

A photograph of three chefs in a kitchen. They are wearing dark blue chef coats and black hats with a yellow SVO logo. The chef in the foreground is smiling and cutting carrots with a knife. The chef in the background is also smiling. The chef in the middle is looking down at a tray of green herbs.

2024

KWALITEITSAGENDA

2027

SVO vakopleiding Food,

College van Bestuur, mei 2023

SVO
VAKOPLEIDING
FOOD

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	3	5. Aanpak en organisatie kwaliteitsagenda	19
Onze ambitie	3	5.1 Betrokkenheid van stakeholders	19
2. Analyse uitgangssituatie	5	Studentenraad	19
2.1 Werkgebied SVO	5	Ondernemingsraad (team Advies en Klankbord)	19
Externe samenwerkingspartners	5	Brancheorganisaties en bedrijven	19
Focus op de branche	5	5.2 Structuur en werkwijze binnen SVO	19
2.2 Ontwikkelingen in ons werkgebied	6	6. Overzicht van maatregelen	21
2.3 Uitgangssituatie SVO vakopleiding food	8	7. Meerjarenbegroting 2024-2027	22
Interne analyse: sterke kanten	9	8. Handtekeningen	23
Interne analyse: zwakkere kanten	9	Bijlagen	23
Externe analyse: kansen	9		
Externe analyse: bedreigingen	10		
2.4 Ontwikkelingen binnen SVO	10		
3. Ambitie SVO: Dé opleider voor de foodbranche	12		
Waar wil SVO met de Kwaliteitsagenda over vier jaar staan	12		
Betrekken samenwerkingspartners	14		
4. Beoogde resultaten	15		
4.1 Thema 1: Bevordering van kansgelijkheid	15		
Beoogde resultaten 2027	15		
4.2 Thema 2: Aansluiting onderwijs arbeidsmarkt	15		
Beoogde resultaten 2027	15		
4.3 Thema 3: Onderwijs voor de toekomst:			
kwaliteit, onderzoek en innovatie	16		
Beoogde resultaten 2027	16		
Hoe meten we?	17		

1. INLEIDING

Alle activiteiten die wij in de kwaliteitsagenda uitvoeren, moeten zichtbaar zijn in de klas. Dat is het uitgangspunt van onze kwaliteitsagenda. Hier toetsen we op. Het lerend effect van onze agenda is dus ook of we dit voor elkaar krijgen. Dit maakt de Kwaliteitsagenda van de studenten en van de onderwijsteams.

SVO vakopleiding food (SVO) is een landelijke vakschool in het domein Food. SVO heeft twee kenmerken:

1. SVO heeft ruim 90% BBL studenten. Dit betekent dat wij hoofdzakelijk medewerkers van bedrijven scholen. De bedrijven waar onze studenten werken zijn onze klant.
2. SVO heeft meer dan 15 locaties in heel Nederland. Dit maakt onze school tamelijk versnipperd. Onze docenten geven op meerdere locaties les. De klant bepaalt waar wij les geven.

Onze ambitie

Onze ambitie is om het opleidingscentrum voor onze foodbranche te zijn. Dit betekent dat we onze dienstverlening als opleidingspartner in de foodbranche versterken. De kwaliteitsagenda ondersteunt deze ontwikkeling en draagt daarmee bij aan de ontwikkeling van een leercultuur en een leven lang ontwikkelen in de foodbranche.

De toekomstvisie van SVO richt zich op flexibilisering van de scholing, meer maatwerk, meer modulair en aansluiten bij wat een werknemer en bedrijfsleven nodig hebben. De maatregelen in de Kwaliteitsagenda sluiten aan bij de ontwikkelingen in onze arbeidsmarkt om flexibeler en innovatiever op te leiden.

Het gaat goed met SVO. De vorige periode kwaliteitsafspraken sloten wij af met een prachtig rapport van de Onderwijsinspectie. Onze kwaliteit is op orde en de ambities zijn merkbaar in de school. Daarnaast werden wij World Class Workplace (beste werkgever). Dit keurmerk kregen wij voor onze hoge scores in het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2022.

SVO is ook kwetsbaar. We zijn afhankelijk voor onze studentenaantallen of bedrijven hun medewerkers een opleiding gunnen. Hier doen we dagelijks ons best voor door continu in dialoog te zijn met onze branche. Voor verschillende branches of bedrijven, denk aan de slagersbranche, maar ook McDonald's en Domino's Pizza fungeren we als bedrijfsschool. We zijn hun opleider. Ook voor bijvoorbeeld de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) hebben we deze rol als trainingsinstituut voor de controlefuncties in de slachterijen. SVO heeft grote toegevoegde waarde voor de foodbranche. De ervaren tekorten aan vakkrachten zijn hoog. Opleiding en training helpt bij kwaliteitsverbetering en retentie.



In onze lopende strategische koers Het is al gaande (2021-2024) toetsen we of ‘we het goed doen’ aan de hand van drie criteria: *tevreden studenten, tevreden medewerkers, tevreden bedrijven*. Dit beschouwen we als onze bedoeling. Daarnaast toetsen we op behoud van studentenaantallen en onderwijsrendement.

De werkagenda Samen werken aan talent past ons goed. Drie hoofdthema’s die goed aansluiten bij wat SVO de komende jaren prioriteert. Onze focus ligt daarbij op de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Daar ligt immers onze ambitie ‘dé opleider voor de branche te zijn’.

Daarnaast hebben we een aantal afgeleide doelstellingen waar we maatregelen op geformuleerd hebben. Deze prioritering betekent ook dat we een aantal doelstellingen minder of geen aandacht geven in de zin dat we niet beogen hier meer resultaat te halen dan we nu al doen. In de bijlage maken we dit inzichtelijk. Op de vier verplichte doelstellingen uit de werkagenda hebben we ambities geformuleerd.

2. ANALYSE UITGANGSSITUATIE

2.1 WERKGEBIED SVO

Het werkgebied van SVO is landelijk en sectoraal. Landelijk omdat we letterlijk het hele land bedienen met vestigingen in alle regio's. Dit betekent dat we in meer of mindere mate ook regionale verbinding maken daar waar dat waarde toevoegt. De sectorale focus is zeer sterk. We werken 'business tot business', oftewel nagenoeg alleen voor bedrijven en branches.

Externe samenwerkingspartners

SVO werkt samen met branches en bedrijven, landelijk en, afgeleid hiervan, regionaal. Samenwerking met scholen en overheden gaan wij slechts aan als onze branche daar om vraagt. Een voorbeeld hiervan is de ontwikkeling en start van onze voltijds opleiding (BOL). De branche droeg financieel fors bij aan de start van een voltijds opleiding. Een vereiste om dit succesvol te maken, is samenwerking met scholen voor voortgezet onderwijs en hoger onderwijs. In de vorige periode kwaliteitsafspraken hebben we dit geprioriteerd.

Binnen het onderwijs werken wij landelijk samen met Wageningen UR. SVO neemt sinds 2018 deel aan een publiek-private samenwerking met Wageningen UR in een project gericht op het combineren van dierlijke en plantaardige eiwitten. In 2023 hebben we dit gecontinueerd in de vorm van een practoraat eiwittransitie.

Ook werken we landelijk samen met de Horeca Academie¹ en met Threewise Zorgacademie in de scholing van herintreders in de regio Den Haag (wijkleerbedrijf Den Haag). SVO verzorgt de examinering, Threewise verzorgt het onderwijs.

SVO werkt beperkt samen met overheden. In een enkele regio neemt SVO deel aan de Human capital agenda of aan een regionaal initiatief. Uitgangspunt hierbij is dat onze branche hier waarde aan hecht. SVO onderhoudt wel intensievere samenwerking in het kader van scholing van entree studenten. De samenwerking is dan met een school, maar mede ondersteund door een gemeente. Dit doen wij omdat landelijke bedrijven in de foodservice en versindustrie hier om vragen.

Focus op de branche

De Foodbranche is breed. De branche bestrijkt de verwerkende industrie, maar ook de grossiers, detailhandel, (vers)speciaalzaak, catering en horeca. SVO vakopleiding food (SVO) is de opleider voor de branche in de volle breedte met opleidingen gericht op:

- De industrie, vlees-, vis-, kaas-, groente- verwerking en -verpakking
- De versdetailhandel, van slagerij, groente- en visspeciaalzaak tot supermarkt
- De foodservice, variërend van fastservice tot kok

Een aantal branches en bedrijven beschouwt SVO als hun 'bedrijfschool'. Dit zijn onze meest relevante samenwerkingspartners. Dit betekent dat wij opleidingen, cursussen en trainingen in alle gevallen samen met hen of volledig afgestemd op hun wensen, ontwikkelen.

¹ Per 1 oktober 2023 maakt de Horeca Academie deel uit van de SVO holding.

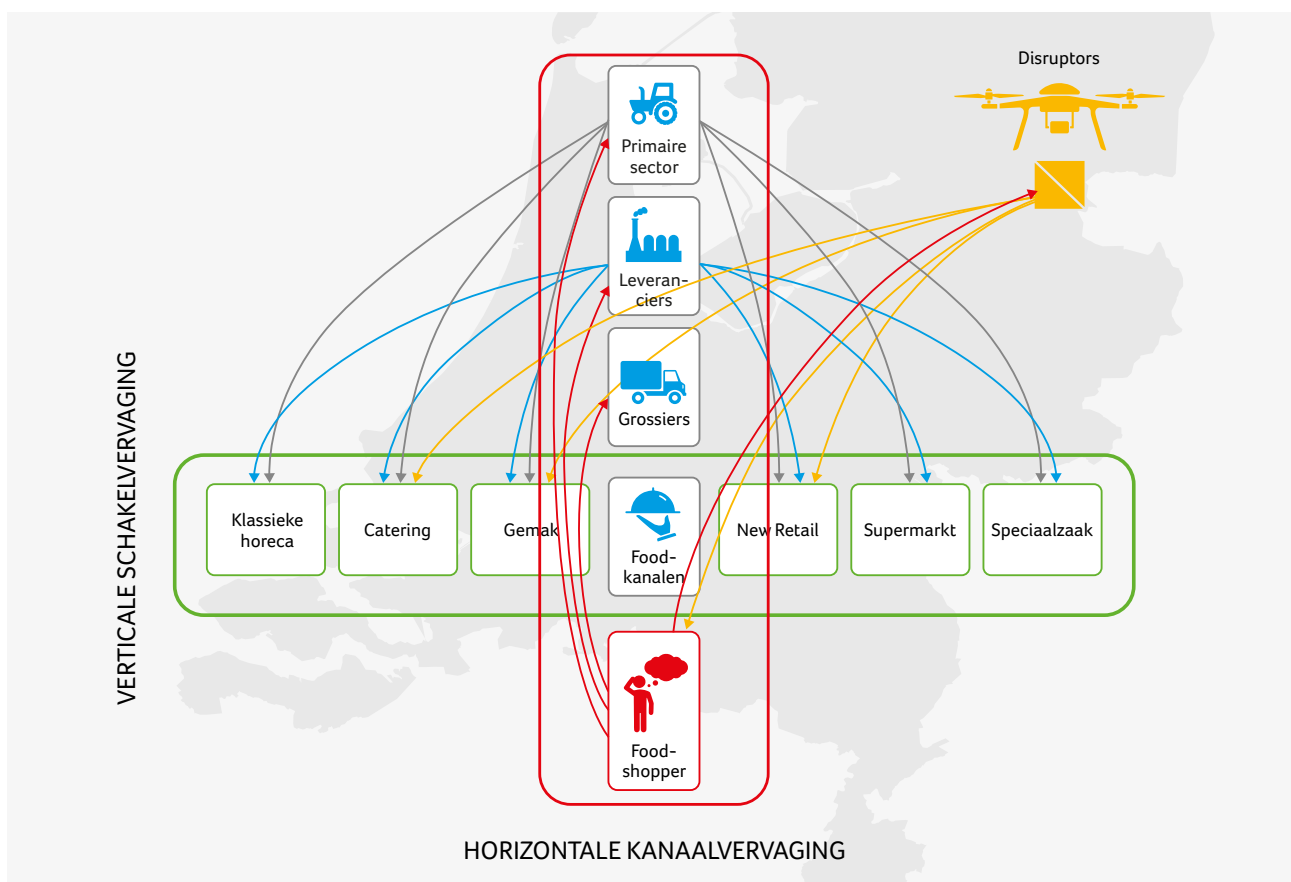
Hierbij gaat het om:

- Versretail: de KNS (slagers), VNV (vis), AVN (AGF), grossiers (Sligro, Hanos, Makro)
- Versindustrie COV (vleesindustrie), Kobus personeelsdiensten (versindustrie)
- Foodservice: McDonald's, Domino's Pizza, Kwalitaria, New York Pizza, Verhage, Albron, De Beren enzovoorts.

In de regio werken wij samen met franchisenemers van de grote formules en met bedrijven die behoren tot de bovengenoemde branches. Al deze bedrijven fungeren als leerbedrijf voor de medewerkers die bij SVO een opleiding volgen of als stagebedrijf voor studenten met een voltijds opleiding. Afspraken maken we op landelijk niveau. In deze kwaliteitsagenda gaan we dus niet in op het microniveau van individuele bedrijven in de regio maar benoemen we ambities op macro (landelijk) niveau.

2.2 ONTWIKKELINGEN IN ONS WERKGEBIED

De foodbranche wordt de grootste branche van Nederland (Bron: FSIN). Food Service Instituut Nederland (FSIN), het onderzoeksinstituut voor de branche, noemt 'gemak' als voornaamste reden voor groei. Het aantal eetmomenten en -plekken neemt toe. Dit leidt tot groei van foodservice die niet alleen wordt ingevuld door fastservice en restaurants maar ook door retailbedrijven zoals supermarkten, versspecialzaken en cateringbedrijven die de stap maken naar full service bedrijven. Daarnaast zijn bezorgdiensten zoals PicNic en Thuisbezorgd gegroeid, mede versneld door Corona. En tot slot profileren de tankstations zich als gemakswinkels. Kanaalvervaging dus tussen voorheen strikt gescheiden kanalen.



BRON: FSIN

‘Veel seinen op groen, maar grote uitdagingen’, noemt FSIN het perspectief voor de Foodbranche in de *Beleidsmonitor 2023*. De consument stuwt de fooduitgaven naar recordniveaus. Maar de grote groeiwens gaat wel gepaard met een grote vraag naar personeel en hoge impact van ontwikkelingen zoals kostenstijgingen.

De vlees- en versindustrie is afhankelijk van de landbouwketen. De eis om stikstofuitstoot te verlagen, is dan ook van invloed op hun bedrijfsvoering. De industrie heeft geen imago bij jongeren en is daardoor een onbekende omgeving. In onze opleidingen laten we jongeren kennis maken met deze internationaal opererende sector.

Voor SVO blijft de opdracht onveranderd belangrijk: draag bij aan kwaliteit van medewerkers door middel van opleidingen en trainingen. Dit draagt bij aan de kwaliteit van het bedrijf en zorgt voor retentie. Dit is cruciaal voor de toekomst van de bedrijven. De opleidingsvraag verandert. Gastvrijheid is belangrijk, vernieuwde beroepen zoals traiteur zijn in opkomst terwijl een voor SVO klassieke opleiding verkoopmedewerker is weggefallen. Meer bedrijven kiezen bij SVO voor korte trajecten omdat deze beter passen bij de medewerker. SVO blijft alleen relevant voor de foodbranche als we in staat zijn onze ambitie om flexibel en innovatief op te leiden, weten in te vullen.



Studenten bij McDonald's



Studenten bij Compaxo

2.3 UITGANGSSITUATIE SVO VAKOPLEIDING FOOD

SVO staat er beter voor dan bij de start van de vorige periode Kwaliteitsafspraken 2019-2022. Mede door de vorige periode Kwaliteitsafspraken hebben we succes geboekt op een aantal onderwerpen waardoor er minder ‘weaknesses’ zijn.

Terugblik op de Kwaliteitsagenda 2019-2022

We kijken tevreden terug op de uitvoering van de Kwaliteitsagenda 2019-2022. Deze hielp enorm om de toenmalige strategische doelen te halen. Grosso modo was veel inzet gericht op kwaliteitsverbetering binnen school en het goed neerzetten van het voltijdsonderwijs en entree.

Enkele voorbeelden:

- Inzet op kwaliteitsverbetering onderwijs en LOB met meet- en merkbare kwaliteitsverbetering tot gevolg.
- Inzet op bestrijding voortijdig schoolverlaten. De gewenste resultaten haalden we niet.
- Inzet op meer entreestudenten en een betere samenwerking met praktijkscholen.
- Inzet op instroom en doorstroom, gericht op het goed neerzetten van de BOL.
- Inzet op digitalisering van het onderwijs en innovatie
- Blijvende professionalisering van medewerkers

Onderstaande figuur bevat een interne analyse gericht op sterke en zwakkere punten van SVO en een externe analyse gericht op kansen en bedreigingen voor SVO. Dit geeft een beeld van de ontwikkelingen binnen SVO.

<p>Strengths</p> <ul style="list-style-type: none"> • Breed en uniek aanbod voor de branche in de volle breedte • Specialismen op vers, detailhandel, industrie en foodservice • Sterke verwevenheid met en hoge waardering door de beroepspraktijk (partnership) • Hoge waardering door studenten • Kunnen door heel Nederland snel opleidingen starten en stoppen, afhankelijk van de vraag van bedrijven en aanbod leerlingen • Veel docenten zijn uit de branche afkomstig • SVO is financieel gezond en kan investeren 	<p>Weakness</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versnipperd aanbod van kleine groepen door het hele land • BBL fluctueert door conjunctuur en wisselende opleidingswensen van bedrijven • Verlies ambachtelijke kennis door pensionering/ vertrek
<p>Opportunities</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmarktperspectief foodopleidingen is goed • Voedselvraagstukken lijken vraagstukken van de toekomst • Opleidingswens blijft want branche heeft mensen nodig • Markt voor leven lang ontwikkelen blijft als gevolg van langer doorwerken (AOW 67) • Foodbranche groeit en is vernieuwend 	<p>Threats</p> <ul style="list-style-type: none"> • Industrie en versdetailhandel hebben geen duidelijk imago • Afnemende instroom studenten voor het mbo • Toenemende concurrentie ROC's en AOC's (macrodoelmatigheid onder druk) • Krapte op de arbeidsmarkt kan het lastig maken de juiste docenten te vinden • Ontwikkelingen gaan snel waarbij SVO moet anticiperen om relevant te blijven

Interne analyse: sterke kanten

SVO vakopleiding food is op orde. Onze in de strategie beschreven bedoeling is dat we streven naar tevreden studenten, tevreden medewerkers en tevreden bedrijven. Dit lukt heel behoorlijk. In de studenttevredenheidsonderzoeken scoren we altijd boven de 7, de studentenraad en klassenvertegenwoordiger zijn actief, en de *Feedme*² scores zijn goed. De medewerkerstevredenheid is hoog. Medewerkers zijn betrokken, bevlogen en beschouwen SVO als goed werkgever. De scores in het MTO 2022 bezorgden SVO het keurmerk World Class Workplace. Medewerkers waarderen vooral de vrije ontwikkelingsmogelijkheden die SVO heeft. Bedrijven zijn tevreden en geven SVO een 7.5 (bron BPV enquête, 2021). Dit laatste is van belang. Ontevreden bedrijven laten hun medewerkers niet bij ons scholen.

SVO vakopleiding food heeft een gezonde financiële positie. De liquiditeits- en solvabiliteitsratio's zijn zeer hoog. Dit biedt ruimte om extra investeringen te doen in onderwijs, innovatie en in huisvesting. Ook dit laatste is van belang. We creëren professionele omgevingen voor optimaal leereffect op plekken dichtbij onze branche. Zo huizen we in Rijswijk in bij de KNS en hebben we een locatie in de Markthal Rotterdam.

SVO vakopleiding food is flexibel. Wij starten opleidingen waar de klant dat vraagt, met kleuring die past bij de klantvraag. Klanten kiezen regelmatig voor een incompanyvariant waarbij de gehele klas bestaat uit studenten van één werkgever. De docenten zijn het gewend om de student te 'volgen' en geven dus vaak les op meer dan één locatie. Veel docenten zijn afkomstig uit de praktijk of werken daar nog gedeeltelijk.

Deze organisatorische flexibiliteit is waardevol voor bedrijven en de studenten omdat er altijd een leslocatie in de buurt is.

Interne analyse: zwakkere kanten

SVO vakopleiding food is ervan afhankelijk of werkgevers hun medewerkers een opleiding gunnen en hierin investeren. Dit betekent dat het aantal studenten bij SVO wat meer fluctueert dan bij andere scholen. Ook de conjunctuur speelt hierin een rol omdat BBL hier gevoelig voor blijkt.

De flexibiliteit van SVO met opleidingen op meer dan 15 locaties heeft als keerzijde dat ons aanbod versnipperd is. Op de locaties waar wij ons hele portfolio aanbieden, leidt dit tot kwetsbaarheid als sprake is van krimp. Dit heeft het risico dat klassen worden samengevoegd om bedrijfsvoeringsredenen in plaats van onderwijskundige redenen. Het is dan ook van het grootste belang dat we de omvang op onze hoofdlocaties behouden.

Ook bij SVO gaan mensen met pensioen. Hiermee gaat belangrijke ambachtelijke kennis verloren. Om dit te borgen, startten wij samen met KNS het Expertisecentrum Slagersambacht met als doel het borgen van de kennis en het creëren van ambassadeurs voor de sector.

Externe analyse: kansen

Het arbeidsmarktperspectief voor de foodbranche is in de volle breedte zeer goed. Er is een structurele groei in de markt waar zelfs conjuncturele schommelingen minder invloed op lijken te hebben (bron: FSIN). Dit betekent dat de markt blijvend mensen nodig heeft. In de gastvrijheid zien we nu extra sluitingsdagen omdat er te weinig personeel is. Het versambacht ziet voor zichzelf een positief toekomstperspectief maar heeft zorgen over het vinden van bedrijfsopvolgers. De opleidingswens blijft dan ook groot, maar niet eenduidig.

² *Feedme* is een feedback instrument dat studenten gebruiken om te reflecteren op de sterke en minder sterke punten van SVO. De resultaten hiervan worden besproken in de klas.



De branche is vernieuwend. De kanaalvervaging is daar een voorbeeld van waarbij bedrijven nieuwe vormen van dienstverlening aanbieden aan hun klanten en nieuwe spelers de markt betreden. Ook is sprake van nieuwe thema's waarbij 'verduurzaming' het meest in het oog springt. In restaurants gaat het om vegetarische gerechten of meer gebruik van groenten en plantaardige eiwitten. Maar ook voeding en gezondheid en de wijze waarop fastcasual restaurants daar al dan niet gedwongen door lokale regelgeving, mee omgaan, verandert. Hoe dan ook zijn voedselvraagstukken, vraagstukken van de toekomst waar het onderwijs een rol heeft.

SVO vakopleiding food is al de bedrijfsschool voor de foodbranche in den breedte die sinds jaren investeert in permanente educatie. Deze markt voor leven lang ontwikkelen zet door, maar dan ook voor kortere trajecten die leiden tot (branche) certificaten, naast diplomatrajecten.

Externe analyse: bedreigingen

Het aantal studenten in het MBO neemt de komende jaren af. Deze trend raakt SVO iets minder direct omdat het vooral gaat om afnemend volume in het voltijdonderwijs. Afname van studenten lijkt echter te leiden tot toenemende concurrentie door een gelijktijdige stijging van het aantal opleidingsplaatsen. Deze paradox heeft wel invloed op SVO omdat de concurrentie om de gunst van studenten toeneemt.

De ontwikkelingen in de foodbranche gaan heel snel. Dit geeft dynamiek en biedt kansen voor ons als school. Tegelijkertijd moeten we steeds anticiperen op veranderende vraag van onze klanten. De opleidingsvraag is bij SVO in vrij korte tijd verschoven van 'verkoop' naar 'gastvrijheid', de vraag naar maatwerk neemt toe en we krijgen nu de vraag naar kortdurende trajecten. SVO moet hierop anticiperen om relevant te blijven voor de branche. Daarnaast gaan nieuwe thema's als verduurzaming, eiwittransitie en digitalisering (e-commerce) een grotere rol spelen. Het achterhalen van de leervraag bij de branche is niet makkelijk omdat deze voor bedrijven zelf niet altijd duidelijk is.

Daarnaast moet SVO een bredere leervraag beantwoorden dan een eenmalige ontwikkelingsvraag van een enkele partner. Het vinden van deze balans is voor ons een uitdaging.

Ten slotte blijven we geconfronteerd met krapte op de arbeidsmarkt terwijl we goede docenten en trainers nodig hebben. Onze brancheverbinding en onze goede reputatie als werkgever helpen zodanig dat we op dit moment geen hinder ondervinden bij het zoeken van personeel. Blijvend investeren in carrièreperspectief is wel van groot belang.

2.4 ONTWIKKELINGEN BINNEN SVO

SVO is een landelijke opleider met een portfolio van opleidingen, verspreid over opleidingslocaties in het land. De opleidingslocaties in Zwolle, Heerhugowaard, Houten, Rijswijk en Eindhoven beschouwen wij als onze hoofdlocaties. Hier bieden wij ons portfolio in de volle breedte aan. De overige locaties zijn veelal gericht op een specifiek aanbod voor de branche of een bedrijf.



Locaties SVO

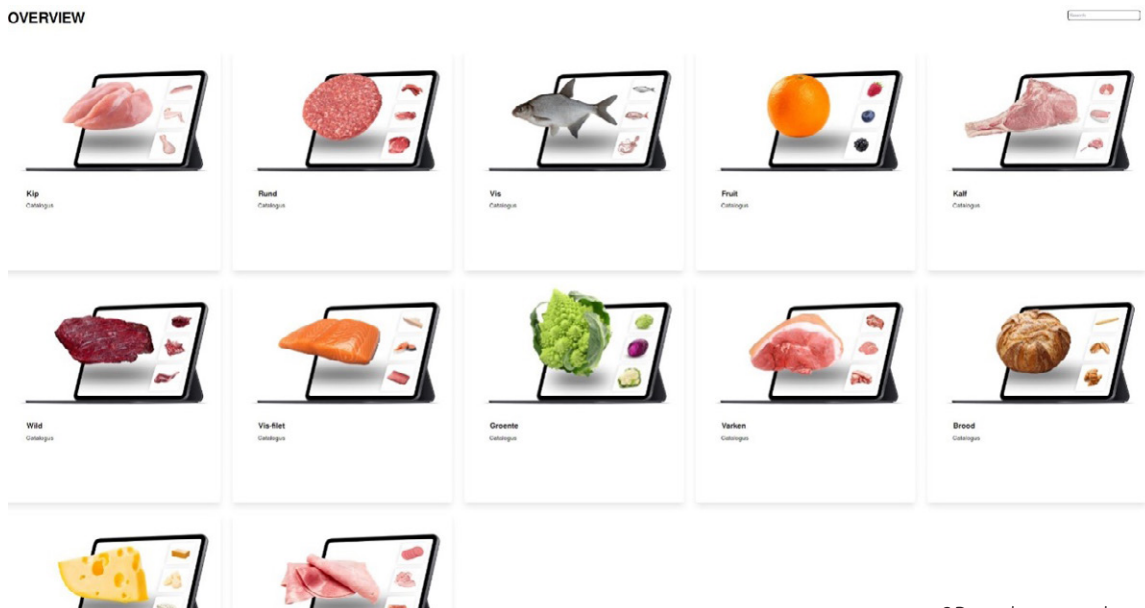


Woordwolk 'alumni over SVO'

In ons strategisch meerjarenplan staat beschreven dat we streven naar tevreden studenten, tevreden bedrijven en tevreden medewerkers. Dit is onze bedoeling. We leggen de lat hier hoog en slagen hier heel behoorlijk in. Ontwikkelingen binnen SVO die relevant zijn, zijn:

- Flexibilisering van ons onderwijs. We moeten alle opleidingsvragen, kort en lang, van onze branche kunnen beantwoorden. De branche vereist een school die meebeweegt met belangrijke thema's. SVO werkt aan de flexibilisering van het aanbod
- Zorg en ondersteuning voor studenten. Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) heeft een zorgvraag van studenten bloot gelegd die we daarvoor onvoldoende zagen.
- SVO gelooft dat 3D en virtual reality het toekomstperspectief zijn voor ons onderwijs en training. Om deze reden hebben we al ons onderwijs gedigitaliseerd, onze producten catalogus gedeeltelijk in 3D ontsloten en hebben we stappen gezet met virtual reality in de lessen.
- De eiwittransitie is voor SVO en de foodbranche een toekomstperspectief. Hier werken we dan ook al jaren aan, onder meer met Wageningen UR.

OVERVIEW



3D productencatalogus

3. AMBITIE SVO: DÉ OPLEIDER VOOR DE FOODBRANCHE

De ambitie van SVO voor de komende jaren sluit goed aan op de werkagenda. De toekomstvisie van SVO richt zich op flexibilisering van de scholing, meer maatwerk, meer modulair en aansluiten bij wat een werknemer en bedrijfsleven nodig hebben. Dit betekent dat onze maatregelen in de Kwaliteitsagenda aansluiten bij de ontwikkelingen in onze arbeidsmarkt om flexibeler en innovatiever op te leiden.

Dit betekent bijvoorbeeld:

1. Leercultuur in de branche bevorderen: We willen bijdragen aan het creëren van een leercultuur in de foodbranche door middel van het aanbieden van flexibele en innovatieve opleidingen en trainingen die aansluiten bij de behoeften van de werknemers en het bedrijfsleven;
2. Ontwikkeling van docenten/trainers/coaches in de nabijheid van de branche: We zullen onze docenten/trainers/coaches verder ontwikkelen en trainen om te kunnen inspelen op de ontwikkelingen in de branche en om hun kennis en vaardigheden up-to-date te houden.
3. Waarderen wat er is: We willen afstappen van het idee dat een mbo-diploma het hoofddoel van opleiden is. We willen deelnemers waarderen die een traject bij ons verlaten met een mbo-/praktijkverklaring of (branche) certificaat net zo veel als onze 'mbo-diplomastudenten'
4. Herijkte personele inzet/formatie: We willen de traditionele onderwijscyclus van 'september tot en met juli' van 'zomervakantie naar zomervakantie' doorbreken. We willen meer flexibiliteit in het aanbieden van opleidingen en trainingen, zodat deze beter aansluiten bij de behoeften van werknemers en bedrijven.' Dit betekent een herijkte hr-visie op de inzet en kwaliteiten van onze medewerkers, ZZP'ers, trainers etc.
5. Uitbreiding van ons opleidingsaanbod: We willen ons opleidingsaanbod uitbreiden, naast ons opleidingskern (food/productkennis), met aanbod dat ons als volwaardig opleidingspartner in de foodbranche interessant maakt, zoals soft skills, e-commerce, coaching on the job, leidinggeven, enzovoort.
6. We willen bepalend en waardegedreven zijn voor de gehele branche. In belangrijke (food) thema's als 'blurring', duurzaamheid, vegan, eiwittransitie of duurzame personele ontwikkeling zijn wij bepalend. In de branche heeft niet iedere partner momenteel kennis rond deze thema's, waardoor wij vanuit onze eigen vak-kennis hier opleidingsaanbod op gaan ontwikkelen.

Door deze maatregelen te nemen, kunnen we onze ambitie realiseren om ons te blijven ontwikkelen als toonaangevende opleidingspartner voor de Foodbranche.

Waar wil SVO met de Kwaliteitsagenda over vier jaar staan

SVO streeft met de kwaliteitsagenda naar een volledig klantpartnerschap in 2027. Dit betekent dat wij met een gemodulariseerd aanbod 'alle opleidingsvragen' van onze klanten kunnen beantwoorden. Dit gebeurt met innovatief onderwijs dat zich continu aanpast aan veranderingen in de foodbranche. We blijven hierbij onze bedoeling (tevreden studenten, bedrijven en medewerkers) als uitgangspunt gebruiken.

Deze ambitie past naadloos binnen thema 2 **‘De versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt’**. Ook binnen de andere twee thema’s hebben wij afgeleide doelstellingen geformuleerd, maar allemaal dragen deze bij aan de hoofdambitie.

SVO streeft naar **‘bevordering van kansengelijkheid’ (thema 1)**. We willen optimale zorg en ondersteuning aan studenten bieden en zetten in op hoge rendementen en het bestrijden van voortijdig schoolverlaten. We scholen medewerkers van bedrijven. Ons succes hier draagt bij aan het succes op de werkvloer. Kijkend bijvoorbeeld naar verzuim of problemen bij studentenwelzijn dan liggen de oplossingen in het samenspel tussen bedrijf en school.

Stagediscriminatie is een onderwerp dat door de Werkagenda bij SVO op de agenda is gekomen. SVO heeft weinig voltijdstudenten, maar we hebben het thema verbreed naar ‘discriminatie op de werkvloer’. De studentenraad van SVO herkent niet dat bij hen sprake is van vormen van discriminatie. Ook de vertrouwenspersonen en zorgcoördinatoren herkennen het niet. Desalniettemin hebben we de procesafpraak gemaakt dat we dit periodiek aan de klassenvertegenwoordigers voorleggen en waar nodig hierop acteren. Ook gebruiken we de signaalfunctie van onze opleidingsadviseurs. Het vraagstuk pakt SVO breed op. Bij onze klanten in de Foodservice zoals McDonald’s werken teams van medewerkers met veel verschillende culturen. Hier spelen vragen rond samenwerking in multiculturele teams. McDonald’s doet een beroep op SVO om hier samen met SVO in het curriculum meer aandacht aan te besteden.

SVO heeft de afgelopen periode Kwaliteitsafspraken te weinig resultaat geboekt bij het bestrijden van voortijdig schoolverlaten. De zorgstructuur die we met inzet van NPO-middelen hebben opgebouwd, lijkt wel effect te hebben op het bestrijden van voortijdig schoolverlaten. De investering die we hebben gedaan leidde tot sneller zicht op knelpunten bij studenten in de opleiding of bij het leerbedrijf. De vsv percentages maken onderdeel uit van de teamplannen en worden elk kwartaal doorgenomen. De focus bij de bestrijding van het voortijdig schoolverlaten ligt op de werkvloer omdat we uit de vorige kwaliteitsagenda hebben geleerd dat de kiem van uitval daar ligt en veel minder in ons

onderwijs. Dit betekent concreet dat SVO de bezoeken aan de leerbedrijven uitbreidt van verplicht twee naar drie. We hanteren als meetinstrument hierbij de tevredenheid van studenten en bedrijven.

SVO investeert beperkt in de bestrijding van laaggeletterdheid. We zijn niet betrokken in regionale arrangementen rond laaggeletterdheid en beogen niet deze doelgroep te bereiken. We bedienen studenten die reeds actief zijn op de arbeidsmarkt. Laaggeletterdheid erkennen we vooral als een gegeven. Voor onze entree studenten en niveau 2 studenten laten we de leermiddelen na kijken op taal-complexiteit en passen dit zoveel mogelijk aan. In de generieke vakken wordt taal-ontwikkelen beroepsonderwijs ontworpen waar taalzwakkere studenten, via de beroepscontext, worden geactiveerd in hun taalontwikkeling.

Doordat we ons richten op werkenden in de foodbranche hebben we wel de doelgroep anderstaligen in de opleidingen. Hierbij gaat het om medewerkers van buitenlandse afkomst die in de versindustrie werken. Deze medewerkers zijn niet laaggeletterd maar hebben doorgaans een taalachterstand. Voor hen hebben we stevige programma’s op bijscholing Nederlandse taal met als doel dat zij de beoogde examineringsniveaus Nederlands halen. Dit ‘staat goed’. Het is niet nodig er aanvullend in te investeren.

SVO zet ook in op thema 2 **‘Onderwijs voor de toekomst’**. Onderzoek en innovatie zijn onontbeerlijk om relevant te blijven voor onze branche. SVO heeft een innovatief onderwijsaanbod waarbij alle studenten en docenten gebruik maken van VR en 3D in en buiten de lessen en digitale onderwijsprogramma’s samen met de branche worden ontwikkeld. SVO is daarnaast een onderzoeks- en innovatiepartner van de branche met een succesvol practoraat op het thema eiwittransitie. Ten slotte is en blijft SVO een zo aantrekkelijk mogelijke werkgever met een goed carrièreperspectief voor alle medewerkers.



In bijlage 1 gaan we in op alle doelstellingen van de Kwaliteitsafspraken. Hier vindt u een uitgebreidere analyse, inclusief indicatoren en maatregelen. Met deze maatregelen streven we naar het behalen van de beoogde resultaten op onze ambitie binnen de twaalf doelstellingen van de werkagenda.

Betrekken samenwerkingspartners

We hebben samenwerkingspartners betrokken bij de totstandkoming van deze Kwaliteitsagenda. Hierbij hebben we gekozen voor onze belangrijkste sectorale partners KNS, Kobus Personeelsdiensten en McDonald's omdat samenwerking met hen het meest van belang is om onze resultaten te halen. Met hen hebben we samenwerkingsovereenkomsten gesloten met daarin opgesomd waar we samen aan werken. Bij de KNS richt zich dit op (digitale) innovatie en het practoraat, bij Kobus personeelsdiensten op het gebruik van virtual reality en het aanbieden van korte trajecten. Bij McDonald's gaat het om stagebegeleiding en het bestrijden van voortijdig schoolverlaten.

Naast deze drie grote partijen hebben wij vanzelfsprekende samenwerkingen met andere partijen waar we nu geen overeenkomsten mee gesloten hebben. Een voorbeeld is de slagerijformule Gelderblom. Negen van de winkels worden gerund door oud studenten van SVO. De stages en bedrijfsbezoeken van docenten en de gastlessen van de oud studenten zorgen voor een goede verbinding tussen school en praktijk.

Zoals beschreven in 2.1 werken we niet samen met andere scholen en overheden, tenzij onze branche hier specifiek om vraagt of omdat het waarde toevoegt aan de branche. In de Kwaliteitsagenda gaan we hier niet op in.

4. BEOOGDE RESULTATEN

De beoogde resultaten hebben we geordend aan de hand van de drie thema's in de Kwaliteitsagenda. In de bijlage hebben we de ambities en de meting over de 12 thema's in de werkagenda nader omschreven. De meetbare ambitie en indicatoren hebben we aangescherpt.

4.1 THEMA 1: BEVORDERING VAN KANSENGELIJKHEID

SVO biedt optimale zorg en ondersteuning aan studenten

SVO is door de grote populatie werkenden sterk gericht op het zo snel en zo goed mogelijk opleiden van medewerkers van bedrijven. Onze opleidingen zijn versneld en gericht op de praktijk. De zorgvraag van studenten werd binnen school niet zo zichtbaar. Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) heeft een zorgvraag bloot gelegd die we eerder onvoldoende in beeld hadden. De investeringen die we hebben gedaan, continueren we in de nieuwe kwaliteitsagenda.

Beoogde resultaten 2027

- Studenten hebben de beschikking over een studentenpas
- SVO heeft drie partners in het buitenland waarmee uitwisselingen worden georganiseerd
- Studentenwelzijn is verbeterd, uitgedrukt in een percentage studenten dat leerproblemen ervaart. We streven naar een percentage lager dan 30%
- De schoolveiligheid blijft op een hoog niveau, uitgedrukt in een tevredenheidsscore die vergelijkbaar is met 2022
- De ervaren veiligheid in het leerbedrijf stijgt naar een 4.4 (STO score)
- Het percentage voortijdig schoolverlaten is op alle niveaus gedaald ten opzichte van peiljaar 2022. De nadruk ligt op niveau 2 met een daling naar minder dan 8.5%
- De diplomarendementen blijven tenminste op het niveau van 2022
- De doorstroom vanuit de entree naar niveau 2 is zichtbaar gestegen

4.2 THEMA 2: AANSLUITING ONDERWIJS ARBEIDSMARKT

SVO biedt een flexibel onderwijsportfolio dat optimaal aansluit op de vraag van onze branche.

SVO wil alle opleidingsvragen, kort en lang, van onze branche kunnen beantwoorden. Op deze manier blijven we zo relevant mogelijk. De branche vereist een school die meebeweegt met voor hen belangrijke thema's. Bij SVO betekent dit dat we ons aanbod om- en bijscholing versterken voor de maatschappelijke opgaven in onze branche.

Beoogde resultaten 2027

- Onze werkwijze LOB is verbeterd en draagt zichtbaar bij aan kortere studieduur en opstroom naar vervolgniveaus binnen SVO.
- LOB is verbreed en draagt bij aan wendbaarheid binnen de foodbranche. Studenten ervaren dit, uitgedrukt in een tevredenheidsmeting (VERPLICHTE AMBITIE 1).
- Studenten worden beter voorbereid op sollicitaties door middel van trainingen en food-safari's.
- De extracurriculaire masterclasses voor studenten en praktijkbegeleiders zijn geïntroduceerd en zijn succesvol.
- Stagediscriminatie is een terugkerend onderwerp in de regionale en landelijke studentenraden. Dit betekent dat we bij onze studenttevredenheidsmetingen (zie onder 3) jaarlijks tenminste eenmaal onderzoeken of en zo ja waar stagediscriminatie wordt ervaren. In het geval hier sprake van is, acteren we hier op richting het betreffende bedrijf of bespreken we dit met de landelijke branche- of holdingorganisatie.

- Voltijdsstudenten krijgen een passende vergoeding.
- De begeleiding door SVO en in het leerbedrijf zijn verbeterd ten opzichte van 2024 (VERPLICHTE AMBITIE 2)
- Het aanbod aan flexibel, modulair opgebouwde publieke en private trajecten is fors toegenomen ten opzichte van 2024 en flexibel gepland
- Het MBO en LLO lopen meer in elkaar over waardoor sprake is van vrijstellingen en aanvullende certificaten voor MBO-studenten

4.3 THEMA 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE

SVO heeft een innovatief onderwijsaanbod waarbij alle studenten en docenten gebruik maken van VR en 3D in en buiten de lessen. Ons onderwijs vindt hoofdzakelijk in de praktijk plaats waarbij studenten te allen tijde parate vakkennis opdoen, vakkennis toepassen, een innovatief project doen en werken aan hun professionele skills. Dit alles draagt bij aan hun opleiding tot nieuwsgierige foodprofessional (onderwijskundige koers SVO).

SVO is en blijft een zo aantrekkelijk mogelijke werkgever. SVO zorgt voor een goed perspectief voor docenten en medewerkers. We behouden onze status als world class workplace en investeren in ontwikkelmogelijkheden en de doorstroom binnen functies.

SVO is een onderzoeks- en innovatiepartner met een succesvol practoraat op het thema eiwittransitie. SVO werkt samen met Wageningen UR en de branche aan onderzoek op het gebied van dierlijke en plantaardige eiwitten. Dit ontwikkelt zich tot een practoraat eiwittransitie, inclusief kenniskring.

Beoogde resultaten 2027

- Generieke vakken worden zo veel mogelijk gekoppeld aan praktijklessen. Dit resulteert in een hogere tevredenheid van studenten over de lessen
- Studenten die dat willen, kunnen een generiek vak op een hoger niveau examineren
- Ons burgerschapsonderwijs sluit beter aan op het werkveld en de leefwereld van onze studenten
- SVO behoudt het predicaat World Class Workplace
- De medewerkers van SVO waarderen hun ontwikkelingsmogelijkheden met een '8'
- De verhouding tussen LB-LC en LD is gestegen naar een verhouding 45-45-10 (VERPLICHTE AMBITIE 3)
- Docenten zijn geprofessionaliseerd in het evidence based werken. Dit wordt binnen SVO merkbaar meer toegepast
- Docenten van SVO zijn geprofessionaliseerd om naast de rol van docent ook de rol van trainer te kunnen vervullen als zij deze ambitie hebben
- SVO heeft het onderwijs volledig gedigitaliseerd. Studenten zijn tevreden over de digitale leeromgeving en beoordelen deze met een 3.8 (STO).
- Alle studenten werken in hun onderwijs tenminste één maal in een VR omgeving en beschouwen dit als van toegevoegde waarde voor hun leerproces
- Alle opleidingen en trainingen hebben een digitale component in VR of 3D
- SVO heeft een goed lopend practoraat eiwittransitie (VERPLICHTE AMBITIE 4) (doelen, resultaten en activiteiten zijn beschreven in het practoraatsplan)

Hoe meten we?

SVO maakt bij het bepalen van de 0-situatie hoofdzakelijk gebruik van informatie uit de JOB (2022), het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) (2022) en de laatst afgenomen bedrijvenenquête (2023). Bij de meting van het beoogde resultaat blijven we het MTO en de bedrijvenenquête gebruiken.

De JOB gebruiken we niet meer. Studenttevredenheid is bij SVO een van de vijf pijlers in kwaliteitsstandaard, maar de JOB levert ons hiervoor onvoldoende informatie zo concludeerden bestuur en studentenraad in 2022.

SVO wil studenttevredenheidsmetingen doen op basis waarvan het gesprek doelgerichter gevoerd kan worden over specifieke onderwerpen, op het moment dat ze relevant zijn. Wij vragen bijvoorbeeld een student liever wat de ervaring met het intakegesprek was kort nadat dit heeft plaatsgevonden.

Als alternatief voor de JOB gebruikt SVO nu een eigen studenttevredenheidsonderzoek (STO) waarbij via pop-up vragen in de digitale leeromgeving van de student periodiek relevante vragen worden getoond.

Op verzoek van de studentenraad zijn dit korte, actuele vragen die zowel voorzien in kwantitatieve als kwalitatieve data. Dit leidt tot een constante cyclus van informatie ophalen en bespreken in de studentenraad, waarbij de studenten zowel zorgen voor input voor de vragen en voor het bespreken van de uitkomsten in de regio.

Deze vorm van tevredenheidsmetingen gebruiken we ook voor de indicatoren in deze kwaliteitsagenda waarbij we de identieke vragen stellen die in de JOB 2022 gebruikt worden om hiermee een betrouwbaar beeld te geven.



5. AANPAK EN ORGANISATIE

KWALITEITSAGENDA

5.1 BETROKKENHEID VAN STAKEHOLDERS

Studentenraad

De studentenraad heeft op 30 maart 2023 gesproken over de uitgangspunten en prioriteiten van de nieuwe kwaliteitsagenda. Op 15 juni 2023 heeft de studentenraad ingestemd met de Kwaliteitsagenda. Voor de studentenraad is belangrijk dat de opleidingen goed op het werk aansluiten, er meer mogelijkheden zijn om passende keuzedelen te volgen en de generieke vakken verbeterd worden.

SVO heeft meer dan 90% werkende volwassenen. SVO kent geen ouderparticipatie.

Bestuur en studentenraad bespreken de voortgang jaarlijks. We benutten de regionale studentenraden (raden van klassenvertegenwoordigers) om tevredenheidsmetingen te doen op onderdelen van de Kwaliteitsagenda. Dit is een methode die we al langer hanteren. Doel hiervan is om bij te houden of de maatregelen zichtbaar zijn in de klas (zie ook *Hoe meten we?* op pagina 17).

Ondernemingsraad (team Advies en Klankbord)

Team Advies en Klankbord heeft de kwaliteitsagenda op 5 juni in concept besproken en op 26 juni vastgesteld. Team Advies en Klankbord hecht er waarde aan dat de maatregelen in de Kwaliteitsagenda merkbaar zijn in de klas. Team Advies en Klankbord heeft specifiek gekeken naar de beoogde resultaten en maatregelen rond carrièreperspectief. Bestuur en Team Advies en Klankbord bespreken de voortgang van de Kwaliteitsagenda jaarlijks.

Brancheorganisaties en bedrijven

SVO heeft, in de context van de kwaliteitsagenda samenwerkingsovereenkomsten gesloten met de KNS, McDonald's en Kobus personeelsdiensten. De samenwerkingsovereenkomsten betreffen veelal een thema waar SVO en de partner doelgericht aan willen werken. Jaarlijks evalueren we dit. De samenwerkingsovereenkomsten zijn als bijlage bijgevoegd.

5.2 STRUCTUUR EN WERKWIJZE BINNEN SVO

SVO hanteerde in de periode Kwaliteitsafspraken 2019-2022 een projectmatige werkwijze bij de uitvoering. Er waren vijf ontwikkelteams onder leiding van een onderwijsmanager. We hebben de werkwijze in december 2022 geëvalueerd. We continueren de werkwijze niet. Bij de uitvoering van de Kwaliteitsagenda 2024-2027 maakt SVO gebruik van de bestaande organisatiestructuur en werkwijze. Dit draagt het meest bij aan blijvend meetbare en merkbare effecten voor studenten, medewerkers en bedrijven.

Dit betekent dat de uitwerking van de doelstellingen in de onderwijsteams plaatsvindt. We zien de doelen en maatregelen terug in de teamplannen. De doelstellingen die een sectorale aanpak vereisen, zien we terug in de sectorplannen van onze drie sectoren industrie, versambacht en out of home. De uitvoering van deze plannen staat onder leiding van de onderwijsmanagers. Het proctoraat staat onder leiding van proctor ir. Miriam Quataert en heeft een eigen werkwijze en plan van aanpak.

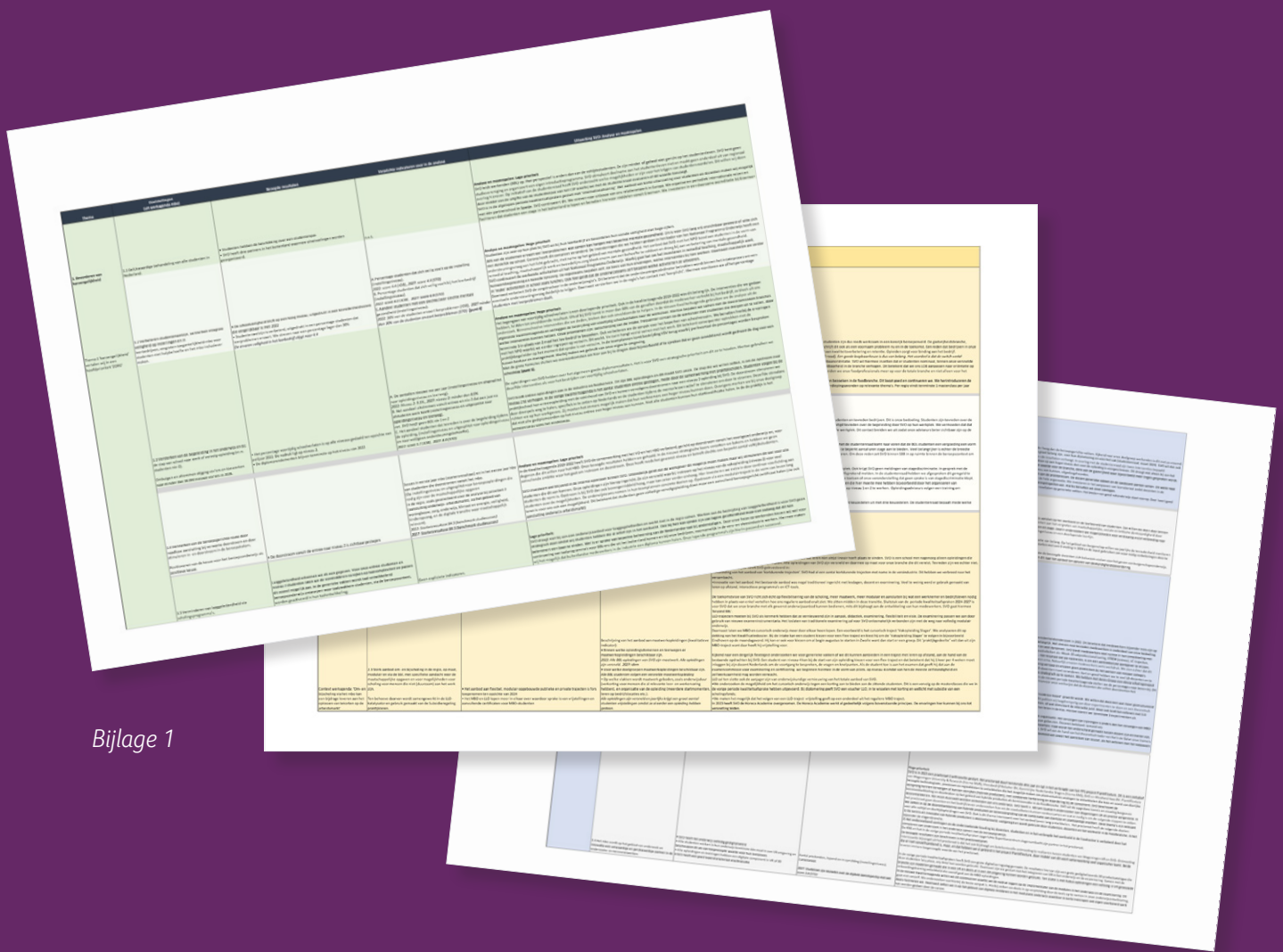
De leden van het MT van SVO zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering en bespreken de voortgang twee maal per jaar met elkaar. De voorzitter van het College van Bestuur en schrijver van de Kwaliteitsagenda is eindverantwoordelijk. Dit betekent dat hij mensen en aanvullende middelen ter beschikking stelt en met de managers per kwartaal voortgangsgesprekken voert.



6. OVERZICHT VAN MAATREGELEN

In bijlage 1 staat een uitgebreide analyse per doelstelling, onderbouwd met bronnen. SVO gebruikt hierbij veelal JOB en MTO resultaten uit peiljaar 2022. De analyse onderbouwt in een aantal gevallen waarom SVO geen of geen aanvullende ambitie heeft op de in Samen werken aan Talent beschreven doelen.

In het overzicht hebben we voorts de maatregelen beschreven waarmee we de beoogde resultaten willen halen. We realiseren ons dat sprake is van een vierjarige periode. De kans is heel reëel dat de beoogde maatregelen nog onvolledig zijn en gedurende de projectperiode worden aangevuld.



Bijlage 1



Indicatieve meerjarenbegroting			2024	2025	2026	2027	Verhouding
Thema 1: Funderingsplan Kennisinstelling							
Doelstellingen (zie aandeelgraaf rechts)							
2.1.1 Doelstelling 1: Kennisinstelling, kennisinstelling, kennisinstelling			100.000	100.000	100.000	100.000	100%
2.1.2 Doelstelling 2: Kennisinstelling, kennisinstelling, kennisinstelling			1.900.000	1.900.000	1.900.000	1.900.000	100%
Totaal			2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	100%
Thema 2: Versterking van de aanpak bij Onderwijsinstellingen							
Doelstellingen (zie aandeelgraaf rechts)							
2.2.1 Doelstelling 1: Kennisinstelling, kennisinstelling, kennisinstelling			300.000	300.000	300.000	300.000	100%
2.2.2 Doelstelling 2: Kennisinstelling, kennisinstelling, kennisinstelling			4.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000	100%
Totaal			4.300.000	4.300.000	4.300.000	4.300.000	100%
Thema 3: Onderzoek en innovatie							
Doelstellingen (zie aandeelgraaf rechts)							
3.1 Doelstelling 1: Kennisinstelling, kennisinstelling, kennisinstelling			300.000	300.000	300.000	300.000	100%
3.2 Doelstelling 2: Kennisinstelling, kennisinstelling, kennisinstelling			400.000	400.000	400.000	400.000	100%
3.3 Doelstelling 3: Kennisinstelling, kennisinstelling, kennisinstelling			1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	100%
Totaal			1.700.000	1.700.000	1.700.000	1.700.000	100%

7. MEERJARENBEGROTING 2024-2027

In de meerjarenbegroting 2024-2027 is de verwachte bijdrage over een periode van vier jaar gelijk verdeeld over de jaren. In de verdeling van de middelen gebruiken we de ordening uit de werkagenda. De nadruk in de besteding van de middelen ligt bij onze hoofddoelstelling ‘leven lang ontwikkelen’, uitgewerkt in doelstelling 2.3.

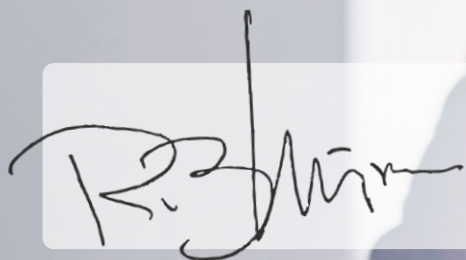
De middelen voor carrièreperspectief zijn één op één overgenomen uit de meerjarenbegroting zoals die door het Ministerie van OCW voor SVO is geprognosticeerd.

De middelen voor niveau 2 zijn verdeeld over meerdere thema’s (met uitzondering van 3.3 en 3.4). De middelen voor niveau 2 worden vanaf 2025 onderdeel van de lump sum. SVO heeft ze in de eigen meerjarenbegroting wel meegenomen als onderdeel van de Kwaliteitsagenda.

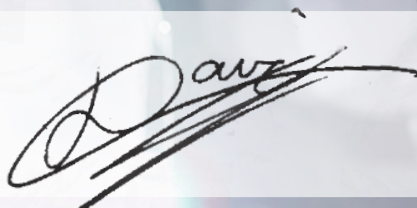
De middelen voor het practoraat zijn opgenomen in de meerjarenbegroting onder thema 3.4 *Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.*

De meerjarenbegroting is als bijlage 2 bijgevoegd.

8. HANDTEKENINGEN



College van Bestuur
Roeland Buijsse



Studentenraad
David Wittebol



Team Advies en Klankbord
Ashley Kettenis

BIJLAGEN

Bijlage 1:

Uitwerking doelen en maatregelen Kwaliteitsagenda

Bijlage 2:

Meerjarenbegroting 2024-2027

Bijlage 3:

Samenwerkingsovereenkomsten

www.svo.nl

