor de teams. Voor de zomer van 2023 worden de uitgewerkte visies op burgerschapsonderwijs van de clusters geïnventariseerd. Hieraan wordt op hoofdlijnen toegevoegd welke gevolgen deze hebben voor bijvoorbeeld de positionering van burgerschap in de curricula en de minimaal en maximaal eraan te verantwoorden uren in de onderwijsprogramma's van studenten van de onderscheiden leerwegen. In afwachting van nadere regelgeving vanuit het ministerie van OC&W wordt dit de basis voor doorontwikkeling in het studiejaar 2023-2024 en verder.

Monitoring studievoortgang

De studievoortgang in burgerschapsonderwijs wordt bijgehouden aan de hand van (portfolio-)opdrachten en toetsen.

Indicator 1

Vanuit de JOB-, noch uit de eigen Scaldabrede enquêtes zijn gegevens bekend over de studenttevredenheid over burgerschapsonderwijs. In de eigen Kwaliteitsmonitor van Scalda, die alternerend met de landelijke JOB-enquête onder de studenten afgenomen wordt en die zich richt op studenttevredenheid met de Scalda-strategie, wordt minstens één vraag over burgerschapsonderwijs opgenomen.

Maatregelen

Maatregel 1 Bekwaamheid docenten

Zodra er meer bekend is vanuit OCW over het bekwaamheidsprofiel voor docenten die burgerschapsonderwijs verzorgen, wordt nader geanalyseerd in hoeverre de betreffende Scaldadocenten hieraan voldoen. Dan wordt ook onderzocht welke bijscholingstrajecten passend zijn om de huidige burgerschapsdocenten bij te spijkeren en nieuwe docenten te werven die al voldoen aan het bekwaamheidsprofiel.

Maatregel 2 Bespreken opleidingsachtergrond docenten met OR

Zodra er landelijke besluitvorming heeft plaatsgevonden, wordt e.e.a. opgenomen in de planning voor gespreksonderwerpen met de ondernemingsraad.

Maatregel 3 Professionalisering onderwijspersoneel

Wat betreft de bekwaamheid van docenten in het verzorgen van burgerschapsonderwijs worden de landelijke ontwikkelingen gevolgd. Het Scaldabrede netwerk burgerschap, met vertegenwoordigers uit alle onderwijsclusters, draagt nu al bij aan kennisdeling over landelijke ontwikkelingen en interne afstemming met betrekking tot cluster overstijgende burgerschapsactiviteiten.

N.B. We volgen de landelijke ontwikkelingen wat betreft kwalificatie- en bekwaamheidseisen, inclusief een eventuele resultaatverplichting in deze en ontwikkelen beleid om aan deze eisen te voldoen.

Doelstelling 3.3 Aantrekkelijk werken in het mbo

Samenwerkingspartners

- Ondernemingsraad – deze heeft ingestemd met de ambities en doelstellingen uit deze kwaliteitsagenda, onder voorwaarde van de in deze agenda genoemde tussenevaluatie, waarbij wordt gekeken wat wenselijke ambities en doelstellingen zijn voor de jaren erna.
- Medewerkers
- De Academie (interne Scalda nascholing)
- Lesgeven in Zeeland
- Zeeuwse Academische Opleidingsschool, Onderwijsregio Zeeland

Ambitie 2027

Loopbaanbeleid

We ontwikkelen een evenwichtig loopbaanbeleid, door een samenhangend pakket aan HRM-maatregelen, op basis van beleidsvorming met participatie van medewerkers, waardoor de tevredenheid, specifiek van onderwijspersoneel, over hun ontwikkelingsmogelijkheden toeneemt. Onderstaand overzicht geeft de huidige MO-score (2022) en ambities voor de komende jaren weer.

	2022	2024	2026	2027
Ontwikkelingsmogelijkheden organisatie	6,2	6,4	6,6	6,7
Doorgroei mogelijkheden	5,5	5,8	6,1	6,2
Aandacht voor loopbaanontwikkeling	5,6	6,0	6,3	6,4

Mate waarin onderwijspersoneel in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken.

De score op de vraag naar de mate waarin het onderwijspersoneel (op instellingsniveau) in de komende jaren graag bij de instelling wil blijven werken stijgt van score 8.0 (huidige MO-score 2022) naar een score van 8.3 in 2027.

Kwaliteitscriteria en doorstroom docentfuncties

We implementeren nieuwe kwaliteitscriteria en een duidelijk doorstroomprofiel/procedure voor de doorgroei van LB- naar LC-docent, waarmee voldaan wordt aan de kaders waarvoor voldoende draagvlak is bij de docenten zelf. Deze criteria zijn inmiddels gereed.

We voeren een nieuw functiehuis in voor heel Scalda, met inbegrip van de onderwijsgevende functies voor docenten en instructeurs. Belangrijk onderdeel daarvan is het vergroten van het percentage docenten met een LC-functie, gerelateerd aan de LB-functie. De gefaseerde invoering, waarbij we aantekenen dat de CAO MBO is verplicht in 2023 het percentage LC van 2020 (32,7%) te halen, ziet er voor 2024 en 2025 zo uit:

Kalenderjaar	Groeiend naar percentage LC kalenderjaar	Aantal te promoveren per	Extra kosten 2028
2024	35%	28	€ 319.631
2025	40%	23	€ 593.041

Het is, gegeven de drie factoren die een rol spelen bij een ontwikkeling zoals hierboven genoemd nu onmogelijk om nu op een verantwoorde manier verder te plannen dan tot en met 2025. Dat betekent dat we in het proces naar de begroting 2026 (in de Kadernotitie hoofdlijnen begroting) in overleg met interne stakeholders, waaronder de Ondernemingsraad, kijken naar een percentage dat voor 2026 en 2027 verantwoord is in, ook weer, inhoudelijk, organisatorisch en financieel opzicht. Daarbij beantwoorden we, op grond van een evaluatief onderzoek, samen onder meer vragen als: in welke mate bereiken we door deze ontwikkeling de doelen die ons voor ogen staan? Hoe is de invoering qua proces verlopen (onder meer communicatief)? Wat zijn de financiële effecten? Wat kunnen we hiervan leren, is herijking nodig? Wat betekent dat voor het vervolg? Op het besluit over het vervolg in 2026 en verder heeft de Ondernemingsraad instemmingsrecht. Daarmee voldoen we aan de voorwaarde voor instemming op deze kwaliteitsagenda.

Voor de docentfuncties LB en LC hebben vooraf

streefpercentages vastgelegd tot en met 2025 in dit plan opgenomen. Voor de andere functiereeksen waarbij er in de nieuwe functiematrix sprake zal zijn van de invoering van hogere functies is dat niet mogelijk. Weliswaar wordt er budgettair rekening gehouden met bepaalde percentages promotie naar hogere functies, maar de daadwerkelijke percentages zullen komende jaren afhangen van kwalitatieve afwegingen.

Het nieuwe generieke functiebouwwerk voor de docentfunctie, met in het verlengde daarvan de professionalisering, zal in deze periode leiden tot een kwalitatieve doorontwikkeling van alle functies, inclusief de LB-functie. In het nieuwe functiehuis komt vanaf 2024 iedere functie beter tot zijn recht. In dat nieuwe functiebouwwerk past, gekeken naar onze strategie, geen LD-functie, anders dan voor het VAVO.

Werkdruk

Door de inzet van een adequaat pakket van HR-maatregelen daalt de (beleving van) werkdruk in de komende jaren. De uitkomst op de vraag naar werkdruk in het MO daalt stapsgewijs van 46,1% in 2022 naar 40% in 2027.

Professionalisering

Scalda realiseert in 2027 een duurzame ontwikkeling van alle medewerkers, waarin door middel van een planmatige aanpak sprake is van het beter, dan wel optimaal, benutten van de talenten van iedereen en aan iedereen de passende mogelijkheden wordt geboden voor professionalisering.

Analyse

Instroom nieuw onderwijspersoneel

In 2021 zijn 61 nieuwe docenten in dienst gekomen bij Scalda. In 2022 waren dat er 55, 10% van het totaal aantal docenten. De uitstroom van docenten in 2020 t/m 2022 is 180, waarvan 69 binnen de eerste drie jaren van hun dienstverband. Met alle vertrekkende medewerkers wordt op hun verzoek een exitgesprek gevoerd. De uitkomsten hiervan worden niet gebundeld. Ook de in- en uitstroom vanwege de tijdelijke NPO-gelden zijn verwerkt in deze cijfers. Kwantitatief kan Scalda in het algemeen nog in redelijke mate voorzien in voldoende nieuwe collega's, ook bij docenten, al wordt het steeds moeilijker, bijvoorbeeld voor docenten Nederlands en Engels en een aantal zeer moeilijk vervulbare vacatures in specifieke technische vakken.

Begeleiding startend onderwijspersoneel

In 2019 is een nieuwe Regeling startende werknemer geïmplementeerd, met specifiek aandacht voor de begeleidingsstructuur van nieuwe docenten en het bijbehorende scholingsplan. Nieuwe docenten hebben in deze regeling de eerste twee jaren een lagere inzet in het onderwijsproces, om voldoende ruimte te hebben om zich het werk en de organisatie eigen te maken. Scalda participeert in het samenwerkingsverband ZAOS (Zeeuwse Academische Opleidingsschool) en verzorgt

in partnerschap met Fontys Lerarenopleiding het interne PDG-traject, waarbij de Academie een interne schoolopleider faciliteert. Daarnaast verzorgt Scalda minimaal tweejaarlijks een PDA-traject voor Instructeurs. Deze maatregelen hebben effect gehad. In het MO 2022 scoort Scalda bij Ontwikkelingsmogelijkheden organisatie afgezet tegen lengte Dienstverband, korter dan 2 jaar, een 7.3. Echter, na een dienstverband van twee jaar en verder is een dalende trend zichtbaar: hoe langer het dienstverband, hoe minder tevreden men is over de ontwikkelingsmogelijkheden.

Loopbaanperspectief zittend onderwijspersoneel

Uit het onderzoek "Evaluatie van het loopbaanbeleid" en "Wat is nodig om het beste uit medewerkers te halen" (2022/2023) blijkt o.a.:

- De missie van Scalda: "het beste halen uit medewerkers" maakten we beperkt waar (rapportcijfer 6,1);
- De dialoog over persoonlijke ontwikkeling vindt in veel gevallen nog onvoldoende plaats;
- Medewerkers ervaren in het algemeen voldoende mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling, maar niettemin onvoldoende doorgroei mogelijkheden naar andere rollen en functies binnen Scalda. Beperkte plaatsingsmogelijkheden, formatieruimte, soms ook transparantie speelt een rol;

Specifiek voor onderwijspersoneel (OP):

- De beschikbare formatie voor docent LC is in de afgelopen jaren verminderd, onder meer doordat (LC-) docenten die minder dan 50% lesgevend takken hadden, de functie 'beleidsmedewerker' hebben gekregen;
- De stap van instructeur schaal (7) naar docent LB (schaal 10) is te groot. De interne doorstroom naar docent LB bestaat voor 75 % uit instructeur (6 gemiddeld per jaar).

Scalda heeft een loopbaanbeleid, met een uitgewerkt loopbaanpad van docent LB naar docent LC, naast promotie- en remotiebeleid. Dit beleid biedt in de ogen van veel medewerkers onvoldoende doorgroei mogelijkheden (alleen gericht op verkrijgen van een andere functie), is onvoldoende bekend, niet meer up to date onder andere wat betreft de veranderde relatie tussen werkgever en medewerker.

Doorstroom docentfuncties

De huidige kwaliteitscriteria om door te groeien als docent staan in het Kader docentfuncties, inclusief de benoemingsprocedure. Een van de voorwaarden voor benoeming als LC-docent is de 'mastereis'. Uit de evaluatie van het loopbaanbeleid is naar voren gekomen dat die veel weerstand oproept. Het feit dat hij er bij andere mbo-instellingen doorgaans niet is, versterkt dat. Er zijn alternatieven in beeld gebracht, zonder afbreuk te doen aan de belangrijkste kwaliteitseisen (overstijgend werk- en denkniveau) en met voldoende borging van kwaliteit. Eind 2023 zijn deze eisen vastgesteld.

Basisprincipe is dat docenten minimaal 50% van de tijd directe onderwijstaken uitvoeren. Daarom is ervoor gekozen de functies voor leidinggevend en beleidsfuncties onder te brengen in aparte functies. Scalda kent geen LD-functie. Vanwege de concurrentie op de arbeidsmarkt wordt dit in het eerstegraadsgebied van het VAVO in toenemende mate als een probleem ervaren, iets waaraan hier in nieuwe functiereeksen aan tegemoet zal moeten worden gekomen.

Ervaren werkdruk onderwijspersoneel

In het medewerkersonderzoek (MO) zijn geen specifieke gegevens over onderwijspersoneel beschikbaar. Het percentage medewerkers binnen Scalda dat de werkdruk als (veel te) hoog ervaart, is 46,1 % (MO 2022). Dat is een stijging ten opzichte van de uitkomst van het MO 2020 (was 39,5%). Daarnaast geven de docenten een score 5.0 op de vraag of ze voldoende tijd hebben om hun taken uit te voeren en krijgt de balans werk-privé een score 5,8.

Professionaliseringsbeleid

Er wordt de professional ruimte en een duurzaam perspectief geboden, gericht op synergie tussen de ontwikkeling van het onderwijs, de organisatie en zijn of haar professionele ontwikkeling. Een planmatige aanpak (met scholingsplannen gebaseerd op een meerjarenscholingsplan) moet leiden tot het continu en duurzaam professionaliseren van het (onderwijs)personeel. De Academie (intern Scalda organisatieonderdeel) ondersteunt daarbij. Uitgangspunt is, dat activiteiten daar waar mogelijk worden verzorgd door eigen medewerkers. Er moet dus zicht zijn op hun expertise. We willen dat vormgeven in een centrale kennisbank. De scholingen worden zoveel mogelijk op een vast moment in de week verzorgd. Bron: Professionalisering 3.0 Leren en ontwikkelen, strategisch scholingsbeleid, vastgesteld 26-11-2013. (Opvraagbaar.)

De Academie heeft een jaarlijks budget, wat de komende jaren wordt gecontinueerd. Daarnaast hebben de onderwijsclusters en ondersteunende bureaus zelf ook een budget voor professionele ontwikkeling en deskundigheidsbevordering. In het sociaal jaarverslag staat een opsomming van generieke activiteiten van de Academie en hoeveel mensen hier gebruik van hebben gemaakt. Medewerkers moeten zelf bewijzen en certificaten in het digitale personeelsdossier uploaden. Dat geeft geen helder beeld van de mate waarin gebruik gemaakt wordt van de professionaliseringsmogelijkheden omdat niet gecontroleerd wordt of iedereen dit doet. Op cluster- of bureauniveau is er nog onvoldoende zicht op het aanbod en de mate van gebruik ervan.

Barrières

Uit het onderzoek naar de huidige manier van professionaliseren, door de interne expertgroep Blended Learning, blijken de volgende barrières voor het gebruik van professionaliseringsmogelijkheden: onvoldoende tijd en ruimte, onduidelijkheid over de toepassing en follow-up in de praktijk. Verplichte deelname

werkt vaak contraproductief. Men loopt ook tegen organisatorische uitdagingen aan. Zo is het formuleren van een meerjarenscholingsplan intensief, met nog niet het gewenste resultaat. Daarnaast zijn er bij uitvoering veel last-minute afmeldingen en no-shows, omdat het onderwijs altijd voorrang heeft. Bij het uitvoeren van scholingsplannen op clusterniveau worden het budget en de organisatiecapaciteit echter snel overvraagd.

Onderwijsondersteunend personeel en management

Onderwijsondersteunend personeel, direct of indirect ondersteunend dan wel management, is net als docenten en instructeurs onmisbaar voor het realiseren van goed onderwijs. In de realisatie van een nieuw HR- en - meer in het bijzonder- een nieuw loopbaanbeleid zullen alle categorieën de noodzakelijke aandacht en inzet krijgen. Hier worden, al zal het grootste deel van de financiële middelen naar het onderwijsgevend personeel gaan, wel degelijk ook middelen voor ingezet.

Doorstroming en ontwikkeling

Niet voor alle functies zijn er loopbaanpaden mogelijk van opeenvolgende, 'hogere' functies. Sommige zijn in meer of mindere mate uniek. In alle gevallen kunnen medewerkers zich echter ontwikkelen binnen hun functie, in nieuwe rollen, taken en verantwoordelijkheden, zoals in projecten of expertteams. Ook is horizontale of diagonale doorstroming mogelijk, bijvoorbeeld van collega's uit ondersteunende functies die gaan lesgeven en een onderwijs-opleiding (lerarenopleiding of PDC) volgen.

Functieverschillen

Bij een aantal functies is verdere differentiatie noodzakelijk. De verschillen in taken, verantwoordelijkheden, taakuitoefening en/of taakvolwassenheid zijn te groot om binnen dezelfde functie onder te brengen. In sommige gevallen maakt ook de situatie op de arbeidsmarkt, onder meer door concurrentie van instellingen uit de regio, het noodzakelijk om te differentiëren. Daarbij hebben we bijzondere aandacht voor het middenmanagement, waar de werkdruk in sommige gevallen erg hoog is en het verloop groot, veel te groot voor de continuïteit en kwaliteit van de betreffende organisatieonderdelen.

Indicator 1

Ontwikkelingsmogelijkheden organisatie	6,2
Doorgroeimogelijkheden	5,5
Aandacht voor loopbaanontwikkeling	5,6

Bij de onderverdeling naar dienstjaren, zien we dat medewerkers korter dan 2 jaar in dienst, het hoogst scoren op 'ontwikkelingsmogelijkheden organisatie'. Des te langer in dienst, des te lager de score. Bij meer dan 15 jaar in dienst stijgt het percentage echter weer.

Indicator 2

Het percentage medewerkers binnen Scalda dat de werkdruk als (veel te) hoog ervaart, is 46,1 % (MO 2022).

Dat is een stijging ten opzichte van de uitkomst van het MO 2020 (was 39,5%). Daarnaast geven de docenten een score 5.0 op de vraag of ze voldoende tijd hebben om hun taken uit te voeren en krijgt de balans werk-privé een score 5,8.

Indicator 3

Bron docenten: functiemix.nl, 2021 en bron instructeurs: Qlikview, 01-2023:

Functie	% per schaal
Docenten LB	69,2
Docenten LC	29,8
Docenten LD1	1,0
Instructeur schaal 7	100%
Instructeur schaal 8	n.v.t.

De vigerende CAO MBO verplicht ons het percentage LC van 2020 te realiseren, te weten 32,7%. Scalda voldoet op dit moment niet aan die norm.

Indicator 4

De vraag "Ik wil graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling blijven werken" scoort voor onderwijspersoneel, op instellingsniveau een 8.0. Bij de resultaten is geen opsplitsing gemaakt naar aantal dienstjaren. De MBO-raad kijkt of deze gegevens achteraf nog opgeleverd kunnen worden.

Maatregelen

Maatregel 1

1.a. Inschaling Onderwijspersoneel

We hebben in voorbereiding op deze kwaliteitsagenda, in nauwe samenspraak met groepen collega's en met de Ondernemingsraad in deze het volgende gedaan:

- Op basis van geormerkte financiële middelen hebben we berekend welk (ophoging van het) percentage van de functie-mix op Scalda-niveau structureel mogelijk is, voor de functie docent LB/docent LC en voor de functie instructeur. Dit is het financieel kader, dat per jaar bepaald moet worden (2024 tot en met 2027 en daarna structureel) en waarbij ook rekening dient te worden gehouden met de kosten van voorgenomen wijzigingen in het functiebouwwerk over andere functies, onder meer door het invoeren van zogenaamde 'functiereksen' bij enkele ondersteunende en managementfuncties; alsook met de (kosten van) de andere maatregelen m.b.t. loopbaan- en carrièreperspectief, voor OP én OB (planning);
- We hebben onderzocht wat nodig is om medewerkers op hun kwaliteiten in te zetten en daarmee meer doorgroeimogelijkheden te creëren naar andere rollen en functies, zodat het beste uit medewerkers gehaald wordt;
- We hebben een concreet actie- en implementatieplan opgesteld, gericht op o.a.:
 - o Een vernieuwd HR-beleid, met een betere balans tussen organisatie en medewerkersperspectief, waarbij talenten van medewerkers het uitgangspunt

is en waarin meer ruimte komt voor zelfontplooiing en zelfregie. Dit leidt tot verhoogd welzijn en hangt samen met verhoogde taakprestatie, meer innovatief gedrag en extra-rol gedrag;

- o Het inzetten op opsporen, (h)erkennen en inzetten van talent en gezamenlijk formuleren van teamdoelen door het organiseren van workshops en trainingen voor leidinggevend, teams en medewerkers en (e)tools ter beschikking te stellen;
 - o Inzetten op sterke punten benadering door leidinggevende hierin te trainen (als onderdeel van het lopende leiderschapstraject);
 - o Functionerings-/beoordelingsgesprekken krijgen steeds meer het karakter van ontwikkelgesprekken;
 - o Onderzoek naar wat leidinggevend nodig hebben om (team)ontwikkeling vorm te geven en medewerkers goed te faciliteren vanuit ondersteunend, stimulerend en sturend leiderschap;
 - o Onderzoek naar toegevoegde waarde van de inzet van loopbaancoaches. Zij kunnen medewerkers en leidinggevend ondersteunen bij loopbaanvraagstukken en de inzet van loopbaancompetenties.
Planning: geleidelijke uitvoering actieplan is in het schooljaar 2023/2024 gestart en loopt door tot 2027.
- We hebben een plan vastgesteld voor gefaseerde invoering van een nieuw functiehuis vanaf 2024, met als doel meer inzicht geven en ruimte bieden voor doorgroeimogelijkheden:
 - o Generalistische (minder) functies, die meer ruimte bieden voor eigen invulling en minder tijdgevoelig zijn;
 - o Mogelijkheden van functiedifferentiatie in niveaus in beeld brengen, en voor een aantal functies te verruimen. In het nieuwe functiehuis stellen we onder andere een carrièrepad voor de functie instructeur op.

Daarbij ontwikkelen we gefaseerd en in zowel inhoudelijk, organisatorisch als financieel opzicht verantwoord door naar een hoger percentage Lc-docenten, ten opzichte van Lb. Inhoudelijk verantwoord houdt onder meer in dat de ontwikkeling aansluit bij de strategie en ontwikkeling van het onderwijs binnen Scalda en de kwaliteit van ons onderwijs verhoogt. Daarbij is onder andere van belang welke formatie die nodig is om de missie, strategie en doelen van Scalda (qua bedrijfsvoering en uitvoering van het werk) te realiseren. Organisatorisch doelt op een adequaat, transparant en zoveel mogelijk geaccepteerd proces van invoering. Tenslotte moeten we zeker weten dat de ontwikkeling past binnen de beschikbare financiële middelen, mede in relatie tot onze andere ambities om loopbaankansen en -perspectief te vergroten (bijvoorbeeld de inzet van een loopbaancoach). Onze keuzes moeten verantwoord, duurzaam en betaalbaar zijn, nu en in de toekomst.

Het beroepsbeeld van de MBO-docent is een belangrijk uitgangspunt om vast te kunnen stellen wat inhoudelijk nodig is in een onderwijsteam. Het geeft een breed beeld van de verschillende rollen, kwaliteiten die in een team nodig zijn. Het is zo een globaal handvat om de lb-/lc-verdeling van in een team te kunnen bepalen en te evalueren.



Het verzorgen van onderwijs, één van de vier pijlers uit het beroepsbeeld, is de belangrijkste taak van iedere LB- en LC-docent. Het beleidsuitgangspunt: 'minimaal 50 % directe onderwijstaken' wordt, in tegenstelling tot de actuele situatie, weer strikt gehandhaafd. Directe onderwijstaken zijn: taken waarin de docent contact heeft met de student (lesgeven, voorbereiding/nazorg, BPV, werkweken, excursies e.d.) Dat betekent een herverdeling van de huidige Lc-taken. Het beroepsbeeld geeft geen indicatie voor de benodigde formatie per functie. Hierover bestaat nog veel discussie. Uit ons onderzoek blijkt dat onze medewerkers veel belang hechten aan duidelijkheid en transparantie hierover, ook een noodzakelijke voorwaarde om loopbaankansen en -perspectief helder te maken. Daarom kiezen we bewust voor het hanteren van duidelijke streefpercentages als uitgangspunt.

We erkennen dat, gezien ons brede spectrum aan opleidingen, het benodigd percentage aan LC-docenten, kan verschillen, o.a. door soort opleiding/branche en (ontwikkel)opgave. Tegelijkertijd laat bovenstaand beroepsbeeld zien dat in ieder team verschillende taken en rollen, op meerdere niveaus vervuld moeten worden, om goed onderwijs te kunnen bieden, nu en in de toekomst.

Naast dat onze keuzes verantwoord moeten zijn, willen we binnen deze genoemde kaders zoveel mogelijk gelijkwaardige kansen bieden aan alle medewerkers van Scalda.

Zoals we eerder zagen, zijn de verschillen in percentages tussen de verschillende teams soms aanzienlijk. Het College van Bestuur streeft bij de realisatie van deze ontwikkeling in principe naar een 'nivellering' van percentages, voor zover mogelijk uiteraard, tenminste op clusterniveau. Kansengelijkheid en het rechtvaardigheidsbeginsel zijn daarbij belangrijk. De mate waarin deze ontwikkeling mogelijk is, hangt weer onder meer af van de organiseerbaarheid en de ontwikkeling

van het team zelf. Bij het hele proces is sprake van 'pas toe of leg uit', onder verantwoordelijkheid van de betreffende directeur. Deze geeft aan het College van Bestuur aan wat de daadwerkelijke geplande percentages zijn, vergezeld van een uitleg. In de managementgesprekken is het hele proces een vast onderdeel van gesprek, zowel tussen teamleider en directeur als tussen directeur en College van Bestuur. Het College van Bestuur ziet toe, organiseert monitoring en laat eventueel aanvullend onderzoek doen.

1.b. Professionalisering Onderwijspersoneel

- In voorjaar 2023 is een nieuw leerplatform gelanceerd (de Scalda Academie) met een leer- en ontwikkelaanbod rondom allerlei (onderwijs)thema's en een kennisdeelfunctie voor zowel onderwijsgevend als ondersteunend personeel. De bedoeling is dat het leerplatform Scalda-Academie na een periode van drie jaar in augustus 2025 volledig is doorontwikkeld en optimaal wordt benut (vraag gestuurd aanbod, loopbaanpaden, projecten, centraal en decentraal aanbod, ontwikkelportfolio als input voor ontwikkelgesprekken, rapportages voor managementinformatie);
- Het aanbod van leer- en ontwikkelactiviteiten in het platform stellen we samen in afstemming met de stakeholders: portefeuillehouders en de onderwijsprofessionals. Het aanbod is in het begin aanbodgestuurd, maar zal steeds meer vraag gestuurd worden waarbij de (onderwijs)professionals steeds meer de regie krijgen op hun eigen ontwikkeling;
- De focus van de leer- en ontwikkelactiviteiten zal zich steeds meer richten op het versterken van het leren van en met elkaar (teamleren), leren op de werkplek en leren dicht op de onderwijspraktijk (onderzoek);
- Rondom kennisdelen richten we een kennisinfrastructuur in zodat kennis delen en leren van en met elkaar geïntegreerd kan worden in de werkprocessen in de (onderwijs)praktijk. Alle kennisdeelfuncties zijn belegd bij verschillende stakeholders (denk aan LB en LC-docenten, docent-onderzoekers, pratoraten, De Academie). Tijdsfad: 2026 –2027;
- De Academie stimuleert leren van en met elkaar door medewerkers met relevante expertise op de Scalda Academie aan te bieden en te promoten (denk aan collega's die ingezet worden als coaches, trainers, kennisexperts etc.);
- De Academie richt zich met name op Scalda-brede thema's, op het versterken van een leercultuur (kennis delen, leren van en met elkaar), functie-verplichte scholingen en het begeleiden van de starters (PDG) tot aan de status van ervaren medewerker (tot 5 à 7 jaar). Dit vindt in afstemming plaats met de activiteiten voor loopbaanontwikkeling. De clusters faciliteren individuele professionele ontwikkeling, conferentiebezoek en teamactiviteiten (anders dan leren van en met elkaar, praktijkgericht-onderzoek, kennis delen);
- Onderzoeken hoe tijd en ruimte kunnen creëren voor (gezamenlijke) leer- en ontwikkelactiviteiten binnen de bestaande kaders en hoe we medewerkers kunnen

faciliteren hun kennis en expertise bij een ander domein te brengen. We gaan gemeenschappelijke momenten organiseren om clusteroverstijgend deel te kunnen nemen aan leer- en ontwikkelactiviteiten. Tijdsfad: In 2023 hebben praktijkonderzoek en advisering plaatsgevonden, 2024 –2025 implementatie, 2026 – 2027 evaluatie en borging

- In schooljaar 2026 –2027 is er een goed geborgde kennisinfrastructuur rondom kennisdelen.
- (Her)formuleren en integreren professionaliseringsbeleid in een nieuw HR-beleid met een nieuw instrumentarium. In schooljaar 2026- 207 is het nieuwe, integrale HR-beleid vastgesteld en wordt het vanaf dat schooljaar volgens een invoeringsplan geïmplementeerd.

1.c. Werkdruk

Uitvoering geven aan het beleid en de interventies, gericht op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers, beschreven in hoofdlijnen werkdrukplan.

Dit is onderverdeeld in 5 thema's:

- Professionele dialoog versterken, (hierin kijken we naar de werkverdelingsprocedure);
- Programma gericht op fysieke en mentale gezondheid;
- Professionalisering;
- Sociale Veiligheid;
- Enjoy, een themagericht programma, gericht op met name vitaliteit voor medewerkers.

Op basis van tussentijdse (beleid)evaluaties worden jaarlijks relevante interventies uitgezet, waaronder trainingen, workshops, infobijeenkomsten. Dit raakt ook aan de andere in dit hoofdstuk beschreven onderdelen. Een belangrijke nieuwe interventie voor komende jaren is het inzetten op talenten. Uit onderzoek blijkt dat het opsporen en inzetten op talenten leidt tot een verhoogd welzijn van medewerkers. Door jobcrafting (ook op teamniveau) wordt meer gebruik gemaakt van ieders sterke punten (i.p.v. sturen en inzetten op tekortkomingen). Dit bevordert de draagkracht en het plezier (welzijn) van medewerkers en is daarmee een belangrijke hulp (of energie) bron in het werk zelf. (Planning: workshops starten 2023-2024)

Begeleiding startend onderwijspersoneel

Het huidige beleid rondom begeleiding van startend onderwijspersoneel monitoren we voortdurend en stellen we bij waar nodig. Voor de jaren na het PDG-traject wordt in lijn met de acties t.a.v. loopbaanontwikkeling een integrale aanpak ontwikkeld waarbij talentontwikkeling en het versterken van loopbaancompetenties bij docenten worden versterkt.

Maatregel 2

Kwaliteitscriteria en doorstroom docentfuncties

In beeld brengen van alternatieven van het loslaten van de mastereis, zonder afbreuk te doen aan de kaders/ kwaliteitseisen door:

- Deskresearch onder andere mbo-instellingen naar

de kwaliteitseisen en doorstroomprofielen/procedure voor de docent LC;

- Binnen de gestelde kaders en met gebruikmaking van uitkomsten van deskresearch door middel van dialoogsessie (medewerkersparticipatie) met stakeholders en professionals komen tot advies aan BMT over (nieuw) te stellen kwaliteitscriteria en doorstroomprofiel/procedure voor docent LC;
- Het opnieuw beschrijven van de functies
- Besluit is eind 2023 genomen, implementatie opgestart;
- Scholingstrajecten in het kader van de nieuwe functiebeschrijvingen worden ontwikkeld. Begin 2024 zijn reeds de eerste scholingen in dit kader, onder meer voor middenmanagers.

Maatregel 3 Intensiveren inzet zij-instromers in het aannamebeleid

Het aannamebeleid van Scalda is al gericht op het maximaal inzetten op de werving van zij-instromers. In 2021 is binnen Scalda beleid vastgesteld, waarin het uitgangspunt is dat zij-instromers hun bevoegdheid door middel van een PDG-opleiding kunnen verkrijgen, in plaats van een lerarenopleiding (was voorheen het uitgangspunt). Daarmee wordt de drempel lager om de overstap te maken naar het onderwijs. De opleiding wordt namelijk in-huis verzorgd, dus dit betekent minder reistijd en daarnaast is de doorlooptijd korter. Daarnaast is in samenwerking met de Zeeuwse Academische Opleidingsschool en twee hogescholen een traject 'Hybride Opleiders Zeeland' opgestart binnen de zorg en techniek die ook moet leiden tot het op peil houden van de zijinstroom bij docenten.

Doelstelling 3.4 Onderzoek en innovatie

Samenwerkingspartners

- Delta Climate Center
- Wageningen University & Research, Utrecht University, NIOZ, University College Roosevelt
- HZ University of Applied Sciences
- Practoraten.nl

Ambitie 2027

- In 2027 zijn vier nieuwe practoraten actief: Voedsel in de Delta, Energie in de Delta, Smart Delta Technologies en Sociale veiligheid in de sport (landelijk practoraat in samenwerking met andere ROC's);
- De bekendheid van de excellentieprogramma's is verbeterd, dat kunnen we meten aan de hand van de aantallen deelnemers door middel van een eenduidig registratiesysteem (Scalda-breed);

Analyse

Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

Onderzoek en innovatie zijn belangrijke thema's binnen Scalda. Naast onderwijsinnovaties (bijv. DVC Gereed voor de Toekomst, MIT 2030, Blended Learning) investeert Scalda sinds 2017 in onderzoek door middel van prac-

toraten. Het doel van practoraten binnen Scalda is om onderzoek te verbinden aan onderwijsinnovaties van Scalda en aan de maatschappelijke vragen, met name uit bedrijven en instellingen. Het practoraat ondersteunt het onderwijs, door het doen van praktijkgericht onderzoek naar verbeteringen in het onderwijs van Scalda en het betreft daarbij actoren uit het onderwijs en de beroepspraktijk. De resultaten worden gebruikt voor kennisontwikkeling en kennisdeling, om te professionaliseren, te inspireren, te verbeteren, te innoveren en om zowel in- als extern (meer) samen te werken.

De practoraten richten zich op één of meer van de vier verschillende soorten doelen:

- Kennisdoel: het ontwikkelen van generieke nieuwvoor-de-wereld kennis waar de praktijk iets aan heeft (kennisontwikkeling);
- Veranderdoel: het stimuleren van verandering in een systeem (school, beleid, proces, cultuur etc.) (organisatieontwikkeling);
- Professionaliseringsdoel: het stimuleren van het leren van (aankomend) professionals (studenten, docenten, management, praktijkprofessionals, onderzoekers) (persoonsontwikkeling);
- Ontwerpdoel: ontwikkelen van nieuwe hulpmiddelen, werkwijzen etc. die de praktijk kan gebruiken (productontwikkeling).

Innovatie

Blended learning & Development: Scalda heeft vanaf het begin van de coronaperiode het programma Blended learning & development ingericht om docenten didactisch te ondersteunen bij de combinatie van online en offline lesgeven. Het doel is leren van elkaar. Inmiddels is het tijdelijke kennisontwikkeling- en kennisdelingsplatform omgezet naar een structureel platform met brede aandacht voor de wijze waarop digitalisering benut kan worden voor de verbetering van onderwijskwaliteit (zie hiervoor ook doelstelling 3.3).

Onderwijsinnovaties: DVC Gereed voor de toekomst, MIT 2030, Zorg en Welzijn

In het programma DVC gereed voor de toekomst hebben de thema's regionaal ecosysteem, gepersonaliseerd leren, valideren en de veranderende rol van de docent een plaats. Bij MIT 2030 werken docenten, studenten en bedrijfsleven in projecten en proeftuinen aan het mbo van de toekomst. Verbinding, maatwerk voor studenten, uitdagende fysieke leeromgevingen en aansluiten op innovatie en regionale ontwikkelingen, zijn hierbij de centrale thema's. Binnen het cluster Zorg en Welzijn (ZW) zijn verschillende projecten die aansluiten op de open aanpak MBO in 2030. Samenwerking in de regio is voor de grootste opleidingen binnen ZW (Zorgprofessional en Kindprofessional) één van de belangrijkste pijlers gezien de spanningen op de arbeidsmarkt, waarbij we samenwerken met het werkveld en andere opleiders in de regio in een regionaal ecosysteem.

In Zeeuws-Vlaanderen worden de effecten van de problematiek op de arbeidsmarkt nog heviger ervaren. Dit vormt de aanleiding voor het project 'Zorghuis van de toekomst', een project wat zich specifiek op deze regio en haar problemen én kansen richt. Een krachtige hybrideleeromgeving Zorg en Welzijn wordt gecreëerd om (toekomstige) zorgverleners en zorgvragers kennis te laten maken met nieuwe technieken en innovaties op het gebied van de zorg en door de deskundigheid van zorgverleners op peil houden. Ook worden innovatieve middelen aangeboden voor zorgvragers en zorgverleners in het 'Zorghuis van de toekomst' concept.

Positie van onderzoek en innovatie verstevigen

De practoraten hebben naast de eerdergenoemde doelen ook als doel om de positie van onderzoek binnen Scalda (en het mbo) te versterken, praktijkgerichte onderzoeken van docenten in opleiding (PDC, bachelor, master) beter te benutten, de onderzoeks- en lerende cultuur binnen Scalda te stimuleren en de professionele ontwikkeling van de docent(onderzoekers) te verstevigen.

Er lopen Scaldabreed verschillende aanvragen om de positie van innovatie te verstevigen, zoals bijvoorbeeld Energiek onderwijs (Interreg: een samenwerking voor energietransitie samen met Curio, Avans, HZ en Vlaamse onderwijsinstellingen). Daarnaast zijn er ook verschillende aanvragen voor Publiek-Private Samenwerkingen.

Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten

Van 2017 tot en met 2021 was het Practoraat Hybride Leren actief. Het practoraat Hybride Leren was gekoppeld aan het Centrum voor Top Techniek (CTT) in Terneuzen en daarbinnen dan met name de Vakmanschapsroute. Dit practoraat is inmiddels afgerond met een publicatie "Zin en betekenis van het practoraat Hybride Onderwijs" (zie ook <https://centrumtoptechniek.nl/practoraat/evenementen>). Scalda heeft op dit moment twee practoraten:

Leren in Hybride Leeromgevingen (HLO)

Het Practoraat Leren in Hybride Leeromgevingen richt zich op de leeromgevingen die ontstaan op het snijvlak van opleiding en werkveld. Het gaat omgevingen waarin opleiding, werkveld en student samen werken en leren. Binnen het practoraat voeren we praktijkgericht onderzoek uit naar het ontwerpen van nieuwe en het verstevigen van bestaande omgevingen en het professionaliseren van stakeholders in de hybride leeromgeving. We trachten een antwoord te vinden op vragen als: Hoe maken we het leren in de omgeving zichtbaar? Welke competenties heb je als docent en als werkveldpartner nodig om in een hybride leeromgeving met studenten te werken? En hoe professionaliseren we de stakeholders op een passende manier? Uiteindelijk draagt elk onderzoek bij aan het verstevigen van het opleiden van onze studenten tot goede professionals. Bij de onderzoeken worden daartoe steeds opleidingen betrokken, in de vorm van 'studieobject' maar zeker ook als co-creator. Het werken

aan de onderzoekende houding en een krachtige leercultuur zijn dan ook onderliggende thema's van het practoraat.

Practoraat Water

Het Practoraat Water is een van de vier practoraten die vanaf 2023 – 2024 gerealiseerd zullen worden in het kader van het Delta Climate Center (DCC). Door onder andere de klimaatverandering komen er vele uitdagingen op Zeeland af. Scalda speelt met de andere partners binnen het DCC graag een rol in het aangaan van deze uitdagingen. Medio 2022 heeft Scalda het practoraat 'Water' opgestart. Dit practoraat draagt bij aan het opleiden van studenten die zich bewust zijn van economische, demografische en maatschappelijke ontwikkelingen in en rondom Zeeland en zodoende goed in de maatschappij te kunnen functioneren. Het practoraat werkt naast de andere kennisinstellingen samen met studenten, bedrijfsleven, overheid, NGO's en de Scalda docententeams verder werken aan innovaties binnen het onderwijs in de groen/blauwe sector. Er zijn een drietal regionale en actuele onderwerpen waar het practoraat 'Water' zich momenteel op focust: (1) aquacultuur in de zilte omgeving, (2) zoetwatervoorziening in de landbouw en (3) klimaatadaptatie in de gebouwde omgeving. Momenteel werkt het practoraat, dat bestaat uit vijf docent/onderzoekers en een practor, aan een achttal projecten. Deze projecten richten zich op onderzoek naar de effectiviteit en efficiëntie van innovatieve processen, producten en/of instrumenten die relevant zijn voor een vakexpert. Het onderzoek en de opbrengsten daarvan worden vertaald naar het onderwijs voor de Scalda studenten.

In cluster Zorg en Welzijn vinden er oriënterende gesprekken plaats met stakeholders (werkveld, HZ University of Applied Sciences, UCR, Academische Werkplaats Ouderenzorg Zeeland) over de wenselijkheid en mogelijkheid om te starten met een practoraat Zorg. Waar mogelijk zal er een verbinding gelegd worden met het eerdergenoemde 'Zorghuis van de toekomst'.

Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten

Onze missie is duidelijk: we willen studenten helpen het beste uit zichzelf te halen en stimuleren boven zichzelf uit te stijgen: om excellent te worden. Met diverse activiteiten gericht op excellentie en internationalisering helpen we onze studenten daarbij. Daarmee bereiden we ze nóg beter voor op de beroepspraktijk en worden ze nog betere professionals. Zo'n student noemen wij een #excellentstudent, en daar zijn we trots op!

Om deze excellentie binnen Scalda vorm te geven, heeft het College van Bestuur de Stuurgroep Excellentie en Internationalisering geïnstalleerd. Deze is verantwoordelijk voor het inrichten en uitvoeren van ons excellentieplan. Binnen Scalda kennen we verschillende excellentieprogramma's. Deze programma's zijn als volgt te categoriseren:

- Verdiepende Doorstroomprogramma's;
- Verdiepende Beroepsgerichte programma's;

- Vakwedstrijden;
- Internationalisering.

Voor alle programma's geldt, dat de tijd die een student hierin steekt, boven op het reguliere lesprogramma komt. Denk bijvoorbeeld aan extra lessen boven op het reguliere lesprogramma of een verzwaring van het aantal studiebelastingsuren (SBU's). Het is dus echt een manier om de student uit te dagen en eruit te halen wat er in (hem of haar) zit. In alle programma's is er sprake van selectie, wat betekent dat de student soms moet solliciteren naar een plek of dat er eerst wordt getoetst op het startniveau. Het kan ook zijn dat de student zichzelf moet kwalificeren via een voorronde (vakwedstrijd) of dat er wordt geselecteerd door de (vak)docent op basis van motivatie en interesse.

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

Zie hiervoor bijlage 34.

Indicator 1

Scalda heeft op dit moment twee practoraten, namelijk 'Leren in Hybride Leeromgevingen' (HLO) en 'Water'. Momenteel is Scalda in de voorbereidingsfase van oprichting van een aantal nieuwe practoraten (zie hiervoor maatregel 1). De vier practoraten binnen het Delta Climate Center worden bekostigd uit middelen van dit DCC en subsidietrajecten rond energietransitie. Het practoraat Sociaal Veilige Sport wordt door vele ROC's samen bekostigd, alsook uit andere subsidietrajecten. Er zal nergens sprake zijn van dubbele financiering.

Maatregelen

Maatregel 1 Practoraten

Intensivering van Practoraat HLO

Het is de ambitie van het practoraat om in de toekomst te werken met een kerngroep van docent-onderzoekers en daarnaast het vormen van een landingsplek voor collega's (binnen en buiten het onderwijs) die gedurende een bepaalde tijd aanhaken in het kader van een onderzoek gerelateerd aan het inhoudelijke thema. Op die manier zal en kan het practoraat de positie als onderwijskundig en inhoudelijk expertisecentrum versterken. Het practoraat zal na afloop van de eerste termijn in 2024 waarschijnlijk verlengd worden voor een tweede termijn van vier jaar.

Uitbreiding Practoraat Water

Vanaf 2023 wordt het Practoraat Water onderdeel van het Delta Climate Center, dat 1 juli 2023 wordt opgericht en gericht is op de thema's water, energie en voedsel in het kader van klimaatadaptatie in de zuidwestelijke delta.

Nieuwe practoraten en uitbreiding

Binnen het Delta Climate Center krijgt Scalda in het schooljaar 2023 - 2024, naast het Practoraat Water, nog drie practoraten: Voedsel in de Delta, Energie in de Delta en Smart Delta Technologies.

CIOS Zuidwest-Nederland (Samenwerkingscollege van Scalda en ROC Da Vinci College) heeft samen met Graafschap College het initiatief genomen om in samenwerking met een aantal andere Sport- en beweegopleidingen in Nederland een practoraat Sociaal veilige sport te starten. Per 1 september 2023 gaat de practor met docent-onderzoekers van start. In samenwerking met NOC*NSF, KNGU en VWS worden scholingsprogramma's voor de vrijwilligers en beroepskrachten werkzaam in de organiseerde en commerciële sport ontwikkeld en uitgevoerd op dit thema. Ook zal het practoraat Sociaal veilige sport praktijkgericht onderzoek uitvoeren naar het effect van deze interventies op een veilig pedagogisch sportklimaat. Scalda overweegt participatie in een practoraat op het gebied van Basisvaardigheden.

Maatregel 2 Excellentiemogelijkheden

In overleg met Team Marketing en Communicatie werken we aan een strategie en plan om de zichtbaarheid van de excellentieprogramma's verder te vergroten. We richten ons niet zozeer op een uitbreiding van het aantal excellentieprogramma's, de focus ligt meer op het bereiken van een grotere groep studenten.

Maatregel 3 Vergroten rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling

De practoraten krijgen ook de opdracht om de positie van onderzoek binnen Scalda (en het mbo) te versterken, praktijkgerichte onderzoeken van docenten in opleiding (PDC, bachelor, master) beter te benutten, de onderzoeks- en lerende cultuur binnen Scalda te stimuleren en de professionele ontwikkeling van de docent(onderzoekers) te verstevigen. We gaan de onderzoeksresultaten vanuit practoraten en andere onderzoekers in het onderwijs toepassen en vragen vanuit het onderwijs op laten pakken door practoraten en andere onderzoekers.

5. Indicatieve begroting

Kwaliteitsafspraken: begroting						
Datum:		08-09-2023				
Naam mbo-school		Scalda				
Te besteden budget		2024	2025	2026	2027	
Type middelen	Instrument					
Regulier	Reguliere deel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	6.736	6.729	6.729	6.748
3.4	Practoraten	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	453	453	453	453
1.3	Mbo 2 deel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	2.987	-	-	-
3.3	Carrièreperspectief onderwijspersoneel	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	2.574	2.574	2.574	2.574
1.3	Mbo 2 ³	Lumpsum	-	2.715	2.715	2.715
1.3	Nazorg	Regeling nazorg mbo	190	-	-	-
1.3	Nazorg ⁴	Lumpsum	-	190	190	190
2.1	Begeleiding laatste jaar	Lumpsum	262	262	262	262
1.4	Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	Regeling versterken van de aansluiting in de beroeps-onderwijskolom	601	905	905	905
1.1	Schoolkosten 18-basisvaardigheden	Lumpsum	181	181	181	181
2.1	Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	Regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023-2027	579	579	579	579
2.1	Oriëntatieprogramma's	Lumpsum	253	253	253	253
3.3, overige maatregelen	Professionaliseringsruimte mbo-docenten	Lumpsum	543	543	543	543
1.6	Veilig digitaal onderwijs	Subsidie aan MBO Raad				
Totaal besteedbaar budget⁵		Totaal 2024-2027	15.358	15.384	15.384	15.403

³ Het bedrag voor Mbo 2 lumpsum is pas vanaf 2025 beschikbaar, in 2024 zit dit bedrag nog in de kwaliteitsafspraken.

⁴ Het bedrag voor nazorg is pas vanaf 2025 in lumpsum, in 2024 zit dit bedrag nog los beschikbaar in regeling.

⁵ Het definitieve te besteden budget is nog niet voor alle jaren bekend.

Verwachte kosten			2024	2025	2026	2027
Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling		Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	a. Extra inzet niveau 2	3.177	2.905	2.905	2.905
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	Loopbaanbeleid	1.701	1.701	1.701	1.701
Practoraten	3.4	a. Meer praktijkgericht onderzoek in het mbo, stimuleren van practoraten	453	453	453	453
Verdere begroting						
Prioriteit 1	1.1	Gelijkwaardig behandelen mbo-studenten	181		181	181
	1.2	Welzijn, veiligheid en toegankelijkheid mbo-studenten	1.417	1.362	1.362	1.362
	1.3.	Reductie VSV, begeleiding naar werk en vervolgopleiding	254	488	488	620
	1.4	Doorstroming in de beroepskolom vo-mbo-hbo	601	905	905	905
	1.5	Reductie laaggeletterdheid	888	854	854	854
Prioriteit 2	2.1	Keuze studenten (voor maatschap. relevante opleidingen)	1.095	1.095	1.095	1.095
	2.2	Stage	1.924	1.860	1.860	1.850
	2.3	LLO	878	844	844	844
Prioriteit 3	3.1	Nederlands en Rekenen	740	712	712	711
	3.2	Burgerschap	634	610	610	508
	3.3, overige maatregelen		1.416	1.416	1.416	1.416
	3.4, overige maatregelen		-	-	-	-
Totaal verwachte kosten	Totaal 2024-2027		15.358	15.384	15.384	15.403

Bijlages

Bijlage 1.1

GROEPSMOBILITEITEN STUDENTEN 2022-2023

GROEPSMOBILITEITEN STUDENTEN 2022-2023	Met Erasmus+		Eindtotaal	
	Ja	Nee		
Rijlabels	Ja	Nee	Eindtotaal	
CIOS	8	122	130	
ERVARINGSREIS	8	122	130	
Engeland	8		8	SUMMER CAMP
Ghana		7	7	
Oostenrijk		100	100	SKI
Spanje		15	15	DUIKEN
DVG	30	149	179	
BOOTCAMP	20		20	
Spanje	20		20	BOOTCAMP MALAGA
ERVARINGSREIS	10	149	159	
België		114	114	VAVO CAMP ARDENNEN
Duitsland	10		10	START COLLEGE TOERISME
Portugal		20	20	GASTRONOMIE
Spanje		15	15	GASTRONOMIE
Groen		195	195	
EXCURSIE		195	195	DAG EXCURSIE
België		181	181	DAG EXCURSIE
Duitsland		14	14	
MIT	29	54	83	
BOOTCAMP	11	17	28	
België		17	17	BOOTCAMP ICT- INTERREG
Spanje	11		11	BOOTCAMP MALAGA
CULTUURREIS		37	37	
Tsjechië		37	37	
ERVARINGSREIS	18		18	
Duitsland	7		7	JOBELMANN SCHULE STADE
Spanje	11		11	BOOTCAMP MALAGA
ZWU	14	85	99	
BOOTCAMP	14		14	
Spanje	14		14	BOOTCAMP MALAGA
CULTUURREIS		48	48	
Duitsland		48	48	
ERVARINGSREIS		27	27	
Ghana		27	27	
EXCURSIE		10	10	
België		10	10	
Eindtotaal	81	605	686	

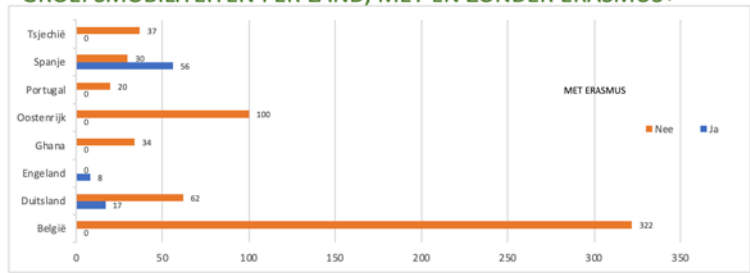
STAGES IN HET BUITENLAND 2022-23

STAGES IN HET BUITENLAND 2022-23	MET ERASMUS		Eindtotaal
	Ja	Nee	
Rijlabels	Ja	Nee	Eindtotaal
CIOS	17	8	25
Aruba		1	1
Curacao		1	1
Frankrijk	5		5
Italië	6		6
Luxemburg	1		1
Noorwegen	2		2
Oostenrijk	2		2
USA	5		5
Zuid Afrika	1		1
Zuid-Korea	1		1
DVG	6	6	12
Bonaire		2	2
Curacao		1	1
Dubai		1	1
Griekenland	1		1
Ierland		1	1
Italië	2		2
Kreta		1	1
Malta	2		2
Spanje	1		1
Groen	12		12
Frankrijk	8		8
Polen	2		2
Spanje	2		2
ZWU	1	13	14
België		3	3
Ghana		10	10
Spanje	1		1
Eindtotaal	36	27	63

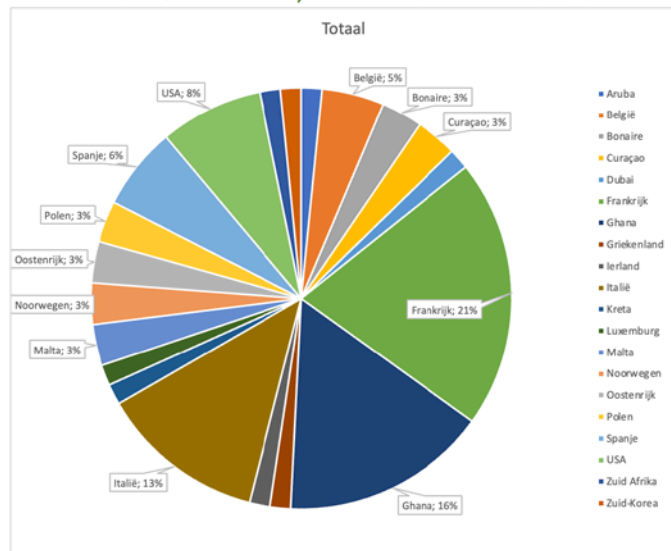
DOCENTEN MOBILITEITEN 2022-2023

AANTAL DOCENTEN	Kolomlabels				
Rijlabels	Erasmus TCA	ja	nee	Eindtotaal	
CIOS		1	4	9	14
Accompanying staff				9	9
Oostenrijk			7	7	7
Spanje			2	2	2
Jobshadowing		2			2
Ghana		2			2
Training		1	2		3
Finland		1	2		3
DVG			4		4
Accompanying staff		3			3
Duitsland		3			3
Jobshadowing		1			1
Spanje		1			1
DVG		2	1		3
IATEFL		2	1		3
England		2	1		3
MIT			5		5
Accompanying staff		4			4
Duitsland		4			4
Jobshadowing		1			1
Spanje		1			1
ZWU			3		3
Jobshadowing		3			3
Ghana		2			2
Spanje		1			1
Eindtotaal		1	18	10	29

GROEPSMOBILITEITEN PER LAND, MET EN ZONDER ERASMUS+



STAGE PER LAND, MET EN ZONDER ERASMUS+



CLUSTER	AANTAL STUDENTEN DIE INTERNATIONALE ERVARING HEEFT OPGEDAAN	AANTAL STUDENTEN PEILDATUM 1-10-2022	% STUDENTEN DIE INTERNATIONALE ERVARING HEEFT OPGEDAAN
CIOS	155	736	21%
DVG	388	2184	17,80%
EDUCATIE	10	300	3,30%
ZWU	113	2927	3,80%
MIT	83	2543	3,20%

Bijlage 1.2

Indicator 1:

Vraag: Aandeel respondenten dat 'ja' of 'ja, zeker' antwoordt op de vraag 'Voel je je veilig op school?'

Bron: JOB-monitor.

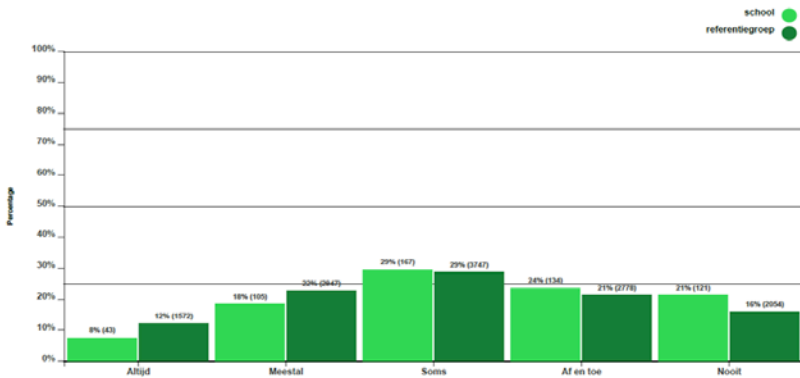
	2020	2022
Cluster DVG	69%	76%
Cluster EDU	73%	75%
Cluster Groen	80%	82%
Cluster MIT	79%	79%
Cluster Sport	86%	85%
Cluster ZW	79%	73%
Totaal	77%	77%

Indicator 2: 'Hoe vaak was je erg vermoeid zonder duidelijke reden' en 'Heb je in de laatste 12 maanden wel eens serieus gedacht een eind aan je leven te maken?'

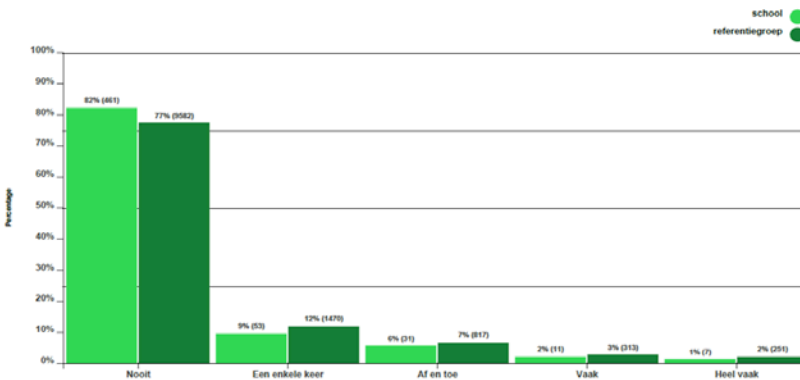
Bron: TestjeLeefstijl.nl

Hoofdstuk Angst en Somberheid

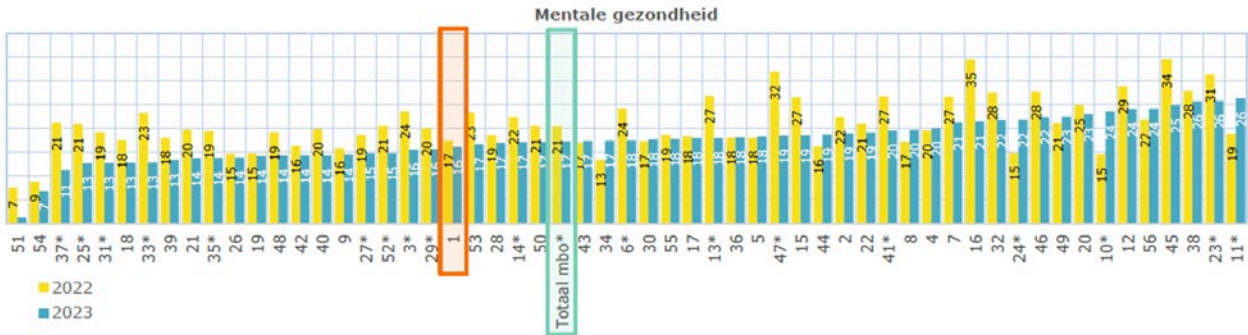
Hoe vaak was je erg vermoeid zonder duidelijke reden?



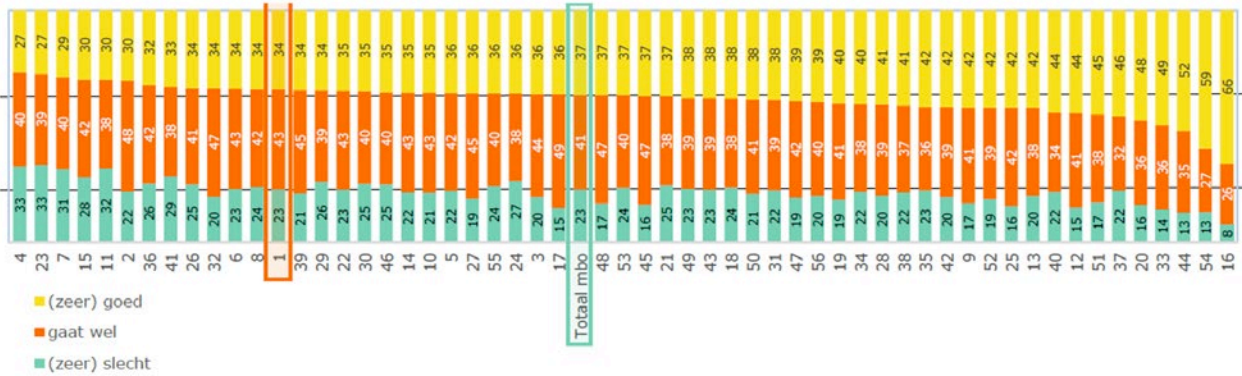
Heb je in de laatste 12 maanden wel eens serieus gedacht een eind aan je leven te maken?



Indicator 2: Het percentage studenten dat aangeeft een (zeer) slechte mentale gezondheid te hebben.
 Bron: Studentenpeiling NPO



Indicator 2: Tevredenheid over hulp vanuit de instelling om op schema te blijven/te komen (2023)
 Bron: Studentenpeiling NPO



Bijlage 1.3

Indicator 1: De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)

Bron: DUO

VSV-maand	Niveau	Leerweg	15-16 aantal	16-17 aantal	17-18 aantal	18-19 aantal	19-20 aantal	20-21 aantal	21-22 aantal	22-23 aantal	aantal verschil laatste 2 jr
def	1	BBL	9	8	8	6	11	14			
		BOL	31	23	23	41	19	20			
		EXA					3	2			
	2	BBL	24	28	28	40	21	28			
		BOL	97	97	97	90	67	100			
		EXA					7	5			
	3	BBL	13	19	19	29	26	18			
		BOL	51	57	57	55	37	44			
		EXA						3			
	4	BBL	3	1	1	3	3	4			
		BOL	131	133	133	128	103	125			
		EXA					1				
	Totaal		359	366	366	392	298	363			

Indicator 2: Het aandeel uitstromers (gediplomeerd en ongediplomeerd) vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)

Bron: DUO en CBS

Domein	Beroepsopleiding	richting gelijk of verwant aan opleiding [%]	betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens [%]	bovengrens [%]
Zorg en welzijn	Apothekersassistent	90	71	100
Transport, scheepvaart en logistiek	Goederenvervoer	.	.	.
Zorg en welzijn	Doktersassistent	91	83	98
Transport, scheepvaart en logistiek	Havenlogistiek	.	.	.
Informatie en communicatietechnologie	Ict support	.	.	.
Horeca en bakkerij	Keuken	49	28	72
Zorg en welzijn	Mbo-verpleegkundige	89	82	94
Veiligheid en sport	Particuliere beveiliging	.	.	.
Zorg en welzijn	Praktijkopleider	91	70	100
Transport, scheepvaart en logistiek	Koopvaardij smbw	.	.	.
Uiterlijke verzorging	Schoonheidsverzorging	68	46	91
Transport, scheepvaart en logistiek	Zeevisvaart sw6	.	.	.
Zorg en welzijn	Tandartsassistent	85	56	100
Veiligheid en sport	Veiligheid en vakmanschap	35	17	56
Zorg en welzijn	Verzorgende ig	82	76	88
Transport, scheepvaart en logistiek	Visserij officieren	.	.	.
Voedsel, natuur en leefomgeving	Paardensport en -houderij	.	.	.
Economie en administratie	Ondersteunende administratieve beroep	.	.	.
Techniek en procesindustrie	Industriële processen	.	.	.
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	Analisten	80	50	100
Transport, scheepvaart en logistiek	Middenkader transport en logistiek	68	38	88
Horeca en bakkerij	Brood en banket	66	48	82
Techniek en procesindustrie	Precisietechniek	.	.	.
Economie en administratie	Financieel administratieve beroepen	75	54	100
Toerisme en recreatie	Travel, leisure & hospitality	45	27	67
Zorg en welzijn	Dienstverlening	54	43	65
Informatie en communicatietechnologie	Ict- en mediabeheer	67	52	81
Economie en administratie	Juridisch-administratieve beroepen	77	50	100
Uiterlijke verzorging	Haarverzorging	59	46	71
Zorg en welzijn	Maatschappelijke zorg	86	79	92
Handel en ondernemerschap	Management retail	48	27	69
Horeca en bakkerij	Bediening	53	22	88
Economie en administratie	Marketing, communicatie en evenement	30	11	56
Afbouw, hout en onderhoud	Schilderen	.	.	.
Media en vormgeving	Mediavormgeving	53	29	83
Techniek en procesindustrie	Metaalbewerken	67	48	83
Bouw en infra	Metselen	.	.	.
Techniek en procesindustrie	Middenkader engineering	70	58	79
Afbouw, hout en onderhoud	Onderhoud- en verbouwbedrijf	.	.	.

Domein	Beroepsopleiding	richting gelijk of verwant aan opleiding [%]	betrouwbaarheidsinterval	
			ondergrens [%]	bovengrens [%]
Horeca en bakkerij	Ondernemer horeca/bakkerij	25	0	50
Zorg en welzijn	Pedagogisch werk	81	74	87
Economie en administratie	Office- en managementsupport	61	39	80
Zorg en welzijn	Sociaal werk	.	.	.
Veiligheid en sport	Sport en bewegen	52	41	62
Bouw en infra	Timmeren	65	52	78
Veiligheid en sport	Publieke veiligheid	.	.	.
Handel en ondernemerschap	Advies en leiding in de verkoop	49	20	80
Handel en ondernemerschap	Verkoop	17	0	43
Entree	Entree	47	29	68
Techniek en procesindustrie	Elektrotechnische installaties	62	43	80
Techniek en procesindustrie	Werktuigkundige installaties (montage)	50	29	67
Mobiliteit en voertuigen	Voertuigen en mobiele werktuigen	61	44	76
Economie en administratie	Commercie	41	0	100
Voedsel, natuur en leefomgeving	Agro productie, handel en technologie	51	33	68
Voedsel, natuur en leefomgeving	Diervverzorging	24	0	50
Voedsel, natuur en leefomgeving	Bloem, groen en styling	.	.	.
Voedsel, natuur en leefomgeving	Groene ruimte	63	44	80
Techniek en procesindustrie	Procestechniek	92	80	100
Transport, scheepvaart en logistiek	Koopvaardij	76	60	88
Bouw en infra	Grond-, water- en wegenbouw	.	.	.
Bouw en infra	Middenkader bouw en infra	59	40	73
Techniek en procesindustrie	Service- en onderhoudstechniek	.	.	.
Techniek en procesindustrie	Mechatronica	.	.	.
Transport, scheepvaart en logistiek	Logistiek	52	35	70
Transport, scheepvaart en logistiek	Binnenvaart	.	.	.
Informatie en communicatietechnologie	Applicatieontwikkeling	57	30	80
Handel en ondernemerschap	Leidinggeven op basis van vakmanscha	.	.	.

Indicator 3: Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte)

BRON: JOB-monitor

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?		Jaar	2020	2022
Niveau	Cluster	antwoord	pos	pos
1	Cluster EDU		61%	65%
	Cluster MIT		100%	-
	Totaal		61%	-
2	Cluster DVG		52%	59%
	Cluster Groen		44%	44%
	Cluster MIT		49%	46%
	Cluster Sport		71%	51%
	Cluster ZW		39%	50%
	Totaal		51%	52%
3	Cluster DVG		50%	50%
	Cluster Groen		38%	48%
	Cluster MIT		49%	47%
	Cluster Sport		45%	34%
	Cluster ZW		66%	40%
Totaal		53%	45%	
4	Cluster DVG		37%	39%
	Cluster Groen		45%	43%
	Cluster MIT		43%	42%
	Cluster Sport		63%	53%
	Cluster ZW		50%	42%
Totaal		47%	43%	
Totaal			49%	45%

Indicator 1. Samen in een jaar (opnieuw)arbeidsloos in het eerste jaar na het einde van de studie van de deelnemers van de bto.

Tabel 6. Arbeidsloosheid in het jaar na de afstudering, in de afgelopen jaren 2014/15-2020/21*

Arbeidsloosheid in het jaar na de afstudering, in de afgelopen jaren 2014/15-2020/21*

Arbeidsloosheid in het jaar na de afstudering, in de afgelopen jaren 2014/15-2020/21*

Jaar	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
2014/15	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2015/16	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2016/17	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2017/18	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2018/19	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2019/20	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2020/21	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2021/22	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2022/23	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2023/24	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2024/25	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2025/26	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2026/27	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2027/28	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2028/29	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2029/30	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2030/31	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2031/32	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2032/33	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2033/34	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2034/35	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2035/36	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2036/37	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2037/38	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2038/39	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2039/40	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2040/41	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2041/42	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2042/43	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2043/44	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2044/45	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2045/46	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2046/47	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2047/48	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2048/49	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2049/50	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2050/51	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2051/52	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2052/53	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2053/54	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2054/55	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2055/56	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2056/57	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2057/58	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2058/59	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2059/60	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2060/61	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2061/62	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2062/63	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2063/64	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2064/65	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2065/66	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2066/67	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2067/68	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2068/69	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2069/70	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2070/71	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2071/72	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2072/73	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2073/74	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2074/75	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2075/76	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2076/77	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2077/78	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2078/79	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2079/80	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2080/81	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2081/82	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2082/83	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2083/84	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2084/85	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2085/86	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2086/87	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2087/88	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2088/89	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2089/90	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2090/91	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2091/92	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2092/93	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2093/94	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2094/95	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2095/96	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2096/97	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2097/98	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2098/99	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2099/00	10	10	10	10	10	10	10	10	10
2100/01	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Tabel 9.
Succes eerstejaars studenten gestart in 2019/20 - 2021/22 (Starteresultaat)

Instellingscode	Instellingnaam	Gemeente	Hoofdopleiding	Hoofdgroepnaam	Beroepsopleiding	Beroepsopleidingsniveau	Instromen			i.v.v. instromen met studiesoes een jaar later			Aandeel instromen met studiesoes		
							2019/20	2020/21	2021/22*	2019/20	2020/21	2021/22*	2019/20	2020/21	2021/22*
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc308	Arbeidsassistent	23	19	12	20	18	11	0,87	0,95	0,92
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg013	Transport, scheepvaart	bc347	Goederenvervoer	7	8	12	7	8	10	1,00	1,00	0,83
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc357	Dokterassistent	41	45	31	39	37	30	0,95	0,82	0,97
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg013	Transport, scheepvaart	bc375	Hovensgestrik	9	-	5	9	-	-	1,00	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg008	Informatie en communicatie	bc300	ICT support	102	102	114	88	97	105	0,86	0,95	0,92
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg007	Horeca en bakkerij	bc380	Kruiken	27	22	16	26	17	10	0,96	0,77	0,63
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg007	Horeca en bakkerij	bc389	Kruiken	19	13	27	18	11	25	0,95	0,85	0,93
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc113	Mbo-Verpleegkundige	188	137	202	173	122	169	0,92	0,89	0,84
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg015	Veiligheid en sport	bc155	Particuliere beveiliging	21	31	38	20	25	32	0,95	0,81	0,84
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc173	Praktijkopleider	25	13	-	21	9	-	0,84	0,69	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg014	Uiterlijke verzorging	bc189	Schoonheidsverzorging	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg014	Uiterlijke verzorging	bc189	Schoonheidsverzorging	29	37	39	24	31	31	0,83	0,84	0,80
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg013	Transport, scheepvaart	bc202	Zeevaart SWZ	3	-	-	-	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc203	Tandartsassistent	18	14	19	17	11	13	0,94	0,79	0,68
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg015	Veiligheid en sport	bc217	Veiligheid en vakm.	22	28	31	17	25	25	0,77	0,89	0,81
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg015	Veiligheid en sport	bc217	Veiligheid en vakm. 3	37	53	38	31	45	35	0,84	0,85	0,92
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc223	Veringsmedicijn	196	231	202	166	194	197	0,83	0,84	0,83
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc256	Paardensport en -h.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc256	Paardensport en -h.	11	16	11	10	11	8	0,91	0,68	0,78
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg005	Economie en administratie	bc279	Ondersteunende az	22	12	38	20	10	17	0,91	0,83	0,94
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc280	Industriele procestechniek	-	-	15	-	-	-	-	-	0,87
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg003	Armbacht, laborator	bc281	Analiisten	-	-	5	-	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg009	Armbacht, laborator	bc281	Analiisten	31	27	23	27	25	17	0,87	0,93	0,74
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg013	Transport, scheepvaart	bc287	Madenkader tram	19	15	13	18	14	9	0,95	0,93	0,69
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg007	Horeca en bakkerij	bc290	Brood en bakkerij	15	14	6	15	12	-	1,00	0,86	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg007	Horeca en bakkerij	bc290	Brood en bakkerij	15	20	9	14	19	-	0,93	0,95	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc298	Precisietechniek	5	-	-	5	-	-	1,00	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg005	Economie en administratie	bc299	Financieel administratief	-	-	-	-	-	0	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg005	Economie en administratie	bc299	Financieel administratief	39	31	22	32	25	19	0,82	0,81	0,85
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg012	Toerisme en recreatie	bc300	Travel, leisure & h.o. 3	13	6	10	-	-	-	0,77	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg012	Toerisme en recreatie	bc300	Travel, leisure & h.o. 4	31	20	17	30	17	14	0,97	0,85	0,82
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc301	Dienstverlening	267	210	192	236	188	163	0,88	0,87	0,83
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg008	Informatie en communicatie	bc303	IT systems and dev.	9	-	-	9	-	-	0,99	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg015	Informatie en communicatie	bc303	IT systems and dev.	27	28	19	21	26	17	0,78	0,91	0,97
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg005	Economie en administratie	bc305	Juridisch administratief	34	31	29	33	26	24	0,97	0,84	0,83
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg014	Uiterlijke verzorging	bc307	Haarverzorging	24	36	26	20	31	17	0,83	0,86	0,65
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg014	Uiterlijke verzorging	bc307	Haarverzorging	35	34	20	31	29	18	0,89	0,85	0,90
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg014	Uiterlijke verzorging	bc307	Haarverzorging	4	-	-	8	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc310	Maatschappelijke Z	7	-	-	5	-	-	0,71	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc310	Maatschappelijke Z	160	131	101	137	101	86	0,86	0,77	0,85
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg005	Handel en ondernemen	bc313	Management retail	19	30	32	19	26	25	1,00	0,87	0,78
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg007	Horeca en bakkerij	bc314	Bediening	7	12	7	6	10	-	0,86	0,83	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg007	Horeca en bakkerij	bc314	Bediening	-	9	7	-	9	-	-	1,00	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg005	Economie en administratie	bc318	Marketing, communicatie	34	42	37	31	33	26	0,91	0,79	0,70
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg001	Albouw, hout en	bc320	Schijfden	-	-	17	-	-	13	-	-	0,77
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg009	Media en vormgeving	bc323	Mediavormgeving	29	24	24	26	20	18	0,90	0,83	0,75
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc324	Metalbewerking	24	26	22	23	25	20	0,96	0,96	0,91
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc324	Metalbewerking	14	23	24	13	19	21	0,93	0,83	0,88
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg004	Bouw en infrastructuur	bc325	Metalen	50	-	-	50	-	-	1,00	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc328	Madenkader eng.	40	49	34	40	48	28	0,80	0,98	0,82
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg001	Albouw, hout en	bc332	Onderhoud en wett.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg007	Horeca en bakkerij	bc334	Ondersteunende horeca	25	23	7	23	19	-	0,92	0,83	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc337	Pedagogisch werk	33	10	12	9	9	10	0,92	0,89	0,91
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc337	Pedagogisch werk	247	275	195	231	247	174	0,94	0,90	0,89
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg005	Economie en administratie	bc346	Office- en manager	23	20	13	19	19	7	0,83	0,96	0,64
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg017	Zorg en welzijn	bc348	Sociaal werk	-	-	9	-	-	7	-	-	0,78
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg015	Veiligheid en sport	bc350	Sport en bewegen	9	42	36	28	35	24	0,72	0,83	0,71
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg015	Veiligheid en sport	bc350	Sport en bewegen	220	192	184	193	158	149	0,88	0,82	0,77
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg004	Bouw en infrastructuur	bc355	Timmeren	45	42	47	41	34	40	0,91	0,81	0,85
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg015	Veiligheid en sport	bc356	Publiek veiligheid	14	17	20	11	13	17	0,79	0,76	0,85
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg006	Handel en ondernemen	bc358	Advies en leiding in	11	-	-	8	-	-	0,73	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg006	Handel en ondernemen	bc359	Verkoop	38	41	38	32	30	26	0,84	0,73	0,68
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc371	Elektrotechnische 1	12	8	7	11	8	5	0,92	1,00	0,71
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc371	Elektrotechnische 2	31	20	30	26	18	27	0,84	0,90	0,90
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc372	Werkstukkeleiding	8	7	18	8	6	16	1,00	0,86	0,89
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc372	Werkstukkeleiding	15	11	-	15	11	-	1,00	1,00	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg005	Economie en administratie	bc388	Commercie	11	-	-	5	-	-	0,45	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg005	Economie en administratie	bc388	Commercie	32	40	37	29	30	29	0,91	0,75	0,78
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc391	Agroproductie, han	14	9	13	14	7	10	1,00	0,78	0,91
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc391	Agroproductie, han	11	14	15	9	12	13	0,82	0,86	0,87
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc391	Agroproductie, han	12	14	24	12	13	23	1,00	0,91	0,96
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc392	Dierverzorging	14	21	22	10	14	15	0,71	0,67	0,68
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc392	Dierverzorging	16	15	8	15	10	7	0,94	0,67	0,88
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc392	Dierverzorging	16	16	17	13	16	15	0,81	1,00	0,88
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc393	Bloem, groen en stijl	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc393	Bloem, groen en stijl	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc393	Bloem, groen en stijl	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc393	Bloem, groen en stijl	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc394	Groene ruimte	7	6	10	-	13	10	-	0,81	0,91
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc394	Groene ruimte	7	6	10	5	6	8	0,71	1,00	0,80
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg016	Voediel, natuur en	bc394	Groene ruimte	6	-	-	5	-	-	0,83	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc401	Processtechniek	41	26	33	37	24	30	0,90	0,92	0,91
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg004	Bouw en infrastructuur	bc402	Reparatievoertuigen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg004	Bouw en infrastructuur	bc406	Grond-, water- en w	8	-	7	7	-	6	0,88	-	0,86
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg004	Bouw en infrastructuur	bc409	Madenkader bouw	43	30	14	39	26	13	0,91	0,87	0,93
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc411	Service- en ondersteunende	8	7	6	8	7	-	1,00	1,00	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc412	Mechatronische sy	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc413	Mechatronica	-	-	-	7	-	-	1,00	-	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg011	Techniek en proces	bc413	Mechatronica	10	8	6	9	8	5	0,90	1,00	0,83
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg013	Transport, scheepvaart	bc416	Logistiek	20	28	28	18	17	20	0,90	0,85	0,77
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg013	Transport, scheepvaart	bc416	Logistiek	7	17	15	7	17	10	1,00	1,00	0,91
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg013	Transport, scheepvaart	bc419	Binnenvaart	5	8	-	5	5	-	1,00	0,63	-
2SPV	Scalda	TERNEUZEN	hg013	Transport, scheepvaart	bc419	Binnenvaart	13	10	10	13	9	9	1,00	0,9	

Bijlage 2.0

Beroepsopleidingcode Scalda (geel gearceerde opleiding)

beroepsopleidingcode	beroepsopleidingsnaam
bc008	Apothekersassistent
bc047	Goederenvervoer
bc057	Doktersassistent
bc075	Havenlogistiek
bc080	ICT support
bc089	Keuken
bc113	Mbo-Verpleegkundige
bc165	Particuliere beveiliging
bc173	Praktijkopleider
bc186	Koopvaardig SMBW
bc189	Schoonheidsverzorging
bc202	Zeevaart SW6
bc203	Tandartsassistent
bc217	Veiligheid en vakmanschap
bc223	Verzorgende IG
bc256	Paardensport en -houderij
bc280	Industriële processen
bc281	Analisten
bc290	Brood en banket
bc298	Precisietechniek
bc300	Travel, leisure & hospitality
bc301	Dienstverlening
bc303	IT systems and devices
bc307	Haarverzorging
bc310	Maatschappelijke Zorg
bc313	Retail Management
bc314	Bediening
bc320	Schilderen
bc323	Mediavormgeving
bc324	Metaalbewerken
bc325	Metselen
bc328	Middenkader engineering
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf
bc334	Ondernemer horeca/bakkerij
bc337	Pedagogisch werk
bc348	Sociaal werk
bc350	Sport en bewegen
bc355	Timmeren
bc356	Publieke veiligheid
bc358	Retail advies
bc359	Retail operationeel
bc365	Entree
bc371	Elektrotechnische installaties
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)
bc388	Commerce
bc391	Agro productie, handel en technologie
bc392	Dierverzorging
bc393	Bloem, groen en styling
bc394	Groene ruimte
bc401	Procestechneek
bc406	Grond-, water- en wegebouw
bc409	Middenkader bouw en infra
bc411	Service- en onderhoudstechniek
bc413	Mechatronica
bc416	Logistiek
bc419	Binnenvaart
bc425	Software development
bc427	Leidingsgeven op basis van vakmanschap
bc477	Martiem officier
bc478	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen
bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen
bc488	Business Services
bc490	Management transport en logistiek
bc058	Mediamaken
bc402	Restauratievakmanschap
bc412	Mechatronische systemen
bc448	Instructeur mbo

Indicator 1 Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)

Bron: DUO

Tabel 1. Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen naar instelling en niveau, 2020/21 - 2021/22

instellingscode	instellingsnaam	beroepsopleidingcode	beroepsopleidingsnaam	niveau	schooljaar	
					2020/21	2021/22*
					aantal	aantal
25PV	Scalda	bc008	Apothekersassistent	4	13	22
25PV	Scalda	bc047	Goederenvervoer	2	6	8
25PV	Scalda	bc057	Doktersassistent	4	21	23
25PV	Scalda	bc075	Havenlogistiek	4	14	12
25PV	Scalda	bc080	ICT support	2	28	24
25PV	Scalda	bc089	Keuken	2	23	22
25PV	Scalda	bc089	Keuken	3	14	14
25PV	Scalda	bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	130	143
25PV	Scalda	bc165	Particuliere beveiliging	2	14	26
25PV	Scalda	bc173	Praktijkopleider	4	11	14
25PV	Scalda	bc186	Koopvaardig SMBW	2	6	-
25PV	Scalda	bc189	Schoonheidsverzorging	3	7	9
25PV	Scalda	bc189	Schoonheidsverzorging	4	16	11
25PV	Scalda	bc202	Zeevaart SW6	2	7	-
25PV	Scalda	bc203	Tandartsassistent	4	23	11
25PV	Scalda	bc217	Veiligheid en vakmanschap	2	12	9
25PV	Scalda	bc217	Veiligheid en vakmanschap	3	23	29
25PV	Scalda	bc223	Verzorgende IG	3	228	190
25PV	Scalda	bc256	Paardensport en -houderij	3	-	5
25PV	Scalda	bc256	Paardensport en -houderij	4	-	7
25PV	Scalda	bc280	Industriële processen	3	29	36
25PV	Scalda	bc281	Analisten	3	15	16
25PV	Scalda	bc281	Analisten	4	12	25
25PV	Scalda	bc290	Brood en banket	2	14	16
25PV	Scalda	bc290	Brood en banket	3	12	16
25PV	Scalda	bc298	Precisietechniek	2	-	-
25PV	Scalda	bc298	Precisietechniek	3	5	-
25PV	Scalda	bc300	Travel, leisure & hospitality	3	-	8
25PV	Scalda	bc300	Travel, leisure & hospitality	4	29	30
25PV	Scalda	bc301	Dienstverlening	2	216	213
25PV	Scalda	bc303	IT systems and devices	3	15	5
25PV	Scalda	bc303	IT systems and devices	4	18	29
25PV	Scalda	bc307	Haarverzorging	2	15	24
25PV	Scalda	bc307	Haarverzorging	3	29	25
25PV	Scalda	bc310	Maatschappelijke Zorg	3	15	9
25PV	Scalda	bc310	Maatschappelijke Zorg	4	114	163
25PV	Scalda	bc313	Retail Management	4	35	38
25PV	Scalda	bc314	Bediening	2	10	7
25PV	Scalda	bc314	Bediening	3	7	8
25PV	Scalda	bc320	Schilderen	2	14	14
25PV	Scalda	bc320	Schilderen	3	9	-
25PV	Scalda	bc323	Mediavormgeving	4	7	9
25PV	Scalda	bc324	Metaalbewerken	2	19	23
25PV	Scalda	bc324	Metaalbewerken	3	20	30
25PV	Scalda	bc325	Metselen	2	-	-
25PV	Scalda	bc328	Middenkader engineering	4	83	80
25PV	Scalda	bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	2	-	5
25PV	Scalda	bc334	Ondernemer horeca/bakkerij	4	18	20
25PV	Scalda	bc337	Pedagogisch werk	3	13	7
25PV	Scalda	bc337	Pedagogisch werk	4	216	224
25PV	Scalda	bc348	Sociaal werk	4	-	-
25PV	Scalda	bc350	Sport en bewegen	3	46	48
25PV	Scalda	bc350	Sport en bewegen	4	157	137
25PV	Scalda	bc355	Timmeren	2	56	41
25PV	Scalda	bc355	Timmeren	3	21	17
25PV	Scalda	bc356	Publieke veiligheid	3	14	10
25PV	Scalda	bc358	Retail advies	3	19	11
25PV	Scalda	bc359	Retail operationeel	2	22	31
25PV	Scalda	bc365	Entree	1	177	206
25PV	Scalda	bc371	Elektrotechnische installaties	2	9	7
25PV	Scalda	bc371	Elektrotechnische installaties	3	38	29
25PV	Scalda	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2	15	13
25PV	Scalda	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	3	7	7
25PV	Scalda	bc388	Commerce	3	6	13
25PV	Scalda	bc388	Commerce	4	15	21
25PV	Scalda	bc391	Agro productie, handel en technologie	2	9	10
25PV	Scalda	bc391	Agro productie, handel en technologie	3	2	15
25PV	Scalda	bc391	Agro productie, handel en technologie	4	8	10
25PV	Scalda	bc392	Dierverzorging	2	11	16
25PV	Scalda	bc392	Dierverzorging	3	17	17
25PV	Scalda	bc392	Dierverzorging	4	-	10
25PV	Scalda	bc393	Bloem, groen en styling	3	-	-
25PV	Scalda	bc393	Bloem, groen en styling	4	-	-
25PV	Scalda	bc394	Groene ruimte	2	-	12
25PV	Scalda	bc394	Groene ruimte	3	5	8
25PV	Scalda	bc394	Groene ruimte	4	5	-
25PV	Scalda	bc401	Procestechneek	4	33	21
25PV	Scalda	bc406	Grond-, water- en wegebouw	2	-	6
25PV	Scalda	bc406	Grond-, water- en wegebouw	3	-	-
25PV	Scalda	bc409	Middenkader bouw en infra	4	27	37
25PV	Scalda	bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	-	9
25PV	Scalda	bc413	Mechatronica	2	-	-
25PV	Scalda	bc413	Mechatronica	3	7	10
25PV	Scalda	bc416	Logistiek	2	35	30
25PV	Scalda	bc416	Logistiek	3	24	30
25PV	Scalda	bc419	Binnenvaart	2	23	-
25PV	Scalda	bc419	Binnenvaart	3	16	10
25PV	Scalda	bc425	Software development	4	23	6
25PV	Scalda	bc427	Leidingsgeven op basis van vakmanschap	4	29	28
25PV	Scalda	bc477	Martiem officier	3	10	6
25PV	Scalda	bc477	Martiem officier	4	52	34
25PV	Scalda	bc478	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	4	11	13
25PV	Scalda	bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen	2	24	27
25PV	Scalda	bc479	Voertuigen en mobiele werktuigen	3	24	48
25PV	Scalda	bc488	Business Services	2	15	9
25PV	Scalda	bc488	Business Services	3	10	13
25PV	Scalda	bc488	Business Services	4	86	105
25PV	Scalda	bc490	Management transport en logistiek	4	28	23
25PV	Scalda	bc058	Mediamaken	3	0	-
25PV	Scalda	bc324	Metaalbewerken	4	0	12
25PV	Scalda	bc325	Metselen	3	0	-
25PV	Scalda	bc393	Bloem, groen en styling	2	0	-
25PV	Scalda	bc402	Restauratievakmanschap	4	0	-
25PV	Scalda	bc411	Service- en onderhoudstechniek	3	0	-
25PV	Scalda	bc412	Mechatronische systemen	4	0	-
25PV	Scalda	bc448	Instructeur mbo	4	0	6

Bron: DUO-IP.

Indicator 2: Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding, van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)
Bron: CBS

Tabel 7.
Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-gediplomeerden (2019/'20) naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021

Instellingscode	Instellingsnaam	Domein	Beroepsopleiding	richting gelijk of verwant aan opleiding		
				betrouwbaarheidsinterval ondergrens	betrouwbaarheidsinterval bovengrens	
25PV	Scalda	Zorg en welzijn	Apothekersassistent	90	71	100
25PV	Scalda	Transport, scheepvaart en logistiek	Goederenvervoerder	-	-	-
25PV	Scalda	Zorg en welzijn	Doktersassistent	91	83	98
25PV	Scalda	Transport, scheepvaart en logistiek	Havenlogistiek	-	-	-
25PV	Scalda	Informatie en communicatietechnologie	Ict support	-	-	-
25PV	Scalda	Horeca en bakkerij	Keuken	49	28	72
25PV	Scalda	Zorg en welzijn	Mbo-verpleegkundige	89	82	94
25PV	Scalda	Veiligheid en sport	Particuliere beveiliging	-	-	-
25PV	Scalda	Zorg en welzijn	Praktijkopleider	91	70	100
25PV	Scalda	Transport, scheepvaart en logistiek	Koopvaardij smbw	-	-	-
25PV	Scalda	Uiterlijke verzorging	Schoonheidsverzorging	68	46	91
25PV	Scalda	Transport, scheepvaart en logistiek	Zeevisvaart sw6	-	-	-
25PV	Scalda	Zorg en welzijn	Tandartsassistent	85	56	100
25PV	Scalda	Veiligheid en sport	Veiligheid en vakmanschap	35	17	56
25PV	Scalda	Zorg en welzijn	Verzorgende ig	82	76	88
25PV	Scalda	Transport, scheepvaart en logistiek	Visserij officieren	-	-	-
25PV	Scalda	Voedsel, natuur en leefomgeving	Paardensport en -houderij	-	-	-
25PV	Scalda	Economie en administratie	Ondersteunende administratieve beroepen	-	-	-
25PV	Scalda	Techniek en procesindustrie	Industriële processen	-	-	-
25PV	Scalda	Ambacht, laboratorium en gezondheid	Analisten	80	50	100
25PV	Scalda	Transport, scheepvaart en logistiek	Middenkader transport en logistiek	68	38	88
25PV	Scalda	Horeca en bakkerij	Brood en banket	66	48	82
25PV	Scalda	Techniek en procesindustrie	Precisietechniek	-	-	-
25PV	Scalda	Economie en administratie	Financieel administratieve beroepen	75	54	100
25PV	Scalda	Toerisme en recreatie	Travel, leisure & hospitality	45	27	67
25PV	Scalda	Zorg en welzijn	Dienstverlening	54	43	65
25PV	Scalda	Informatie en communicatietechnologie	Ict- en mediabeheer	67	52	81
25PV	Scalda	Economie en administratie	Juridisch-administratieve beroepen	77	50	100
25PV	Scalda	Uiterlijke verzorging	Haarverzorging	59	46	71
25PV	Scalda	Zorg en welzijn	Maatschappelijke zorg	86	79	92
25PV	Scalda	Handel en ondernemerschap	Management retail	48	27	69
25PV	Scalda	Horeca en bakkerij	Bediening	53	22	88
25PV	Scalda	Economie en administratie	Marketing, communicatie en evenementen	30	11	56
25PV	Scalda	Afbouw, hout en onderhoud	Schilderen	-	-	-
25PV	Scalda	Media en vormgeving	Mediavormgeving	53	29	83
25PV	Scalda	Techniek en procesindustrie	Metaalbewerken	67	48	83
25PV	Scalda	Bouw en infra	Metselen	-	-	-
25PV	Scalda	Techniek en procesindustrie	Middenkader engineering	70	58	79
25PV	Scalda	Afbouw, hout en onderhoud	Onderhoud- en verbouwbedrijf	-	-	-
25PV	Scalda	Horeca en bakkerij	Ondernemer horeca/bakkerij	25	0	50
25PV	Scalda	Zorg en welzijn	Pedagogisch werk	81	74	87
25PV	Scalda	Economie en administratie	Office- en managementsupport	61	39	80
25PV	Scalda	Zorg en welzijn	Sociaal werk	-	-	-
25PV	Scalda	Veiligheid en sport	Sport en bewegen	52	41	62
25PV	Scalda	Bouw en infra	Timmeren	65	52	78
25PV	Scalda	Veiligheid en sport	Publieke veiligheid	-	-	-
25PV	Scalda	Handel en ondernemerschap	Advies en leiding in de verkoop	49	20	80
25PV	Scalda	Handel en ondernemerschap	Verkoop	17	0	43
25PV	Scalda	Entree	Entree	47	29	68
25PV	Scalda	Techniek en procesindustrie	Elektrotechnische installaties	62	43	80
25PV	Scalda	Techniek en procesindustrie	Werktuigkundige installaties (montage)	50	29	67
25PV	Scalda	Mobiliteit en voertuigen	Voertuigen en mobiele werktuigen	61	44	76
25PV	Scalda	Economie en administratie	Commercie	41	0	100
25PV	Scalda	Voedsel, natuur en leefomgeving	Agro productie, handel en technologie	51	33	68
25PV	Scalda	Voedsel, natuur en leefomgeving	Dierverzorging	24	0	50
25PV	Scalda	Voedsel, natuur en leefomgeving	Bloem, groen en styling	-	-	-
25PV	Scalda	Voedsel, natuur en leefomgeving	Groene ruimte	63	44	80
25PV	Scalda	Techniek en procesindustrie	Procestechniek	92	80	100
25PV	Scalda	Transport, scheepvaart en logistiek	Koopvaardij	76	60	88
25PV	Scalda	Bouw en infra	Grond-, water- en wegenbouw	-	-	-
25PV	Scalda	Bouw en infra	Middenkader bouw en infra	59	40	73
25PV	Scalda	Techniek en procesindustrie	Service- en onderhoudstechniek	-	-	-
25PV	Scalda	Techniek en procesindustrie	Mechatronica	-	-	-
25PV	Scalda	Transport, scheepvaart en logistiek	Logistiek	52	35	70
25PV	Scalda	Transport, scheepvaart en logistiek	Binnenvaart	-	-	-
25PV	Scalda	Informatie en communicatietechnologie	Applicatieontwikkeling	57	30	80
25PV	Scalda	Handel en ondernemerschap	Leidinggeven op basis van vakmanschap	-	-	-

Bron: CBS/OCW, SVO 2021.

Bijlage 2.1

Indicator 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). Aandeel respondenten dat goed of heel goed antwoordt op de vraag 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?

Bron: JOB-monitor

	2020	2022
Cluster	pos	pos
Cluster DVG	34%	35%
Cluster EDU	54%	63%
Cluster Groen	25%	31%
Cluster MIT	36%	33%
Cluster Sport	37%	29%
Cluster ZW	34%	22%
Totaal	35%	30%

Indicator 2: Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op

Bron: DUO

Tabel 2.

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

instellingscode	instellingsnaam	beroepsopleidingcode	beroepsopleidingsnaam	totaal instroom			
				nieuwe		switch	
				2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
				<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>
25PV	Scalda	bc008	Apothekersassistent	13	16	5	15
25PV	Scalda	bc047	Goederenvervoer	11	6	7	.
25PV	Scalda	bc057	Doktersassistent	33	34	8	6
25PV	Scalda	bc075	Havenlogistiek	5	.	.	.
25PV	Scalda	bc080	ICT support	111	65	5	10
25PV	Scalda	bc089	Keuken	36	34	17	16
25PV	Scalda	bc113	Mbo-Verpleegkundige	224	222	71	63
25PV	Scalda	bc165	Particuliere beveiliging	35	44	18	11
25PV	Scalda	bc173	Praktijkopleider	6	9	0	.
25PV	Scalda	bc189	Schoonheidsverzorging	39	35	20	10
25PV	Scalda	bc202	Zeevisvaart SW6
25PV	Scalda	bc203	Tandartsassistent	17	19	10	11
25PV	Scalda	bc217	Veiligheid en vakmanschap	64	61	12	10
25PV	Scalda	bc223	Verzorgende IG	245	184	65	44
25PV	Scalda	bc256	Paardensport en -houderij	14	16	.	.
25PV	Scalda	bc280	Industriële processen	26	51	12	14
25PV	Scalda	bc281	Analisten	26	27	.	5
25PV	Scalda	bc290	Brood en bakket	12	21	.	5
25PV	Scalda	bc298	Precisietechniek	.	5	.	.
25PV	Scalda	bc300	Travel, leisure & hospitality	22	29	18	13
25PV	Scalda	bc301	Dienstverlening	160	191	81	73
25PV	Scalda	bc303	IT systems and devices	27	30	33	26
25PV	Scalda	bc307	Haarverzorging	56	47	19	21
25PV	Scalda	bc310	Maatschappelijke Zorg	126	70	24	29
25PV	Scalda	bc313	Retail Management	31	42	26	24
25PV	Scalda	bc314	Bediening	17	16	11	10
25PV	Scalda	bc320	Schilderen	15	10	6	9
25PV	Scalda	bc323	Mediavormgeving	24	27	5	9
25PV	Scalda	bc324	Metaalbewerken	52	39	24	19
25PV	Scalda	bc325	Metselen	.	5	.	.
25PV	Scalda	bc328	Middenkader engineering	30	58	29	29
25PV	Scalda	bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	.	.	7	.
25PV	Scalda	bc334	Ondernemer horeca/bakkerij	6	40	.	10
25PV	Scalda	bc337	Pedagogisch werk	208	241	61	88
25PV	Scalda	bc348	Sociaal werk	9	0	6	0
25PV	Scalda	bc350	Sport en bewegen	220	187	26	38
25PV	Scalda	bc355	Timmeren	47	38	23	12
25PV	Scalda	bc356	Publieke veiligheid	21	10	.	5
25PV	Scalda	bc358	Retail advies	6	8	8	18

instellingscode	instellingsnaam	beroepsopleidingcode	beroepsopleidingsnaam	totaal instroom			
				nieuwe		switch	
				2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
				<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>
25PV	Scalda	bc359	Retail operationeel	23	22	25	21
25PV	Scalda	bc365	Entree	226	263	6	.
25PV	Scalda	bc371	Elektrotechnische installaties	42	38	18	22
25PV	Scalda	bc372	Werktuigkundige installaties (mo	21	21	6	10
25PV	Scalda	bc388	Commerce	40	51	15	17
25PV	Scalda	bc391	Agro productie, handel en techn	47	38	9	14
25PV	Scalda	bc392	Diervverzorging	44	45	16	19
25PV	Scalda	bc393	Bloem, groen en styling	5	9	.	6
25PV	Scalda	bc394	Groene ruimte	21	26	9	8
25PV	Scalda	bc401	Procestechiek	38	27	7	18
25PV	Scalda	bc402	Restauratievakmanschap	.	.	0	0
25PV	Scalda	bc406	Grond-, water- en wegenbouw	6	8	7	.
25PV	Scalda	bc409	Middenkader bouw en infra	14	26	.	.
25PV	Scalda	bc411	Service- en onderhoudstechniek	6	.	.	9
25PV	Scalda	bc412	Mechatronische systemen	.	0	.	.
25PV	Scalda	bc413	Mechatronica	10	6	5	.
25PV	Scalda	bc416	Logistiek	32	31	27	32
25PV	Scalda	bc419	Binnenvaart	19	26	8	8
25PV	Scalda	bc425	Software development	30	43	12	10
25PV	Scalda	bc427	Leidinggeven op basis van vakmar	9	.	31	14
25PV	Scalda	bc448	Instructeur mbo	6	24	0	.
25PV	Scalda	bc477	Maritiem officier	45	44	6	5
25PV	Scalda	bc478	Specialist voertuigen en mobiele	10	9	14	23
25PV	Scalda	bc479	Voertuigen en mobiele werktuige	30	55	36	31
25PV	Scalda	bc488	Business Services	115	105	56	45
25PV	Scalda	bc490	Management transport en logistie	13	15	.	9
25PV	Scalda	bc186	Koopvaardij SMBW	0	5	6	.
25PV	Scalda	bc117	Glaszetten	0	0	0	.

Bron: DUO-IP.

Bijlage 2.2

Indicator 1: Aandeel respondenten dat goed of heel goed antwoord op de volgende vragen: Wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen BOL)

Bron: JOB-monitor

	2020	2022
Cluster DVG	38%	38%
Cluster EDU	55%	59%
Cluster Groen	37%	28%
Cluster MIT	32%	27%
Cluster Sport	36%	28%
Cluster ZW	46%	32%
Totaal	39%	32%

Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen BOL)

	2020	2022
Cluster DVG	61%	62%
Cluster EDU	75%	67%
Cluster Groen	73%	76%
Cluster MIT	70%	72%
Cluster Sport	67%	61%
Cluster ZW	68%	55%
Totaal	67%	62%

Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt? (alleen BBL)

	2020	2022
Cluster DVG	57%	69%
Cluster EDU	44%	57%
Cluster Groen	69%	79%
Cluster MIT	71%	69%
Cluster ZW	67%	70%
Totaal	68%	70%

Bijlage 3.1

Nederlands		
Analyseonderdeel kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands		
Studiejaar	Doorstromers naar vervolgopleiding mbo	Studiesucces of reden uitschrijving
2017/18	21	Gediplomeerd: 14 allen in niveau 1. Uitschrijving: 7 , redenen: afspraken niet nakomen 1, NBSA 1, niveau opleiding te hoog 2, te veel studievertraging 1, verhuizen 1, verkeerde studiekeuze 1
2018/19	43	Gediplomeerd: 35 waarvan 31 in niveau 1, 3 niv. 2 en 1 niv. 4 Uitschrijving: 8 redenen: fysieke beperkingen 1, geld verdienen belangrijker 2, NBSA 1, persoonlijk 1, van school verwijderd 1, verhuizen 1, verlengen opleiding 1
2019/20	61	Gediplomeerd: 40 waarvan 32 in niveau 1 en 8 in niv. 2 Uitschrijving 21 redenen: afspraken niet nakomen 1, geld verdienen belangrijker 1, in baan ook voldoende mogelijk 1, leerbedrijf bevalt niet 1, mist zelfdiscipline/verzuim/motivatie 2, NBSA 3, persoonlijk 2, problemen e/o ontslag leerbedrijf 1, psych/soc 1, tempo opleiding te hoog 1, verhuizen 5, verlengen opleiding 1 , wijziging uitstroom/differentiatie 1
2020/21	61	Gediplomeerd: 42 waarvan 19 in niveau 1 en 23 in niv. 2 Uitschrijving 19 redenen: andere opleiding intern 1, geld verdienen belangrijker 1, NBSA 1, niveau opleiding te hoog 2, onvoldoende beheersing Nederlandse taal 2 , persoonlijk 1, problemen e/o ontslag leerbedrijf 1, problemen thuissituatie 1, verhuizen 2, verlengen opleiding 2 , werken leuker dan school 1, wijziging cohort 2, zorgtaken 2
2021/22	45	Gediplomeerd: 3 waarvan 1 in niveau 1 en 2 in niv. 2 Uitschrijving 42 redenen: remigratie 1, andere leerweg 3, andere opleiding intern 1, geld verdienen belangrijker 1, gezondheid 1, organisatiewijziging 1, persoonlijk 3, problemen e/o ontslag leerbedrijf 1, te veel studievertraging 1, tempo opleiding te hoog 1, van school verwijderd 1, verhuizen 1, verkeerde studiekeuze 3, verlengen opleiding 12 , wijziging uitstroom/differentiatie 9, wijziging locatie 1, zwangerschap 1.

Indicator 1 (Nederlands): Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt.

Bron: JOB-monitor

Wat vind je van de lessen Nederlands?	2020	2022
Cluster DVG	48%	52%
Cluster EDU	56%	69%
Cluster Groen	45%	66%
Cluster MIT	46%	34%
Cluster Sport	57%	42%
Cluster ZW	36%	33%
Totaal	46%	41%

Indicator 2: Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE)

Bron: DUO-IP.

Tabel 3b.

Aandeel gediplomeerde studenten¹⁾ dat het getoetste examenniveau Nederlands (Instellingsexamen) heeft gehaald, 2019/'20 - 2021/'22

instellingscode	instellingsnaam	opleidingsniveau	aantal gediplomeerden ¹⁾			aantal gediplomeerden examenniveau be					
			2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*			
			aantal			%					
25PV	Scalda	1 2f	219	177	206	209	.	172	95	.	83
25PV		3f	0	0	0						
25PV		2 2f	632	609	603
25PV		3f	5	.	5
25PV		3 2f	685	623	586	.	.	581	.	.	99
25PV		3f	62	91	102
25PV		4 2f	0	0	0						
25PV		3f	1342	1232	1317	1332	.	1305	99	.	99

Bron: DUO-IP.

1) Het betreft het aantal gediplomeerden waarvan de geregistreerde examengegevens koppikbaar zijn met de 1cijfer-diplomabestanden van DUO. Dit aantal komt niet noodzakelijkerwijs overeen met het werkelijk aantal gediplomeerden, zoals elders gepubliceerd. Daarbovenop is geconstateerd dat bij enkele instellingen de koppeling tussen examengegevens en de 1cijferdiplomabestanden soms niet te maken is. Deze gegevens ontbreken dan ook in de tabel.

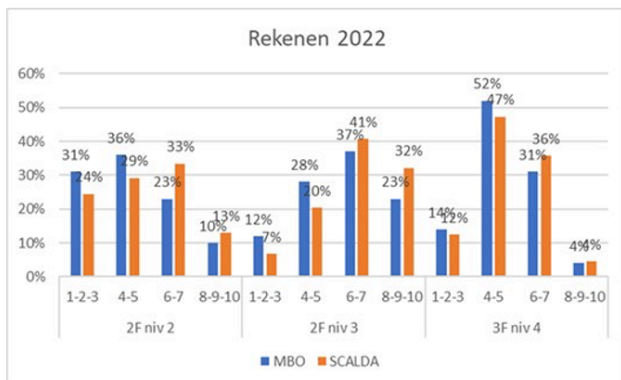
Aandeel gediplomeerde studenten¹⁾ dat het getoetste examenniveau Nederlands (Centraal Examen) heeft gehaald, 2019/'20 - 2021/'22

instellingscode	instellingsnaam	opleidingsniveau	aantal gediplomeerden ¹⁾			aantal gediplomeerden examenniveau be					
			2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*			
			aantal			%					
25PV	Scalda	1 2f	219	177	206	111	107	113	51	60	55
25PV		3f	0	0	0						
25PV		2 2f	632	609	603	570	549	531	90	90	88
25PV		3f	5	.	5
25PV		3 2f	685	623	586	659	598	556	96	96	95
25PV		3f	62	91	102	40	61	78	65	67	76
25PV		4 2f	0	0	0						
25PV		3f	1342	1232	1317	958	906	923	71	74	70

Bron: DUO-IP.

1) Het betreft het aantal gediplomeerden waarvan de geregistreerde examengegevens koppikbaar zijn met de 1cijfer-diplomabestanden van DUO. Dit aantal komt niet noodzakelijkerwijs overeen met het werkelijk aantal gediplomeerden, zoals elders gepubliceerd. Daarbovenop is geconstateerd dat bij enkele instellingen de koppeling tussen examengegevens en de 1cijferdiplomabestanden soms niet te maken is. Deze gegevens ontbreken dan ook in de tabel.

**Rekenen
Analyse**



Mbo-niveau	Rekenniveau	Resultaat cijfer 1-2-3 4 (onvoldoende)
2	2	36%
3	2	14%
4	3	30%

Indicator 1 (rekenen): Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt.
Bron: JOB-monitor

Wat vind je van de lessen rekenen?	2020	2022
Cluster DVG	39%	40%
Cluster EDU	59%	59%
Cluster Groen	48%	45%
Cluster MIT	43%	40%
Cluster Sport	38%	23%
Cluster ZW	34%	34%
Totaal	40%	37%

Indicator 2 (rekenen): Aandeel gediplomeerde studenten¹⁾ dat het getoetste examenniveau Rekenen heeft gehaald, 2019/'20 - 2021/'22

instellingscode	instellingsnaam	opleidingsniveau	aantal gediplomeerden ¹⁾			aantal gediplomeerden examenniveau be			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald					
			2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*			
			aantal									%		
			1 2er	0	0	0	0	0	5	12	16	12	29	34
			2f	41	41	47								
			3er	0	0	0								
			3f	0	0	0								
			2 2er	6	12	9								
			2f	462	566	596			182	253	257	39	45	43
			3er	0	0	0								
			3f	7										
			3 2er											
			2f	618	640	616			473	450	454	77	70	74
			3er	0	0	0								
			3f	54	80	94			34	51	55	63	64	59
			4 2er	0	0	0								
			2f	0	0	0								
			3er											
			3f	1259	1243	1341			566	563	536	45	45	40

Bron: DUO-IP.

1) Het betreft het aantal gediplomeerden waarvan de geregistreerde examengegevens koppelaarbaar zijn met de 1cijfer-diplomabestanden van DUO. Dit aantal komt niet noodzakelijkerwijs overeen met het werkelijk aantal gediplomeerden, zoals elders gepubliceerd. Daarbovenop is geconstateerd dat bij enkele instellingen de koppeling tussen examengegevens en de 1cijferdiplomabestanden soms niet te maken is. Deze gegevens ontbreken dan ook in de tabel.

Bijlage 3.2

Cios	
Methode	Zelf ontwikkeld; geen bestaande methode
Ingerooster de uren	<i>N2 (medewerker sport en recreatie)</i> Leerjaar 1: 24 uur; Leerjaar 2: 16uur <i>N3 (sport- en bewegingsleider)</i> Leerjaar 1: 32 uur in halve klassen; Leerjaar 2: 16uur <i>N4 (sport- en bewegingscoördinator)</i> Leerjaar 1: 32uur in halve klassen; Leerjaar 2: 8 uur
Afronding	Verschillende opdrachten m.b.t. tot de vier domeinen verzameld in portfolio. Afsluiting in leerjaar 2.
Dienstverlening, Veiligheid en Gastvrijheid	
Methode	<i>Zakelijke dienstverlening, Commerciële dienstverlening, Veva</i> De Maatschappij dat ben JIJ <i>Toerisme, Bakkers, Horeca</i> Learnbeat (is De Maatschappij dat ben JIJ in digitale vorm op)
Ingerooster de uren	<i>Zakelijke dienstverlening</i> 4 perioden van 1 uur in jaar 1; 2 perioden van 2 uur in jaar 2; 2 perioden van 2 uur in jaar 3 <i>Commerciële dienstverlening</i> BOL: Niveau 3 en 4- 4 perioden van 2 uur (boek); 2 perioden van 2 uur (onderzoek) BBL: 4 perioden van 1 uur <i>Veva</i> BOL: Niveau 3 en 4 - 4 perioden van 1 uur <i>Toerisme, Bakkers, Horeca</i> 4 perioden van 1 uur
Afronding	<i>Zakelijke dienstverlening</i> Portfolio <i>Commerciële dienstverlening</i> BOL: Toets per dimensie (4 stuks) en onderzoeksopdracht BBL: Toets per dimensie (4 stuks) <i>Veva</i> Portfolio van opdrachten uit het boek <i>Toerisme, Bakkers, Horeca</i> Portfolio van opdrachten uit het boek
Groen	
Methode	De maatschappij dat ben JIJ Learnbeat licentie niveau 3-4
Ingerooster de uren	1 ^e -jaars studenten BOL en BBL hebben 1 lesuur in de week Burgerschap.
Afronding	Burgerschap wordt afgesloten in het eerste jaar. Eindtoets per dimensie en alle toetsen moeten voldaan zijn.
Maritiem, ICT en Techniek	
Methode	De meest gehanteerde methode is: Uitgever: <i>Learnbeat</i> Naam: " <i>de maatschappij dat ben jij</i> " <i>Learnbeat</i> Twee uitzonderingen: Een docent werkt met een eigen gemaakte methode voor logistiek; Media vormgeving werkt met een eigen gemaakte methode.
Ingerooster de uren	Ingeroosterde uren verschilt in BOL en BBL BBL heeft dit gecombineerd met Nederlands op het rooster staan. Dit is voor de docent naar behoefte in te vullen. BOL heeft 1 uur in de week 1 jaar lang.
Afronding	Opdrachten uit het werkboek van de methode maken en per onderdeel een toets maken waarbij de student minimaal een 5,5 moet behalen. De methode waar momenteel mee gewerkt wordt is <i>Codename future</i> . (<i>Learnbeat</i>) De docent kan er ook voor kiezen om de student een opdracht aan te bieden waarmee het onderwerp gedekt wordt. Bij de opdracht zit een beoordelingsformulier zodat de student weet wanneer het verslag of opdracht aan de eisen voldoet. Voor vitaal burgerschap gelden nog enkele aanvullende eisen.
Startcollege: Entree en niveau 2 opleidingen van	
Methode	<i>De maatschappij dat ben JIJ</i> <i>Learnbeat</i> licentie niveau 1-2
Ingerooster de uren	BOL heeft 2 lessen in de week en BBL 1 lesuur in de week. BOL per periode: 16 lessen + 12 zelfstudie-uren= 28 uur (=1SBU) BBL per periode: 8 lessen + 20 zelfstudie-uren= 28 uur (=1SBU)
Afronding	Per dimensie een portfolio-opdracht; aan alle dimensies moet voldaan zijn.

Zorg, welzijn, uiterlijke verzorging	
Methode	<i>Zorgprofessional, Kind professional, Uiterlijke verzorging, Assistenten gezondheidszorg</i> Nu Burgerschap
Ingeroosterde uren	<p><i>Zorgprofessional</i> Leerjaar 1: 4 periodes, 1 uur per week, BOL lessen, BBL geen lessen Leerjaar 3: 2 periodes, 1 uur per week, BOL lessen, BBL geen lessen</p> <p><i>Kind professional</i> Leerjaar 1: 4 periodes, 1 lesuur per week, BOL lessen , BBL in studieloopbaan coaching Leerjaar 2: 4 periodes, 1 lesuur per week, BOL lessen , BBL in studieloopbaan coaching Leerjaar 3: 1 lesuur per week, 2 periodes , BOL lessen, BBL in studieloopbaan coaching</p> <p><i>Uiterlijke verzorging</i> Haarverzorging eerste leerjaar: 2 periodes; 1 lesuur per week; BOL + BBL Haarverzorging tweede leerjaar: 2 periodes; 1 lesuur per week; BOL + BBL Schoonheidsverzorging tweede leerjaar: 4 periodes; 1 lesuur per week; BOL</p> <p><i>Assistenten gezondheidszorg</i> Eerste leerjaar: BOL 4 periodes; 1 lesuur per week Tweede leerjaar BOL 4 periodes 1 lesuur per week; BBL geen lessen</p>
Afronding	<p><i>Zorgprofessional</i> Eindopdracht ZW niv 3-4</p> <p><i>Kind professional</i> Eindopdracht ZW niv 3-4</p> <p><i>Uiterlijke verzorging</i> Eindopdracht niveau 2 Eindopdracht niveau 3 en 4</p> <p><i>Assistenten gezondheidszorg</i> Eindopdracht ZW 3/4</p>

Bijlage 3.4

Excellentie activiteiten:	Deelnemers:				
	jaar	aantal wedstrijden skills	aantal Nk wedstrijden	totaal studenten*	medailles
Skills wedstrijden (kwalificaties* en NK)	2021/2022	33	19	38	7
	2020/2021	23	17	25	8
	2019/2020	27	18	29	11
	2018/2019	26	18	27	10
Keuzedeel Excellent Vakmanschap					
ZW Internationalisering China Ghana (uitwisseling)	34 studenten				
CIOS Internationalisering MOVES Summerschool	Ieder jaar 8 studenten				
CIOS Ethiopie experience/ minor Crossing Borders met Windesheim	5-8 studenten				
CIOS Internships en uitwisseling Ethiopië					
CIOS talencursus/ S&B Bournemouth (Partner school UK)	10 studenten jaarlijks				
CG Internships en uitwisseling Ethiopië					
CG Ontw. uitwisselingsprogr. Agriculture Canada – teelt niveau 3 en 4					
EDU Cambridge					
DVG Cambridge					
Cambridge niveau hoger					
MIT Cambridge Engels					
DVG Explore					
MIT Technet workcentre					
		Cambridge B2 First	Cambridge C1 Advanced	totaal	1e keer C1 Advanced studenten
	2020-2021	39	7	46	
	2021-2022	15	8	23	
	2022-2023	20	16	36	
			studenten		
			medewerkers		
DVG Bakkerij wedstrijden (Zeeuwse bolus, Jeugdvakwedstrijden ek/wk)					
DVG Toerisme wedstrijden (Expatwedstrijden, Toerismebokaal)					

* het aantal studenten dat met skills voorrondes heeft meegedaan ligt veel hoger maar is hier buiten beschouwing gelaten omdat we de aantallen die met de voorrondes hebben meegedaan niet geregistreerd hebben. Sommige opleidingen een klassikale voorronde en vragen wie er interesse heeft om deel te nemen en dan is dat wellicht maar 25% van de klas. Voor de komende jaren is een van de doelstellingen dat alle opleidingen klassikale voorrondes gaan houden en de Skills wedstrijden geïmplementeerd worden in het onderwijs.

Scalda

Bezoekadres
Vlietstraat 11a
4535 HA Terneuzen

Postadres
Postbus 102
4530 AC Terneuzen

Telefoonnummer
0115 64 16 00

KVK 41115327
BTW NL807826261B01
Rabobank 147783364
IBAN NL74RABO0147783364
BIC RABONL2U