

Kwaliteitsagenda 2024-2027

Kwaliteitsvol werken
is het onderwijs versterken!

Een integraal perspectief op hoe
het VISTA college invulling geeft
aan de doelstellingen uit de
werkagenda mbo.

Vastgesteld door:

- College van Bestuur (29-01-2024 – herziene versie),
- Ondernemingsraad (14-09-2023)
- Centrale studentenraad (20-06-2023).

Afdeling Strategie & Onderwijsbeleid
VISTA college © 2024

VISTA



INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	3
Vooraf	5
Leeswijzer	6
1. Naar een kwaliteitsagenda	7
1.1. Inleiding	7
1.2. Terug in de tijd	7
1.3. Aansluiting op huidige agenda	7
2. Het vertrekpunt	8
2.1. Inleiding	8
2.2. Uitgangssituatie werkgebied	8
2.3. Ontwikkelingen werkgebied	19
2.4. Uitgangssituatie VISTA college	13
2.5. Ontwikkelingen VISTA College	14
2.6. Resumé: SWOT-analyse	19
3. Draagvlak en samenwerking	20
3.1. Stakeholders	20
3.2. Externe partners	20
3.3. Interne partners	21
3.4. Intensiveren samenwerking	22
3.5. Over de samenwerking	24
4. Borging	25
4.1. Rol van stakeholders bij de uitvoering en evaluatie: interne borging	25
4.2. Leren in de regio via de werkagenda mbo	26
4.3. Werken aan toekomstbestendige kwaliteit	27
5. Ambities	28
Doelstelling 1.1: Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	29
Doelstelling 1.2: Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid, vergroten toegankelijkheid mbo, een inclusiever mbo	34
Doelstelling 1.3: Versterken van de begeleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging VSV'ers	38

Doelstelling 1.4: Versterken van de beroepsgerichte route	42
Doelstelling 1.5: Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	44
Prioriteit 2 – algemeen	49
Doelstelling 2.1: Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep, transparante Bij- en omscholingsopties	52
Doelstelling 2.2: Studenten krijgen een goede stageplek/leerbaan, een passende vergoeding. Stagediscriminatie wordt uitgebannen	56
Doelstelling 2.3: Bijdrage aan het bij- en omscholen van werk(zoek)enden	58
Doelstelling 3.1: Betere beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten, versterking van kwaliteit docenten Nederlands en rekenen	62
Doelstelling 3.2: De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	65
Doelstelling 3.3: Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk	67
Doelstelling 3.4: Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	70
6. Begroting	74
Bijlagen	76
Bijlage 1: Bijeenkomsten over kwaliteitsagenda	77
Bijlage 2: Overzicht kansrijke beroepen	78
Bijlage 3: Aanbod aan maatwerkopleidingen	79
Bijlage 4: Lijst met indicatoren	81

SAMENVATTING

De kwaliteitsagenda 2024-2027 presenteert de ambities en maatregelen van het VISTA college. Wij zijn dan ook trots op voorliggend document, waarbij we inspelen op de volgende drie prioriteiten: (1) het bevorderen van kansengelijkheid, (2) het bijdragen aan een soepele aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en (3) het verder bouwen aan toekomstbestendig mbo.

Zowel de aandachtspunten als successen die voortvloeien uit de kwaliteitsagenda 2019-2022 zijn bij de uitwerking van de nieuwe ambities meegenomen. Bij het formuleren van de ambities en maatregelen is verder rekening gehouden met de in -en externe ontwikkelingen. Tevens is ingespeeld op de input van en samenwerking met stakeholders.

Ontwikkelingen werkgebied (extern)

Bij VISTA college bieden wij opleidingen aan in heel Zuid-Limburg. De locaties van het VISTA college liggen gunstig gespreid in de drie centrumgemeenten van de regio: Maastricht, Heerlen, Sittard. Binnen dit werkgebied hebben we te maken met allerlei ontwikkelingen, zo is er sprake van een krimp in de arbeidspopulatie van onze regio en kent Zuid-Limburg een zorgelijke sociale agenda met een grote populatie jongeren in een kwetsbare positie.

Ontwikkelingen binnen onze organisatie (intern)

VISTA college is voortgekomen uit de fusie tussen Arcus College en ROC Leeuwenborgh in 2019. De richting van onze organisatie staat; en vormt een mooi vertrekpunt om verder aan de kwaliteit te werken. Onze nieuwe onderwijsvisie vormt hierbij een relevant fundament. Tegelijkertijd zien wij ook uitdagingen. Een daling van het gewogen aantal studenten vraagt om een reactie in het opleidingsportfolio. Ook de cijfers rondom voortijdig schoolverlaters (VSV) vragen aandacht.

Stakeholders: Samen(werken) is het sleutelwoord!

De drie prioriteiten waarop deze kwaliteitsagenda is gebaseerd zijn uitdagingen die wij alleen in gezamenlijkheid kunnen aanpakken. VISTA college heeft gekozen voor een aanpak, waarbij in -en externe stakeholders vanuit twee perspectieven zijn geraadpleegd:

- Vanuit het 'aarde' perspectief: gericht op aspecten van de agenda - concreet en doelgericht.
- Vanuit het 'lucht' perspectief: gericht op de volledige agenda - met een helicopterview.

Middels deze mix heeft de inhoud van de kwaliteitsagenda een boost gekregen; en hebben we tegelijkertijd ook draagvlak gecreëerd.

Wat gaan we doen?

Op de volgende pagina's is per doelstelling aangegeven welke maatregelen van toepassing zijn: pas toe (P), leg uit (L) of verplicht (V). Overall gezien heeft doel 1.1 prioriteit binnen VISTA¹. De centrale studentenraad heeft aangegeven daarnaast ook belang te hechten aan 1.2, 2.1, 2.2 en 3.2. Onze ondernemingsraad focust zich op 1.3, 2.1, 3.1, 3.2, 3.3.

¹ Dit is voortgekomen uit de kick-off meeting (zie hoofdstuk 3.3).

PRIORITEIT 1 - BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

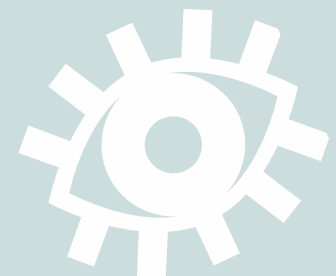
Doel	Maatregelen uit de regeling	
Doel 1.1: Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en te begeleiden.	P
	Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport.	P
	Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten, waaronder internationalisering	P
	<i>Een fysieke studentenkaart introduceren</i>	L
Doel 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken	In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken	P
	<i>Uitbreiding sociaal veiligheidsplan</i>	L
	Aandacht, kennis en kunde in de ondersteunings-structuur voor dreigende depressieve- of suicidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten	P
	Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school	P
Doel 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging VSV'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe VSV'ers in 2026.	Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs	P
	<i>Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:</i>	L
	• <i>Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen</i>	
	• <i>Extra begeleiding in het onderwijs/bpv</i>	
Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school	• <i>Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt</i>	
	Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school	P
	Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben	P
Doel 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze	Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC	P
	Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho	P
	Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	P
Doel 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren	P
	<i>Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief</i>	L

PRIORITEIT 2 - VERSTERKING VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT

Doel	Maatregelen uit de regeling		
Doel 2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant	Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> • LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders • extra fte voor LOB • meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken 	V	
	meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting		
	Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven	P	
	Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat	P	
	Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.	P	
	Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	P	
	Doel 2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding	Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages	P
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)		P	
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student		P	
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie		P	
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB		P	
Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1		P	
3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf		P	
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan		V	
Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden		V	
Doel 2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidierегeling praktijkleren		Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	P
	BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	P	
	BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio	P	
	Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen	P	
	Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	P	
	Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken	P	

PRIORITEIT 3 - ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE

Doel	Maatregelen uit de regeling	
Doel 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt	<i>Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo</i>	L
	Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau	P
	Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	P
	Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3)	P
Doel 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel.	P
	Bijscholing waar nodig	
	Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	P
	Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)	P
Doel 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. In Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren	Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's: <ul style="list-style-type: none"> • Inschaling onderwijspersoneel • Professionalisering onderwijspersoneel • Werkdruk onderwijspersoneel 	V
	Begeleiding van startend onderwijspersoneel	
	Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/personeelsbestand in de instelling	V
	Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	V
Doel 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	Intensivering van bestaande practorataten dan wel oprichting van nieuwe practorataten	V
	<i>Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden</i>	L
	Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling	P





VOORAF

VISTA IS TROTS OP...

'Trots', 'eigenaarschap' en 'bevolgenheid': uit de ruim 40 interviews die in 2022 intern werden afgenomen voor de midterm review, bleken dit de gevoelens te zijn die we VISTA breed ervaren als we terugkijken naar de integratiefase na de fusie van Arcus college en Leeuwenborgh Opleidingen. Trots op het team, trots op VISTA, trots op datgene wat we, sinds de fusie 2,5 jaar geleden met elkaar bereikt hebben. Trots op hoe VISTA de Covid-19 pandemie heeft doorstaan, trots op de getoonde flexibiliteit.

We ervaren dat richting (zijn de beoogde visie, strategie en waarden geformuleerd?) en inrichting (is de inrichting zoals beoogd gerealiseerd?) staan. Oftewel: "Er is één VISTA en we zijn er trots op. Dat maakt dat we nu (nog meer) onze aandacht kunnen richten op een gezamenlijk verlangen om als VISTA de volgende stappen te zetten. Dit maakt dat de focus en de aandacht binnen het VISTA college volledig gericht kan worden op de verrichting: de doorontwikkeling van dat wat er nu staat en het nog beter geven van goed, dekkend (middelbaar beroeps) onderwijs dat student- regio- beroeps- en toekomstgericht is en in co-creatie met student en werkveld gemaakt wordt.

**"Er is één VISTA
en we zijn er trots op".**

In deze kwaliteitsagenda is uitgewerkt hoe wij als VISTA college invulling geven aan de volgende stap. Ingezoomd wordt op hoe VISTA college aan de slag gaat met de doelstellingen uit de werkagenda mbo 2024-2027. Ter voorbereiding op de kwaliteitsagenda hebben we beraad gehad met onze studenten, medewerkers én met onze externe stakeholders. De kwaliteitsagenda is binnen een relatief korte tijdsspanne opgesteld. In de komende periode gaan we aan de slag met de geformuleerde ambities en maatregelen uit deze kwaliteitsagenda; en zullen we deze waar nodig verder aanscherpen. Vanzelfsprekend stopt de samenwerking dan ook niet bij het opleveren van de kwaliteitsagenda. Het is juist een startsein voor de verdere uitwerking en uitvoering van voorliggende agenda.

De doelstellingen opgenomen in deze kwaliteitsagenda bouwen veelal voort op c.q. sluiten aan bij datgene wat we als VISTA college al doen. Hierbij kan gedacht worden aan aansluiting op de uitkomsten van de vorige kwaliteitsagenda 2019-2022, ons meerjaren strategisch plan 'VIZIER' en onze kernwaarden; respectvol, samen, nieuwsgierig en ondernemend.



Een ander belangrijke mijlpaal, relevant in het kader van de kwaliteitsagenda, is de totstandkoming van de VISTA onderwijsvisie getiteld 'Gaan voor Groei'. In deze visie zijn onze kernwaarden c.q. het VISTA-DNA gekoppeld aan de belangrijke vraagstukken en ontwikkelingen van deze tijd. Middels de onderwijsvisie geven we richting aan het nieuw ontwikkelen onderwijsarrangementen en aan het innoveren van bestaand onderwijs. Hiermee is de pedagogisch-didactische onderwijsvisie 'Gaan voor Groei' naast VIZIER een belangrijk referentie- en ankerpunt voor de voorliggende kwaliteitsagenda. De vier elementen in de onderwijsvisie (pedagogisch-didactische ambitie) – gepersonaliseerd leren, ontwikkelingsgericht begeleiden, activerende didactiek, contextrijk opleiden – bieden een mooie kapstok voor doorontwikkeling van het onderwijs.

Zoals gezegd blikken we met trots terug op de afgelopen periode 2019-2022. Tegelijkertijd kijken we middels deze kwaliteitsagenda met enthousiasme vooruit op de komende periode 2024-2027. Wij zijn dan ook trots op voorliggend document dat richting geeft aan de volgende stap.



Foto: College van Bestuur VISTA college: Menno Pistorius, Jeanette Oostijen (vz.) en Jordi Aelmans.

LEESWIJZER

Hoofdstuk 1

In het eerste hoofdstuk maken we de verbinding tussen de eerste set aan kwaliteitsafspraken die zijn gerealiseerd (2019-2022) en de onderhavige kwaliteitsagenda voor de periode 2024-2027.

Hoofdstuk 2

In het tweede hoofdstuk wordt ingezoomd op de regio Limburg en VISTA college als partner binnen de regio. Relevante externe ontwikkelingen komen hierbij aan de orde. Tevens schetsen we de beginsituatie van VISTA college, uitmondend in een sterkte-zwakte analyse.

Hoofdstuk 3

In hoofdstuk 3 wordt het draagvlak en de samenwerking in de aanloop naar deze kwaliteitsagenda toegelicht. Hierbij wordt een indruk gegeven van geraadpleegde relevante in- en externe stakeholders.

Hoofdstuk 4

De samenwerking met stakeholders stopt niet bij het opleveren van deze kwaliteitsagenda. In hoofdstuk 4 wordt daarom ingezoomd op hoe we de samenwerking in de komende periode gaan voortzetten; en hoe we de kwaliteitsagenda verankeren binnen de P&C van het VISTA college.

Hoofdstuk 5

In hoofdstuk 5 is voor elke doelstelling uit de kwaliteitsagenda mbo onder meer een ambitie geformuleerd. Tevens wordt aangegeven hoe voor de periode 2024-2027 invulling wordt gegeven aan de maatregelen.

Hoofdstuk 6

In hoofdstuk 6 is de begroting terug te vinden, waarbij duidelijk wordt hoe de middelen worden ingezet voor de verschillende prioriteiten uit de werkagenda mbo.

NB: Omwille van de leesbaarheid is de keuze gemaakt om in deze kwaliteitsagenda aan te sluiten bij de terminologie van de regeling kwaliteitsafspraken. De in het voorwoord genoemde interne documenten zijn onlosmakelijk verbonden aan de inhoud van deze kwaliteitsagenda. Deze vormen dan ook op punten een nadere aanvulling/uitwerking van de kwaliteitsagenda. Informatie uit deze kaderdocumenten kunnen bekeken worden om daar waar nodig een breder beeld te vormen.

1. NAAR EEN KWALITEITSAGENDA

1.1. INLEIDING

Deze kwaliteitsagenda bouwt voort op de set van kwaliteitsafspraken die VISTA college in 2019 met de minister heeft gemaakt en in de periode 2019-2022 zijn uitgevoerd. Bij deze kwaliteitsafspraken zijn de ambities, acties en resultaten geformuleerd. De vorige agenda was opgebouwd rondom vijf thema's: Beroepsgericht, Studentgericht, Regiogericht en Toekomstgericht en het VISTA thema. Onder het VISTA thema vielen de onderdelen teams in de lead, kwaliteitscultuur en professionalisering, digitalisering, VSV, examinering en LLO. Ten aanzien van de uitvoering was de afspraak dat teams een keuze konden maken uit het totale aanbod. Geen 'one size fits all' benadering dus. Met deze aanpak was verbetering op maat mogelijk en hebben wij VISTA breed het voorgesorteerde effect weten te bereiken.

1.2. TERUG IN DE TIJD

Terugblikkend op de vorige periode kunnen we concluderen dat de kwaliteitsafspraken hebben geleid tot focus op voorgenoemde thema's en bewuster aandacht hebben gekregen binnen onze periode. Een groot deel van de uitvoering van de kwaliteitsagenda heeft zich afgespeeld ten tijde van de coronacrisis. Zoals in het voorwoord aangegeven is VISTA trots op de nieuwe onderwijsvisie; en dat er op het gebied van onderwijsinnovatie mooie successen zijn geboekt.

We hebben geconstateerd dat de platte organisatie en bijbehorende besturingsfilosofie steeds beter werkt; en dat medewerkers elkaar steeds meer zoeken en vinden. Er is één VISTA en we zijn daar trots op.

Er is volop ingezet op onderwijsinnovatie. Elk team kent een onderwijskundig leider. Om teams de mogelijkheid te bieden om (versneld) te innoveren heeft VISTA o.a. zogenaamde strategische middelen beschikbaar gesteld. Er is tevens een practoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek gestart.

Niet alleen successen zijn geconstateerd, maar ook een aantal uitdagingen zijn op basis van onderzoek, evaluatie en reflectie naar voren komen. Het is voor ons niet voldoende om gisteren en vandaag goed te presteren, maar ook aandacht te hebben voor morgen (de toekomst). Zo is in de eindrapportage van de kwaliteitsagenda 2019-2022 belicht dat VISTA college te maken heeft met veranderingen in de studieloopbaan van studenten. Zo lijken studenten door de gunstige arbeidsmarkt sneller voor werk te kiezen, in plaats van door te leren. Ook is de studiemotivatie van studenten afgenomen als gevolg van de psychische en financiële effecten van de coronaperiode

in 2020 en 2021. Dit beeld zien we overigens terug in de gehele mbo-sector. Voorgaande komt ook aan de orde in de interne analyse van de voorliggende kwaliteitsagenda.

1.3. AANSLUITING OP HUIDIGE AGENDA

Het is mooi om te zien dat diverse thema's uit de vorige kwaliteitsagenda, aansluiten op de nieuwe agenda. Zo zien we thema's als LLO, trajecten voor anderstaligen en VSV ook terug in de kwaliteitsagenda 2024-2027. Zowel de aandachtspunten als successen die voortvloeien uit de eindrapportage van de kwaliteitsagenda 2019-2022 zijn meegenomen in de geformuleerde maatregelen voor de komende periode:

- De successen trachten we verder uit te bouwen – als voorbeeld de intensivering van bestaande practoraten (doelstelling 3.4);
- De uitdagingen voortkomend uit de vorige agenda pakken we verder op – zoals de aandacht voor het opleidingsaanbod binnen het VISTA college (doelstelling 2.3).

Als VISTA college zijn wij verheugd dat we in deze agenda mogen én kunnen voortbouwen op de vorige kwaliteitsagenda.

NB: Voor een volledige weergave van de successen en uitdagingen wordt verwezen naar de eindrapportage over de kwaliteitsagenda 2019-2022 (terug te vinden in het jaarverslag 2022 van het VISTA college).

**“Het is mooi om te zien dat de
thema's uit de vorige
kwaliteitsagenda, aansluiten op
de nieuwe agenda”.**



2. HET VERTREKPUNT

2.1. INLEIDING

Voordat we de ambities voor de periode 2024-2027 presenteren is het relevant om in te zoomen op én rekening te houden met 'het vertrekpunt'. In dit hoofdstuk is daarom een interne en externe analyse uitgewerkt. De **externe analyse** is gericht op de uitgangssituatie en de ontwikkelingen binnen het werkgebied van de instelling die van belang zijn voor de kwaliteitsagenda. Er wordt ingezoomd op de afbakening van het regionale en/of sectorale werkgebied waar onze instelling zich op richt, ook in relatie tot andere instellingen (zoals andere roc's en beroepscolleges).

De ontwikkelingen binnen het werkgebied betreffen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, maar ook de demografische, regionale, landelijke, politieke en aan het onderwijs gerelateerde ontwikkelingen. De uitgangssituatie wordt in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk beschreven aan de hand van de kansen en uitdagingen binnen het werkgebied.

De **interne analyse** is gericht op de uitgangssituatie van en ontwikkelingen binnen de instelling die van belang zijn voor de kwaliteitsagenda. De context van onze school komt hierbij afdoende tot uitdrukking. De uitgangssituatie wordt beschreven aan de hand van de sterke en zwakke punten van de organisatie. Bij de ontwikkelingen binnen het VISTA college wordt waar relevant gerelateerd aan het bestaande strategische meerjarenplan.

2.2. UITGANGSSITUATIE WERKGEBIED

In deze paragraaf wordt het werkgebied van het VISTA college geduid. Het werkgebied van het VISTA college hangt samen met de **geografische eenheid Zuid-Limburg**. Deze regio wordt door het VISTA college gezien als de meest effectieve schaal voor een optimale vervulling van de wettelijke taken en de uitvoering van de kwaliteitsagenda. Daar waar voor een specifieke doelstelling van de werkagenda het relevant is om een regionaal onderscheid te maken (en bijvoorbeeld maar een gedeelte van de regio Zuid-Limburg als werkgebied wordt aangemerkt), wordt dat in deze kwaliteitsagenda expliciet aangegeven.

Zuid-Limburg is een afgebakend gebied, met een herkenbaar eigen profiel, en bestaat uit de sub regio's Maastricht/Heuvelland, Parkstad en Westelijke Mijnstreek. Het wordt gekenmerkt door een zogenaamde 'flessenhals' waar Nederland het smalst is, min of meer gescheiden van Midden- en Noord-Limburg en de rest van Nederland. Zuid-Limburg is omgeven door buitenland.

Hoewel Zuid-Limburg onderdeel is van de Euregio, een dichtbevolkt gebied (ruim 4 miljoen inwoners en ruim 250.000 bedrijven) met behoorlijke economische potentie, is daarvan op korte termijn geen effect te verwachten. De keuzes van werkzoekenden en de talentpool worden in de

grensregio's enigszins beperkt door de ligging, waardoor de regionale economie agglomeratievoordelen mist. De arbeidsmigratie is nog erg bescheiden. Belemmeringen vanuit de (sociale) wetgeving spelen hierbij ook een rol.

Zuid-Limburg is één regio voor studenten en potentiële arbeidskrachten: studentenstromen begeven zich in grote mate door deze regio en veel minder tussen Zuid-Limburg en de regio's daarbuiten.

De locaties van het VISTA college liggen gunstig gespreid over Zuid-Limburg in de drie centrumgemeenten van de regio (Maastricht, Heerlen, Sittard), die op een afstand van zo'n 25 kilometer van elkaar verwijderd zijn (figuur 1). VISTA college heeft daarnaast twee kleine locaties gevestigd buiten deze regio: Venlo (CIOS-opleiding) en Born (VDL-NedCar). Het primaire werkgebied is echter de regio Zuid-Limburg.



Figuur 1: Spreiding locaties over Zuid-Limburg

De regio Zuid-Limburg is een van de 35 arbeidsmarktregio's waarin gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven. Dit betekent dat Zuid-Limburg ook in dit verband als één samenhangend geheel wordt gezien.

Overige mbo-opleidingen in Limburg

Collega Gilde Opleidingen (regio Midden- en Noord-Limburg) en Yuverta College (regio Limburg, gericht op de groene kolom) kennen een ander pallet. Gezien de specifieke Zuid-Limburgse arbeidsmarkt, het marktaandeel van de verschillende instellingen, de onderlinge afstanden en de omvang van de instelling, is een verder gecombineerde fusie met andere ROC's/AOC nu niet aan de orde. Zo'n 83 procent van alle studenten uit de regio Zuid-Limburg kiezen ook voor het VISTA college (zie ook onderstaande tabel). Afstemming met voorgenoemde mbo-instellingen blijft met

betrekking tot macrodoelmatigheidsvraagstukken en gezamenlijke RIF's (Regionaal Investeringsfonds mbo) voortbestaan.

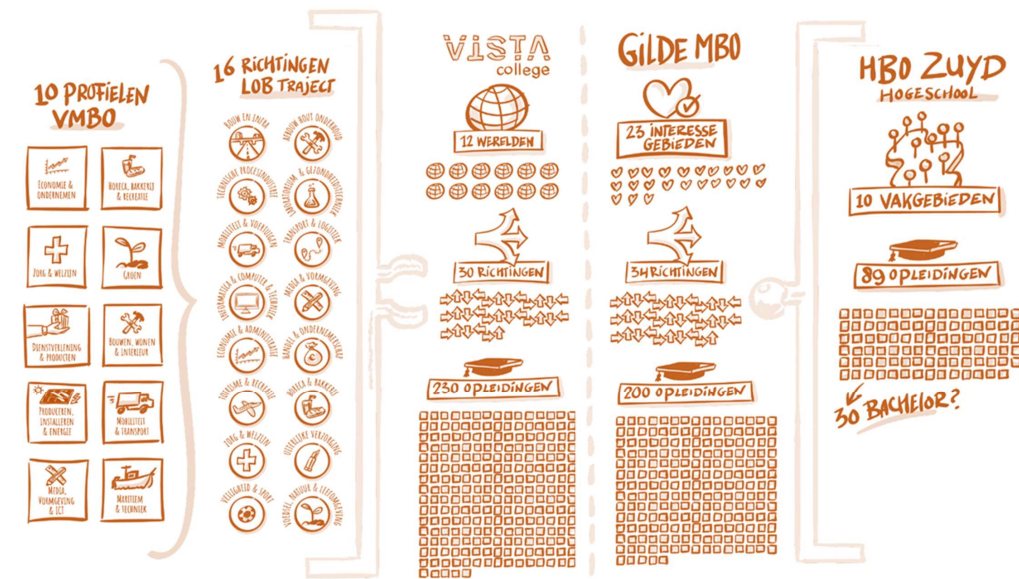
Onderwijsinstelling	Op welke mbo's zitten studenten uit de regio Zuid-Limburg?
VISTA college	83 procent
Gilde Opleidingen	8 procent
Yuverta	3 procent
Overige	6 procent

Tabel 1: Studenten regio Zuid-Limburg (bron: Onderwijs in de regio in cijfers/DUO).

“83 procent van alle studenten uit de regio Zuid-Limburg kiezen ook voor het VISTA college”.

Beroepskolom vo-mbo-hbo

Om een beeld te geven van de beroepskolom voortgezet onderwijs (vo)-mbo-hoger beroepsonderwijs (hbo) is hieronder een schematisch overzicht terug te vinden. De meeste vmbo-studenten zijn afkomstig van het Stella Maris college, het Emmacollege, DaCapo College, Graaf Huyn college en het Charlemagne College (bron: regioscanner/DUO). In de regio Zuid-Limburg zijn twee hogescholen gevestigd, namelijk Fontys Hogeschool (alleen voor wat betreft de Nieuwste Pabo), Zuyd Hogeschool (waarbij net als VISTA college de hoofdlocaties ook gevestigd zijn in Sittard, Heerlen en Maastricht). Universiteiten zijn niet in het schema opgenomen. Een belangrijke partner is hierbij de Universiteit Maastricht.



2.3. ONTWIKKELINGEN WERKGEBIED

In deze paragraaf wordt ingezoomd op relevante economische, sociaal-culturele, demografische en overige ontwikkelingen in (en deels buiten) het werkgebied van het VISTA college. De ontwikkelingen zijn – waar relevant – zo veel mogelijk toegespitst op de regio Zuid-Limburg.

Economische ontwikkelingen: groei van de economie

De economische ontwikkelingen zijn lastig te voorspellen. Gebeurtenissen zoals de coronapandemie, het zichtbaarder worden van de klimaatverandering en de geopolitieke spanningen door de inval van Rusland in Oekraïne met grote fluctuaties op de energiemarkt tot gevolg, hebben de onzekerheid vergroot (bron: Toekomstverkenning Middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap, Trends 2040).

De Limburgse economie is in 2022 gegroeid ten opzichte van 2021 (bron: CBS, De Limburger). In bijna heel Nederland groeide de economie in 2022. Noord- en Midden-Limburg liggen in lijn met het landelijk gemiddelde met een groei van respectievelijk 4 en 5 procent. Zuid-Limburg, het werkgebied van het VISTA college, zit daar net iets onder, met 3 procent. De groei is voornamelijk te verklaren doordat de laatste coronamaatregelen in het voorjaar van 2022 vervielen, waardoor er een groei kwam van vooral de horeca, cultuur en recreatie. In veel regio's leverden die bedrijfstakken een flinke bijdrage aan de economie.

Zuid-Limburg groeit in rap tempo naar een kennisintensieve, innovatieve en samenhangende economische regio. De innovatieagenda van Zuid-Limburg zet in op doorgroei naar een toptechnologische regio. Overheid en bedrijfsleven in Zuid-Limburg doen een beroep op het mbo om nieuwe vakmensen op te leiden, zittende vakmensen bij te scholen en ervoor te zorgen dat mensen met afstand tot de arbeidsmarkt zich kwalificeren voor de arbeidsmarkt.

Technologische ontwikkelingen: brede vaardigheden

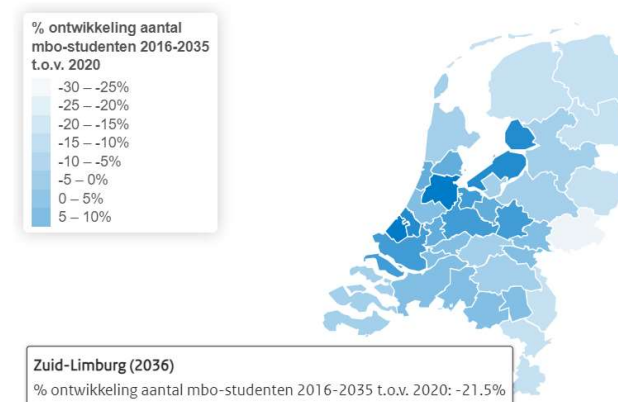
Technologische ontwikkelingen reiken verder dan alleen het werkgebied Zuid-Limburg. Werk zal in de toekomst door technologische ontwikkelingen sterk veranderen. De meest gangbare economische theorie over de impact van technologische ontwikkeling, de skill biased technological change, stelt dat de behoefte aan mensen die niet-routinematige taken uitvoeren als gevolg van technologische ontwikkeling toeneemt. Dit kan leiden tot polarisatie op de arbeidsmarkt: de behoefte aan hooggekwalificeerde mensen neemt toe, terwijl de behoefte aan mbo-opgeleiden relatief afneemt. De afname van routine-analytische taken heeft het afgelopen decennia inderdaad vooral het middensegment geraakt (BOL & Van der Werfhorst, 2016; ROA, 2017; Sociaal en Cultureel Planbureau, 2021).

De job-polarisatie-literatuur laat zien dat vooral banen die routinematige taken uitvoeren in het middensegment geraakt zijn door automatisering, maar dit zegt nog weinig over de invloed van technologie op banen in de toekomst. Nieuwe technologieën, zoals artificiële intelligentie (AI), maken het immers mogelijk dat ook hoog cognitieve taken worden geautomatiseerd. Meer recente inzichten laten zien dat ook hoger opgeleiden geraakt zullen worden door technologische

ontwikkelingen (Goos, 2018; Grigutsch et al., 2021). Technologie (AI en robotica) heeft een potentieel disruptief effect op de arbeidsmarkt, maar of zich dit ook voor zal doen is onzeker. Technologische ontwikkeling maakt het steeds belangrijker om – naast specifieke beroepsgerichte vaardigheden – ook te investeren in brede vaardigheden die nodig zijn om te kunnen werken in een hoogtechnologische wereld (bron: Toekomstverkenning Middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap, Trends 2040).

Demografische ontwikkelingen: krimp, de studentenprognose daalt

Er is sprake van een krimp in arbeidspopulatie van de regio Zuid-Limburg. Het aantal jongeren in de regio daalt van circa 70.000 in 2000 naar zo'n 50.000 in 2032². Dit heeft een directe weerslag op de aantallen studenten voor het mbo. Volgens berekening van DUO zal er in het werkgebied van het VISTA college (de regio Zuid-Limburg) sprake zijn van een afname met 21,5 procent van het aantal mbo-studenten in 2035 (bron: Onderwijs in de regio in cijfers). Hierbij gaat het om een verwachte procentuele ontwikkeling van het aantal mbo-studenten ten opzichte van 2020 (tot 2020 zijn het werkelijke cijfers).



Figuur 2: Ontwikkeling aantal mbo-studenten (bron: Onderwijs in de regio in cijfers).

De afgelopen periode ging de krimp in het mbo en hbo harder dan voorzien. Een verklaring daarvoor is de toegenomen opwaartse druk. Voor het hbo geldt dat havo-gediplomeerden vaker doorstromen naar het vwo in plaats van naar het hbo. Ook de doorstroom van vmbo-t gediplomeerden naar havo is toegenomen (zie ook doelstelling 1.4 van de kwaliteitsagenda). Dit kan onder andere worden verklaard door het recent ingevoerde doorstroomrecht van havo naar vwo en van vmbo-t naar havo (bron: Toekomstverkenning Middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap, Trends 2040).

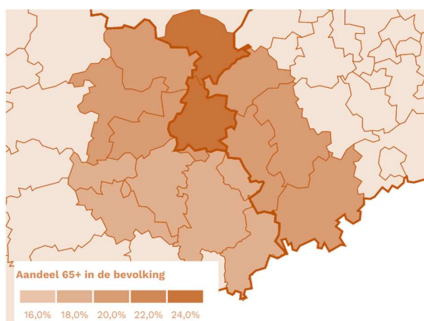
² Gebaseerd op gegevens van onderzoeksbureau E.til, i.o.v. de provincie Limburg en stichting Neimed. Jongeren zijn in dit geval mensen tussen 10 en 20 jaar

De impact van beide krimpfactoren zal vooral zichtbaar worden in de dalende aantallen deelnemers in de voltijdopleidingen (BOL). Ook in de prognoses van het VISTA college wordt een behoorlijke daling van de instroom voorzien. Voor de arbeidsmarkt betekent dit, dat er ook minder gediplomeerde/gecertificeerde arbeidskrachten zullen instromen. Tegelijkertijd zijn in 2022 meer mensen naar Nederland gemigreerd dan in welk volledig jaar dan ook in de afgelopen twee decennia (zie ook: migratiecijfers in deze externe analyse).

“In het werkgebied van het VISTA college is er sprake van een afname met 21,5 procent van het aantal mbo-studenten in 2035”.

Arbeidsmarktparticipatie en vergrijzing binnen de Euregio

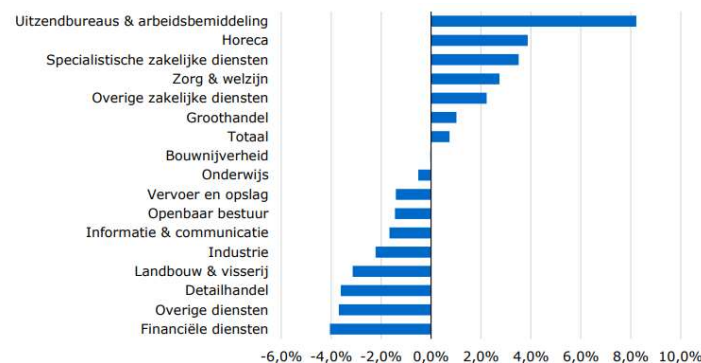
In de sterk verstedelijkte regio's Zuid-Limburg en stadsregio Aken ligt de bruto arbeidsparticipatie in 2019 met zo'n 65% van de bevolking ongeveer 5 à 7 procentpunt lager dan in de minder dichtbevolkte regio's. Een vergelijkbaar verschil is zichtbaar als de bruto participatie wordt vergeleken naar opleidingsniveau. Dit hangt hier mogelijk samen met een hoger aandeel jongeren in de leeftijd 15 tot 25 jaar (waaronder studenten) die relatief vaak nog niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De reden voor de verschillen in participatie tussen jongeren uit Zuid-Limburg en Aken, is dat Nederlandse scholieren en studenten veel vaker een bijbaan hebben naast hun school of studie, dan Duitse leeftijdsgenoten. Deze banen zijn klein in omvang. Verder is de Euregio relatief sterk vergrijsd. Het aandeel inwoners van 65 jaar en ouder ten opzichte van alle inwoners is voor de hele Euregio 20,7%, terwijl dit voor Nederland, België en Noordrijn-Westfalen als geheel respectievelijk 19,2%, 18,9% en 21% is. Deze vergrijzing is het sterkst in Zuid- en Midden-Limburg, met 24,1% en 23,5% in 2019 (bron: Arbeidsmarktinzicht).



Figuur 3: Aandeel 65+ in de bevolking (data: CBS; bron: Arbeidsmarktinzicht).

Werkgelegenheid in Zuid-Limburg

Volgens de prognoses neemt tussen 2021 en 2023 het aantal banen van werknemers in de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg met 0,7% oftewel 2.000 banen toe (zie figuur). Deze groei is lager dan de landelijke toename die 2,3% bedraagt. Zuid-Limburg kent een relatief sterke vergrijzing van de bevolking hetgeen een dempend effect heeft op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als onderwijs, detailhandel en horeca. In Zuid-Limburg groeit in onderhavige periode de werkgelegenheid vooral in de uitzendbranche en in de sectoren horeca, specialistische zakelijke diensten en zorg & welzijn. De uitzendbranche werd hard getroffen door de coronacrisis, maar maakt nu weer een sterke groei door. Datzelfde geldt voor de horeca. Voor zowel de horeca als het uitzendwezen wordt echter verwacht dat de werkgelegenheid in 2023 nog onder het niveau van vóór corona (2019) zal blijven. In de specialistische zakelijke dienstverlening en de sector zorg & welzijn wordt verwacht dat het aantal banen in 2023 hoger ligt dan vóór de coronacrisis (2019).



Bron: UWV

Figuur 4: Ontwikkeling werknemersbanen 2021-2023 voor de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg (bron: UWV Arbeidsmarktprognose 2022 – 2023).

Niet in alle sectoren groeit de werkgelegenheid. In sectoren als industrie, detailhandel en (financiële) diensten neemt het aantal banen van werknemers af in de jaren 2022 en 2023. Verdergaande automatisering en digitalisering zorgen ervoor dat minder werknemers nodig zijn voor de groeiende productie. Vooral in de detailhandel blijft de werkgelegenheid achter bij de productie die steeds meer via online verkopen wordt gerealiseerd. Ook zien we de eerste effecten van de onzekerheid over de economie. Zo is de industrie conjunctuurgevoelig en afhankelijk van internationale ontwikkelingen, zoals de oorlog in Oekraïne. Door de oorlog raken internationale ketens van productie en transport verstoord en zijn er grondstoftekorten. Door deze factoren zal de werkgelegenheid in de industrie ook afnemen de komende periode.

Sociaal-culturele ontwikkelingen: prestatiedruk en polarisatie

Sociaal-culturele ontwikkelingen reiken verder dan alleen het werkgebied Zuid-Limburg.



- *Prestatiedruk*: Jongeren worden geconfronteerd met hoge maatschappelijke verwachtingen (het leven is maakbaar, perfectie op alle fronten), wat leidt tot een toenemende prestatiedruk (RVS, 2018; SER, 2021). Er is sprake van een achteruitgang in mentale gezondheid zowel bij jongeren van 12 tot 18 jaar als bij jongvolwassenen van 18 tot 25 jaar. Het RIVM (2021) geeft in de monitor mentale gezondheid aan dat de helft van de studenten in het hoger onderwijs psychische klachten (zoals angst en somberheid) heeft en 12% van hen zelfs in ernstige mate (bron: Toekomstverkenning Middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap, Trends 2040).
- *Polarisatie*: Digitalisering, internationalisering en een veranderende maatschappij en arbeidsmarkt bieden kansen, maar brengen ook risico's met zich mee en kan voor groepen in de samenleving bedreigend zijn. De polarisatie tussen groepen in de samenleving gaat over elkaar overlappende tegenstellingen; nationale oriëntatie versus kosmopolitisch, stedelijk versus niet stedelijke gebieden, mensen met verschillende opleidingsniveaus. Het SCP laat zien dat gebrekkige bestaanszekerheid, gezondheid en afnemend vertrouwen in de politiek cumuleert bij sociale groepen aan de onderkant, circa 20% van de Nederlandse bevolking (SCP, 2021; Toekomstverkenning Middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap, Trends 2040).

Limburg op weg naar 2030

In 'De Limburg Agenda' (bron: Provincie Limburg) kijkt de provincie vooruit naar het Limburg van 2030. De agenda is bedoeld om Limburg, in integrale samenwerking, te laten inspelen op de uitdagingen van de toekomst. In deze agenda staat 'vernieuwing' centraal. De thema's waar in Limburg de focus op gaat liggen zijn de volgende:

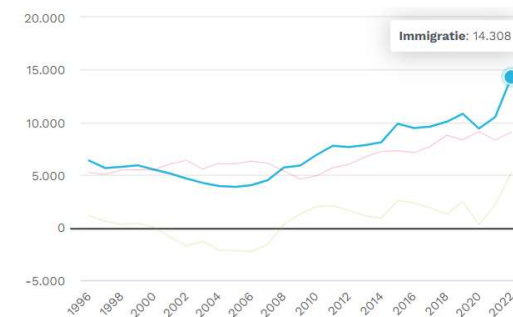
- Het verhogen van de arbeidsparticipatie. Dat vraagt om flexibiliteit en aanpassingsvermogen, een bredere inzetbaarheid en zelfredzaamheid, een open houding, voorbij het wij-versus-zij-denken en vanuit een gezamenlijk streven om Limburg te vernieuwen en te verbouwen.
- Limburg zet krachtig in op duurzaamheid en wil hierin een voorbeeldfunctie gaan vervullen: energie- en klimaatneutraliteit, zorgvuldig grondstofgebruik en hoogwaardige kwaliteit, zijn leidende begrippen voor de maatschappelijke en economische ontwikkeling de komende jaren.
- Samenwerkende overheden zijn nodig om kwetsbare doelgroepen mee te nemen in de veranderende samenleving en ervoor te zorgen dat iedereen 'mee kan doen'.
- De voortschrijdende digitalisering en de opmars van technologie, hebben een grote impact op onze maatschappij en economie. Limburg moet de flexibiliteit hebben om in de nabije toekomst op uitdagingen die hierdoor ontstaan, in te kunnen spelen. Goede digitale vaardigheden en een goede digitale infrastructuur, zorgen dat Limburg concurrerend en aantrekkelijk wordt én blijft. Goede scholing, het bouwen van startup-ecosystemen en het doorontwikkelen van de Brightlands-campusen zullen hieraan bijdragen. Digitalisering kan echter ook voor een kloof zorgen tussen mensen die hierin mee kunnen gaan en diegenen die dit niet lukt. Het is belangrijk om mensen die niet lijken aan te haken, en vervolgens aangehaakt blijven, door middel van bijvoorbeeld scholing (leven langs leren) actief te betrekken.

Het is de ambitie van de Provincie om de economische structuurversterking gelijk op te laten lopen met sociale structuurversterking door meer Limburgers te betrekken bij de economische ontwikkelingen en kansen te creëren voor alle Limburgers. Een vitale en goed opgeleide beroepsbevolking is cruciaal voor het floreren van het bedrijfsleven, trekt nieuwe bedrijvigheid aan en bevordert de innovatiekracht en het ondernemerschap. Arbeidsparticipatie draagt in belangrijke mate bij aan het welzijn van de Limburgers en de stabiliteit van de samenleving.

Toename diversiteit

Het aandeel van de bevolking met een migratieachtergrond neemt verder toe. Nederland heeft zich op dit moment al ontwikkeld tot een dynamische migratiesamenleving, aldus het Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) rapport 'Nieuwe verscheidenheid' (WRR, 2020). Het structurele karakter van migratie in Nederland wordt gekenmerkt door de toenemende verscheidenheid naar herkomst, migratiemotief, status en verblijfsduur van migranten én de grote verscheidenheid hierin op gemeentelijk en regionaal niveau (WRR, 2020)

Uit onderstaand figuur blijkt de enorme groei aan migratie in Zuid-Limburg. In het mbo meldt 7,5% van de BOL studenten het slachtoffer te zijn geweest van discriminatie of pestgedrag. In de BBL gaat het om 4,6% van de studenten (Expertise Centrum Beroepsonderwijs ECBO, 2018). Ook is er meer aandacht gekomen voor sociale veiligheid in het middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs (Toekomstverkenning Middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschap, Trends 2040).



Figuur 5: Immigratie in de regio Zuid-Limburg (bron: CBS, 31-03-2023)

Zorgelijke sociale agenda

De inrichting van het mbo is de sociale situatie in Zuid-Limburg is voor een aantal groepen ronduit zorgelijk te noemen. Zo heeft Limburg relatief de grootste groep studenten in het speciaal onderwijs, stijgt het percentage Voortijdig Schoolverlaters (VSV-ers), hebben we relatief de grootste groep uitkeringsgerechtigden en kennen we een hoog percentage laaggeletterden en volwassenen met een ongezonde leefstijl.

Resumé

Zuid-Limburg is één regio voor wat betreft arbeidsmarktkansen en arbeidsmarktproblematiek. De combinatie van kansen en krimp zorgt voor grote druk op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt. Daarnaast heeft Zuid-Limburg een grote populatie jongeren in een kwetsbare positie/mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het kader van al deze marktontwikkelingen hebben bedrijven hoge verwachtingen ten aanzien van het onderwijs. In het Aanvalsplan Arbeidsmarkt: Zo WERKT Limburg (Provincie Limburg, 2017) geeft de provincie aan, dat een integrale aanpak noodzakelijk is om ervoor te zorgen dat er voldoende gekwalificeerd personeel is om de economische groei in Limburg voort te kunnen zetten. Het Zuid-Limburgse bedrijfsleven en de Zuid-Limburgse overheid hebben daarbij behoefte aan één onderwijspartner in de regio, die meebeweegt in deze kansen en problematiek.

2.4. UITGANGSSITUATIE VISTA COLLEGE

VISTA college is in zeer korte tijd een bekende en gevestigde naam geworden in Zuid-Limburg. Circa 13.000 studenten en 3.000 cursisten weten ons dagelijks te vinden. Er werken ongeveer 1.250 medewerkers bij het VISTA college. Als onderwijsinstelling wil VISTA college de wendbare en vernieuwende mbo-partner in Zuid-Limburg zijn die klaar is voor de toekomst. Klaar om in de (Eu)regio een breed en modern opleidingsaanbod aan te bieden. De fusie heeft een sterke basis gelegd voor goed middelbaar beroepsonderwijs in Limburg. Deze basis willen we in de komende periode verder uitbouwen en tot volledige ontplooiing laten komen. Hierop inspeland, hebben we onze missie en visie geformuleerd.

Het VISTA college kent een missie, visie, kernwaarden en ambities.

Missie

VISTA college biedt studenten een solide en duurzame basis voor persoonlijke ontwikkeling, burgerschap en werk (of doorstroom naar vervolgonderwijs), zodat zij, ook in de toekomst, succesvol zijn.

Visie

VISTA college biedt in samenwerking met bedrijven, maatschappelijke organisaties en gemeenten een regionaal dekkend maatwerk aanbod van kwalitatief hoogwaardig middelbaar beroepsonderwijs, cursussen en educatie dat past bij iedere student, bij ieder bedrijf en aansluit bij de ontwikkeling van de (Eu-)regio.

Kernwaarden

Kernwaarden zijn belangrijk voor de identiteit van VISTA college en bieden houvast aan iedereen. Aan student, medewerker, management en bestuur. Ze bepalen onze houding en gedrag. Het is onze taak ze zichtbaar te maken en ze uit te dragen naar buiten toe. De slogan binnen het VISTA college luidt 'Wij zien jou'. De volgende kernwaarden worden binnen het VISTA college gehanteerd:

- Respectvol: Wij zien en behandelen de ander als een waardig en waardevol mens. Net als onszelf.
- Samen: Samen gaan we de verbinding aan. Zo tillen we onszelf en elkaar naar een nieuw niveau.
- Nieuwsgierig: We kijken met open blik en échte aandacht. Ik zie jou, en jij ziet mij. Zo groeien we samen verder.
- Ondernemend: We hebben oog voor onze omgeving en elkaar. Zo zien we kansen in een wereld die voortdurend in beweging is.

**“Onze kernwaarden zijn:
respectvol, samen, nieuwsgierig
en ondernemend”.**

Scholing en opleiding

VISTA biedt opleidingen en cursussen aan in verschillende 'werelden': (1) CIOS, (2) cultuur & creatief, (3) gebouwde omgeving, (4) handel en ondernemerschap, (5) "horeca, brood & banket en facilitaire dienstverlening", (6) ICT, (7) logistiek en transport, (8) mechatronica en luchtvaarttechniek, (9) onderzoek en industrie, (10) toerisme en recreatie, (11) uiterlijke verzorging, (12) veiligheid, (13) zakelijke dienstverlening, (14) zorg en welzijn.

- *Mbo-opleidingen*: VISTA college biedt meer dan 230 mbo-opleidingen aan op niveau 1, 2, 3 en 4. VISTA biedt zowel beroepsopleidende leerweg (BOL) en beroepsbegeleidende leerweg (BBL) -opleidingen aan.
- *Bedrijfsopleidingen*: Wij bieden om-, her- en bijscholingsmogelijkheden op verschillende niveaus. Dit kunnen versnelde mbo-opleidingen zijn, maar ook vakgerichte opleidingen, cursussen en trainingen. Het niveau van ons opleidingsaanbod varieert van beginners tot mbo+.
- *Entreeopleidingen*: De eenjarige entreeopleiding is er voor jongeren zonder een diploma van een vooropleiding. De entreeopleiding bereidt voor op de arbeidsmarkt; of op doorstroming naar een mbo-niveau 2 opleiding.
- *Vavo*: Bij het vavo is het mogelijk om vakken uit het examenjaar vmbo-t, havo 4 & 5 en vwo 6 over te doen of kunnen vakken los worden gevolgd. Alle diploma's die vavo uitreikt, zijn volwaardige, landelijk erkende diploma's.
- *Taal+*: De afdeling streeft ernaar dat elke deelnemer (NT1/NT2) zo snel en efficiënt mogelijk zijn doel kan bereiken. De aangeboden trajecten hebben als hoofddoel de taalbeheersing van de deelnemer te vergroten.

2.5. ONTWIKKELINGEN VISTA COLLEGE

In deze paragraaf wordt ingezoomd op een aantal relevante ontwikkelingen binnen het VISTA college. Een aantal van deze (maar ook andere relevante ontwikkelingen zijn) terug te vinden in het jaarverslag van het VISTA college.

Fusie is afgerond

Zoals in het voorwoord uitgewerkt is VISTA College een gevestigde mbo-onderwijsinstelling die in 2019 is voortgekomen uit de fusie tussen Arcus College en ROC Leeuwenborgh. Een belangrijke conclusie, voortkomend uit de midterm review, is dat de richting en inrichting van het VISTA college staat. Daarmee is de integratiefase na de fusie afgerond. VISTA mag trots op zichzelf zijn. Alles wat we voor ogen hadden bij het schrijven van L'Avenir is volgens planning – en op sommige punten zelfs sneller – gerealiseerd. Leidraad voor de verrichting binnen VISTA is het worden en zijn van een lerende organisatie. Vanaf het begin is er veel geïnvesteerd in cultuur, leiderschap, eigenaarschap en innovatie. De besturingsfilosofie van het VISTA college is dat 'teams in de lead' zijn. Dit betekent dat teams zijn, binnen wettelijke kaders en de VISTA visie en beleid, primair verantwoordelijk zijn voor het verzorgen van goed onderwijs en hebben ook het mandaat dat daarbij past. We zien dat de platte organisatie en bijbehorende besturingsfilosofie steeds beter werkt; en dat medewerkers elkaar steeds meer zoeken en vinden.

Innovatie

Er is binnen het VISTA college volop ingezet op onderwijsinnovatie. Zoals in het voorwoord aangegeven kent elk team een onderwijskundig leider en heeft VISTA zogenaamde strategische middelen beschikbaar gesteld. Innovaties zijn opgenomen in het overzicht Projecten Strategische Middelen en in 'de Gids', zodat deze door en voor alle teams te raadplegen zijn. Er is tevens een proctoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek gestart. Samen met een team van onderwijskundig leiders en blended coaches wordt ingezet op het structureel vormgeven van innovaties op het gebied van digitalisering van het onderwijs.

Tijdens het bedwingen van de coronacrisis is VISTA college ook gewoon doorgestaan met het verbeteren en innoveren van het onderwijs en de ondersteuning daarvan. De meeste teams hebben zelfs van de nood een deugd gemaakt, bijvoorbeeld door voortgang te boeken op het gebied van blended learning en het vernieuwen van het curriculum.

VIZIER: ons strategisch plan

[VIZIER](#) is het strategisch plan van VISTA college. Binnen VIZIER zijn vier programmalijnen benoemd om de doelen te realiseren:

- Betere aansluiting tussen onderwijs, markt en maatschappij om de onderwijskwaliteit verder te borgen.
- Afstemmen van de interne organisatiestructuur en ondersteunende processen en systemen zodat elk team zijn kerntaken goed kan uitvoeren.
- Teams faciliteren bij hun innovatie.

- Vergroten van het lerend vermogen van VISTA college op het niveau van zowel student, medewerker als organisatie.

In ons jaarverslag reflecteren we op de voortgang. De thema's zoals hiervoor weergegeven hebben raakvlak met de prioriteiten uit de voorliggende kwaliteitsagenda. Echter, VIZIER heeft een looptijd van 2020-2025, terwijl de kwaliteitsagenda een looptijd heeft van 2024-2027. Dat betekent dat bij de totstandkoming van de nieuwe strategische agenda de aansluiting op de voorliggende kwaliteitsagenda een punt van aandacht vormt c.q. mogelijk bijstelling vereist is.

Jongeren en volwassenen in kwetsbare positie

Om de (te) lage arbeidsparticipatie in de regio op te lossen, zal duurzame inzetbaarheid van met name laagopgeleiden (jongeren en volwassenen in een kwetsbare positie) vergroot moeten worden. Als jongeren in een kwetsbare positie beschouwen wij:

- Jongeren uit het praktijkonderwijs (pro);
- Jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) die niet startkwalificatieplichtig zijn;
- Jongeren uit de basisberoepsgerichte (bb) leerweg;
- Jongeren uit leerwerktrajecten (lwt) in het vmbo.

Het zijn jongeren die vanuit deze opleidingen (of anderszins) doorstromen naar de mbo entree opleiding en voor wie een startkwalificatie (mbo-niveau 2) het hoogst haalbare is. Volwassenen in een kwetsbare positie zijn mensen uit bestanden van regionale overheden en UWV, vluchtelingen, immigranten, anderstaligen, 'verborgen werkelozen' en zittende werknemers zonder startkwalificatie.

In onderstaande tabel is de kwetsbare instroom voor het schooljaar 2021-2022 uitgewerkt. De aantallen zijn afgenomen in vergelijking met de situatie vóór de fusie.

KWETSBARE INSTROOM 2021-2022	MBO1		MBO2		TOTAAL	
	AANTAL	% MBO1	AANTAL	% MBO2	TOTAAL	% TOTAAL
mbo1	90	41%	141	23%	231	28%
Pro	59	27%	49	8%	108	13%
vmbo-BBL	39	18%	374	62%	413	50%
vso-arbeidsmarkt	15	7%	12	2%	27	3%
vso-vervolgonderwijs	17	8%	25	4%	42	5%
Totaal	220	100%	601	100%	821	100%

Tabel 2: Kwetsbare instroom 2021-2022

Onderwijsvisie

Het College van Bestuur stelde in juni 2021 een projectgroep in om een onderwijsvisie te ontwikkelen. De projectgroep sprak met interne en externe belanghebbenden. Vervolgens is de inhoud van de onderwijsvisie geladen met wetenschappelijke inzichten over elementen,



strategieën en voorwaarden. Het ontwikkelingstraject liep tot januari 2022. Momenteel is het implementatietraject gestart van de onderwijsvisie.

Zoals in het voorwoord weergegeven vormen vier elementen de kern van de geformuleerde algemene onderwijsvisie 'Gaan voor Groei': gepersonaliseerd leren, contextrijk opleiden, ontwikkelingsgericht begeleiden en activerende didactiek. Dat is het pedagogisch en didactische fundament waarop wij onze onderwijskeuzes baseren. De elementen verschaffen een gemeenschappelijke taal en geven ons samenhangende handvatten (en ambities) waarmee de teams concreet de gesprekken kunnen aangaan over onderwijs en onderwijsontwikkeling.

“De onderwijsvisie is het pedagogisch en didactische fundament waarop wij onze onderwijskeuzes baseren”.

Het voorgenomen implementatietraject van de onderwijsvisie bevindt zich op het moment van schrijven (april 2023) in de eerste fase (van de drie). Deze fase, die loopt tot september 2023, staat in het teken van 'inhoud, betrekking en inspiratie'. Tijdens deze fase wordt ook onderzocht wat de onderwijsvisie voor toetsing (in de brede zin van het woord, dus inclusief examinering) betekent. Het doel is om onderwijs en toetsing beter met elkaar te verbinden. Het uitgangspunt is dat wij toetsing zien we als een integraal onderdeel van het onderwijs, waarbij toetsen bewust en weloverwogen (op basis van evidence-informed ontwerpkeuzes) worden ingezet, passend bij onze onderwijsvisie. Op basis van informatierijke beoordelingen worden zorgvuldige beslissingen genomen over (het leren van) studenten en wordt de kwaliteit van het onderwijs geoptimaliseerd. Zo kan recht worden gedaan aan zowel de leer-, beslis- als evaluatiefunctie van toetsen.³

Studentendaling, onderwijsportfolio en LLO

Deze ontwikkeling hangt samen met de externe analyse (zie hoofdstuk 2.2 en 2.3). VISTA college heeft te maken met veranderingen in de studieloopbaan van studenten. Zo lijken studenten door de gunstige arbeidsmarkt sneller voor werk te kiezen, in plaats van door te leren. Ook is de studiemotivatie van studenten afgenomen als gevolg van de psychische en financiële effecten van de coronaperiode in 2020 en 2021. Dit beeld zien we overigens terug in de gehele mbo-sector. Deze ontwikkelingen in het schooljaar 2022/2023 leiden tot een daling van het gewogen aantal studenten van 8 procent. Dit vraagt om een reactie in de portfolio van de opleidingen en de

³ De genoemde uitgangspunten omtrent toetsing (opgenomen in de visie op toetsing en examinering) zijn nog niet definitief vastgesteld.

bedrijfsvoering. Tevens vraagt dit om aandacht voor een kanteling naar LLO en de implementatie van de onderwijsvisie.

Bij de fusie is er gekozen om het onderwijs in eerste instantie met rust te laten, anders dan clustering van onderwijsteams in marktgerichte clusters. Inmiddels is er op eigen initiatief van teams gefuseerd door een aantal teams en heeft de krimp een aantal teams genoodzaakt te fuseren. Inmiddels heeft het College van Bestuur clusters gevraagd om aan te geven welk portfolio zij zien voor de toekomst.

Ondanks dat we in 2022 nog te maken hadden met de nasleep van Corona is het ontwikkelen van LLO gestaag verdergegaan. Het succes ervan is terug te zien in de groei in BBL en overige onderwijsproducten. Nu we Corona achter ons kunnen laten is er de uitdaging van een grote uitstroom van studenten uit het reguliere BOL-onderwijs. Verklaring hiervoor is de enorme aanzuigende werking van de krapte op de arbeidsmarkt.

De verwachting is dat de huidige hoge inflatie een recessie zal veroorzaken, maar door de vergrijzing zal de krapte op de arbeidsmarkt niet verlicht worden. Dit betekent voor het VISTA college dat er grote druk zal blijven op het uitbouwen van het post initiële onderwijs (LLO). Hierbij is het samenwerken met het werkveld waarvoor we opleiden cruciaal. Middels 'Publiek Private Samenwerking' (PPS) wordt ingezet op partnerschappen in ecosystemen, welke essentieel zijn voor het VISTA college om haar infrastructuur voor het initiële onderwijs op niveau te kunnen houden (zie voor een toelichting op PPS-en ook het kopje 'Partner in de regio' van deze paragraaf). Dit vraagt forse investeringen in de relaties met onze stakeholders, waar de afdeling Business Development haar focus heeft liggen.

In 2021 is het Regionaal Mobiliteitsteam van de grond gekomen, onder de vleugels van de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg. Onder andere het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft gezorgd voor middelen om de problemen als gevolg van COVID-19 aan te pakken.

Studenttevredenheid

Samengevat zijn de belangrijkste resultaten voor het VISTA college:

- Het totaalcijfer voor de opleidingen is gemiddeld een 6,8 (op een schaal van 10);
- Het totaalcijfer voor VISTA college als school is gemiddeld een 6,5 (op een schaal van 10);
- De resultaten zijn nagenoeg in lijn met de vorige meting (JOB-monitor 2020) en het landelijk gemiddelde;
- Studenten zijn het meest tevreden over de veiligheid op school en het leren op stage/de werkplek.
- Het minst tevreden zijn de studenten over het volgen van de online lessen door corona.

Het is mooi om te zien dat VISTA college erin is geslaagd om de studenttevredenheid op hetzelfde niveau te houden. Een resultaat om trots op te zijn! Tegelijkertijd heeft VISTA College, zoals ook in VIZIER is uitgewerkt, de ambitie om continue te blijven verbeteren. Ambitie voor de volgende JOB-

monitor (2024) is om een stijgende lijn te laten zien, zowel voor wat betreft de respons als de resultaten.

Benchmark studiesucces

Ieder jaar wordt de Benchmark Bouwsteen Studiesucces door de MBO-raad gepubliceerd. Studiesucces is een belangrijke indicator voor de prestaties van onderwijsinstellingen in het middelbaar beroepsonderwijs. De focus van de rapportage van de MBO-raad ligt in het aanreiken van gegevens over studiesucces. Het rapport biedt naast inzicht in het studiesucces van de eigen opleidingen, ook een landelijke benchmark. Aan de hand van de gegevens kunnen onderwijsinstellingen zien waar zij hun prestaties kunnen verbeteren. Samengevat zijn de belangrijkste resultaten voor het VISTA college (2021):

- VISTA college scoort op alle indicatoren hoger dan het landelijk gemiddelde.
- Terugblikkend over de laatste drie jaar is een (lichte) stijging te zien voor wat betreft vrijwel alle indicatoren.
- VISTA college scoort op vrijwel alle indicatoren hoger dan nabije onderwijsinstellingen.

Samengevat scoort VISTA college goed in de benchmark studiesucces MBO 2021. Een resultaat om trots op te zijn!

VSV-cijfers

In 2021 is een waarderend onderzoek voortijdig schoolverlaten onder de titel 'Samen werken aan het behoud van studenten' uitgevoerd. De uitkomsten hiervan zijn vertaald in concrete acties, als onderdeel van de (te ontwikkelen) VISTA-onderwijsvisie. De VSV-cijfers waren tot 2021 redelijk in lijn met de landelijke resultaten, zeker gezien de sociale kenmerken van de regio. Echter, in het schooljaar 2021/2022 zijn de VSV-cijfers gestegen. Naar verwachting zijn de cijfers meer gestegen dan dat dit landelijk het geval is. Vergelijkende landelijke cijfers zijn op moment van schrijven (april 2024) nog niet beschikbaar. VISTA college heeft als ambitie, dat iedere student het verdient om tot een startkwalificatie te komen. In 2021 is de Taskforce VSV aangesteld, die op basis van een integrale aanpak samen met de onderwijsteams interventies opstelt om VSV te verbeteren. De landelijke streefnorm is de minimale streefnorm voor VSV en dient als middel om de voortgang te duiden.

Ontwikkelingen binnen onderwijsclusters

VISTA kent vijf onderwijsclusters, waarin de verschillende opleidingen hun krachten bundelen. In nauwe samenwerking met het bedrijfsleven streven de onderwijsclusters ernaar om onderwijs en werkpraktijk zo goed mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Daarbij gaat het niet alleen om initiële opleidingen. Alle clusters ontwikkelen samen met bedrijven een LLO-aanbod om mensen snel te kunnen bij- en omscholen.

Ontwikkelingen - onderwijscluster Business, Logistiek en Veiligheid

Binnen het cluster Business, Logistiek en Veiligheid (BLV) stond de afgelopen periode in het teken van een herijking. Binnen de afdeling Zakelijke Dienstverlening is Mbo Recht gekoppeld aan de Financiële Beroepen en Office Management aan Marketing en Communicatie. Deze vier opleidingen leiden op voor het nieuwe kwalificatiedossier Business Services dat in 2022 geïmplementeerd is. Het nieuwe kwalificatiedossier is meer gericht op vaardigheden en sluit daarmee veel beter aan op de markt vraag. Ook het onderwijsteam Retail heeft een nieuw kwalificatiedossier geïmplementeerd waarin vaardigheden meer centraal staan. Het onderwijsteam Logistiek (Limburg Logistics) kent een succesvolle tak van bedrijfsopleidingen, Beyond. Vanuit Beyond wordt gewerkt aan nieuwe bedrijfsopleidingen die aansluiten op de markt vraag. Bij Geo, Data en Design ten slotte wordt de cross-over kwalificatie ontwikkeld tot een kwalificatiedossier, samen met het bedrijfsleven.

Ontwikkelingen - onderwijscluster Zorg en Welzijn

In de sector Zorg en Welzijn zijn veel mensen nodig. Om aan te kunnen sluiten op de vraag vanuit de arbeidsmarkt voor goed (opgeleid) zorg- en welzijnspersoneel, biedt VISTA College naast de standaardopleidingen ook flexibele, modulaire en zij-instroom-opleidingen aan. Daarom werd o.a. FLEX+ ontwikkeld, waar op basis van wensen van werkgever en werknemer een individueel programma samengesteld kan worden. In Heerlen is zelfs een hele verdieping ingericht voor flexibel onderwijs. En door te werken met certificaten en branchecertificaten kunnen studenten binnen een half jaar aan de slag in het werkveld. In een krappe arbeidsmarkt is dat zeer welkom. Ook het contextrijk onderwijs, waarbij de theorie vanuit de les direct toepassing vindt in de praktijk, heeft zich verder ontwikkeld. De samenwerking met (zorg)instellingen is daarbij geïntensiveerd en er zijn diverse trajecten opgestart. Om deze nieuwe vormen van onderwijs te kunnen bieden, is een goede samenwerking tussen de verschillende teams binnen het cluster belangrijk. Samenwerkingen komen tot stand door bijvoorbeeld het gezamenlijk schrijven van nieuwe curricula, maar ook door samen financiële en personele uitdagingen het hoofd te bieden. Tot slot is er (extra) aandacht voor het welbevinden van studenten. Er zijn diverse initiatieven ontwikkeld om alle zorgstudenten binnen het onderwijsteam in beeld te krijgen en vervolgens de juiste zorg- of ondersteuningsbehoefte te bepalen. VISTA-breed loopt een onderzoek naar een uniforme werkwijze in dezen.

Ontwikkelingen - onderwijscluster Beleving, Vitaliteit en Creativiteit

Het cluster Beleving Vitaliteit en Creativiteit (BVC) en het project #kiesjekeuzedeel de mogelijkheid ontwikkeld om clusterbrede keuzedelen aan te bieden. Vanaf schooljaar 2022-2023 kunnen studenten van de opleidingen BVC een keuzedeel van een andere opleiding kiezen. Er zijn voorbereidende stappen genomen om dit VISTA-breed mogelijk te maken. Planning is om met ingang van schooljaar 2023-2024 enkele keuzedelen VISTA-breed aan te bieden. Om aan de vraag vanuit het bedrijfsleven (Hospitality branche) te kunnen voldoen is extra capaciteit ingezet op de ontwikkeling en uitvoering van onderwijsprogramma's van bedrijfsopleidingen. In het verlengde daarvan en vooruitlopend op het toekomstplan voor een VISTA Hospitality Campus, werken de



onderwijsteams Food & Hospitality en Toerisme & Recreatie aan een voorstel tot samenwerking. Definitieve besluitvorming moet nog plaatsvinden.

Niet alleen de samenwerking binnen het cluster wordt verstrekt, maar ook met opleidingen van andere clusters. Zo hebben de onderwijsteams Food & Hospitality Services, Luchtvaartdienstverlening en Luchtvaarttechniek een vliegtuigromp van een Boeing toestel aangeschaft. Doordat de gehele vliegtuigromp intact is, inclusief cockpit, business en economy class, kan dit vliegtuig door de verschillende opleidingen gebruikt worden als praktijkruimte. Op deze gericht opgeleide studenten.

In oktober 2022 hebben de CIOS opleidingen Sittard-Venlo hun 60-jarig jubileum gevierd met een ultieme jubileumtocht door Nederland. Studenten en docenten van deze sportopleiding hebben in estafettevorm een wandeltocht afgelegd van 660 km dwars door Nederland in 66 uur. Tijdens deze tocht, die dag en nacht is doorgedaan, zijn op verschillende locaties 60 regionale sporten beoefend.

Ontwikkelingen - onderwijscluster Technologie

De ingebruikname van de vernieuwde locatie op de Arendstraat heeft geleid tot meer en mooie interne samenwerkingen én vakinhoudelijke en collegiale afstemming tussen de verschillende technische opleidingen. Binnen het cluster is een aanvang gemaakt met het vernieuwen van het onderwijsportfolio, met meer aandacht voor de vaardigheden en houding die de technische bedrijven van hun (toekomstige) medewerkers vragen. Er wordt nauw samengewerkt tussen de opleidingen en bedrijven. Dit gebeurt door afstemming met BPV-bedrijven tijdens bedrijfsdagen en clusterdagen. Er zijn verschillende maatwerk-, na- en bijscholingstrajecten bij bedrijven in uitvoering en ontwikkeling. Als onderdeel van contextrijk leren wordt binnen enkele onderwijsteams ook virtual reality ingezet.

Op school hebben veel studenten het moeilijk, als gevolg van de Covid-19 periode. Zij hebben veel extra aandacht nodig om het onderwijs goed te kunnen volgen. De samenwerking tussen mentoren en Studentenbegeleiding is hierin van cruciaal belang. Het oriënteren, meelopen en inschrijven bij een technische opleiding is gedurende het gehele schooljaar mogelijk gemaakt.

De samenwerking met het vmbo is veel intensiever geworden. Vmbo-leerlingen maken vanaf het tweede leerjaar op al onze locaties kennis met de verschillende techniekopleidingen. Enkele vo-leerlingen volgen ook al keuzedelen op een VISTA locatie. Op de laatste open avond in 2022 zagen we een toename van havo 4 en 5 leerlingen. Dit zijn deels leerlingen die de havo-opleiding te zwaar vinden, maar ook de steeds grotere vraag naar mbo-technici op de arbeidsmarkt speelt een rol in de belangstelling van havisten voor mbo-techniek.

Ontwikkelingen - onderwijscluster Mens en Maatschappij

In augustus 2022 is de nieuwe wet inburgering ingevoerd. Het onderwijsteam Taal+ biedt vanaf dat moment ook een aantal duale trajecten aan, gericht op sectoren van waaruit een vraag ligt: logistiek (in samenwerking met Medtronic) en bouw (in samenwerking met Praktech). Verder is er een pilot gestart met de gemeente Heerlen en *Werk voor Heerlen*, waarin deelnemers een duaal traject volgen van enkele dagdelen taal en een aantal dagdelen praktijk (groenvoorziening, horeca, retail). Bij de entree opleidingen is in 2022 verder gewerkt aan de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn vo-vso-pro-mbo, het project Voordeel en Vervolg 2.0. Er zijn met diverse scholen

gesprekken gevoerd over de ontwikkeling van een doorlopende leerlijn én een doorlopende supportroute voor de studenten. In november 2022 is de samenwerkingsovereenkomst met 10 scholenkoepels getekend. De verwachting is dat in 2023-2024 in Maastricht/Sittard 33 studenten en in de regio Heerlen 42 studenten doorstromen. Na een succesvolle afronding van de entree opleiding worden studenten verder begeleid naar een niveau 2 opleiding (een startkwalificatie) of naar de arbeidsmarkt. Studenten voor wie het behalen van een entreediploma niet haalbaar is, worden in samenspraak met de ketenpartners doorgeleid naar een traject richting werk. We zien een toename van het aantal bedrijven dat laaggeschoold personeel een certificering willen aanbieden via een praktijkverklaringsroute: een kortdurende praktijkscholing voor eenvoudige werkzaamheden. Het aantal deelnemers hieraan is in 2022 gegroeid en voor 2023 wordt een forse stijging verwacht. Voor NT2 deelnemers wordt aan de praktijkverklaringsroute een extra taaltraining toegevoegd. Bij de opleiding Pedagogisch werk en onderwijsassistent is in 2022 de RIF-aanvraag Werkplekleren toegekend.

Partner in de regio

VISTA college vindt het belangrijk om zich 'in de haarvaten' te bevinden van het bedrijfsleven en van de maatschappelijke organisaties in de regio. Daar signaleren wij wat er verandert in beroepen, attitudes en doelgroepen. Wij nemen dat mee in het (door)ontwikkelen van nieuwe en bestaande opleidingen. Een belangrijke plek wordt hierbij ingenomen door de afdeling Business Development. Business Development houdt zich in de kern bezig met hoe wij als VISTA college de aansluiting op de maatschappelijke vraag vormgeven.

**“ VISTA college vindt het belangrijk om zich
'in de haarvaten' te bevinden van het
bedrijfsleven en de maatschappelijke
organisaties in de regio”.**

Het VISTA college is op diverse manieren een partner in de regio. Een aantal voorbeelden worden hier genoemd.

- De samenwerking tussen Yuverta college, Gilde Opleidingen en het VISTA college verbreedt zich verder. Er wordt samengewerkt met Gilde Opleidingen binnen een (goedgekeurde) RIF voor Retail in samenwerking met het Retail Innovatie Centrum te Roermond. Tevens is het VISTA college verbonden aan een (goedgekeurde) RIF voor de beveiligingswereld in samenwerking met gemeentes. Ook is het VISTA college aangesloten bij de RIF 'Biodiversiteit en Duurzame Leefomgeving' van het Yuverta college.



- VISTA college heeft het thema vitaliteit hoog op de agenda staan. Het Centrum voor Innovatief Vakmanschap op het gebied van vitaliteit & leefstijl is ontwikkeld in samenwerking met partners uit het bedrijfsleven, gemeentelijke instellingen en zorginstellingen. Hierbij wordt ingezet op een integrale kijk op leefstijlinterventies; beweging, voeding, gedrag, positieve gezondheid, en de verschillende doelgroepen die door de toekomstige professional begeleid worden.
- De technologieroute en verschillende vakmanschapsroutes zijn geïmplementeerd en voor de werving van studenten is een aanpak uitgewerkt die nu in het vervolgproject Sterk Techniek Onderwijs (STO) verder wordt geïmplementeerd. Het project 'Investering techniekonderwijs Zuid-Limburg' (TOZL) is succesvol afgesloten.
- Het aantal PPS-en waarin VISTA participeert neemt gestaag toe (zie ook doelstelling 2.3 van de kwaliteitsagenda). Een aantal voorbeelden zijn hieronder opgesomd:
 - Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL);
 - Arbeidsmarkt (RMT, Leo loopbaan, Limburg Leert Door, Werkcentrum Zuid Limburg);
 - Procesindustrie & Onderzoek Chemie & Materialen (CHILL/CoP, PML, CCH);
 - Logistiek (Beyond);
 - Gebouwde Omgevingen (CIVIL, GOL en SEGO);
 - Kinderopvang (YOULP).
- VISTA participeert in verschillende regionale samenwerkingsverbanden zoals:
 - Het Leerwerk Loket;
 - Werkcentrum Zuid-Limburg;
 - Regio-Deal Parkstad;
 - Programma Heerlen Noord;
 - Regionaal Mobiliteit Team;
 - Limburg Leert;
 - Leo Loopbaan;
 - Chemelot Circulaire Hub;
 - AI-hub Zuid.

Daarnaast sluit VISTA college aan op beleidsthema's van de Provincie (Arbeidsmarkt en Onderwijs, Circulaire economie, Energie en Duurzaamheid, Gezondheid en Vitaliteit). Onze regio kent een groot aanbod van bedrijven die praktijkleren aanbieden en waarbij veel VISTA studenten stagelopen. VISTA en het bedrijfsleven werken daarbij intensief samen. Als schakel tussen onderwijs en praktijk hecht VISTA aan goed opgeleide praktijkbegeleiders. In een samenwerking o.a. met de Techniekcoalitie Limburg en Gilde Opleidingen leiden we deze praktijkbegeleiders op. Een nadere toelichting op een aantal samenwerkingen binnen de regio zijn opgenomen in het jaarverslag 2022 van het VISTA college.

Landelijke samenwerking

VISTA college participeert in diverse landelijke kennispunten van de MBO-raad, om zich gezamenlijk met de raad en andere mbo besturen in te zetten voor het onderwijsbeleid nu en voor de toekomst. Daarnaast heeft VISTA college zitting in een aantal landelijke ontwikkelgroepen inzake:

- LLO;
- Doorpakken op Digitalisering en het vervolg daarop met het programma Npuls;
- Onderzoek en Innovatie en Stichting Ieder mbo een practoraat;
- Gelijke Kansen Diversiteit en Inclusie;
- Kerngroep Onderzoek en Innovatie;
- Mbo in 2030 en 2040;
- Bedrijfstak Groepen en sectorraad Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid.

VISTA College zit ook aan tafel bij Just Transition Fund (JFT), de IndustrieCoalitie en de landelijke groeifondsen Groenvermogen, opschalen PPS, NPuls en LLO Katalysator.

2.6. RESUMÉ: SWOT-ANALYSE

Op basis van de informatie van het vorige en dit hoofdstuk is het mogelijk om een SWOT-analyse op te stellen. SWOT staat voor de kansen, bedreigingen (extern) en sterktes, zwaktes (intern). De kansen en bedreigingen hebben betrekking op het werkgebied (Zuid-Limburg); en de sterktes en zwaktes op het VISTA college als instelling. De ontwikkelingen op clusterniveau (zoals in de vorige paragraaf geschetst) zijn om deze reden niet in de SWOT-analyse opgenomen.

Op basis van de analyse wordt een gemotiveerde keuze gemaakt voor de ambities (opgesteld in de vorm van beoogde eindresultaten voor eind 2027) en maatregelen ten aanzien van de doelstellingen uit de werkagenda mbo. De belangrijkste externe ontwikkelingen uit de vorige kwaliteitsagenda zijn nog steeds van toepassing. Hierbij gaat het onder meer om de demografische krimp in Limburg, krapte op de arbeidsmarkt, een grote populatie jongeren in een kwetsbare positie en/of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt van Zuid-Limburg



SWOT-ANALYSE

Kansen

- Zuid-Limburg groeit in rap tempo naar een kennisintensieve, innovatieve en samenhangende economische regio.
- Volgens de prognoses neemt het aantal banen van werknemers in de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg toe.
- 'De Limburg Agenda' sluit aan op de uitdagingen van de toekomst waarmee ook VISTA college te maken heeft.
- Het toenemend aantal nieuwkomers in Nederland/enorme groei aan migratie in Zuid-Limburg.

Bedreigingen

- Er is sprake van een krimp in arbeidspopulatie van de regio Zuid-Limburg.
- De Euregio is relatief sterk vergrijsd
- Er is sprake van een achteruitgang in mentale gezondheid zowel bij jongeren als bij jongvolwassenen
- Zorgelijke sociale agenda: grote populatie jongeren in een kwetsbare positie.

Sterktes

- De fusie is afgerond. De platte organisatie en bijbehorende besturingsfilosofie werkt.
- Er is binnen het VISTA college volop ingezet op onderwijsinnovatie.
- De onderwijsvisie is een mooi pedagogisch en didactische fundament waarop wij onze onderwijskeuzes baseren.
- De studenttevredenheid blijft op peil; en in de benchmark studiesucces mbo 2021 scoort het VISTA college op alle indicatoren hoger dan het landelijk gemiddelde.
- VISTA is een partner in de regio.

Zwaktes

We zien onderstaande punten niet als 'zwaktes', maar als aandachtspunten en/of uitdagingen.

- VIZIER heeft een looptijd van 2020-2025, terwijl de kwaliteitsagenda een looptijd heeft van 2024-2027.
- Een daling van het gewogen aantal studenten vraagt om een reactie in de portfolio van de opleidingen en de bedrijfsvoering. Tevens vraagt dit om aandacht voor een kanteling naar LLO en de implementatie van de onderwijsvisie.
- De VSV-cijfers vragen aandacht.



3. DRAAGVLAK EN SAMENWERKING

3.1. STAKEHOLDERS

De drie prioriteiten waarop deze kwaliteitsagenda is gebaseerd - het bevorderen van kansengelijkheid, het bijdragen aan een soepele aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en het verder bouwen aan toekomstbestendig mbo - zijn uitdagingen die wij binnen ons werkgebied alleen in gezamenlijkheid kunnen aanpakken. Het uitwerken van een regionale vertaling van de prioriteiten uit de werkagenda mbo was niet mogelijk geweest zonder onze stakeholders te betrekken. Samenwerking met stakeholders, niet alleen intern maar zeker ook extern, is dan ook een 'must'. Dit sluit ook aan bij de 'partner in de regio' die het VISTA college graag wil zijn (zie ook hoofdstuk 2). Bij de voorbereiding van deze kwaliteitsagenda zijn dan ook een breed scala aan stakeholders geraadpleegd c.q. geïnformeerd over de kwaliteitsagenda.

Voor wat betreft het benaderen van onze stakeholders hebben wij een tweesporen-aanpak gehanteerd: 'breed' en 'smal'.

- Met 'breed' bedoelen we dat een aantal stakeholders in algemene zin zijn geraadpleegd, dan wel geïnformeerd zijn omtrent de gehele scope van de kwaliteitsagenda.
- Met 'smal' bedoelen we dat we stakeholders specifiek geraadpleegd, dan wel geïnformeerd hebben voor een bepaald aspect uit de kwaliteitsagenda (bijvoorbeeld een bepaald doel of een bepaalde maatregel)⁴.

Door deze tweesporen-aanpak opereren we als het ware vanuit de 'aarde' (met de voeten in de klei - concreet en doelgericht - aspecten van de agenda) en de 'lucht' (met een helicopterview - een overkoepelend perspectief - volledige agenda). Middels deze mix heeft de inhoud van de kwaliteitsagenda een boost gekregen; en hebben we tegelijkertijd ook draagvlak gecreëerd. Draagvlak is van belang, omdat wij als VISTA college waarde hechten aan de inbreng van onze interne en regionale/externe stakeholders.

In deze paragraaf zoomen we in op deze verschillende stakeholders. In bijlage 1 is een globaal overzicht opgenomen van wanneer/welke stakeholders zijn geraadpleegd. Dit overzicht omvat alleen de 'brede' raadpleging.

⁴ Niet in alle in- en externe contacten op 'smal niveau' wordt/is expliciet aangegeven dat de samenwerkingen/activiteiten linken aan aspecten van de kwaliteitsagenda. Het VISTA college streeft ernaar om het de kwaliteitsagenda in het strategische plan 'op te nemen'. Binnen VISTA wordt derhalve niet apart over de kwaliteitsagenda gecommuniceerd. De inhoudelijke delen van het plan worden wel degelijk door in- en externe stakeholders herkend.

3.2. EXTERNE PARTNERS

Binnen het werkgebied van het VISTA college kunnen we een aantal externe samenwerkingspartners onderscheiden, onder meer onderwijsinstellingen, ouders, overheden/bedrijfsleven.

Onderwijsinstellingen

Het VISTA college kent vanzelfsprekend een aantal partners binnen het onderwijs. In de externe analyse is de beroepskolom reeds uitgewerkt, waarbij ook is aangegeven welke onderwijsinstellingen het betreft. Bij het opstellen van de kwaliteitsagenda zijn diverse onderwijsinstellingen geraadpleegd. Met Gilde Opleidingen en Yuverta college heeft overall afstemming plaatsgevonden over de kwaliteitsagenda ('breed'). Zo is de kwaliteitsagenda tijdens bestuurlijke overleggen aan de orde geweest; en hebben beleidsadviseurs collegiale consultatie gehad (zie ook hoofdstuk 4.2). Daarnaast wordt er specifiek met onderwijsinstellingen samengewerkt op aspecten van de kwaliteitsagenda ('smal'), zo is bij doelstelling 1.1 de Universiteit Maastricht een gesprekspartner voor de centrale studentraad van het VISTA college voor wat betreft de INKOM. In de uitwerking van de doelstellingen van de kwaliteitsagenda komen dergelijke samenwerkingen naar voren.

Ouders

Met ouders heeft geen 'brede' afstemming plaatsgevonden. Ouders hebben specifiek bij een aantal aspecten van de kwaliteitsagenda een rol. In de uitwerkingen van de doelstellingen van de kwaliteitsagenda komt dit (waar relevant) tot uiting. Als voorbeeld kan de betrokkenheid van ouders worden genoemd voor wat betreft actielijn 1 rondom de inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs (zie ook doelstelling 1.2 van deze kwaliteitsagenda).

Overheden en bedrijven

Afstemming heeft plaatsgevonden met overheden die zowel het economische en sociale domein vertegenwoordigen. Tevens heeft afstemming plaatsgevonden/zal afstemming plaats gaan vinden met relevante bedrijven in de regio.⁵ De kwaliteitsagenda is/wordt gespreksonderwerp bij het Economic Board Zuid-Limburg, de Limburgse Werkgeversvereniging (LWV), en de Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg (AMR).

Economic Board Zuid-Limburg (gelinkt aan de Economische Samenwerking Zuid-Limburg/ESZL) bestaat uit leden van het bedrijfsleven, de drie centrumgemeenten Heerlen-Sittard/Geleen-Maastricht, wetenschap, onderwijs, werkgevers- en maatschappelijke organisaties, en vakbonden. Doel is de economische agenda naar een hoger plan te trekken, huidige en toekomstige opgaven en kansen tijdig te agenderen, kansen en bedreigingen te signaleren en waar nodig lobbykracht te

⁵ Gezien de korte tijdsspanne waarin de kwaliteitsagenda opgeleverd diende te worden (de interne deadline van het VISTA college was 2 juni 2023) is het niet gelukt om in het voorstadium alle externe stakeholders te betrekken. VISTA college tracht in samenwerking met de hier genoemde overheden/bedrijven in 2023 de kwaliteitsagenda als gespreksonderwerp te agenderen. Indien inhoudelijke aanpassingen nodig zijn, wordt hierover verantwoordelijk afgelegd in de tussentijdse rapportages (zie ook hoofdstuk 4).

bundelen. De Economic Board is bovenaf een sterk netwerk dat geen samenwerking van bovenaf oplegt, maar partijen juist inspireert tot het vormen van 'coalitions of the willing' (Bron: Compound Group, 2022). Binnen het Economic Board gaat op initiatief van het VISTA college afstemming plaatsvinden omtrent de kwaliteitsagenda.

De LWV zet zich in voor een zo aantrekkelijk mogelijk ondernemingsklimaat. De kwaliteitsagenda zal worden afgestemd binnen het expertisecentrum Arbeidsmarkt & Onderwijs van de LWV. Dit expertisecentrum zet zich in voor voldoende en goed opgeleid personeel. Dit doet het expertisecentrum middels het verbinden, versterken en vertegenwoordigen van LWV-leden in samenwerking met overheid en onderwijsinstellingen op regionaal, provinciaal en nationaal niveau.

De AMR Zuid-Limburg is een van de 35 arbeidsmarktregio's waarin gemeenten en UWV de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven. Binnen de AMR heeft VISTA de kwaliteitsagenda als gespreksonderwerp geagendeerd.

Naast voorgaande 'brede' afstemming heeft er met overheden en bedrijfsleven ook afstemming op onderdelen van de kwaliteitsagenda plaatsgevonden. In de inhoudelijke uitwerking van de doelstellingen komt dit tot uitdrukking. Als voorbeeld wordt genoemd dat met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) afstemming heeft plaatsgevonden in relatie tot doelstelling 2.2.



3.3. INTERNE PARTNERS

Bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda zijn een breed scala aan interne stakeholders betrokken. Vanzelfsprekend zijn de afzonderlijke afdelingen/medewerkers specifiek om input is gevraagd op aspecten van de kwaliteitsagenda. Hierbij valt te denken aan:

- De dienst Informatiemanagement en Managementinformatie voor wat betreft de indicatoren.
- De dienst Financien voor wat betreft de begroting.
- De dienst Personeel en organisatie voor wat betreft (met name) doelstelling 3.3.
- De practoraten voor wat betreft (met name) doelstelling 3.4.
- De dienst Business development voor wat betreft (onder meer) doelstelling 2.3.
- Het serviceteam 'studentbegeleiding' voor wat betreft (onder meer) doelstelling 1.3.
- De dienst 'Marketing en communicatie' voor wat betreft doelstelling 1.1.
- De dienst Strategie en onderwijsbeleid voor de agenda 'overall'.

Op basis van de accenten gelegd in de kwaliteitsagenda is in de begroting vertaald wat dit in middelen voor de diverse afdelingen betekent. In het kader van 'teams in de lead' gaan onderwijsteams ook zelfstandig aan de slag met de aspecten van de kwaliteitsagenda.

Naast de afstemming specifiek op inhoudelijke onderdelen ('smal') heeft er ook brede afstemming plaatsgevonden. Op 11 april 2023 heeft er een kick-off meeting plaatsgevonden genaamd 'van werkagenda naar kwaliteitsagenda'. Deze meeting vormde de aftrap, waarbij zo'n 25 vertegenwoordigers vanuit het College van Bestuur, onderwijs, management, staf en bestuursbureau aanwezig waren. Tijdens deze meeting is een eerste verkenning gedaan van de ambities en maatregelen waarmee het VISTA college aan de slag wil gaan voor de periode 2024-2027. Daarnaast is tijdens de kick-off meeting ingezoomd op hoe bestaande plannen hieraan al mogelijk linken.

Op 'smal' niveau is tevens de portefeuille Kwaliteit met regelmaat geïnformeerd. De portefeuille Kwaliteit geeft (gevraagd en ongevraagd) advies over kwaliteitszaken binnen het VISTA college. Alle clusters, staven en diensten zijn vertegenwoordigd in de portefeuille.

Zowel het College van Bestuur, de ondernemingsraad als de centrale studentenraad zijn al in een vroegtijdig stadium betrokken bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda. Reeds in de fase van het uitwerken van concepten zijn voorgenoemde gremia betrokken en om input gevraagd. Naast deze laagdrempelige afstemming is ook het formele traject passend ingericht. Op de kaft van deze kwaliteitsagenda is informatie opgenomen omtrent de vaststelling van de kwaliteitsagenda door diverse gremia. Tot slot is de Raad van Toezicht ook geïnformeerd over de opzet en inhoud van de kwaliteitsagenda.

3.4. INTENSIVEREN SAMENWERKING

Er ontbreken momenteel niet zo zeer netwerken/samenwerkingsverbanden, maar de plannen in de Kwaliteitsagenda zullen veelal zorgen voor intensivering van bestaande samenwerkingen. Hieronder lichten we specifiek de samenwerkingen uit, die meer intensief worden ingezet om de doelen uit de Kwaliteitsagenda 2024-2027 te behalen. We maken hierbij onderscheid tussen de samenwerking die intensiever wordt binnen onze organisatie, in de onderwijskolom, in de regio, in het werkveld en landelijk.

Intensiveren interne samenwerking, o.a. middels inzet onderwijskundige leiders

De ambities uit de Kwaliteitsagenda raken al onze onderwijsteams. We willen als VISTA college voorkomen dat we in elk team iets heel anders doet bij dezelfde soort problematiek/uitdagingen. Dit vraagt om een versterkte integrale samenwerking. Hoe zien wij de samenwerking intensiever worden?

- VISTA college heeft een visie op Leiderschapsontwikkeling. Leiderschapsontwikkeling is een belangrijk strategisch middel dat ingezet wordt om onder meer de prioriteiten uit de Kwaliteitsagenda te realiseren. We richten ons in de komende jaren onder meer op ons partnerschap in de regio (en daarmee de ontwikkeling van ons LLO-aanbod). De leidinggevenden zijn bij dergelijke opgaves, de sleutel tot succes voor het realiseren van onze ambities. Investeren in onze leidinggevenden, onder meer middels Management Development-trajecten, zien we als een belangrijke investering voor de toekomst van VISTA.
- Met onze practoren en onderwijskundig leiders gaan we de komende periode intensief samenwerken aan de implementatie van de onderwijsvisie. De onderlinge samenwerking met aanverwante opleidingen krijgt nog meer vorm in de cluster-overleggen en de thematische afstemming tussen onderwijs en ondersteuning vindt plaats tijdens portefeuille-overleggen. Afstemming tussen onderwijs en ondersteuning vindt plaats tijdens portefeuille overleggen
- De doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda 2024-2027 worden gelinkt aan de nieuwe strategie van het VISTA college. Plan is om bij de uitwerking hiervan de doelen te koppelen aan eigenaren, zodat intern (meer dan voorheen) helder is wie in the lead is. Op die manier worden de doelen uit de Kwaliteitsagenda geïntegreerd in onze strategie; en werken we slimmer/gericht intern samen om deze te bereiken.
- De samenwerking tussen de onderwijsteams, onderwijskundig leiders (verbonden aan een onderwijsteam) en daaraan gekoppelde practoren zal de komende periode verder versterkt worden. Onder andere op het gebied van innovatie, een van de thema's uit de Kwaliteitsagenda, is het van belang om kennis te vergaren, te delen en te ontdekken wat werkt en wat niet. Hierbij zoeken we de verbinding met onze VISTA academie in het kader van professionalisering.
- Tot slot krijgt de afdeling Business Development een meer intensieve rol in relatie tot onze voorgenomen plannen uit de Kwaliteitsagenda. De inzet van de afdeling Business Development is gelinkt aan prioriteit één en twee, aangezien zij VISTA-breed (op de achtergrond voor teams) werken aan deze doelstellingen.

Intensiveren samenwerking in de onderwijskolom

VISTA college streeft naar een meer intensieve samenwerking in de onderwijsketen, zowel van het voortgezet onderwijs richting het mbo, als van het mbo naar het hbo.

Voorbeelden van samenwerking op doelstelling niveau

In de hoofdtekst van de Kwaliteitsagenda is per doelstelling weergegeven wie de samenwerkingspartners in de onderwijskolom zijn. Op het niveau van de doelstellingen zien wij dat de samenwerking steeds intensiever wordt. Een aantal voorbeelden worden hier genoemd:

- Bij de entree opleidingen wordt intensief samengewerkt aan een doorlopende leerlijn vo-vso-pro-mbo, middels het project Voordeel en Vervolg 2.0.
- Ook voor wat betreft doelstelling 1.1, studentenparticipatie, zien wij voor de looptijd van de Kwaliteitsagenda dat het nodig is om de samenwerking te intensiveren. Hierbij wordt als voorbeeld genoemd dat we steeds diepgaander samenwerken met o.a. Zuyd Hogeschool en de Universiteit Maastricht aan Maastricht Studentenstad. Overeenstemmend met de prioriteiten uit de Kwaliteitsagenda, zien wij ook dat meer intensieve samenwerking op dit vlak in de onderwijskolom nodig is.
- Via EduPact Limburg willen Universiteit Maastricht, Zuyd Hogeschool, VISTA college en LeoLoopbaan concrete stappen zetten om onderwijs, training en omscholing aan te bieden die aansluit op de behoeften van het bedrijfsleven. Dit sluit aan bij doelstelling 2.3 van de Kwaliteitsagenda.

Samenwerkingsverbanden in het regionale onderwijs

In het regionale onderwijs worden de samenwerkingsverbanden tussen VISTA College in de breedte (met collega ROC's) en diepte (met HBO en WO) van de onderwijsketen steeds uitgebreider. En worden samenwerkingsverbanden met commerciële opleidingsaanbieders onderzocht en opgezet. De samenwerkingsverbanden in het onderwijs worden onder meer ingezet om het duurzaam verbinden met opleidingsbedrijven:

Samenwerking	Relatie met Kwaliteitsagenda
Samenwerking Alliantie op gebied van opleidingsaanbod en macrodoelmatigheid tussen Gilde/Yuverta/VISTA	Sluit aan bij o.a. doel 1.4 uit de Kwaliteitsagenda – het versterken van de beroepsgerichte route
Samen optrekken met Zuyd/UM/VISTA ten aanzien van LLO-katalysator	Sluit aan bij o.a. doel 2.3 uit de Kwaliteitsagenda
LLO-opleidingsportfolio en arbeidsmarktanalyses onderzoeken met Gilde	Sluit aan bij o.a. doel 2.3 uit de Kwaliteitsagenda
Opstart samenwerking tussen SBB/Gilde/VISTA waar gekeken wordt om large accounts samen te benaderen, onderwijsontwikkeling met elkaar te delen en opleidingsaanbod met elkaar te delen.	Sluit aan bij o.a. prioriteit 2 uit de Kwaliteitsagenda
Samenwerkend Netwerk Ecosystemen Limburg (SNEL)	Sluit aan bij o.a. prioriteit 2 uit de Kwaliteitsagenda



Limburgs manifest - Versterken samenwerking tussen mbo, hbo en wo

Samen met de mbo, hbo en wo onderwijsinstellingen in Limburg (te weten Zuyd Hogeschool, Universiteit Maastricht, Open Universiteit, Gilde Opleidingen, Yuverta, Fontys Hogeschool, HAS-hogeschool) heeft VISTA de krachten gebundeld en een Limburgs manifest ondertekend. De kern van dit manifest sluit (met name) aan op de tweede prioriteit van de Kwaliteitsagenda. Het manifest omvat een oproep richting Den Haag, waarin onder meer wordt gevraagd om structurele ondersteuning van de LLO-initiatieven die door de publieke onderwijsinstellingen worden aangeboden. Samen met de overige Limburgse onderwijsinstellingen onderschrijven we in het manifest het belang van een nauw samenwerkende onderwijswaaiër die met overheidssteun de verantwoordelijkheid kan nemen om voldoende vakmensen op te leiden. Gezamenlijk zijn er mooie proposities voor studenten (jongeren en volwassenen), Limburgse bedrijven en instellingen ontstaan. Het is nu zaak dit de komende jaren verder te ontwikkelen. Dat vraagt om steun om een brede kennis en opleidingsinfrastructuur voor Limburg overeind te houden en te versterken.

Vakmanschapsagenda 2030 - Versterkte samenwerking binnen mbo Limburg

Uit de Kwaliteitsagenda blijkt dat VISTA college een bijdrage wil leveren aan sterk aanbod in de regio. Zoals ook in de SWOT-analyse van de Kwaliteitsagenda te lezen valt, heeft mbo-Limburg (Gilde Opleidingen, VISTA college en Yuverta) op dit gebied ook haar krachten gebundeld. Vanuit de strategische 'Mbo Limburg [Vakmanschapsagenda 2030](#)' wordt ingezet op de kracht van het beroepsonderwijs, inspelend op de vele transitieën waar Limburg voor staat. In de agenda worden de speerpunten voor de komende 10 jaar gedefinieerd en wordt een oproep gedaan voor nog intensievere samenwerking in de regio. Ingezet wordt op duurzame publiek-private samenwerkingen waarin het beroepsonderwijs, samen met het bedrijfsleven, diverse overheden, vmbo en hbo en kennisinstellingen het onderwijs ontwikkelt, innoveert én uitvoert.

Versterken beroepsgerichte route in samenwerking met het VO en HBO

Voor het versterken van de beroepsgerichte route (zie ook doelstelling 1.4 van de Kwaliteitsagenda) hebben de besturen van het VISTA college, Gilde opleidingen en Zuyd Hogeschool gezamenlijk verklaard dat er een diepgaande samenwerking noodzakelijk is, waarbij de focus ligt op het inregelen van een structurele samenwerking tussen mbo- en hbo-opleidingen. Er wordt ingezet op instrumenten om de overgang voor studenten vanuit het mbo naar hbo te verbeteren om zo de kans van slagen te vergroten. Een werkgroep formuleert hiervoor een actieplan met concrete speerpunten voor verbetering van de aansluiting. Dit alles gebaseerd op een goed ingerichte PDCA-cyclus. Uitgangspunt hierbij is: de juiste student op de juiste plek. Na een start voor het economisch domein is het voornemen om dit in de komende jaren voor alle domeinen op te zetten.

Met de inmiddels gehonoreerde subsidieaanvraag (1ste tranche) zijn LVO-VISTA college-Zuyd Hogeschool recent van start gegaan om binnen het ICT-domein de komende drie jaar een extra impuls te geven aan het intensiveren van de samenwerking. Hierbij wordt naast het opzetten van een programmatische aansluitingsprogramma met een doorlopende LOB-lijn, ook ingezet op relatiebeheer en het bestendigen ervan voor de toekomst. Dit sluit onder meer aan bij doelstelling 1.4 van de Kwaliteitsagenda.

Verder heeft begin 2024 een verkennend gesprek met LVO plaatsgevonden. VISTA college heeft het streven om toe te werken naar een gezamenlijke bestuurlijke werkagenda (zowel met het VO als ook het HBO in de regio). Middels dit voornemen, wil VISTA college de samenwerking verder stimuleren.

Intensiveren samenwerking in het werkveld

De samenwerking met het werkveld zal ook meer intensief worden, mede gelet op de prioriteiten uit de Kwaliteitsagenda. Gezamenlijk werken wij aan de (toekomstige) onderwijsbehoeften in de regio. VISTA participeert al in een 15 sectorale publieke privaatsamenwerkingsverbanden (PPS)⁶, die onder meer als doel hebben om de samenwerking te bevorderen. VISTA zal dit aantal de komende jaren verder uitbouwen. In de PPS'en wordt onderwijs in co-creatie met het bedrijfsleven ontwikkeld. Deze PPS'en (voor een groot deel via RIF aanvragen) zijn gericht op innovatie op vorm en inhoud. In de PPS-en worden ook leerroutes (certificaten en diplomagericht) voor LLO ontwikkeld. Dit zorgt voor een versterkte samenwerking, onder meer in relatie tot doelstelling 2.3 uit de Kwaliteitsagenda.

De intensieve samenwerking tussen opleiden en bedrijfsleven is van groot belang, maar het is niet eenvoudig. Bedrijven zitten in een ander ritme dan school en dat heeft niet alleen te maken met vakanties. Het bedrijfsleven heeft ook opdrachten die gewoon morgen af moeten zijn. Ons doel is dat we over een paar jaar niet meer spreken over de overgang van studeren naar werken maar over de natuurlijk overgang van studeren naar lerend werken. In de PPS'en zijn we niet alleen met inhoud van het vak bezig. Het gaat ook over het sociaal begeleiden en de persoonlijke ontwikkeling van de student en werkende. Dat moet allemaal op elkaar afgestemd worden om zo een leercultuur te ontwikkelen in de maatschappij.

Aansluitend op prioriteit 2 uit de Kwaliteitsagenda zullen opleidingen steeds meer in de beroepspraktijk plaatsvinden. Als gevolg van het contextrijk opleiden (als onderdeel van de implementatie van de onderwijsvisie, die linkt aan de doelen uit de Kwaliteitsagenda) zal de samenwerking met het werkveld geïntensiveerd worden. Aan ieder cluster is/wordt een adviseur van het SBB toegevoegd om op tijd te kijken naar tekorten/problemen in de stage. Hierbij valt ook een link te leggen naar onze interne afdeling Business Development, gezien hun contacten met het bedrijfsleven; en blik vooruit naar mogelijke nieuwe vragen en ontwikkelingen in de sectoren waarvoor wordt opgeleid.

⁶ 1) Beyond (Medische logistiek), 2) VDL-NedCar Manufacturing college (Maakindustrie), 3) DigiWise (ICT), 4) Topdealerklas (Elektrificeren autotechniek), 5) ACCM - AMC66 (vliegtuigonderhoud), 6) Foodlab (Horeca /pervoerder Gilde), 7) Werkplek Leren (YOULP voor de Kinderopvang), 8) Vitaliteit en Levensstijl (CIOS), 9) Biodiversiteit (Toerisme/pervoerder Yuverta), 10) Veiligheid (Beveiliging samen met Gilde, VISTA is pervoerder), 11) Retail (Handel samen met Gilde, pervoerder is Gilde), 12) Real Live Lab (Kunst Theater Media). De volgende 3 PPS-en maken delen uit van een aanvraag binnen het Groeifonds "opschaling PPS-en (Project SNEL met pervoerder CHILL): 13) CHILL - CoP (Onderzoek & Procesindustrie), 14) GOL (Gebouwde Limburg Omgeving voor bouw), 15) CIVIL (Installatietechnieken).

Ten behoeve van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (prioriteit 2) valt voor wat betreft het intensiveren van de samenwerking verder te denken aan het intensiveren van gastlessen, betrokkenheid van het werkveld bij de curriculum opbouw, de organisatie van werkvelddagen. Ook valt hierbij te denken aan het uitbreiden van het werkplekleren (er zijn al diverse opleidingen waarbij die deels in de beroepspraktijk plaatsvinden, zoals Beyond bij Logistiek). Ook de samenwerking met partners in de regio met het UWV, Sociale Diensten, Mensontwikkelbedrijven en Leerwerkloketten zal doorontwikkeld worden. De samenwerking binnen het Werkcentrum en de coöperatie LeoLoopbaan (waar VISTA lid van is) wordt meer intensief.

Intensiveren samenwerking in de regio

De ambities van het VISTA college vragen om een meer intensieve samenwerking met de Provincie en de Zuid-Limburgse gemeenten. De Provincie Limburg geeft een belangrijke impuls aan de ambities van het VISTA College en de regio; in de uitwerking van het coalitieakkoord 2024-2027 "elke Limburger telt" wordt o.a. ingezet op de nadere uitwerking van de (eerdergenoemde) Vakmanschapsagenda MBO 2030, het stimuleren en opschaling van nieuwe en bestaande Publiek Private Samenwerkingen en het verstrekken van de LLO-infrastructuur. Bij de meer intensieve samenwerking van gemeenten kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het gezamenlijk werken aan doelstelling 1.3, aangezien VISTA college participeert in het regionale VSV-programma, waarin de 16 regiogemeenten en alle Zuid-Limburgse onderwijsinstellingen samenwerken aan het tegengaan van voortijdig schoolverlaten.

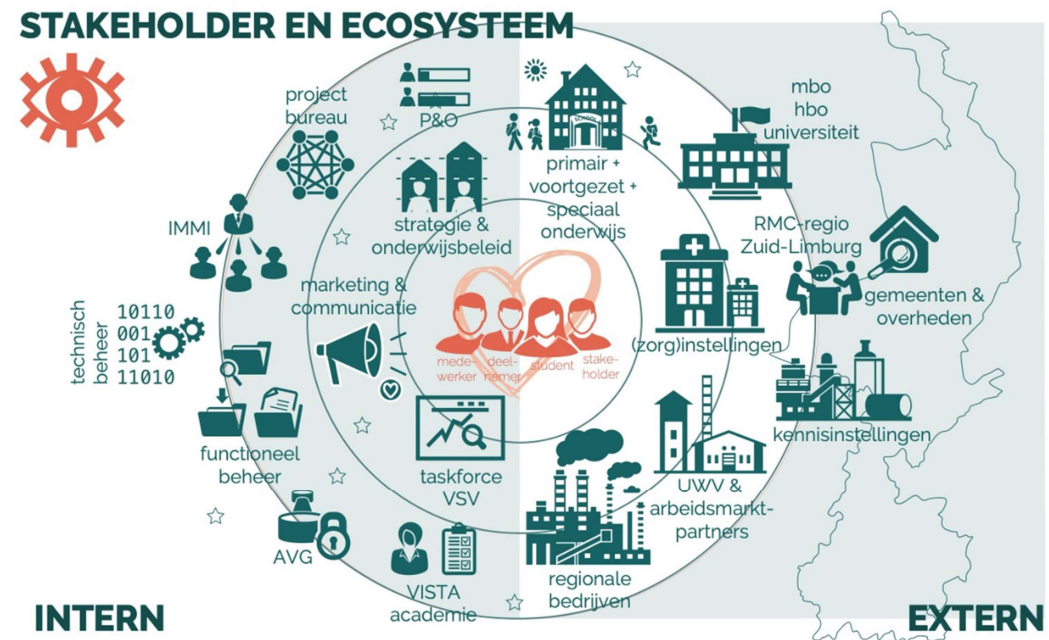
Landelijke samenwerking: andere inhoudelijke focus

VISTA college participeert in diverse landelijke kennispunten van de MBO Raad, om zich gezamenlijk met de raad en andere mbo besturen in te zetten voor het onderwijsbeleid nu en voor de toekomst. Deze samenwerking zal niet zo zeer verbreed/vergroot worden, maar wat we wel – logischerwijs – zien is dat de thema's uit de Kwaliteitsagenda (ook) landelijk meer aandacht krijgen. Logischerwijs zal de samenwerking daarmee intensiever worden voor wat betreft de thema's uit de Kwaliteitsagenda. VISTA college heeft zitting in een aantal landelijke ontwikkelgroepen, zo sluit VISTA aan bij thema's als 'onderzoek en innovatie' i.r.t. de practoraten, LLO, LOB, Entree, enzovoort.



3.5. OVER DE SAMENWERKING

Uit voorgaande paragrafen blijkt dat het VISTA college, mede op advies vanuit het ministerie, vooral aansluiting heeft gezocht bij bestaande infrastructuren. Uit voorgaande uitwerking blijkt minder in welke mate we met de partners samenwerken c.q. daarvan afhankelijk zijn voor het bereiken van de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda. Dit is namelijk terug te vinden bij de inhoudelijke uitwerkingen van de doelstellingen in deze kwaliteitsagenda. In de analyse van elke doelstelling wordt waar relevant ingezoomd op bestaande huidige samenwerkingen. Waar van toepassing is in de ambitie en/of maatregelen uitgelicht of en hoe we de samenwerking voortzetten, verdiepen, intensiveren of streven naar nieuwe samenwerkingen. Tevens blijkt uit deze uiteenzetting in hoeverre we hierbij afhankelijk zijn van de stakeholders. Als voorbeeld kan worden genoemd dat voor wat betreft doelstelling 1.1 we in sterke mate afhankelijk zijn van de inspanningen van de drie centrumgemeenten voor wat betreft het studentenklimaat in de 'studentensteden' van het VISTA college. Dit benadrukt waarom samenwerking zo belangrijk is (juist ook aangezien dit doel één van de belangrijkste punten uit de kwaliteitsagenda vormt voor het VISTA college én de studenten, zie ook hoofdstuk 5).



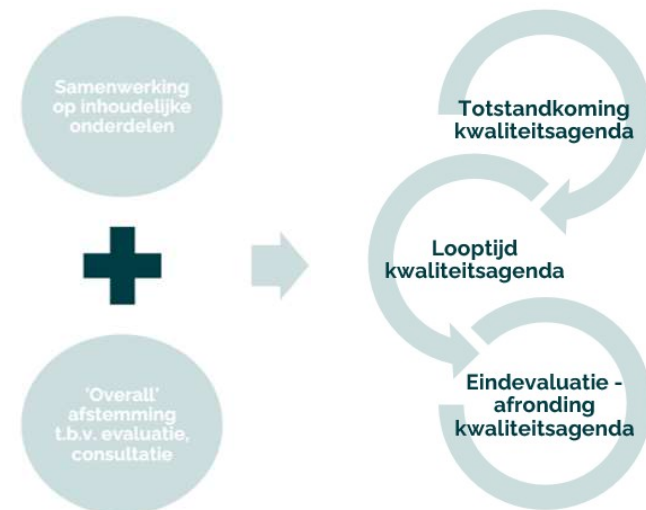


4. BORGING

De regie, aansturing en verantwoording van de voorliggende kwaliteitsagenda van het VISTA college vindt zoveel mogelijk plaats binnen de reguliere Planning & Control-cyclus. Concreet gaat het VISTA college (minimaal) jaarlijks de voortgang van de kwaliteitsagenda evalueren; en hierover verantwoording afleggen. In ons jaarverslag reflecteren we op de voortgang. Daarnaast is ons streven om het nieuwe strategische plan⁷ - als opvolger van het huidige plan VIZIER met een looptijd van 2020-2025 - te laten aansluiten op de voorliggende kwaliteitsagenda, zodat de ambities en maatregelen ook op deze manier geborgd worden. Indien blijkt dat op basis van de nieuwe strategische agenda het wenselijk dan wel noodzakelijk is om de inhoud van de voorliggende kwaliteitsagenda bij te stellen, dan volgt hierover uiteraard eerst brede afstemming en wordt hier tevens middels de jaarlijkse evaluatie van de kwaliteitsagenda verantwoording over afgelegd.

4.1. ROL VAN STAKEHOLDERS BIJ DE UITVOERING EN EVALUATIE; INTERNE BORGING

De ingezette koers, zoals weergegeven in het vorige hoofdstuk, om stakeholders te betrekken bij de kwaliteitsagenda zetten wij voort. Het VISTA college wil stakeholders namelijk niet alleen aan de voorkant een belangrijke rol geven (in de aanloop naar de kwaliteitsagenda), maar ook ten tijde van de uitvoering én bij de afronding van de voorliggende agenda.



Figuur 6: Rol van stakeholders bij de kwaliteitsagenda

⁷ Dit geldt ook voor overige richtinggevende documenten, zoals de kaderbrief en het jaarplan.

Dat betekent dus dat stakeholders in drie fasen betrokken zijn/worden: (1) *totstandkoming* (zie vorige hoofdstuk), (2) *uitvoering* en (3) *afronding/eindevaluatie*. In voorgaand figuur 6 is dit overzichtelijk weergegeven.

Voor de fase van de uitvoering geldt dat we op twee manieren de stakeholders willen inzetten. Enerzijds wordt gedurende de looptijd van de agenda inhoudelijk met stakeholders samengewerkt om de doelstellingen/ambities, zoals weergegeven in het volgende hoofdstuk, te behalen. Anderzijds willen wij ook met de stakeholders de voortgang van de kwaliteitsagenda bespreken en afstemmen.

Voor wat betreft de samenwerking gedurende de looptijd en bij de afronding van de kwaliteitsagenda zullen wij wederom zoveel mogelijk aansluiting zoeken bij de bestaande infrastructuur binnen en buiten het VISTA college. We hanteren hierbij dezelfde aanpak zoals uitgewerkt in het vorige hoofdstuk. Dat betekent dat wij gedurende de looptijd en bij de eindevaluatie wederom contact zullen leggen met zowel interne stakeholders (zoals studenten, College van Bestuur, portefeuille Kwaliteit) als externe stakeholders (zoals gemeenten, onderwijsinstellingen). Met mbo-onderwijsinstellingen in de regio hebben wij hierop vooruitlopend al een aantal afspraken gemaakt. In de volgende paragraaf is dit nader uitgewerkt.

Middels de (minimaal) jaarlijkse evaluaties willen wij zicht houden op de voortgang van de realisatie van de ambities en op de ontwikkelingen in de samenwerking. In deze (minimaal) jaarlijkse evaluaties leggen we ook verantwoording af over hoe de interne en externe stakeholders hierbij betrokken zijn. Vanzelfsprekend worden de samenwerkingspartners in ieder geval betrokken bij de voor hen relevante onderdelen. Door zodoende samen te leren, is het eveneens mogelijk om in gezamenlijkheid bij te sturen waar wenselijk dan wel noodzakelijk (bijvoorbeeld samenwerking intensiveren). Op deze manier werken we aan duurzame verbetering.

Interne borging – resultaat gestuurd werken – wanneer zijn we succesvol?

In de inleiding dit hoofdstuk geven we aan dat de interne borging wordt belegd middels de reguliere PDCA-cyclus. De externe verantwoording vindt jaarlijks plaats via het geïntegreerd jaardocument, maar ook intern willen we natuurlijk sturen op de realisatie van de resultaten. Daarvoor hanteren we onder meer de volgende instrumenten (naast audits, enzovoort):

<i>Wat</i>	<i>Hoe</i>
1. Vertalen van de doelen naar het strategisch beleid	Door het asynchroon lopen van de kwaliteitsagenda 2019-2022 en de strategische agenda werd afstemming bemoeilijkt. We gaan de doelen van de kwaliteitsagenda 2024-2027 in lijn brengen met de doelen van onze herijkte strategisch beleid 2024-2029 waarvoor de kwaliteitsagenda een belangrijke basis vormt.
2. Vertalen van de doelen naar de (meer)jareteamplannen	Bij VISTA college werken onderwijsteams op basis van een strategisch meerjareteamplan (MJTP), dat door het College van Bestuur wordt bekrachtigd. De doelen in dit MJTP zullen na vaststelling van de

	kwaliteitsagenda in lijn gebracht worden met de prioriteiten uit de kwaliteitsagenda.
3. Opnemen van de doelen en beoogde resultaten in de VISTA kwaliteitsmonitor op basis van de meerjareteamplannen	Ieder team registreert de doelen en behaalde resultaten in de VISTA kwaliteitsmonitor. De kwaliteitsmonitor vormt de basis voor de managementgesprekken tussen opleidingsmanagers en het College van Bestuur waarin de voortgang van het MJTP. Daar waar teams bijzondere prestaties leveren c.q. achterblijven zal dit onder meer via de kwaliteitsmonitor worden gesignaleerd en voor het managementgesprek worden geagendeerd.
4. Indicatoren als maatstaf voor succes	In de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 is per prioriteit een aanzienlijk aantal prestatie-indicatoren benoemd. In hoofdstuk 5 en verder zijn deze per doel uitgewerkt en van een streefwaarde voorzien. Wij vinden onszelf succesvol als het lukt deze streefwaardes binnen vier jaar te realiseren. Ook het uitvoeren van de onderliggende maatregelen is voor ons een concrete maatstaf voor succes.
5. Periodiek VISTA breed monitoren van de resultaten en de begrotingsuitputting t.b.v. de rapportage aan de RvT op basis van een monitoringsplan	VISTA college stelt een intern monitoringsplan op, wat een handreiking gaat bieden in het volgen van de prioriteiten en het betrekken van stakeholders bij de realisatie. Deze monitor zal worden opgesteld zodra de kwaliteitsagenda is vastgesteld en goedgekeurd. De frequentie van de monitor is (minimaal) eenmaal per jaar.

4.2. LEREN IN DE REGIO VIA DE WERKAGENDA MBO

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

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

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

Overkoepelend nemen de instellingen naar aanleiding van de Werkagenda mbo en de regeling kwaliteitsgelden 2024-2027 het initiatief om met name de samenwerking op het gebied van collegiale visitatie, het leren van elkaar, te versterken. Concreet maken we de afspraak om gedurende de looptijd van de agenda t/m 2027 structureel, eens per jaar, de vorderingen met



elkaar te delen met aandacht voor zowel de maatregelen en werkwijzen die effect lijken te hebben als de maatregelen en werkwijzen waarbij dit minder of niet aan de orde lijkt te zijn.

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

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

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

4.3. WERKEN AAN TOEKOMSTBESTENDIGE KWALITEIT

Het VISTA college is verbonden aan het Kwaliteitsnetwerk mbo. Het Kwaliteitsnetwerk mbo is opgericht door en ten behoeve van de instellingen in de mbo-sector en heeft tot doel kwaliteitsbewustheid en het kwaliteitshandelen van de aangesloten instellingen te bevorderen. Als mbo-instellingen staan we voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap, gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. De activiteiten gericht op toekomstbestendige kwaliteit van het Kwaliteitsnetwerk mbo, welke de komende jaren worden ingezet, zijn hierbij ondersteunend. Als VISTA college zijn we voornemens om in 2023-2024 deel te nemen aan een proeftuin van het Kwaliteitsnetwerk mbo. We gaan in de proeftuinen het gesprek aan met relevante stakeholders over de kwaliteit van het onderwijs: hoe zorgen we voor wendbaar beroepsonderwijs dat voortdurend actuele leerroutes van goede kwaliteit biedt? Waar staan we en hoe kunnen we verbeteren? Met behulp van proeftuin opbrengsten én middels onze deelname aan bijeenkomsten van het Kwaliteitsnetwerk mbo zetten we de komende jaren in op het verder werken aan toekomstbestendige kwaliteit van onderwijs.

SAMEN
ONTWIKKELEN WIJ
LIMBURGSE
KRACHTEN
VOOR MORGEN



5. AMBITIES

De kwaliteitsagenda richt zich op de volgende drie prioriteiten: het bevorderen van kansengelijkheid voor mbo-studenten; het verbeteren van de aansluiting van het mbo op de arbeidsmarkt; het verbeteren van de kwaliteit van het mbo-onderwijs. De doelstellingen van het VISTA college zijn opgesteld op basis van de werkagenda mbo. In totaliteit omvat de kwaliteitsagenda 12 doelstellingen. Overall gezien heeft doel 1.1 prioriteit binnen het VISTA college⁸. Voor onze ondernemingsraad springen de doelen 1.3, 2.1, 3.1, 3.2, 3.3 er bovenuit. De centrale studentenraad heeft aangegeven belang te hechten aan de doelen 1.1, 1.2, 2.1, 2.2 en 3.2. De centrale studentenraad heeft ten behoeve van het bepalen van de prioriteiten zelf ook onderzoek uitgevoerd bij hun achterban. De input vanuit de centrale studentenraad is verwerkt in de inhoudelijke uitwerking van de doelstellingen. De centrale studentenraad heeft verder 'in algemene zin' aangegeven dat zij opmerken dat niet altijd alle studenten op de hoogte zijn van de initiatieven/mogelijkheden binnen het VISTA college (mede in relatie tot de kwaliteitsagenda).⁹ Overkoepelend is het voor het VISTA college (en voor de centrale studentenraad) van belang dat de juiste richtbaarheid hieraan gegeven wordt.

Op de volgende pagina's wordt (per prioriteit) ingezoomd op de doelstellingen van het VISTA college. Elke doelstelling kent dezelfde opbouw: analyse, indicator, ambitie en maatregelen.

- Allereerst zijn per doelstelling een aantal analyse-items uitgewerkt. Deze **analyse** vormt een aanvulling op de interne en externe analyse (hoofdstuk 2), aangezien hier specifiek voor het betreffende doel het vertrekpunt wordt weergegeven.
- Vervolgens zijn, indien van toepassing voor het betreffende doel, de **indicatoren** weergegeven. Voor elke indicator is (naast de huidige status) ook een streefwaarde geformuleerd. De streefwaarde is onderdeel van de ambitie. Elke indicator heeft een nummer. In de uitwerking van elke ambitie is dit nummer ook terug te vinden. In bijlage 4 is een indicatoren lijst opgenomen, waarin alle streefwaarden overzichtelijk zijn samengevat.
- Per doel is een **ambitie** uitgewerkt. De ambitie is geformuleerd op het niveau van het werkgebied (dat wil zeggen: Zuid-Limburg). Uit de ambitie blijkt welke concrete resultaten voor 2027 zijn beoogd. In de ambitie zijn een aantal relevante samenwerkingspartners uitgelicht (het overzicht per ambitie is uiteraard niet uitputtend).
- Tot slot zijn per doelstelling een aantal **maatregelen** uitgewerkt. Hierbij zijn de ambities geoperationaliseerd, waarbij inzichtelijk wordt hoe het VISTA college de ambitie gaat realiseren. *Pas toe, leg uit of verplichte maatregelen:* Bij elk van de maatregelen is aangeduid of er sprake is van P (pas toe - waarbij we aangeven op welke manier een maatregel binnen het VISTA college vorm krijgt), L (leg uit - deze doen wij niet omdat...) of V (verplichte maatregel). VISTA maakt hierbij bewust keuzes om bepaalde maatregelen (gemotiveerd) niet in te zetten. In de uitwerking is aangegeven hoe wij invulling geven aan maatregelen die wij oppakken (P of V).

⁸ Dit is voortgekomen uit de kick-off meeting (zie hoofdstuk 3.3).

⁹ Hierbij valt te denken aan het krijgen van korting bij Spotify met de mbo-inschrijving; of de faciliteiten waar een dyscalculie student gebruik van kan maken bij examens.



Prioriteit 1:

Het bevorderen van kansengelijkheid.

DOELSTELLING 1.1: GELIJKWAARDIGE BEHANDELING VAN ALLE STUDENTEN IN NEDERLAND

ANALYSE

- **Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken**

Naast de verplichting vanuit de wet, hecht het VISTA college een groot belang aan inspraak en medezeggenschap van student. VISTA college heeft een centrale studentenraad met werkgroepen waarin studenten kunnen meedenken en adviseren over o.a. het schoolbeleid, onder begeleiding van een VISTA-medewerker. VISTA college geeft de centrale studentenraad een belangrijke plek in de schoolorganisatie. De centrale studentenraad heeft hiervoor regelmatig contact en overleg met het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de Ondernemingsraad om samen richting te geven aan goed onderwijs. Naast de centrale studentenraad kent VISTA college deelraden in Maastricht, Sittard en Heerlen (de hoofdlocaties).¹⁰ De deelraden behartigen studentenbelangen op de locatie en informeren de Centrale Studentenraad.

In 2021 is op initiatief van de centrale studentenraad onderzoek gedaan naar de verschillende vormen van studentenfeedback die plaatsvinden in ons onderwijs (bijvoorbeeld studentenpanels die veel opleidingen hebben). In 2022 is op basis hiervan beleid geformuleerd voor het VISTA college. Elk onderwijsteam heeft vanaf 2022 een visie en uitwerking opgesteld hoe zij studentenfeedback vormgeven en inrichten. Het doel is om in 2023 de best practices op het gebied van studentfeedback te vertalen naar beleid om zodoende een gestandaardiseerde set feedbackinstrumenten aan te bieden. Dit wordt opgepakt in het kader van studentparticipatie, waar studentenfeedback een onderdeel van is.¹¹ Medio 2022 heeft vanuit het Kwaliteitsnetwerk mbo een instellingsdialoog plaatsgevonden omtrent het thema studentenparticipatie. Het dialoogteam heeft de volgende onderzoeksvraag meegekregen: 'Hoe kunnen we de studentparticipatie versterken, zodat deze bijdraagt aan de ontwikkeling van onze studenten en aan VISTA college als lerende organisatie?' Hierbij is onderzocht hoe studentenparticipatie proactief kan bijdragen aan de onderwijskwaliteit. Leden van de centrale studentenraad hebben ook deelgenomen aan dit onderzoek. De instellingsdialoog was vooral het 'startsein' om te bekijken hoe participatie kan worden gedefinieerd, hoe participatie plaatsvindt, hoe die worden ervaren en hoe die kan worden gemonitord en versterkt. Deze vragen worden gedurende de looptijd van de kwaliteitsagenda verder uitgewerkt (via de werkgroep studentparticipatie en in samenwerking met studenten).

Naast een actieve rol op het gebied van studentenparticipatie (waar studentenfeedback een onderdeel van is) zet de centrale studentenraad zich op diverse manieren in voor de studenten. Een

¹⁰ Op dit moment worden per locatie studenten van verschillende opleidingen en niveaus gezocht.

¹¹ Studentenfeedback is gericht op met terugwerkende kracht iets aangeven. Studentparticipatie is daarnaast óók gericht op de toekomst (om op voorhand studenten al te betrekken).

voorbeeld hiervan is dat de door de centrale studentenraad gewenste stiltewerkplekken op de VISTA-locatie in Heerlen zijn ingericht. Een van de actuele thema's binnen de centrale studentenraad is momenteel de introductieweek - zowel in het algemeen op alle VISTA locaties als de INKOM. De INKOM is de algemene introductieweek van Maastricht voor alle nieuwe studenten van Maastricht University en Zuyd Hogeschool.

Een andere manier waarop initiatieven van studenten op instellingsniveau tot uiting komen is middels het leerwerkbedrijf 'VISTA Inspired'. VISTA Inspired is een leerwerkbedrijf dat in 2016 in het leven is geroepen om onderwijs vanuit een cross sectoraal visie meer inspirerende inhoud en samenhang geven, door leerzame evenementen/projecten te organiseren met als uitgangspunt voor en door studenten, meer leereffect voor student. Een voorbeeld van een recent event dat door studenten van VISTA inspired is georganiseerd (voor studenten) betreft de politieke markt op drie hoofdlocaties van het VISTA college. De markt werd georganiseerd in het kader van de provinciale statenverkiezingen.

VISTA-breed worden studenten op diverse manieren gestimuleerd om met initiatieven te komen. Een voorbeeld hiervan betreft de deelname aan de SKILLS-wedstrijden of "NL doet", waarbij studenten zich bij VISTA-medewerkers kunnen melden als ze vragen, of hulp nodig hebben bij het opzetten van een activiteit. VISTA college neemt al een aantal jaar actief deel aan de Maastrichtse Mensenrechtenprijs (MMP). Zo zitten we in de jury, in het bestuur en doen studenten van VISTA mee.

Op instellingsniveau is er op diverse manieren aandacht voor nieuwe studenten. Hierbij valt te denken aan een 'welkomstkaartje' en gastsprekers. Vaak zijn ook studenten bij de organisatie/uitvoering hiervan betrokken. De introductieweek wordt door de opleidingen zelf georganiseerd, waarbij ook met regelmaat studenten betrokken zijn bij de organisatie.

VISTA college kent geen studie -en/of studentenverenigingen. Wel zien we een beweging dat VISTA-studenten uitgenodigd worden voor deelname aan activiteiten van studentenverenigingen van andere instellingen. Zo konden in april 2023 studenten van het VISTA college deelnemen aan het jaarlijkse galabal van 'S.V. Volupia' van Zuyd Hogeschool. De centrale studentenraad van het VISTA college heeft ruimte om dergelijke (of andere eigen) initiatieven te versterken.

Naast VISTA-brede initiatieven worden ook studenteninitiatieven op opleidingsniveau ondersteund. Een aantal voorbeelden hiervan betreffen:

- Het multicultureel 'preuvenemint'¹², een event van de opleiding Helpende zorg en welzijn dat wordt georganiseerd en uitgevoerd door studenten van leerjaar 1.
- Vanuit een aantal opleidingen wordt jaarlijks meegeholpen bij het festival Pinkpop.

¹² Tijdens deze middagen staan de studenten klaar met hun eigen versierde marktkraam geheel in hun gekozen land/cultuur naar keuze. Hierbij verzorgen de studenten hun eigen gemaakte hapjes en drankjes uit het land naar keuze.

- De derdejaars studenten van de opleiding "industriële productontwerpen" van VISTA college hebben eind 2022, aan de Arendstraat, een eenmalig pop-up museum ingericht waarin zij hun eigen museumstuk hebben tentoongesteld.
- De VEVA-opleidingen zijn altijd betrokken zijn bij evenementen rondom 4 en 5 mei.
- De productie 'Kunst Theater Media on Stage' van de studenten van VISTA Entertainment in de Nieuwe Nor in Heerlen. Een productie waar de eerstejaars studenten van de opleiding Event Producer het concert van de bands van de opleiding Muzikant organiseren. Het licht en geluid wordt gedaan door studenten van de opleiding Podiumtechnicus. De productie is volledig georganiseerd en uitgevoerd door studenten.

• **De positie van studenten in het studentenleven**

Het mbo vormt met het hbo en wo een brede waaier aan opleidingsmogelijkheden, ieder met eigen waarden en unieke kwaliteiten. Middels de externe analyse van deze kwaliteitsagenda is de positie van het VISTA college ten opzichte van andere instellingen reeds toegelicht. Het VISTA college neemt afstand van het hoger-lager denken. Tegelijkertijd zijn een aantal landelijke aandachtspunten in mindere mate aan de orde voor studenten van het VISTA college. Een voorbeeld hiervan betreft de studentenhuysvesting. Dit hangt samen met het feit dat studenten van het VISTA college veelal afkomstig/woonachtig zijn in ons werkgebied (zie ook de externe analyse).

Als het gaat om toegang tot de lokale horeca en/of sportvereniging zien we in de regio Zuid-Limburg dat de mbo-student dezelfde behandeling krijgt als de studenten vanuit hogescholen of de universiteit. Vanuit het VISTA college zien we tegelijkertijd ook mogelijkheden om de positie van mbo-studenten in het studentenleven (verder) te versterken. Hierbij kan gedacht worden aan deelname van de mbo-student aan de INKOM van Maastricht. Dit is een van de punten die de aandacht heeft van onze centrale studentenraad (zie ook de toelichting bij het vorige en volgende analyse-item). Tevens worden er op dit moment oriëntatie gesprekken gevoerd over dit thema met de gemeente Sittard.

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

Het VISTA college zet in om initiatieven die bijdragen aan een gelijkwaardige/sterkere positie van mbo-studenten in het studentenleven te ondersteunen. Gemeenten nemen hierin veelal het voortouw. Een aantal voorbeelden betreffen:

- *Maastricht*: In 2022 hebben studenten van het VISTA college deelgenomen aan een bijeenkomst, waarbij werd gesproken over het thema "wat maakt Maastricht een goede studentenstad". Samen met studenten van de Universiteit Maastricht en Zuyd Hogeschool hebben studenten van het VISTA college deelgenomen aan de discussies (zowel studenten vertegenwoordigd vanuit meerdere opleidingen als de centrale studentenraad).

Thema's in het kader van een volwaardig studentenleven werden besproken. Voor studenten van de Universiteit Maastricht en Zuyd Hogeschool zijn huysvesting en "thuis voelen in de stad" logische thema's. Onze mbo-studenten willen graag gezien worden als "echte" studenten met ook de voordelen die daarbij horen zoals meedoen met de INKOM en in de breedste zin van

het woord meer contact hebben met collega-studenten, zodat ze via deze weg ook beter geïnformeerd zijn over de mogelijkheden van bijvoorbeeld vervolgstudies. Mede op basis van voorgaande gesprekken volgt de koers voor het Maastrichtse studentenbeleid (Studentenstad Maastricht) voor de komende jaren.

- De centrale studentenraad is tevens gesprekspartner van de Universiteit Maastricht voor de organisatie van een gezamenlijke INKOM voor studenten van het mbo, hbo en de universiteit. Voor de INKOM 2023 zijn reeds een aantal plaatsen voor mbo-studenten gereserveerd.
- *Sittard-Geleen*: In opdracht van de gemeente zijn studenten van Zuyd Hogeschool een behoefteonderzoek aan het uitvoeren onder de studenten binnen de gemeente Sittard-Geleen (waaronder ook dus de studenten van het VISTA college). Doel van de enquête is om te onderzoeken hoe we het studentenklimaat kunnen bevorderen én van Sittard een uitnodigende studentenstad kunnen maken. De resultaten van het onderzoek zijn nog niet bekend. VISTA neemt verder deel aan gesprekken met de gemeente Sittard-Geleen, Fontys en Zuyd Hogeschool om te verkennen hoe het activiteiten rondom studentenparticipatie en/of studentenleven versterkt kunnen worden. Hierbij wordt bijvoorbeeld onderzocht of over een langere periode diverse kleinschalige sociale activiteiten en evenementen gespreid in Sittard kunnen worden georganiseerd voor de eerstejaars studenten.
- *Heerlen*: In 2023 is vanuit de gemeente Heerlen een oproep richting studenten van het VISTA college gedaan om mee te denken over de toekomst. Hierbij kunnen studenten ten behoeve van de totstandkoming van de omgevingswet aangeven wat zij fijn vinden in Heerlen; en wat er dient te veranderen. Mede op basis van de input van de mbo-studenten wordt een visie voor de toekomst van het hele grondgebied van de gemeente opgesteld.

Ook binnen het VISTA college zijn er diverse inspanningen om een gelijkwaardige positie van studenten te stimuleren. VISTA staat voor "Wij zien jou!" (zie ook de interne analyse). We koesteren diversiteit in personen en ambities en streven naar gelijke kansen voor iedereen (VIZIER, meerjaren strategisch beleidsplan 2020-2025). Dit gaat niet vanzelf en daarom voeren wij een actief inclusie en diversiteitsbeleid voor medewerkers én studenten. In 2022 is het visiedocument 'Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie' (GKDI) vastgesteld.

We koesteren diversiteit in personen en ambities; en streven naar gelijke kansen voor iedereen.

De visie op GKDI luidt: "Inclusie draagt bij aan een optimaal/veilig en vertrouwd leer- en werkklimaat. Dit draagt weer bij aan de ontplooiing van zowel student als medewerker. Binnen VISTA reikt sociale inclusie van het beleid van de inrichting van het schoolgebouw en van de

didactische aanpak tot de contacten met ouders. Iedereen moet kunnen meedoen". Voorgenoemde inspanningen vanuit het VISTA college worden versterkt doordat VISTA (en de werkgroep GKDI) onderdeel is van het Project 8 van het Kennispunt van de MBO-raad: Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie. Hier wordt, parallel aan de ontwikkelde visie een participatief actiegericht onderzoek uitgevoerd. Daarnaast zijn er interventies/activiteiten genaamd 'gesprekstafels' en 'portretten' (uit)gevoerd¹³. Middels deze dialoog over het thema GKDI tracht het VISTA college om meer kennis en bewustzijn te creëren. VISTA onderschrijft ook de Charter Diversiteit (SER), waarmee we aangeven dat diversiteit en inclusie onlosmakelijk verbonden is aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Middels het beleid rondom GKDI binnen het VISTA college sluiten we ook aan bij de volgende Sustainable Development Goals (SDG): Bereik gendergelijkheid en empowerment.

Een andere manier waarop gelijkwaardigheid van de mbo-student wordt gestimuleerd is dat elke student van het VISTA college de volgende twee pasjes heeft:

- Elke student kan gratis een CJP-kaart aanvragen. Op deze manier heeft de student recht om korting te krijgen bij festivals, bioscopen, kledingwinkels, musea en voorstellingen.
- Elke student van het VISTA college heeft een studentenkaart. In onze regio zien we dat deze kaart van gelijke orde is als studentenkaarten van hbo en/of universiteit. Studenten van alle onderwijsniveaus kunnen bijvoorbeeld met de studentenkaart korting krijgen voor het Bonnefanten museum in Maastricht.

Studenten kunnen naast korting via voorgenoemde pasjes ook op andere manieren voordeel ontvangen. Hierbij valt te denken aan korting bij streamingsdienst Spotify doormiddel van de mbo inschrijving; of korting bij diverse online webshops via de "Unidays Student app" (waar studenten van het VISTA college gebruik van kunnen maken).

Tot slot trachten we ook gelijkwaardigheid binnen het VISTA college te bereiken door uiteenlopende inspanningen. Te denken valt aan begeleiding van studenten met een extra ondersteuningsbehoefte (waarbij waar relevant ouders ook betrokken worden); of de stichting Leergeld (die voor VISTA college toetst of studenten die jonger zijn dan 18 jaar in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de directe schoolkosten).

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

Zoals in de voorgaande alinea's toegelicht geldt enerzijds dat de studenten van het VISTA college op sommige aspecten reeds een gelijkwaardige positie hebben (bijv. toegang tot horeca of korting op musea), maar op andere punten de positie versterkt kan worden. Een aantal afspraken zijn in dit kader reeds gemaakt. Een voorbeeld van een dergelijke afspraak is dat er plekken voor studenten

¹³ Een *gesprekstafel* is een metafoor om te komen tot dialoog en ontmoeting op het gebied van GKDI. In deze ontmoeting wordt aan de hand van een van tevoren bepaalde methodiek de dialoog vormgegeven. De uitkomsten leiden tot: a. inzichten waarmee onderzocht wordt welke inluitings- en uitsluitingsmechanismen zich voordoen; b. vullen- of wijzigen beleid; c. zetten aan tot nieuwe initiatieven voor GKDI.

• *Portretten* maken zichtbaar op welke wijze studenten, personeel en daarmee de organisatie omgaat met GKDI. De portretten kunnen op verschillende manieren worden vormgegeven. De doelgroep is primair de interne organisatie, met als doel om bewustzijn, zichtbaarheid en weer nieuwe dialogen aan te gaan.

van het VISTA college zijn gereserveerd voor de INKOM in Maastricht. Vanuit het VISTA college nemen zowel studenten als medewerkers deel aan diverse gesprekken/overlegsgremia met gemeenten om uiteindelijk toe te werken naar meer concrete afspraken in de regio. Zoals eerder uitgewerkt geldt voor de hoofdlocaties van het VISTA college (Maastricht/Sittard/Heerlen) dat er diverse inspanningen zijn (veelal in opstartende fase) om de positie van studenten in het studentenleven te versterken. VISTA college ziet samen met deze gemeenten kansen en mogelijkheden om het studentenklimaat in de steden te verbeteren.

• **Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten**

VISTA college heeft aandacht voor het thema internationalisering op twee manieren: 'mobiliteit' (over de grens) en 'internationalisering at home'. Dit sluit aan bij de indeling van de internationaliseringskaart van het [Nuffic](#).

- Mobiliteit (over de grens): VISTA college biedt alle mbo studenten van iedere opleiding de mogelijkheid om een buitenlandse stage te volgen. Dit kan zijn doormiddel van een Erasmus¹⁴ subsidie of andere mogelijkheden in de Euregio. Hierbij bieden we op inclusieve wijze mobiliteitsmogelijkheden aan deelnemers van alle achtergronden. Voor deelnemers met een functiebeperking of met een sociale of economische achterstand is bovendien extra financiële steun vanuit Erasmus+ beschikbaar om deelname aan internationale activiteiten mogelijk te maken.

Studenten krijgen binnen het VISTA college dezelfde kansen om een buitenlandse stage te doen, afhankelijk van de opbouw van de opleiding (soms met lint stages is dit moeilijker dan met blok stages). Sinds de wijzigingen van het Erasmus+ programma met nadruk op mogelijkheden voor studenten met 'minder mogelijkheden', heeft het VISTA college acties ingezet om studenten van bijvoorbeeld niveau 2 opleidingen te stimuleren om een buitenlandse stage te volgen. Om de docenten hierbij te begeleiden wordt er bijvoorbeeld een inclusie en diversiteitsreis naar Berlijn aangeboden waarbij zij handvaten en tools krijgen om, om te gaan met diversiteit in de klas en hulp bij het organiseren van een internationale inclusieve studiereis.

- Internationalisering at home (in de klas, in Nederland en in de school): Anderzijds bieden we als VISTA college handvaten voor 'internationalisation at home' activiteiten. Voorbeelden hiervan zijn een online shared classroom gericht op het verbeteren van de Engelse taalvaardigheden, wereldburgerschap, keuzedelen internationaal 1 & 2, maar ook uitwisselingen met een Duitse school of het houden van een multicultureel preuvenement. Tevens zorgt 'internationalisation at home' ervoor dat studenten oefenen met interculturele competenties, zodat zij deze in hun eigen leeromgeving kunnen op doen. Dit laatste heeft uiteraard tevens als voordeel dat duurzaam reizen in acht wordt genomen. Door onze unieke ligging in de regio, biedt tevens Euregionalisering veel kansen voor onze studenten. Hierbij valt te denken aan uitwisselingen met partnerscholen over de grens, samenwerkingsprojecten en stages in de regio Maas-Rijn.

¹⁴ Het programma Erasmus+ biedt allerlei mogelijkheden voor studenten en onderwijsprofessionals om met Europese instellingen in contact te komen, om kennis en ideeën uit te wisselen, en met internationale organisaties en beleidsmakers samen te werken.

Daarnaast kunnen studenten van het VISTA college de Global Mind Monitor (in samenwerking met Zuyd Hogeschool) invullen. De Global Mind Monitor is een online tool waarmee studenten en professionals kunnen reflecteren op hun interculturele vaardigheden. De monitor is ontwikkeld na jarenlang onderzoek van het lectoraat Global Minds at Work van Zuyd samen met onderzoeksbureau Etil.

Onze docenten krijgen de kans om zich internationaal te professionaliseren doormiddel van studiereizen en job shadowing. In de praktijk zien we dat het merendeel van onze opleidingen een vorm van internationalisering inzet.

INDICATOREN

VISTA kiest bij deze ambitie voor een eigen indicator.

Indicator	E1
Omschrijving	Tevredenheid over ruimte voor nieuwe voorstellen, activiteiten
Vraag	Heb je het gevoel dat school openstaat voor nieuwe voorstellen, activiteiten of ideeën op school?
Score	Dit is een nieuwe vraag in de JOB-monitor 2024, waardoor nog geen scores bekend zijn. De eerste resultaten worden bekend in 2024.
Streefwaarde 2027	Volgt medio 2024 op basis van nulwaarde. <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>

AMBITIE

VISTA is een organisatie, school en werkgever waar gelijke kansen, diversiteit en inclusie in het DNA zit van de organisatie, medewerkers en studenten. Gelijkaardige behandeling van onze studenten hoort bij onze ambitie om inclusief onderwijs te verzorgen en een inclusieve organisatie te zijn. In 2027 worden onze studenten betrokken bij belangrijke initiatieven. In 2027 heeft elke student de mogelijkheid om een internationale/euregionale ervaring op te doen.

VISTA meet deze ambitie aan de hand van de score op de vraag 'ruimte voor nieuwe voorstellen, activiteiten en ideeën' van de JOB-monitor (eigen indicator E1). Aangezien dit een nieuwe vraag in de JOB-monitor 2024 is, zal VISTA medio 2024 een streefwaarde voor 2027 formuleren op basis van de eerste resultaten.

Er zijn geen verplichte indicatoren vanuit de regeling.

Relevante samenwerkingspartners

- Intern: Onderwijsteams, studenten (waaronder de centrale studentenraad en deelraden), werkgroep studentenparticipatie, medewerkers, coördinatoren internationalisering, afdeling Business Development, stafdienst Strategie & onderwijs beleid, werkgroep GKDI, stafdienst Marketing & communicatie.
- Extern: Nationaal Agentschap Erasmus+, Nuffic, EMR Lingua, OCW, Stagebedrijven, partnerscholen in het buitenland, The Dutch Alliance (internationaal netwerk), Network of



MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling	Invulling binnen het VISTA college
Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en te begeleiden.	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> - Versterken studentenparticipatie door het aanstellen van een studentambassadeur studentenparticipatie. Een werkgroep (waarin studenten én personeel zitting hebben) draagt zorgt voor een implementatieplan waarin activiteiten worden opgenomen om studentenparticipatie binnen het VISTA te stimuleren. - Versterken van de positie van de deelraden door te zorgen dat de bezetting van deze raden op elk van de drie hoofdlocaties compleet is. - Het leerwerk bedrijf "VISTA inspired" krijgt komende jaren fysieke vestigingen op alle 3 de hoofdlocaties (in plaats van alleen Heerlen) .
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.	<p>P</p> <p>Aansluiten van VISTA bij nieuwe initiatieven op het gebied van studentenleven van de centrumgemeenten in Zuid-Limburg, zoals de Maastrichtse "Inkom" en de uitvoering van het programma 'Maastricht Studentenstad'. Borgen dat de studenten van VISTA kunnen meedoen aan de Maastrichtse introductie en worden uitgenodigd voor die momenten waarop met studieverenigingen wordt gesproken.</p>
Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten, waaronder internationalisering	<p>P</p> <p>Verankeren van de vastgestelde visie op GKDI binnen onze organisatie door interventies. Dit betreft:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het tegengaan van kansenongelijkheid door gerichte deskundigheidsbevordering van docenten op het gebied van onbewuste vooroordelen; - Het bestrijden van stagediscriminatie in het licht van het stagepact door professionalisering van personeel; - In relatie tot de onderwijsvisie en specifiek het thema burgerschap is er aandacht voor het inrichten van inclusieve curricula (meetlat: 8 inclusie-elementen ECIO).

	<p>Internationalisering:</p> <p>Door zorg te dragen dat studenten een internationale ervaring op kunnen doen, bekend zijn met studiebeurzen daarvoor, door het promoten van buitenlandse stages, maar ook het inbedden van 'internationalisation at home' in het curriculum.</p>
Een fysieke studentenkaart introduceren	<p>L</p> <p>Deze maatregel is binnen VISTA reeds geïmplementeerd. Zoals in de analyse toegelicht heeft het VISTA college reeds een fysieke studentenkaart voor studenten; deze wordt deze in de omgeving ook geaccepteerd als 'kortingsmiddel'.</p>



QUOTE – STUDENT

“Als lid van de centrale studentenraad houd ik mij vooral bezig met studentenparticipatie. Dit houdt in dat ik mij inzet voor de studenten; en hun rol binnen het VISTA college. Zonder studenten is VISTA namelijk niet compleet!

Er gaan leuke dingen aankomen. Zo zijn we in nauw contact met de Universiteit Maastricht en Zuyd Hogeschool om onze horizon te verbreden omtrent studentenparticipatie. We gaan ons bezig houden met de inkom en kijken naar andere mogelijkheden, zoals studieverenigingen en hoe we de studenten op allerlei vlakken meer kunnen betrekken bij besluiten en activiteiten binnen het VISTA college”.

ELISE HABETS, STUDENT MAATSCHAPPELIJKE ZORG



Foto: VISTA-student Elise Habets met minister Dijkgraaf tijdens de CVI-conferentie op 31 mei 2023. Diverse studenten vanuit het VISTA college hebben deelgenomen aan (en een bijdrage geleverd aan workshops van) deze conferentie.

DOELSTELLING 1.2: VERBETEREN STUDENTENWELZIJN, VERSTERKEN INTEGRALE VEILIGHEID, VERGROTEN TOEGANKELIJKHEID MBO, EEN INCLUSIEVER MBO¹⁵.

ANALYSE

• Welzijn en integrale veiligheid van studenten

VISTA college heeft de ambitie om studenten af te leveren die als zelfbewuste persoon, sociale burger en bekwame vakman en vakvrouw succesvol zijn. Studenten worden bij VISTA opgeleid tot vakmensen die voorbereid zijn op een leven lang ontwikkelen, hun toekomst met vertrouwen tegemoet zien en daadwerkelijk de toekomst van onze regio mee gaan bepalen.

Ons integrale veiligheidsbeleid is van grote betekenis als voorwaarde voor een positief leer- en leefklimaat binnen de school. Wij staan voor helder beleid dat gedragen wordt door medewerkers en studenten, betekenis en richting geeft aan ons denken en handelen en stuurt op het nemen van verantwoordelijkheid en creëren van duurzame impact.

Sociale en fysieke veiligheid zijn basisvoorwaarden voor studenten en medewerkers om tot leren en ontwikkeling te komen en daarmee de basis om ambitieus de toekomst tegemoet te kunnen. VISTA college zorgt in dialoog met medewerkers en studenten voor een gezond werk- en leerklimaat waarin ontwikkeling en welbevinden wordt bevorderd en men alert stuurt op positieve onderlinge beïnvloeding van maatregelen ten aanzien van sociale en fysieke veiligheid.

De afgelopen jaren heeft een project 'Integrale Veiligheid' gelopen waar voor zowel de studenten als medewerkers ingezet is op het in beeld brengen van het welzijn en de veiligheid van deze groepen én het definiëren van diverse verbeterpunten op dit gebied. Eind 2022 is het beleidsplan integrale veiligheid opgeleverd waar de landelijke pijlers centraal staan:

- Pijler 1: Veilig leer- en werkklimaat
- Pijler 2: Veiligheid in curriculum
- Pijler 3: Veiligheid bij incidenten
- Pijler 4: Veilige infrastructuur

Het welzijn van de studenten en de (beleving) van integrale veiligheid van studenten heeft veel aandacht binnen VISTA. Zo ook voor onze medewerkers. In de JOB enquête van 2022 hebben de studenten op de vragen 'Voel je je veilig op school?' (4.1 = goed) en 'Ga je met plezier naar school?' (3,5 = goed) minimaal goed gescoord. Dit houdt in dat zij het hier mee eens zijn.

¹⁵ Omwille van de leesbaarheid zijn een aantal doelstellingen samengevat. De volledige doelstelling luidt: We verbeteren studentenwelzijn en versterken de (integrale) veiligheid op scholen en leerbedrijven. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten met een ondersteuningsbehoefte. We maken het mbo inclusiever.

Dit thema is ook nadrukkelijk gekoppeld aan de studentenparticipatie die binnen VISTA zeer sterk gestimuleerd wordt. Naast studentenfeedback, wat al jaren geïmplementeerd is binnen VISTA, is nu ook een visie op Studentparticipatie geformuleerd (zie ook vorige doelstelling). Dit is breder dan alleen feedback en omvat diverse manieren voor studenten om meer input en regie op hun onderwijs (én de onderwijsinstelling) geven en krijgen. Zo ook op het thema welzijn en veiligheid. Een tool die al jarenlang gebruikt wordt binnen VISTA is het platform Check-It. Dit platform voorziet de studenten én medewerkers in actuele informatie rondom het thema welzijn en sociale veiligheid. We werken met zowel een studentenversie als een medewerkersversie.

Naast aandacht voor (het project) integrale (sociale en fysieke) veiligheid heeft VISTA de afgelopen jaren geïnvesteerd in een project GKDI (zie ook vorige doelstelling). Dit project is aangesloten bij het landelijke project 8 van het Kennispunt Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie. De focus hierbinnen is het organiseren van gesprekstafels om studenten medewerkers met elkaar in gesprek te krijgen over 'wanneer voel ik mij goed binnen VISTA, wanneer voel ik mij wel of niet welkom en wat maakt dit?'. Ook om zo de dialoog over GKDI te voeren en de ongemakkelijkheid rondom dit thema bespreekbaar te maken.

Ten aanzien van studentenwelzijn en veiligheid kent VISTA college verder het 'Zorgmentorproject', dat als ondersteunings-, ontzorgings-, opschalings-, professionaliseringsinstrument bij het mentoraat bij entree overkoepelend wordt ingezet. Dit in verband met de toenemende (multi)problematieken van kwetsbare jongeren/studenten tegenover het te behalen perspectief (diploma dan wel werk).

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

Integrale veiligheid is vanuit een resultaatgericht en zorgvuldig proces in dialoog tot stand gekomen waarbij de centrale studentenraad en de ondernemingsraad periodiek worden geïnformeerd over het proces en de inhoud. Hierbij staan evaluatie en doorkijk centraal. Eigenaarschap met betrekking tot het ontwerp van actueel beleid integrale veiligheid als de uitvoering hiervan, ligt zowel op het niveau van de stafdiensten als de leidinggevenden en de uitvoerenden in het primair proces. Monitoring van proces en resultaat van het Integraal Veiligheidsbeleid is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de stafdiensten Personeel & Organisatie en Strategie & Onderwijsbeleid. Zij hebben hierin een belangrijke signaalfunctie binnen de organisatie en werken daarbij nauw samen met Audit & Control.

Het recent opgestelde beleidsplan integrale veiligheid is met input van deze raden tot stand gekomen. Daarnaast hebben zij ook een signalerende werking vanuit hun achterban om mogelijke issues aan te kaarten.

Ook het beleid rond GKDI is meermalen met de raden besproken.

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

Het pedagogisch-didactisch handelen binnen het VISTA college is gericht op het organiseren en ondersteunen van een fysieke en sociaal veilige leer- en werkomgeving en een belangrijke voorwaarde om de onderwijsvisie waar te kunnen maken. De pedagogisch- didactische ambitie draagt bij aan het versterken van zelfbewustzijn, het tonen van eigenaarschap, het nemen van verantwoordelijkheid, het voeren van regie op eigen leren en ontwikkeling en het creëren van de leeromgeving die passend is voor eigen welzijn en leren en die van anderen.

Het aanleren van vaardigheden die aansluiten bij de pedagogisch- didactische ambitie (zoals bijvoorbeeld bij het leren vragen, geven en nemen van feedback, het volgen van loopbaanbegeleiding, het leren in een authentieke leeromgeving en het versterken van de rol van studenten bij formatief handelen) helpt studenten bij de bewustwording over hoe ze zelf dialoog, werkrelaties en leerprocessen kunnen versterken. Dit versterkt de op leren en ontwikkelen gerichte houding binnen de organisatie en vormt daarmee de basis voor sociale veiligheid binnen en buiten de context van de school.

Zowel de onderwijsteams worden gestimuleerd om tijdens de lessen, voornamelijk mentoraat, LOB en Burgerschap om dit thema te bespreken. Om de teams hierin te ondersteunen en coachen wordt vanuit het team studentenbegeleiding deze coaching geboden. Hier is aandacht voor pedagogisch, didactisch handelen en LOB. Doel is de kwaliteit van begeleiding in het onderwijs te versterken. Dit team heeft ook zich op de thema's die binnen de diverse onderwijsteams spelen om zo mogelijk maatwerk te bieden in de begeleiding óf VISTA breed onderwerpen aan te kaarten en op te pakken die breder binnen de organisatie spelen. Zo wordt samen met het team Zorg Maastricht, team 'pedagogisch werk/onderwijsassistent' en de studenten gewerkt aan een preventieprogramma 113 (zelfdoding) via het project Geestkracht.

“VISTA college zet zich in voor een veilige leef -en werkomgeving”.

VISTA college zet zich in voor een veilige leer- en werkomgeving; en is er ook op gericht om studenten onveilige situaties buiten de school te leren herkennen om te voorkomen dat zij hierin verwikkeld raken. Vanuit het Project Integrale Veiligheid zijn (onderwijs)producten ontwikkeld die worden gebruikt in de eerste tien (gouden) weken van het studiejaar en/of in de mentorlessen of de lessen burgerschap gedurende het gehele studiejaar. Studenten worden hiermee

meegenomen in de inhoud van de gedrag- en huisregels, de gedragscode en de mogelijke sancties b.v. in de handreiking schorsen en verwijderen. Er zijn daarnaast ook producten tot stand gekomen in samenwerking met het Regionale Informatie- en Expertise Centra voor de veiligheid inzake jeugdige ondermijning. Dit aanbod ligt verankerd in het curriculum voor burgerschap. Het doel van deze lesstof is gericht op het creëren van bewustwording en vroeg signalering.

Studentenbegeleiding voert ook voortdurend het gesprek over sociale veiligheid met de coördinator vertrouwenspersonen. Samen wordt een jaarkalender voor studenten ontwikkeld waarin een programma wordt aangeboden om het nadrukkelijker te hebben over de thema's van sociale veiligheid. Het (goede) gesprek voeren is een van de belangrijkste tools die VISTA als organisatie heeft en inzet.

Naar aanleiding van een aantal gevallen van grensoverschrijdend gedrag bij VISTA, heeft het College van Bestuur een Commissie sociale veiligheid aangesteld. Deze commissie bestaat uit een externe voorzitter en diverse medewerkers met expertise op het gebied van sociale veiligheid. Deze commissie heeft de opdracht om adequaat te reageren en handelen op bestaande en nieuwe meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Meldingen worden in een veilige setting gedaan en behandeld.

Daarnaast heeft de commissie de opdracht gekregen om duurzame verbeteringen te realiseren zodat VISTA een sociaal veilige omgeving is waar geen ruimte is voor grensoverschrijdend gedrag. In september 2022 heeft VISTA college een Gedragscode Sociale Veiligheid voor medewerkers en studenten geïntroduceerd. Deze gedragscode past bij de vraagstukken waarmee VISTA te maken heeft. De code biedt duidelijkheid en houvast bij het naleven van afspraken m.b.t. sociaal veilig gedrag en helpt in het elkaar aanspreken op gedrag. Met de gedragscode wordt nu in de praktijk ervaring opgedaan. Alle teams krijgen via workshops een uitleg over de werking van de Gedragscode en er is ruimte om de dialoog te voeren over de consequenties van de code in onze dagelijkse praktijk. Deze workshops leveren bovendien waardevolle input voor het verder verhelderen van de Gedragscode. De commissie Sociale Veiligheid verwerkt deze input tot een actuele, waar nodig aangepaste, versie.

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

Jongeren in een kwetsbare positie hebben vaak extra ondersteuning nodig. Hiervoor is een integrale aanpak nodig van school, gemeente en partners op de verschillende leefdoelgebieden.

Betere samenwerking is belangrijk voor de student, maar ook voor mbo-instellingen en gemeenten; zodat jongeren hun diploma halen en hun positie in de maatschappij kunnen gaan vervullen. Met als doel dat alle mbo-studenten de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben, vlot en tevreden hun diploma kunnen behalen en de volgende stap kunnen zetten op weg naar een kansrijke toekomst. Binnen VISTA college hebben we hiervoor mbo-knooppunten binnen de drie Zuid-

Limburgse regio's waar met de benoemde disciplines wordt samengewerkt (zie ook volgende doelstelling). Hiervoor is een doorverwijssysteem opgezet.

Het mbo-knooppunt is een netwerkverband waarin interne en externe partners samenwerken aan een optimale ondersteuning, begeleiding en zorg voor studenten die dat nodig hebben. De knooppuntpartners zijn: team Studentenbegeleiding, de VSV-consulenten, welzijnsorganisaties en de GGD.

Door de nauwe samenwerking is er laagdrempelig en via korte lijnen extra ondersteuning beschikbaar voor studenten met een hulpvraag. De insteek is preventief, vroegtijdig handelen en inzetten op ondersteuning passend bij de hulpvraag van de student.

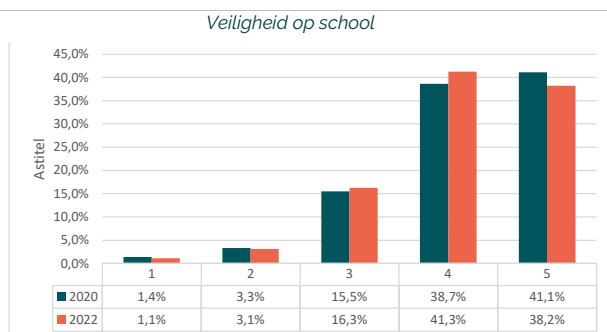
Verder kunnen vanuit het mbo-knooppunt preventieve en collectieve activiteiten, zoals voorlichting en bijeenkomsten, over bepaalde hulpvragen van studenten worden ingezet of ontwikkeld. De mentor is de spil in het contact met de student en de aangewezen persoon om vroegtijdig te signaleren. Daar waar een hulpvraag ontstaat kan de mentor de stap naar het mbo-knooppunt maken of hij kan met de loopbaanconsulent afstemmen welke ondersteuning of welk contact wenselijk is. Studenten kunnen zelf ook anoniem een afspraak plannen of binnenlopen op locatie.



INDICATOREN

Thema	Omgeving, sfeer en veiligheid		
Indicator	1A		
Omschrijving	Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling		
Vraag	Voel je je veilig op school?		
Gemiddelde Score	2020	2022	Streefwaarde 2027
VISTA college	4,1 ¹⁶ (score JOB)	4,1 (score JOB) - 79,5 procent voelt zich veilig	81% voelt zich veilig (meting 2026) <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>

Verdeling score



Duiding	<ul style="list-style-type: none"> - Studenten waarden in 2022 hun veiligheid met een score van 4,1. Dat is dezelfde score als in 2020. In absolute zin voelt meer dan 80% van de studenten voelt zich in 2022 veilig op school (waardering 4 of 5) waarbij in 2022 een verschuiving waarneembaar is van score 5 naar score 4. Aan de onderkant echter zien we ook een afname van de groep studenten die zich onveilig voelt (score 1 of 2). - De landelijke score wijkt nauwelijks af van het VISTA gemiddelde. 80 procent van de VISTA studenten voelt zich veilig op school, tegenover 81 procent landelijk. - VISTA heeft sinds 2020 sterk ingezet op (sociale) veiligheid en is voorsnog tevreden met dit resultaat.
---------	--

Indicator	1B
Omschrijving	Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf
Score	Dit is een nieuwe indicator. Deze wordt op initiatief van OCW na het de fase van het opstellen van de kwaliteitsagenda's opgenomen in een bestand of

¹⁶ Scores: 1 = zeer ontevreden, 2 = ontevreden, 3 = neutral, 4 = tevreden, 5 = zeer tevreden.

nieuw meetinstrument. VISTA college neemt deze indicator mee, zodra beschikbaar.

Indicator	1C
Omschrijving	Percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid
Score	VISTA college: 18 procent Totaal mbo: 21 procent
	<p style="text-align: center;">Totaal mbo: 21</p>
	VISTA college is in de tabel middels nummer 39 weergegeven.
Streefwaarde 2027	16% (meting 2026) <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>
Duiding	De score van het VISTA college is lager dan het landelijk gemiddelde. Het streven is om ook in de toekomst (een stuk) lager dan landelijk gemiddeld te scoren.

AMBITIE

Onze ambitie is dat in 2027 (meting JOB-Monitor 2026) 81% van de studenten zich veilig voelt bij ons op school (**indicator 1a**). Dat betekent dat we inzetten op een toename van de ervaren veiligheid op school met 1,5%¹⁷.

Ons doel is om in 2027 het percentage te bereiken van maximaal 16% voor wat betreft de indicator 'studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid' (**indicator 1c**). Dit houdt in dat er een afname is van 2% in de studenten met een slechte mentale gezondheid. Deze ambitie is daadwerkelijk ambitieus omdat we zien dat er steeds meer studenten kampen met mentale problemen. Wij vinden dit zorgelijk en het is ons veel waard dit cijfer terug te dringen. Vandaar deze streefwaarde. Zodra de indicator 'Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf' (**indicator 1b**) beschikbaar is, neemt VISTA college deze mee (en wordt een streefwaarde voor 2027 hiervoor geformuleerd).

Relevante samenwerkingspartners

- Intern: Onderwijsteams, Studentenbegeleiding, Intakers, ouders, Projectenbureau, commissie Sociale Veiligheid), Proceeseigenaargroep instroom, afdeling Business Development, Werkgroep student in zicht.
- Extern: Kennispunt MBO-raad, mbo-knooppunt, OCW.

¹⁷ De JOB-monitor wordt tweejaarlijks afgenomen. Om deze reden is de score van 2027 gebaseerd op de meting uit 2026. Uit de historische data blijkt dat de scores uit de JOB-metingen (studenttevredenheid) marginaal stijgen/dalen. Hiermee is rekening gehouden bij het bepalen van de streefwaarden. Voorgaande is van toepassing op de volgende indicatoren: 1a, 1c, 2c, 5a, 6a, 8a, 8b

MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling	Invulling binnen het VISTA college
In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken	P - Voortzetten van onze VISTA-brede activiteiten die bijdragen aan deze maatregel. De uitvoering van het beleidsplan Integrale Veiligheid, met de beschikbare routekaarten en tools om de gesprekken te kunnen voeren, is hier essentieel in.
Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	L - Deze maatregel is reeds gerealiseerd. Het integrale veiligheidsbeleid van VISTA college is recent (in 2023) vastgesteld. VISTA college staat voor helder beleid met een preventief karakter dat gedragen wordt door medewerkers en studenten.
Aandacht, kennis en kunde in de ondersteunings-structuur voor dreigende depressieve- of suicidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten	P - Voortzetten van VISTA-brede activiteiten die bijdragen aan deze maatregel, waaronder de inzet van een loopbaanconsulent die gespecialiseerd is in Verlies en Rouw, het eerdergenoemde preventieprogramma 113 (zelfdoding) via het project Geestkracht en het uitvoeren van een onderzoek naar een VISTA-breed traject voor heroriëntatie.
Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school	P - VISTA sluit aan bij de bestaande aanpakken Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school. Vanuit de Gezonde School aanpak maken we gebruik van Testjeleefstijl.nl en zetten we in op het project VISTA Vitaal.
Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs	P - VISTA zet zich in op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs vanuit onze nieuwe onderwijsvisie 'Gaan voor Groei'. Zo wordt o.a. ingezet op de continue voortgangsmontoring van studenten middels een zelfontwikkelde voortgangsmontoringstool via EduArte. DIOZ wordt VISTA breed in gebruik genomen ter objectivering van de 'zorgzwaarte' van studenten per team en de facilitering/ondersteuning, in het kader van passend onderwijs, wordt daar per team op aangepast.

DOELSTELLING 1.3: VERSTERKEN VAN DE BEGELEIDING (MET NAME VOOR STUDENTEN NIVEAU 2). OMBUIGEN EN AFREMME N STIJG I NG VSV'ERS.¹⁸

ANALYSE

• Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding

Voor een overzicht/analyse van de tevredenheid van niveau 2 studenten dat de begeleiding tijdens de opleiding goed of heel goed vindt, zie 'indicatoren' behorend bij doelstelling 1.3 van de kwaliteitsagenda. Voor de kwaliteitsagenda worden deze cijfers voortkomend uit de JOB-monitor als uitgangspunt gehanteerd. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat de tevredenheid van niveau 2 studenten binnen het VISTA college niet louter gemeten wordt middels de JOB-monitor. Tevredenheid wordt ook gemeten door de docent in de klas; en tevens tweejaarlijks middels een panelgesprek. Voorafgaand aan het panelgesprek ontvangt elke student een enquête die ingevuld wordt gedurende het mentoruur. De enquête is anoniem in te vullen en komen direct terecht bij de onderwijskundig leider en opleidingsmanager. De samenvatting van de enquête wordt in het panelgesprek met studenten gedeeld. In het panelgesprek wordt ingegaan op de punten die de studenten willen bespreken. Na afloop van het panelgesprek ontvangen de studenten een verslag. In coronatijd is de tevredenheid elke periode gemeten, omdat er destijds weinig fysiek contact was tussen student/docent. Voorgaande aanpak sluit aan bij de PDCA-werkwijze.

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

Voor een overzicht/analyse van de voortijdig schoolverlaters op niveau 2 in verhouding tot de landelijke streefcijfers, zie 'indicatoren' behorend bij doelstelling 1.3 van de kwaliteitsagenda.

• Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

Binnen het VISTA college wordt op verschillende manieren ingezet op aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt. Allereerst wordt via de bedrijvenadviescommissie informatie opgehaald die nodig is om het curriculum vorm te geven. Naast deze afstemming met bedrijven is er ook aandacht voor het vmbo. Sinds schooljaar 2022-2023 worden er vanuit het VISTA college opleidingssafari's aangeboden, waarin vmbo-studenten kennismaken met het beroep. Dit doen we door samen met bedrijven een 'opdrachten-parcours' uit te zetten voor vmbo studenten en docenten. Tot slot komen de studenten op diverse manieren tijdens de niveau 2 opleiding in aanraking met het bedrijfsleven (om de studenten zodoende voor te bereiden op de arbeidsmarkt). Studenten lopen gedurende de opleiding stage in een geaccrediteerd bedrijf. Buiten de bijbaantjes die studenten zelf hebben is dit de eerste kennismaking met het bedrijfsleven. In de LOB-lessen is

¹⁸ We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor niveau 2 studenten). We zetten ons maximaal in om de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters, die nu ontstaat na jarenlange daling, af te remmen en om te buigen. We werken toe naar minder dan 18.000 nieuwe VSV'ers in 2026.

de voorbereiding op de BPV en de arbeidsmarkt opgenomen. LOB is een wezenlijk onderdeel van de niveau 2 opleiding. Studenten werken met een LOB-portfolio. Niet alleen staat LOB op het rooster, maar het komt ook terug in de coaching en de functioneringsgesprekken die niveau 2 studenten voeren met hun mentor. Hierin beoordelen zij hun eigen werk en prestaties op school en op stage. Verder zijn er bedrijfsbezoeken, gastlessen en projecten die studenten met het bedrijfsleven uitvoeren.

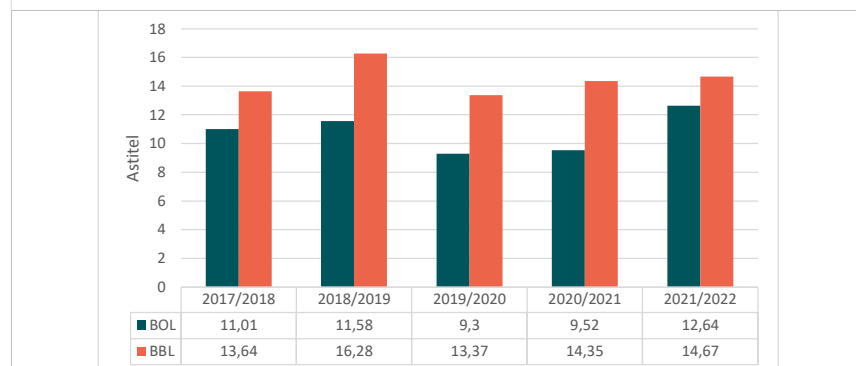
Arbeidsmarktrendement

Het arbeidsmarktrendement gediplomeerde schoolverlaters d.d. 1 oktober 2021 voor de niveau 2 opleidingen van het VISTA college is 0,83¹⁹ (bron: DUO, 2023-kwaliteitsafspraken-per-beroepsopleiding).

INDICATOREN

Thema	Voortijdig schoolverlaten
Indicator	2A
Omschrijving	Aantal nieuwe VSV'ers per jaar

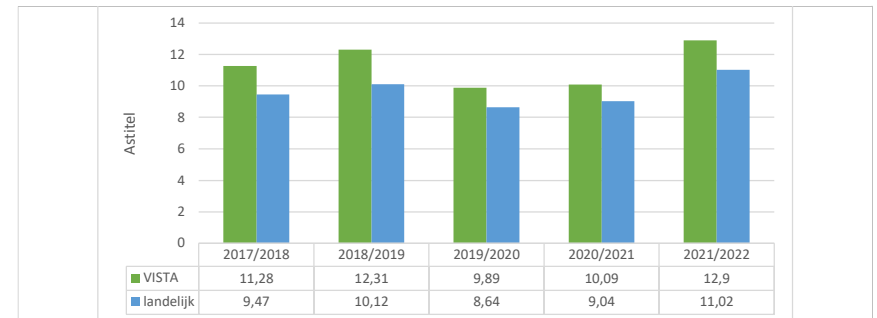
Gemiddelde score N2 VISTA BOL versus BBL



VSV schooljaar 2021-2022 (Bron: DUO-data)

Niveau	Populatie VSV	w.v. VSV'ers	Aandeel VSV'ers
1	360	110	0,3
2	1.710	220	0,13
3	1.750	120	0,07
4	5.980	290	0,05

¹⁹ Voor een aantal kansrijke beroepen (bijv. elektrotechnische installaties) zijn geen gegevens beschikbaar. Om die reden zijn niet alle kansrijke beroepen in de tabel terug te vinden.



Streefwaarde N2 2027

Gelijk aan het (in 2027) landelijk gemiddelde

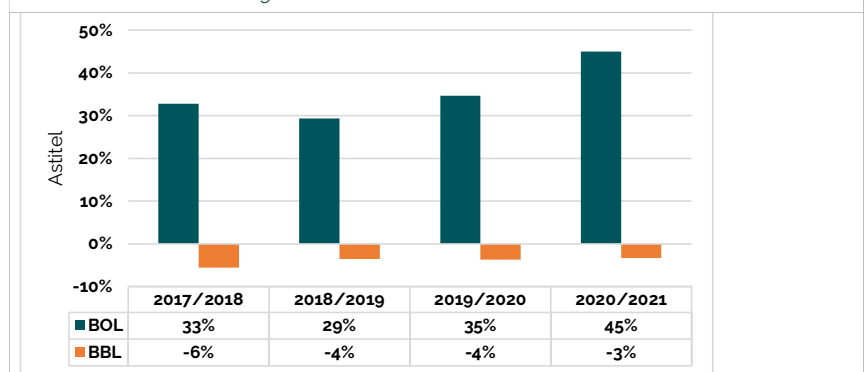
Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.

Duiding

- Het VSV niveau 2 bedraagt in SJ 22/11 ruim 11% en is daarmee 2% hoger dan in SJ 20/21. Dit is in lijn met het landelijke beeld.
- In de BBL is de uitval met bijna 14,7 % iets hoger dan in de BOL (12,6%)
- Uit analyse blijkt dat de jongeren uitvallen vanwege motivatieproblemen en een aanzuigende arbeidsmarkt.
- VISTA maakt zich zorgen om deze beweging en zet sterk in op behoud van deze kwetsbare studenten. In doelstelling 1,3 komt dit o.a. aan bod.

Thema	Uitstroom
Indicator	2B
Omschrijving	Percentage uitstromers entree/niveau 2 met werk

Verdeling score VISTA BOL - BBL - niveau 2 aan het werk



Schooljaar	Leerweg	t1 nieuwe VSers	t2 aan het werk	t2 aan het werk %
2020/2021	BBL	30	-1	-3%
2020/2021	BOL	138	62	45%
2020/2021	Totaal	168	61	37%

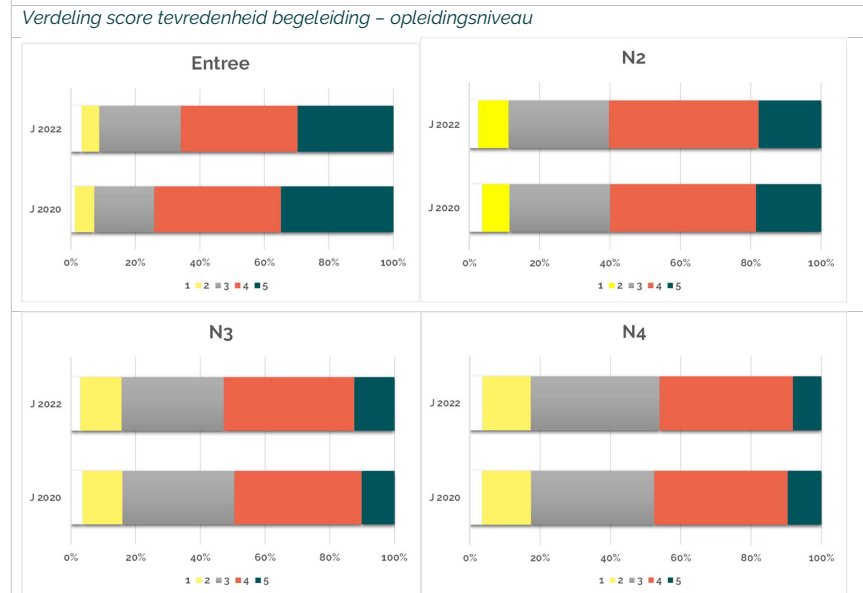
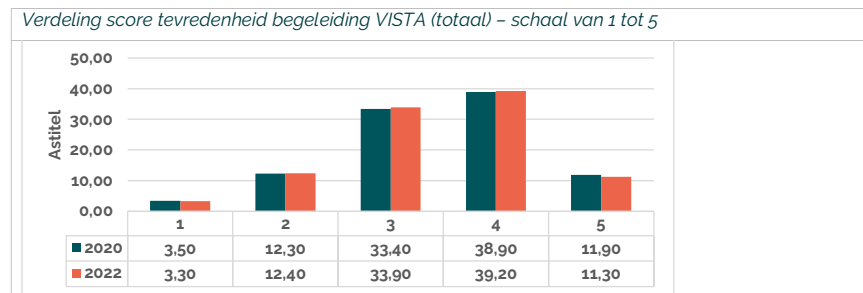
Arbeidsmarkt-
rendement

Gediplomeerde schoolverlaters (CBS) in de periode:	w.v. werknemer (12 uur of meer per week) d.d.:	Arbeidsrendement gediplomeerde schoolverlaters d.d.:
1-okt 2020 tot 1-okt 2021	1-okt-21	1-okt-21

Niveau 1	80	40	0,57
Niveau 2	420	350	0,83
Niveau 3	610	530	0,87
Niveau 4	1.180	1.020	0,86
Totaal	2.290	1.940	0,85

Streefwaarde N2 2027	Entree: 59% Niveau 2: 85% <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>
Duiding	Het percentage studenten niveau 2 dat uitstroomt naar werk is in de BOL de afgelopen 4 jaar met 12 % gestegen van 33% naar 45%. De oorzaak hiervan is gelegen onder meer in de hoogconjunctuur van de arbeidsmarkt. In de BBL zien we een negatief percentage.

Thema	Begeleiding		
Indicator	2C		
Omschrijving	Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding		
Vraag	Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?		
Gemiddelde Score VISTA college	2020 3,4 ²⁰	2022 3,4 (score JOB) - 50,5 procent is tevreden over de begeleiding	Streefwaarde 2027 52,5% is tevreden over de begeleiding (meting 2026). <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>



Antwoorden op de vraag 'Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?' (JOB 2022)

Antwoord	1	2	3	4	5
Entree	0,1%	0,2%	0,9%	1,2%	1,0%
Niveau 2	0,4%	1,4%	4,7%	7,0%	2,9%
Niveau 3	0,6%	2,6%	6,5%	8,3%	2,5%
Niveau 4	2,2%	8,2%	21,8%	22,7%	4,8%

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding (2022)?

- Studenten met een ondersteuningsbehoefte: gemiddelde score: 3,40 (2535 studenten)
- Studenten zonder een ondersteuningsbehoefte: gemiddelde score: 3,43 (4762 studenten)

²⁰ Scores: 1 - zeer ontevreden, 2 - ontevreden, 3 - neutral, 4 - tevreden, 5 - zeer tevreden.

Voor wat betreft voorgaande uitsplitsing naar wel/geen ondersteuningsbehoefte is het bronbestand van de JOB-monitor als uitgangspunt gehanteerd.²¹

Duiding	<ul style="list-style-type: none"> - Studenten waarderen in 2022 hun begeleiding met een 3,4. Dat is dezelfde score als in 2020. De verdeling van de tevredenheid scores is in 2022 hetzelfde als in 2020. - Als we kijken naar de tevredenheid per opleidingsniveau dan neemt de tevredenheid over de begeleiding af naarmate het niveau stijgt. Zo waardeert bijna 40% van de entree studenten de begeleiding met een score 5. Bij N4 is dat nog maar 10%. - Hierbij moet opgemerkt worden dat het aandeel studenten dat aan de peiling meedoet ook sterk toeneemt met het niveau.
----------------	---

AMBITIE

- Het aantal nieuwe vsv'ers per jaar voor niveau 2 is in 2027 gelijk aan het landelijk gemiddelde (**indicator 2a**). Deze ambitie is gezien het huidige vertrekpunt van een score (12,9%) boven het landelijk gemiddelde en de omstandigheden van het VISTA college met een grote populatie jongeren in een kwetsbare positie uitdagend.
- Onze ambitie is dat in 2027 het percentage van de uitstromers met werk (het jaar na afstuderen) stijgt (**indicator 2b**). Voor Entree naar 59% en voor Niveau 2 naar 85%. Dat is in beide gevallen een stijging van 2%
- Ons doel is dat het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (**indicator 2c**) met 2% stijgt naar 52,5% in 2027 (meting JOB-monitor 2026, zowel voor studenten met als zonder een ondersteuningsbehoefte).

Relevante stakeholders:

- Intern: onderwijsteams (met name niveau 2), studenten, ouders, medewerkers, werkgroep mentoraat, afdeling studentenbegeleiding, VSV coördinator.
- Extern: OCW, projectleider VSV Zuid-Limburg, gemeenten, MBO-raad, afdeling Business Development, binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg is samenwerking op beleidsniveau ingericht binnen de overlegtafel: Jeugdwerkloosheid (hierin participeren o.a. de 3 centrumgemeenten, UWV, pro/vso, RMC, SBB, VISTA college).

MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling		Invulling binnen het VISTA college
Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:	L	Voor de periode 2024-2027 wordt de extra inzet op niveau 2 door het VISTA college gezien als het verder

<ul style="list-style-type: none"> • Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen • Extra begeleiding in het onderwijs/bpv • Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt 		versterken van de huidige aanpak van de genoemde maatregelen uit de regeling. VISTA college blijft conform de huidige aanpak invulling geven aan de extra inzet op niveau 2.
Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school	P	Nog meer jongeren ondersteunen via het project VISTA Go!. Vanuit dit project worden ook jongeren ondersteund die terug naar school willen door middel van persoonlijke gesprekken, beroepsinteresses testen, bedrijfsbezoeken en meeloopdagen.
Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben	P	Blijvende inzet van loopbaanconsulenten voor de nazorg van studenten die dat nodig hebben, o.a. door het verzorgen van presentaties over de geboden ondersteuning die VISTA gratis aanbiedt als studenten klaar zijn met hun opleiding. Daarnaast wordt ondersteuning in brede maatschappelijke zin geboden.
Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC	P	<p>Het terugdringen van vsv is een voortdurend aandachtspunt bij VISTA college. Dat betekent dat VISTA een extra opgave heeft in het omlaag brengen van de uitval. VISTA wil zich dan ook middels onze duurzame aanpak VSV in de komende jaren extra toeleggen op het bestrijden van voortijdig schoolverlaten</p> <p>In onze duurzame aanpak vsv die in 2022 is vastgesteld worden de interventies beschreven die wij in de periode 2024-2027 gaan uitvoeren. Deze zijn beschreven aan de hand van de 'doorlopende supportroute voor studenten'. De interventies betreffen o.a. de intensieve verzuimaanpak, warme overdracht op overstapmomenten, passende advisering richting vervolgonderwijs en/of arbeid en nazorg. Met de partners werken we opnieuw gezamenlijk een regionaal programma uit.</p>

²¹ Er is geen rekening gehouden met de JOB-weging. Dankzij een landelijke deelname aan de JOB-monitor van boven de vijftig procent is de scheefheid van de respons ten opzichte van de populatie niet zo groot. Omdat deze echter op cruciale kenmerken nog altijd verschilt, en deze verschillen medebepalend zijn voor de tevredenheid, is een weegfactor bepaald.

DOELSTELLING 1.4: VERSTERKEN VAN DE BEROEPSGERICHTE ROUTE²².

ANALYSE

Het bewerkstelligen van krachtig beroepsonderwijs voor zoveel mogelijk doelgroepen, dat tevens goed aansluit op de Limburgse arbeidsmarkt, vraagt ons om gezamenlijk met onderwijsinstellingen en bedrijfsleven de verantwoordelijkheid te nemen voor de totstandkoming van een toekomstbestendig beroepsonderwijs vo-mbo-hbo in Zuid-Limburg. Aandacht voor een goede verbinding tussen de verschillende onderwijsinstellingen en VISTA college blijft daarin cruciaal. De overstap van het vo naar het mbo en doorstromen naar het hbo is immers een belangrijk moment voor jongeren en ze dienen hierbij zo min mogelijk belemmeringen te ondervinden.

De afgelopen periode 2019-2022 is er door VISTA college reeds een aanzet gemaakt tot doorlopende leerlijnen vo(vso/pro)- mbo-hbo, waarbij ingezet wordt om gelijke kansen voor alle studenten te creëren en gezorgd wordt voor een vloeiende overgang naar vervolgopleiding en/of werk.

Het VISTA college werkt in regionaal verband samen met diverse vo-instellingen, Gilde opleidingen en Zuyd Hogeschool om de verschillende obstakels die van invloed zijn op de kansen om succesvol in-, door- en uit te stromen in te perken. Langs verschillende wegen worden reeds vele initiatieven ontplooid; van het stimuleren van netwerkvorming (door VISTA college geïnitieerde vmbo-mbo conferenties), het gebruikmaken van elkaars voorzieningen, initiatieven rond warme overdracht, gezamenlijk LOB-opdrachten ontwikkelen, het ontwikkelen van en versterken van zelfregulerende vaardigheden bij studenten met behulp van een app, inhoudelijke afstemming in doorlopende leerlijnen en doorstroomprogramma's tot het uitvoeren van keuzedelen en het gezamenlijk ontwikkelen en opstarten van een geïntegreerde leerroute binnen de nieuwe wettelijke kaders.

Voor het versterken van de beroepsgerichte route hebben de besturen van het VISTA college, Gilde opleidingen en Zuyd Hogeschool gezamenlijk verklaard dat er een diepgaande samenwerking noodzakelijk is, waarbij de focus ligt op het inregelen van een structurele samenwerking tussen mbo- en hbo-opleidingen en ingezet wordt op instrumenten om de overgang voor studenten vanuit het mbo naar hbo te verbeteren om zo hun kansen te vergroten. Dit alles gebaseerd op een goed ingerichte PDCA-cyclus. Een werkgroep formuleert hiervoor een actieplan met concrete speerpunten voor verbetering van de aansluiting. Uitgangspunt hierbij is: de juiste student op de juiste plek. Na een start voor het economisch domein is het voornemen om

²² We versterken de beroepsgerichte route. Dit doen we door het faciliteren van vmbo, mbo en hbo-scholen om zorg te dragen voor een naadloze aansluiting wanneer studenten verwant doorstromen. Daarnaast stimuleren we in- en doorstromen in de beroepskolom, zodat iedereen de kans krijgt hun leerpotentieel optimaal te benutten. Het volgen van beroepsonderwijs is een positieve keuze. Er ontstaat maatschappelijke herwaardering voor het beroepsonderwijs

dit in de komende jaren voor alle domeinen op te zetten. Eind 2022 is een uitgebreide (cijfer)analyse gepresenteerd die de basis vormt voor verdere planvorming.

Gediplomeerde niveau-4-studenten van VISTA college die direct doorstromen kiezen grotendeels voor Zuyd Hogeschool. In vergelijking met voorafgaande jaren kozen in studiejaar 2022-2023 echter minder studenten hiervoor.

Vanuit het cluster 'Beleving, vitaliteit en creativiteit' stroomde relatief veel studenten door. Technologie daalde flink in 2021. Opleidingen die een goede (verwante) doorstroom hebben naar Zuyd Hogeschool zijn Juridisch en HRM, Marketing en communicatie, ICT, Bouw en infra en Verpleegkunde.

De subsidieregeling "versterking aansluiting beroepsonderwijskolom" is op dit moment nog niet gepubliceerd. De geringe communicatie hieromtrent en de mogelijkheid om deze inhoudelijk te bekijken, zorgt op dit moment voor enig voorbehoud. Gezien de stappen die VISTA college reeds samen met diverse onderwijsinstellingen in het kader van het versterken van de beroepsgerichte route heeft gezet, zal er naar alle waarschijnlijkheid een aanvraag ingediend worden. Het noemen van een tijdstip is echter niet mogelijk.

INDICATOREN

Thema	Kansrijk						
Indicator	3A						
Omschrijving	Succes in het eerste jaar mbo (startersresultaat)						
Score instellingsniveau	Niveau	Instromers		w.v. instromers met studiesucces een jaar later		Aandeel instromers met studiesucces jaar later	
		20/'21	21/'22	20/'21	21/'22	20/'21	21/'22
	2	993	967	834	793	83,99%	82,01%
	3	705	561	632	435	89,65%	77,54%
	4	2.108	1.892	1.919	1.609	91,03%	85,04%
	Totaal	3.806	3.420	3.385	2.837	88,94%	82,95%
Streefwaarde 2027	83% (totaal) <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>						
Duiding	<ul style="list-style-type: none"> - Het aantal instromers is licht afgenomen. - Het aandeel instromers dat na 1 jaar succes vol is, daalt overall gezien met (afgerond) zes procent. 						



Studiesucces in het eerste jaar kansrijke opleidingen

Code	Naam	Niveau	Instromers	w.v. instromers met studiesucces een jaar later	Aandeel instromers met studiesucces
			2021/'22	2021/'22	2021/'22
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	249	231	92,80%
bc165	Particuliere beveiliging	2	80	66	82,50%
bc223	Verzorgende IG	3	133	117	88,00%
bc280	Industriële processen	2	11	7	63,60%
bc280	Industriële processen	3	61	55	90,20%
bc301	Dienstverlening	2	301	259	86,00%
bc303	IT systems and devices	3	26	23	88,50%
bc303	IT systems and devices	4	66	61	92,40%
bc310	Maatschappelijke Zorg	3	28	22	78,60%
bc310	Maatschappelijke Zorg	4	169	148	87,60%
bc320	Schilderen	2	8	7	87,50%
bc320	Schilderen	3	8	7	87,50%
bc325	Metselen	2	9	6	66,70%
bc328	Middenkader engineering	4	35	30	85,70%
bc337	Pedagogisch werk	4	263	228	86,70%
bc355	Timmeren	2	25	20	80,00%
bc355	Timmeren	3	10	8	80,00%
bc356	Publieke veiligheid	3	32	29	90,60%
bc371	Elektr. Installaties	2	18	14	77,80%
bc371	Elek. technische installaties	3	10	9	90,00%
bc372	Werktuigkundige installaties	2	6	5	83,30%
bc372	Werktuigkundige installaties	3	6	.	.
bc401	Procestechniek	4	25	23	92,00%
bc411	Service onderhoudstechniek	2	23	17	73,90%
bc411	Service onderhoudstechniek	3	9	.	.
bc411	Service onderhoudstechniek	4	29	21	72,40%
bc416	Logistiek	2	45	34	75,60%
bc416	Logistiek	3	21	16	76,20%
bc425	Software development	4	80	73	91,20%

Thema	Kansrijk
Indicator	3B
Omschrijving	Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo.

Score instellingsniveau	Populatie doorstromers naar hbo	
	2019/'20	2020/'21'
790	660	
w.v. met succes na eerste jaar hbo		
2019/'20	2020/'21'	
670	550	
Aandeel van de populatie met succes na eerste jaar hbo		
2019/'20	2020/'21'	
0,85	0,83	

Streefwaarde 2027 83%.
Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.

Duiding

- Er is sprake van een afname van het aantal directe doorstromers vanuit VISTA college naar het hbo.
- Vanaf het uitstroomjaar 2019-2020 is er een daling waarneembaar in het percentage mbo-4-gediplomeerden van VISTA college die succesvol zijn in het 1ste leerjaar van het hbo.

Succes in het eerste jaar hbo
Kansrijke beroepen²³

Code	Beroepsopleiding	niveau	Doorstromers naar hbo	w.v. succes na eerste jaar hbo	Aandeel succes na eerste jaar hbo
			20/'21'	20/'21'	20/'21'
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	30	20	0,77
bc303	IT systems and devices	4	50	40	0,87
bc310	Maatschappelijke Zorg	4	40	30	0,77
bc328	Middenkader engineering	4	10	10	0,88
bc337	Pedagogisch werk	4	80	60	0,77
bc401	Procestechniek	4	0	0	.
bc411	Service/onderhoudstechniek	4	0	0	.
bc425	Software development	4	30	30	0,93
bc426	Elek. systemen en installaties	4	0	0	.
bc490	Man. transport en logistiek	4	10	10	0,71

AMBITIE

Onze ambitie is dat in 2027 het VISTA-brede startersresultaat op 83% gehandhaafd blijft (**indicator 3a**), gezien de dalende trend van 20/'21 t.o.v. 21/'22. Daarnaast is onze ambitie dat in 2027 het

²³ Niet voor alle kansrijke beroepen is data beschikbaar.



succes in het eerste jaar hbo gehandhaafd blijft met 83% (**indicator 3b**), gezien de dalende trend van 20/21 t.o.v. 21/22.

Relevante stakeholders:

- Intern: studenten, onderwijsteams, afdeling Strategie -en Onderwijsbeleid, afdeling Business Development, afdeling Marketing & Communicatie, afdeling Studentbegeleiding.
- Extern: partners in de beroepskolom (vo en hbo), OCW, MBO-raad.

MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling		Invulling binnen het VISTA college
Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho	P	Uitwerking van een opleidingsanalyse met partners van het vo en ho waarbij met name de arbeidsmarkt wordt meegenomen.
Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	P	VISTA-brede inzet op uiteenlopende initiatieven om studenten betere en meer gefundeerde studiekeuzes te laten maken, zoals kennismaken studenten, meeloopdagen enz.
Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren	P	<ul style="list-style-type: none"> - Uitbouwen van de kernactiviteiten die ondersteuning bieden bij de overgangen vo-mbo-hbo, zoals het intensiveren van de loopbaanoriëntatie en begeleidingslijn (LOB), informatievoorziening om te komen tot een goede studiekeuze en het helpen bij het actief verkennen en ervaren van mogelijkheden in het vervolgonderwijs. - Het vormgeven van docentstages. - Implementatie Startcollege (op maat doorlopende leerwegen Taal+, Entree, Niveau II) - Implementatie digitaal doorstroom dossier hogere niveaus VMBO (gericht op warme overdracht)

DOELSTELLING 1.5: VERMINDEREN VAN LAAGGELETTERDHEID VIA SCHOLINGSPROGRAMMA'S

ANALYSE

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

De gemeenten van de regio Zuid-Limburg doen iedere twee jaar gezamenlijk een aanbesteding van de volwasseneneducatie (NT1, rekenen en NT2 onderwijs voor laaggeletterden) in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). VISTA college heeft de opdracht voor de huidige periode gegund gekregen. Daarmee is VISTA college, afdeling TAAL+, de enige uitvoerende partij in Zuid-Limburg.

VISTA college heeft een *formeel aanbod NT1*, een *formeel aanbod NT2* en een non-formeel aanbod. Alle aangeboden trajecten hebben als hoofddoel de taalbeheersing van de deelnemer te vergroten. Daarnaast zorgen deze trajecten bij de deelnemer voor een betere plek in de samenleving, voor een betere arbeidsmarktpositie en voor een groter gevoel van eigenwaarde en zelfredzaamheid. We bieden trajecten zoveel mogelijk geïntegreerd en in de context aan. Taalelementen staan nooit op zichzelf, ze maken onderdeel uit van het dagelijks leven van de deelnemer en daar spelen wij op in. Deelnemers kunnen het geleerde gelijk toepassen in de praktijk. We bieden flexibiliteit in de intensiteit en duur van onze trajecten en in de begeleiding die een deelnemer nodig heeft. Wij houden rekening met het niveau, leertempo, de (on)mogelijkheden en de persoonlijke omstandigheden van de deelnemer. Starten is elke vijf weken mogelijk en kan overdag en in de avond; andere wenselijke lesmomenten zijn bespreekbaar.

De trajecten rondom taalbeheersing zorgen bij de deelnemer voor een betere plek in de samenleving, voor een betere arbeidsmarktpositie en voor een groter gevoel van eigenwaarde en zelfredzaamheid.



Formele aanbod NT1

Het formele aanbod NT1 kent de volgende trajecten:

- *Lezen en schrijven alfabetisering* (lezen en schrijven tot en met niveau Alfa C/A1/1F)
- *Lezen en schrijven t/m 2F*
- *Taal in de context*. Trajecten t.b.v. vaardigheden die nodig zijn binnen een bepaalde context. Middels praktijkgerichte opdrachten werken wij dan toe naar taalverhoging. Voorbeelden van trajecten: "Leren doen we samen" (voor ouders en kinderen), "Werknemersvaardigheden" (taalvaardigheden, rekenvaardigheden, digitale en sociale vaardigheden tot niveau 2F. Hiermee vergroot de deelnemer zijn kansen op de arbeidsmarkt), "Leren met Skype" (blended-learning trajecten met als thema's werken met de computer, gezondheid en werk), "Taal op de werkvloer" (samenwerken, veilig werken, werkoverleg), "Wijkactiviteiten" (taal- en rekenvaardigheden, digitale en sociale vaardigheden in de eigen omgevingscontext, om de deelnemer zo veel mogelijk te activeren).
- *Rekenvaardigheden* in twee soorten trajecten: algemene rekenvaardigheden en budgetteren.
- *Digitale vaardigheden*

Formele aanbod NT2

Het formele aanbod NT2 bestaat uit trajecten die beogen de taalvaardigheden van de deelnemers te verhogen tot niveau B2. In de trajecten komen alle taalvaardigheden aan bod: lezen, schrijven, spreken en luisteren. Er wordt gewerkt met groepen op verschillende niveaus in verschillende leertempo's, waardoor wij altijd maatwerk bieden. Elke deelnemer plaats in de groep die het beste aansluit bij zijn niveau. Dit kan betekenen dat een deelnemer eerst nog aanspreekbaar gemaakt moet worden in een TPR-groep of nog moet alfabetiseren. Er zijn ook deelnemers die na het behalen van het inburgeringsdiploma meteen instromen in een B1-groep ter voorbereiding op een doorstroom naar het mbo/hbo/wo of de arbeidsmarkt.

Overzicht aanbod trajecten VISTA college:

traject TPR	Aanspreekbaar maken	Traject niveau 0-A1	Taalverhoging tot niveau A1
traject Alfa A	alfabetiseren tot taalniveau Alfa A	traject niveau A1-A2 (0-1F)	taalverhoging tot niveau A2
traject Alfa B	alfabetiseren tot taalniveau Alfa B	traject niveau A2-B1 (1F-2F)	taalverhoging tot niveau B1
traject Alfa C	alfabetiseren tot taalniveau Alfa C	traject niveau B1-B2 (2F-3F)	taalverhoging tot niveau B2

Tabel 3: overzicht aanbod trajecten VISTA college

Non-formele aanbod

Het non-formele aanbod sluit zoveel mogelijk aan op het formele aanbod. Er worden doelgerichte activiteiten georganiseerd die minder gestructureerd en systematisch zijn in vergelijking met formeel leren. Activiteiten zijn niet persé gericht op het behalen van een hoger taalniveau, een certificaat of een diploma, maar hebben als doel het leren op zich onder de aandacht te brengen

op een laagdrempelige manier. Wij bieden deze trajecten zoveel mogelijk aan in combinatie met samenwerkingspartners en/of vrijwilligers.

Binnen het non-formeel aanbod onderscheidt VISTA college vier pijlers:

- *Vrijwilligers*: inzet van door Taal voor het Leven (Stichting Lezen en schrijven) getrainde taalvrijwilligers om deelnemers extra te ondersteunen in de klas, in kleine groepjes daarbuiten en in taalpunten en taalhuizen
- *Workshops*: een vijftal bijeenkomsten waar zittende en nieuwe deelnemers aan deel kunnen nemen. Voorbeelden van thema's: "Waar zijn de pleisters?", "Solliciteren", "Uit en thuis" en "De handige Harry's". Op deze manier kunnen deelnemers op een laagdrempelige manier toch een vorm van onderwijs volgen. De stap naar formele educatie is hierdoor vaak eenvoudiger
- *Trainingen*: van meerdere bijeenkomsten in de gebouwen van VISTA college en op locatie. Deze trainingen hebben dezelfde doelstelling als de workshops: taal aanbieden in de context en deelnemers enthousiasmeren tot het volgen van formele educatie. Voorbeelden van trainingen: "Boek en Bieb" en de vrijwilligerstraining.
- *Projecten*: overige activiteiten.

Ongeveer 16% van de Zuid-Limburgse bevolking is laaggeletterd. Dat zijn 40.000 personen. Een klein aantal daarvan neemt deel aan volwasseneneducatie. De doelgroep is moeilijk te bereiken.

Het systeem van tweejaarlijkse aanbesteding van de volwasseneneducatie brengt voor de instelling ook tweejaarlijkse onzekerheid met zich mee. Het verliezen van een gunning betekent dat de afdeling voor onderwijs aan laaggeletterden niet in stand gehouden kan worden, of in zeer afgeslankte vorm. Docenten vertrekken, expertise verdwijnt.

NT2 teamcoaches

Een ander onderdeel dat door TAAL+ uitgevoerd wordt, is de *ondersteuning van anderstaligen in het mbo*, vormgegeven door de inzet van zogenaamde *NT2 teamcoaches*.

De NT2 teamcoaches richten zich met hun activiteiten op twee groepen:

- Anderstalige studenten in mbo-opleidingen van VISTA college, die in de mbo-opleiding te maken hebben of krijgen met een taalachterstand. Dit kunnen groepen mbo-studenten van een bepaalde opleiding zijn of individuele mbo-studenten;
- De (vak)docenten van de mbo-opleidingen teneinde hen op weg te helpen hoe zij als (vak)docent de weg naar een diploma voor een anderstalige mbo-student kunnen vergemakkelijken in hun eigen (vak)lessen.

Wat zijn de taken en verantwoordelijkheden als NT2 teamcoach?

- Het analyseren van taaltoetsen van anderstalige mbo-studenten;
- Het observeren van anderstalige mbo-studenten in de les of in de praktijksituatie;
- Het geven van trainingen in woordenschatdidactiek aan groepen in de mbo-opleidingen;
- Het samenstellen van een basislijst met voor de mbo-opleiding specifieke vaktaalwoorden;



- Het NT2-geschied maken van opdrachten (bijvoorbeeld: opdrachten bij burgerschap, die taaltechnisch veel te ingewikkeld zijn voor de anderstalige mbo-studenten);
- Het verzorgen van kortdurende begeleiding van individuele studenten met het doel de student én zijn (vak)docenten tips aan te reiken (bijvoorbeeld: op het gebied van spreekvaardigheid, verstaanbaarheid);
- Het verzorgen van extra lessen NT2 aan groepen studenten van mbo-opleidingen;
- Het geven van algemene teamvoorlichtingen aan mbo-teams over het omgaan met culturele verschillen in de verschillende mbo-groepen;
- Het geven van tips aan (vak)docenten van mbo-teams over didactiek, werkvormen en materialen;
- Het meedenken over en het opstellen van een VISTA-breed taalbeleid.

Momenteel begeleiden de NT2 teamcoaches deelnemers en/of docenten van zo 'n 25 mbo-opleidingen van VISTA college.

• **Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep**

Om de doelgroep te bereiken onderscheiden we onder meer projectleiders basisvaardigheden, projectleiders vrijwilligers, taalambassadeurs. Als het gaat om best practices kent VISTA college verder nog camouflagecursussen en aanbod voor professionals. De hiervoor genoemde punten worden hieronder nader toegelicht.

Projectleiders basisvaardigheden Zuid-Limburg

De drie projectleiders basisvaardigheden (één per sub-regio) staan aan de lat om verbindingen te leggen tussen gemeenten, bedrijven en maatschappelijke organisaties in Zuid-Limburg om laaggeletterdheid te agenderen en met dit thema aan de slag te gaan. Daarvoor ondernemen zij onder andere de volgende activiteiten:

- Beschikbaar zijn als eerste aanspreekpunt laaggeletterdheid VISTA college (telefoonnummers en
- E-mailadressen staan ter beschikking);
- Deelnemen aan overleggen van coalities laaggeletterdheid van Westelijke Mijnstreek, Maastricht-Heuvelland en het bondgenootschap geletterdheid Parkstad en aan overleggen van en met andere samenwerkingspartners, zoals uitvoeringsoverleggen laaggeletterdheid per gewest, kernteams laaggeletterdheid binnen gemeenten, bibliotheken, taalhuizen en landelijke en provinciale organisaties zoals Stichting lezen en schrijven, Stichting ABC en Tel mee met Taal;
- Verzorgen van voorlichtingen omtrent laaggeletterdheid aan bedrijven, maatschappelijke organisaties en stichtingen met een maatschappelijk doel zoals Rotary en Orde van de Prinsen;
- Leggen van verbindingen tussen laaggeletterden en niet-laaggeletterden om te komen tot meer wederzijds begrip d.m.v. (bijvoorbeeld) de inzet van taalambassadeurs;
- Ontwikkelen en implementeren van nieuwe projecten en promotiecampagnes samen met bovengenoemde partners.

Per sub-regio zet elke projectleider basisvaardigheden 12 klokuren per week in voor deze rol.

Projectleiders vrijwilligers

De projectleiders vrijwilligers (één per sub-regio) zorgen voor de werving, selectie en plaatsing van vrijwilligers binnen VISTA college en andere maatschappelijke organisaties binnen een sub-regio. Daarvoor voeren de projectleiders onder andere de volgende activiteiten uit:

- Verbindingen leggen met maatschappelijke organisatie om vrijwilligers te werven en te selecteren voor VISTA college en/of andere organisaties in het gewest;
- Plannen en uitvoeren van basis- en verdiepingstrainingen voor nieuwe vrijwilligers;
- Begeleiden van vrijwilligers, die ondersteunen in de diverse taaltrajecten, mentaal maar ook in praktische en organisatorische zin;
- Organiseren van terugkomdagen voor vrijwilligers in Zuid-Limburg per gewest.

Per sub-regio zet elke projectleider vrijwilligers 4 klokuren per week in voor deze rol.

Taalambassadeurs

Taalambassadeurs zijn (ex-)deelnemers aan NT1- of NT2-trajecten, die vanuit hun eigen ervaringen aan uiteenlopende doelgroepen (van politici tot bibliotheken, welzijnswerk, bedrijven tot potentiële nieuwe deelnemers) duidelijk kunnen maken hoe ingewikkeld het leven is, als je basisvaardigheden, zoals lezen, schrijven, rekenen en/of digitale vaardigheden onvoldoende beheerst.

TAAL+ leidt i.s.m. met Stichting ABC jaarlijks nieuwe taalambassadeurs op en zet die in op diverse terreinen:

- Herkennen van laaggeletterdheid en doorverwijzen van laaggeletterden;
- Gesprekken met gemeenten (wethouders en beleidsmedewerkers);
- Beoordelen van brieven, folders en andere materialen van gemeenten en bedrijven;
- Deelname aan markten en open dagen;
- Deelname aan mediaverzoeken.

In Zuid-Limburg zijn momenteel zo 'n 25 taalambassadeurs actief. Streven van TAAL+ en gemeenten is om dit aantal minimaal te continueren in de komende jaren.

Camouflagecursussen

Camouflagecursussen zijn kortlopende workshops, die er op gericht zijn deelnemers te laten ontdekken of zij al dan niet een lage taal-, reken- en/of digitale vaardigheid hebben. Doelgroep: moedertaalsprekers onder niveau 2F en NT2 deelnemers vanaf niveau A2. De workshops zijn altijd gericht op verbeteren van de basisvaardigheden.

Er zijn o.a. de volgende thema's: *Het gezonde receptenboekje* (instructietaal begrijpen en toepassen), *Aan de ontbijttafel* (begrijpen van aanbiedingen en reclamefolders; gezondere keuzes maken en een ontbijt organiseren), *Aan het werk* (het vergroten van algemene taal en veiligheidsinstructies op de werkvloer), *Zeg het met plaatjes* (verkennen, lezen en begrijpen van een stripverhaal), *Dag van de handdoek* (deelnemers op een ludieke manier kennis laten maken met het (taal)aanbod van VISTA college). Verder zijn er workshops op maat mogelijk.



Aanbod voor professionals

Basistraining taalvrijwilligers	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Omschrijving:</i> in samenwerking met Stichting Lezen en Schrijven bieden we de basistraining taalvrijwilligers aan. Iedere bijeenkomst staat er één thema centraal. Deelnemers verdiepen hun coachende en didactische vaardigheden. - <i>Doelgroep:</i> deelnemers, die graag als taalvrijwilliger aan de slag willen gaan. - <i>Doel(en):</i> deelnemers trainen tot gecertificeerde taalvrijwilliger.
De escapekoffer	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Omschrijving:</i> op een ludieke manier ervaren deelnemers wat het betekent om laaggeletterd te zijn. - <i>Doelgroep:</i> deelnemers en verwijzers, die niet of nauwelijks bekend zijn met het thema laaggeletterdheid. - <i>Doel(en):</i> bewustzijn creëren rondom het thema laaggeletterdheid
Taalhuisondersteuner	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Omschrijving:</i> de taalhuisondersteuner is op de hoogte van het actuele aanbod in de regio Zuid-Limburg en verwijst professionals naar elkaar door. De taalhuisondersteuner ondersteunt de taalvrijwilligers, die werkzaam zijn in de (digi)taalpunten en (digi)taalhuizen. Afhankelijk van de ondersteuningsvraag biedt de taalhuisondersteuner een passend aanbod. - <i>Doelgroep:</i> medewerkers van (digi)taalpunten en (digi)taalhuizen. - <i>Doel(en):</i> de persoonlijke beginsituatie van de taalvrijwilliger en/of de ondersteuningsvraag van een vrijwilliger of organisatie is het uitgangspunt.
Aanbod op maat	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Omschrijving:</i> in overleg stellen we een op maat gemaakte workshop samen gericht op kennismaken, verdiepen of uitbreiden van het thema laaggeletterdheid. - <i>Doelgroep:</i> professionals. - <i>Doel(en):</i> in overleg te bepalen. Workshops zijn gericht op kennismaken, verdiepen en/of uitbreiden.

Tabel 4: Aanbod voor professionals

• Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

De afgelopen twee jaar (2022 en 2021) heeft TAAL+ op verzoek van gemeenten gemonitord hoeveel deelnemers uitgestroomd zijn uit de formele trajecten en hoeveel deelnemers van die uitstroom doorgestroomd zijn naar de arbeidsmarkt:

- 2021, uitstroom van 123 deelnemers, waarvan 27 doorstroomden naar de arbeidsmarkt;
- 2022, uitstroom van 126 deelnemers, waarvan 26 doorstroomden naar de arbeidsmarkt.

INDICATOREN

Voor doelstelling 1.5 zijn er in de regeling kwaliteitsafspraken mbo geen indicatoren geformuleerd. VISTA college kiest ervoor om de volgende eigen indicator ten behoeve van deze doelstelling te

volgen: Het aantal laaggeletterden dat deelneemt aan de trajecten volwasseneducatie van het VISTA college:

- 2021 (mei): 1130 deelnemers
- 2023 (mei) 1550 deelnemers

Streefwaarde 2027	1.700 deelnemers <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>
--------------------------	---

AMBITIE

Samen met de gemeenten in Zuid-Limburg en de drie Coalities Laaggeletterdheid streven we naar een nog grotere deelname aan het aanbod aan volwasseneducatie. Het streven voor 2027 is dat de tendens zich doorzet. We streven naar een aantal van 1700 laaggeletterden dat in 2027 deelneemt aan de trajecten volwasseneducatie van het VISTA college (**eigen indicator E2**).

Relevante stakeholders:

- Intern: Studenten, medewerkers, onderwijsteams, afdeling Business Development, Taal+, projectleider anderstaligen.
- Extern: Gemeenten, Coalities Laaggeletterdheid, MBO-raad, OCW.

MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling	Invulling binnen het VISTA college
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief	<p>L Deze maatregel wordt niet ingezet. De arbeidsmarktregio Zuid-Limburg is niet geselecteerd als 1 van de 2 pilotregio's die een LLO-collectief mag gaan opzetten met hulp en financiële steun vanuit het Nationaal Groeifonds.</p> <p>Ook zonder deze bijdrage is VISTA actief op het gebied van onderwijs aan laaggeletterden. De komende jaren investeert VISTA, samen met de 16 gemeenten, in de verbinding tussen de arbeidsmarktregio, het beroepsonderwijs en de regio voor het volwassenenonderwijs. Een eerste stap is gezet met de oprichting van een Publiek-Publieke Samenwerking waarin volwasseneducatie, beroepsonderwijs en de gemeenten nauw samenwerken. In de komende jaren wordt deze Publiek-Publieke Samenwerking verder uitgewerkt en vormgegeven.</p>





Prioriteit 2:

**Het verbeteren van de
aansluiting onderwijs -
arbeidsmarkt.**

PRIORITEIT 2 – ALGEMEEN

Voor deze prioriteit zijn een aantal algemene analysepunten en indicatoren uitgewerkt. Voor de overige twee prioriteiten is er, conform de regeling kwaliteitsafspraken, geen algemene toelichting opgenomen.

ANALYSE (ALGEMEEN PRIO 2)

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

Het VISTA college kent een afdeling Business Development. Deze afdeling heeft als voornaamste taak om op de lange termijn waarde te creëren voor de organisatie (VISTA college) en haar klanten (de maatschappij) door het ontdekken, ontwikkelen en implementeren van interne en externe groeimogelijkheden; alle activiteiten die als doel hebben om nieuwe zakelijke kansen te realiseren om zo een toekomstbestendig portfolio aanbod, gericht op de maatschappij van de toekomst te kunnen blijven aanbieden.

De afdeling Business Development heeft de kansrijke opleidingen geïnventariseerd die binnen het VISTA college worden aangeboden. De maatschappelijke werelden waarvoor het VISTA college opleidt en de maatschappelijke opgaven (bijv. energietransities, preventieve gezondheidszorg) waar Nederland voor staat, geven een perspectief op kansen op de arbeidsmarkt op de lange termijn. Deze perspectieven zijn gecombineerd met de prioritaire sectoren in de regio Zuid-Limburg, de beoogde regionale transitie (bijv. circulair hub) en de verwachte veranderingen op de arbeidsmarkt ten gevolge van de crisissen, geschetst door UWV en ROA. Het resultaat is een inventarisatie van de meest kansrijke beroepen voor de toekomst. Voor de kwaliteitsagenda zijn op basis hiervan specifiek de beroepen geselecteerd op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie. In onderstaand figuur is een overzicht terug te vinden van de opleidingen die ten behoeve van de kwaliteitsagenda binnen het VISTA college als kansrijk worden aangemerkt. De afbeelding betreft een globaal overzicht. In bijlage 2 is een gedetailleerde uiteenzetting van alle voor deze kwaliteitsagenda geselecteerde kansrijke beroepen weergegeven.²⁴ Voor deze kansrijke beroepen wordt gesteld dat er een grote kans op een baan voor de komende jaren is.

²⁴ Daar waar in dit document gesproken wordt over kansrijke beroepen, gaat het alleen om de voor de kwaliteitsagenda geselecteerde kansrijke beroepen.



Figuur 7: Globaal overzicht kansrijke beroepen geselecteerd voor kwaliteitsagenda

- **Instroom in de geselecteerde beroepsopleidingen**

Voor een overzicht/analyse van de instroomcijfers met betrekking tot de kansrijke beroepen wordt verwezen naar de analyse behorend bij doelstelling 2.1 van de kwaliteitsagenda.

- **Aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt voor de geselecteerde beroepsopleidingen**

De indicatoren 'aantal gediplomeerde studenten' en 'percentage gediplomeerde studenten werkzaam in verwante richting' – welke zijn uitgewerkt in deze kwaliteitsagenda bij prioriteit 2 – geven een indruk van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Hierbij is gefocust op de kansrijke beroepen, zoals in deze kwaliteitsagenda uitgewerkt.

Arbeidsmarkttrendement

In onderstaande tabel is het arbeidsmarkttrendement voor een aantal kansrijke beroepen van het VISTA college weergegeven.²⁵ Uit de tabel blijkt dat het arbeidsmarkttrendement voor mbo-verpleegkundige het hoogst is; en de opleiding software development van de kansrijke beroepen het laagste arbeidsmarkttrendement heeft.

²⁵ Voor een aantal kansrijke beroepen (bijv. elektrotechnische installaties) zijn geen gegevens beschikbaar. Om die reden zijn niet alle kansrijke beroepen in de tabel terug te vinden.

Arbeidsrendement gediplomeerde schoolverlaters d.d. 1 oktober 2021	
Timmeren	0,93
IT systems and devices	0,77
Software development	0,63
Logistiek	0,91
Supervisors logistiek	0,86
Publieke veiligheid	0,87
Mbo-Verpleegkundige	0,97
Verzorgende IG	0,95
Maatschappelijke Zorg	0,90

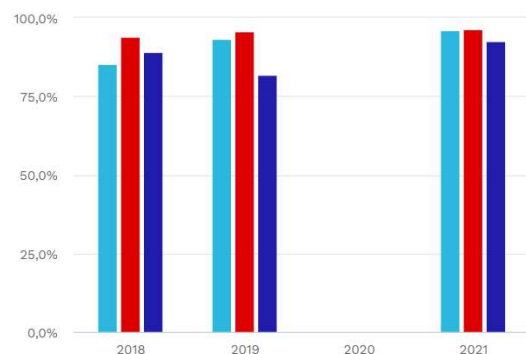
Tabel 5: Arbeidsmarktrendement schoolverlaters VISTA college (bron: DUO, 2023)

Schoolverlatersonderzoek

In onderstaande grafiek wordt de aansluiting van opleiding naar werk van mbo-gediplomeerden gepresenteerd voor de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg (het werkgebied van het VISTA college). Het gaat om gediplomeerden die werk hebben van 12 uur of meer per week. Het Schoolverlatersonderzoek (SVO) heeft als doel inzicht te krijgen in de aansluiting van school naar werk of naar vervolgopleiding. CBS doet dit onderzoek in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) en werkt daarbij samen met het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Uit het figuur blijkt dat de aansluiting van het mbo op de arbeidsmarkt gedurende de jaren is verbeterd. De percentages voor 2021 zijn als volgt:

- Aansluitend op opleiding: 95,8 procent → Voldoende of goede aansluiting tussen de gevolgde mbo-opleiding en de huidige functie.
- Vereist niveau: 96,1 procent → Het vereiste niveau voor de huidige functie is gelijk aan of hoger dan dat van de gevolgde mbo-opleiding.
- Vereiste richting: 92,3 procent → De gevolgde mbo-opleiding is qua richting verwant/gelijk aan de voor de huidige functie benodigde opleiding.



Figuur 8: Aansluiting opleiding/werk (bron: Schoolverlatersonderzoek, 2022)

Vakmanschapsagenda 2030

Om een antwoord te geven op het groeiende tekort aan vakmensen en een duurzame opleidingsstructuur te borgen heeft mbo-Limburg (Gilde Opleidingen, VISTA college en Yuverta haar krachten gebundeld en wordt er vanuit een strategische 'Mbo Limburg Vakmanschapsagenda 2030' ingezet op de kracht van het beroepsonderwijs, inspeland op de vele transitie waar Limburg voorstaat.

In de agenda wordt nadrukkelijk aandacht gevraagd voor het belang van vakmanschap; het louter focussen op wetenschap en kennis zal in Limburg uiteindelijk niet tot de gewenste economische groei en een brede maatschappelijke welvaart voor alle Limburgers leiden. In de agenda worden de speerpunten voor de komende 10 jaar gedefinieerd en wordt een oproep gedaan voor nog intensievere samenwerking in de regio. Ingezet op duurzame publiek-private samenwerkingen waarin het beroepsonderwijs, samen met het bedrijfsleven, diverse overheden, vmbo en hbo en kennisinstellingen het onderwijs ontwikkelt, innoveert én uitvoert. Opleidingen zullen meer en meer in de beroepspraktijk plaatsvinden. Ook de samenwerking met partners in de arbeidsmarktregio's met het UWV, Sociale Diensten en Leerwerkloketten zal doorontwikkeld worden.

Versterkt wordt bovendien ingezet op Leven Lang ontwikkelen (LLO). Het is van essentieel belang dat Limburgers zich blijven door ontwikkelen, zodat ze anticiperen op een arbeidsmarkt die voortdurend in beweging is. Het vakmanschap wordt op deze manier actueel gehouden. De mbo-instellingen gaan voor een gezamenlijk aanbod waarmee ze anticiperen op de behoeften van Limburg. Dit aanbod kan alleen door samenwerking met stakeholders en bedrijven actueel en wendbaar gehouden worden.

Om een antwoord te geven op het groeiende tekort aan vakmensen en een duurzame opleidingsstructuur te borgen heeft mbo-Limburg haar krachten gebundeld.

Overeenkomst samenwerking werkgevers

Vanuit de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg zijn daarnaast in 2022 overeenkomsten getekend voor een nieuwe samenwerking met werkgevers in de sectoren Groen en Logistiek. Doel is om de grote krapte op de arbeidsmarkt op te lossen en nieuwe kansen te creëren voor werkzoekenden.



De (Zuid-)Limburgse arbeidsmarkt kent momenteel een enorme krapte. Het probleem is zelfs zo groot dat bedrijven afdelingen of onderdelen (tijdelijk) moeten sluiten omdat ze geen personeel beschikbaar hebben. Dankzij de nieuwe samenwerking met werkgevers wordt een maatwerkprogramma ontwikkeld om inwoners in Zuid-Limburg te enthousiasmeren voor alle mogelijkheden die er zijn. Het Leerwerkloket Zuid-Limburg is de uitvoerende organisatie van de samenwerking.

Martin de Beer (wethouder Heerlen): "De Arbeidsmarktregio investeert in de ontwikkeling van mensen. Zo vinden werkzoekenden een baan die bij hun past. Een baan die ook kansen voor de toekomst biedt. Werkgevers erkennen dat belang. Ook zij willen werk maken van de ontwikkeling van hun toekomstige werknemers. Met deze samenwerking zetten we in op het bereiken van alle burgers in Zuid-Limburg, om hun te helpen de kansen op opleiding en werk te grijpen".

De samenwerking is breed: Leerwerkloket, het onderwijs (VISTA college), UWV, WSP's, gemeenten, SBB en werkgevers- en werknemersorganisaties werken samen om werkgevers en inwoners zo goed mogelijk te ondersteunen.

De betrokken werkgevers in de sectoren Logistiek en Groen zijn onder meer: Arriva Zuid-Limburg, Abbott Vascular Netherlands, Berner Logistics, Ceva Logistics, Curfs Logistics, Medtronic, Familiepark Mondoverde, Attender Groen, Dolmans Landscaping, Henssen en Monsdal. Zij zetten zich niet alleen in binnen de eigen organisatie, maar zijn ook ambassadeur voor de eigen sector. De Arbeidsmarktregio zet binnen de samenwerking middelen en organisatiekracht in voor scholing en begeleiding.

INDICATOREN (ALGEMEEN PRIO 2)

Thema	Kansrijk			
Indicator	4A			
Omschrijving	Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio			
Score instellingsniveau	- 20/21: 3955 (incl. niet kansrijk) - 21/22: 3910 (incl. niet kansrijk)			
Score kansrijke beroepen	Code	Beroepsopleidingsnaam	2020 / '21	2021 / '22
	bc113	Mbo-Verpleegkundige	214	220
	bc165	Particuliere beveiliging	48	74
	bc223	Verzorgende IG	225	68
	bc280	Industriële processen	84	101
	bc301	Dienstverlening	273	249
	bc303	IT systems and devices	124	146
	bc310	Maatschappelijke Zorg	204	355
	bc320	Schilderen	10	16
	bc325	Metselen	.	.

	bc328	Middenkader engineering	20	17
	bc337	Pedagogisch werk	263	229
	bc355	Timmeren	24	18
	bc356	Publieke veiligheid	34	33
	bc365	Entree	338	328
	bc371	Elektrotechnische installaties	29	35
	bc372	Werkuigkundige installaties	7	12
	bc401	Procestechniek	51	29
	bc411	Service- en onderhoudstechniek	76	53
	bc416	Logistiek	117	83
	bc425	Software development	45	74
	bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	13	17
	bc490	Management transport en logistiek	36	39
Streefwaarde 2027	3.750 <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>			
Duiding	- Het aantal gediplomeerden daalt gedurende de afgelopen jaren.			

Thema	Kansrijk				
Indicator	4B				
Omschrijving	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				
Score instellingsniveau	- 1 oktober 2020: 83 procent (incl. niet kansrijke beroepen). - 1 oktober 2021: 85 procent (incl. niet kansrijke beroepen).				
Score kansrijke beroepen	Code	Beroepsopleidingsnaam	Niveau	1-10-20	1-10-21
	bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	95%	97%
	bc165	Particuliere beveiliging	2	79%	95%
	bc223	Verzorgende IG	3	96%	95%
	bc280	Industriële processen	2		92%
	bc280	Industriële processen	3	95%	100%
	bc301	Dienstverlening	2	80%	86%
	bc303	IT systems and devices	3		
	bc303	IT systems and devices	4	63%	81%
	bc310	Maatschappelijke Zorg	3		
	bc310	Maatschappelijke Zorg	4	91%	91%
	bc320	Schilderen	2		
	bc320	Schilderen	3		
	bc328	Middenkader engineering	4	100%	
	bc337	Pedagogisch werk	3		100%
	bc337	Pedagogisch werk	4		



DOELSTELLING 2.1: STUDENTEN MAKEN EEN WELOVERWOGEN KEUZE VOOR EEN KANSRIJK BEROEP TRANSPARANTE BIJ- EN OMSCHOLINGSOPTIES²⁷.

ANALYSE

• **Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio**
VISTA is uiteraard onderdeel van de (regionale) maatschappij en onze activiteiten staan niet op zichzelf. Zo ook niet het portfolio van opleidingen die wij aanbieden.

Ook in het kader van LLO wordt doorlopend gekeken naar het vergroten van het aanbod van derde leerweg-opleidingen om beter aan de vraag van de arbeidsmarkt te kunnen voldoen. Voor diverse opleidingen (crebo's) is een derde leerwegerkenning toegekend. Daarnaast zijn er meerdere opleidingen die door COVID-19 een numerus fixus hebben ingesteld omdat hun arbeidsmarktperspectief gedaald is. Zie hiervoor ook de "Vakmanschapsagenda mbo Limburg 2030". Dit is een initiatief van de samenwerkende mbo-instellingen in Limburg. Kernopgave in deze agenda is: "Het Limburgse mbo biedt een voor iedereen toegankelijk, toekomstbestendig, kwalitatief goed en arbeidsrelevant beroepsonderwijs in de (eu)regio, toegespitst op de persoonlijke leer- en ontwikkelbehoefte

Bij het opstarten, handhaven of afschalen van opleidingen kijkt VISTA kritisch naar de activiteiten in de arbeidsmarktregio en de economische agenda van de gemeenten (ESZL). Voornamelijk ook naar de economische speerpunten die in de Economische Samenwerking Zuid-Limburg zijn gedefinieerd. En wordt dit afgestemd met de andere mbo-instellingen in de regio. Ook sluiten we aan bij het missie gedreven economisch beleid van de provincie Limburg en de daar genoemde maatschappelijke opgaven.

In de visie van VISTA is een duidelijke vraag voor de samenwerking en afstemming met de regio zichtbaar: VISTA college biedt in samenwerking met bedrijven, maatschappelijke organisaties en gemeenten een regionaal dekkend maatwerkeraanbod van kwalitatief hoogwaardig middelbaar beroepsonderwijs, cursussen en educatie dat past bij iedere student, bij ieder bedrijf en aansluit bij de ontwikkeling van de (Eu-)regio.

Hier is van groot belang dat VISTA aan de vraag uit de arbeidsmarkt kan blijven beantwoorden, waar mogelijk maatwerk kan leveren en dat daarmee onze studenten kan opleiden binnen een kansrijk beroep dat past bij hun interesses, talenten en capaciteiten.

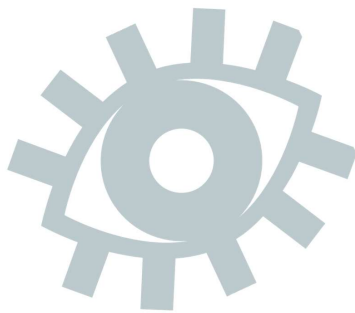
²⁷ Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hen perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers, SBB en professionals van UWV en gemeenten is transparant welke bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo worden geboden door publieke en private mbo-opleiders

bc355	Timmeren	2		91%
bc355	Timmeren	3		
bc356	Publieke veiligheid	3	90%	87%
bc365	Entree	1	63%	57%
bc371	Elek. installaties	2		
bc371	Elek. installaties	3		
bc372	Werkt. installaties	3	87%	
bc401	Procestechniek	4	96%	100%
bc411	Ser./onderhoudstechniek	2		
bc411	Ser./onderhoudstechniek	3	100%	
bc411	Ser./onderhoudstechniek	4	90%	94%
bc416	Logistiek	2	86%	94%
bc416	Logistiek	3	97%	87%
bc425	Software development	4		63%
bc426	E. systemen en installaties	4	100%	
Streefwaarde 2027		87%		
		<i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>		
Duiding		Er is sprake van een lichte stijging van het percentage gediplomeerde studenten werkzaam in verwante richting.		

AMBITIE (OVERALL PRIO 2)

Onze ambitie is dat in 2027, mede gezien de dalende studentenprognose²⁶, het aantal gediplomeerde studenten 3750 is (**indicator 4a**). Voor opleidingen relevant in het kader van maatschappelijk opgaven is het streven dat de aantallen gelijk blijven aan de waarden in 2021-2022 (zie pag. 57 van de Kwaliteitsagenda).

Onze ambitie is dat het percentage gediplomeerde studenten werkzaam in een verwante richting verder stijgt naar 87% in 2027 (ook voor kansrijke beroepen) (**indicator 4b**)



²⁶ In 2023 een gewogen krimpp van circa 4 procent.

In diverse RIF's, waaronder de CIV Veiligheid en het Samenwerkend Netwerken Ecosystemen Limburg (SNEL) worden regioanalyses uitgevoerd welke bijdragen aan de check op de doelmatigheid van ons opleidingsaanbod.

- **De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen**

De afgelopen jaren is de aandacht voor de kwaliteit van LOB aanzienlijk gestegen. Dit jaar is geëvalueerd wat de diverse opleidingen op het LOB-dossier doen en is een visie op loopbaanleren met kaders opgesteld om tot een gezamenlijke (minimale) standaard te komen. Ook voor de inspanningsverplichting en de professionalisering van medewerkers die de LOB-lessen verzorgen.

Daarnaast is en wordt ingezet op het anders vormgeven van voorlichting voor de opleidingen en het inrichten van een LOB-belevenisroute. Dit om een scherper beroepsbeeld aan de voorkant neer te zetten, dit zou zowel afname van VSV maar ook de aandacht voor kansrijke beroepen moeten bevorderen.

Intern is, om uitwisseling van materiaal en goede voorbeelden, een platform LOB ingericht waar zowel aandacht is voor loopbaangesprekken én didactische werkvormen. Dit past goed in de nieuwe visie op loopbaanleren. Waar zowel aandacht is voor de verhoging van de kwaliteit van LOB als begeleiden richting kansrijke opleidingen (zowel BOL als BBL) volle aandacht heeft.

- **Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen**

Hierbij werkt VISTA met partners als het leerwerkloket, onderwijs, UWV, WSP's, gemeenten, SBB en werkgevers- en werknemersorganisaties samen om studenten te informeren over de mogelijkheden in de kansberoepen (zie eerdergenoemde aanpak kansberoepen). Bij de voorlichting BOL wordt op dit moment geen onderscheid gemaakt tussen kansrijke beroepen en overige beroepen. Dit omdat het VISTA portfolio voor 80% uit kansrijke beroepen bestaat. Wel worden studenten gewezen op baankansen en salarisindicaties.

Ook moet genoemd worden dat de regio Zuid-Limburg een arbeidsmarktkrapte heeft waardoor het vinden van personeel in sommige branches een grote uitdaging is. VISTA kijkt samen naar mogelijkheden om vooral op de kansrijke beroepen in te zetten op her-om- en bijscholing. Door de kortere doorlooptijd van de opleiding kan BBL en vooral LLO op dit moment sneller en beter inspelen op arbeidsmarktkrapte.

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

Op dit moment wordt, als onderdeel van de VISTA brede VSV aanpak, onderzocht op welke manier oriëntatieprogramma's binnen VISTA kunnen worden ingericht.

VISTA heeft de ambitie dat iedere student telt en gezien wordt. Het aantal studenten dat er jaarlijks verzuimt en uitvalt zonder diploma is hierbij een belangrijke graadmeter. Met andere woorden hoe minder verzuim en uitval onder studenten, hoe beter wij het als school doen. In 2021 heeft hiervoor een waarderend onderzoek naar behoud van studenten plaatsgevonden. Het doel van dit

onderzoek is inzicht verkrijgen in de successen en kansen voor ontwikkeling ten aanzien van de VSV-aanpak gericht op het samenwerken aan behoud van studenten.

Het waarderende onderzoek heeft laten zien dat de opleidingen binnen VISTA zich de afgelopen jaren sterk ingespannen hebben om die ambitie waar te maken. Met veel betrokkenheid en inzet zijn talloze initiatieven genomen om uitval terug te brengen. Een van de actielijnen, welke nog in uitvoering is, heet: Inrichten extra her-oriëntatieklassen, 'opvangklassen'.

Met veel betrokkenheid en inzet zijn talloze initiatieven genomen om uitval terug te brengen.

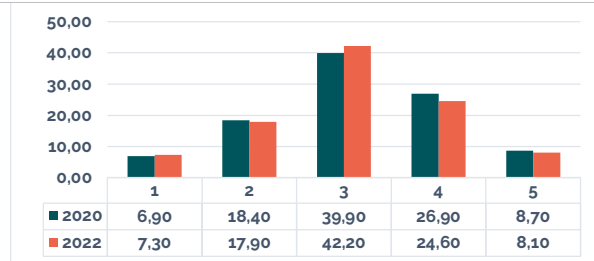
Voor niveau 2 geldt dat hier al een traject is ingericht. Wanneer geldt dat de beroepsdefinitie nog onvoldoende is voor deze doelgroep. Voor deze studenten is er het Oriëntatie- en schakeltraject. In dit traject gaat de student onder begeleiding van een mentor op zoek naar zijn eigen kwaliteiten, drijfveren en wensen om zo te komen tot een passende opleidingskeuze op niveau 2. Het traject duurt tien weken, start elke periode en vindt op elke hoofdlocatie van VISTA plaats.

De ambitie van VISTA is om deze oriëntatieprogramma's te verbreden voor de diverse opleidingsniveaus en opleidingssoorten.

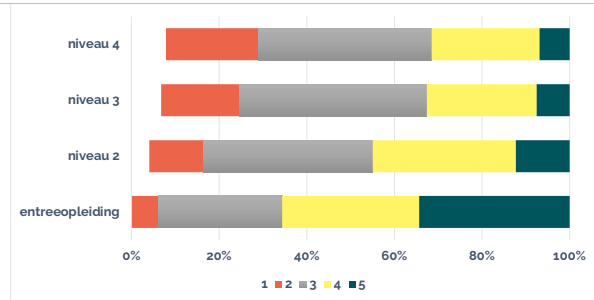
INDICATOREN			
Thema	Onderwijs en begeleiding		
Indicator	5A		
Omschrijving	Tevredenheid schoolhulp bij studiekeuze		
Vraag	Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?		
Score	2020	2022	2022: 32,6 procent van de studenten is tevreden over de schoolhulp bij de studiekeuze.
VISTA totaal	3,1 (JOB)	3,1 (JOB)	
Streefwaarde 2027	34 procent van de studenten is tevreden over de schoolhulp bij de studiekeuze. <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>		



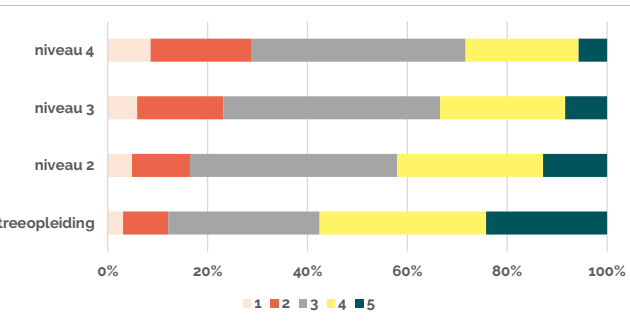
Tevredenheid schoolhulp bij studiekeuze - Verdeling naar score 20-22



Tevredenheid schoolhulp bij studiekeuze - Verdeling naar niveau 2020



Tevredenheid schoolhulp bij studiekeuze - Verdeling naar niveau 2022



Duiding

- De gemiddeld tevredenheid over de begeleiding vanuit school bij de studiekeuze is met 3,4% VISTA breed 2022 gelijk gebleven
- Ook komt de verdeling tussen de scores in 2022 en 2020 sterk overeen
- Zowel in 2022 als in 2020 is zichtbaar dat lagere opleidingsniveau een hogere mate van tevredenheid laten zien (hoe lager het niveau, hoe hoger de tevredenheid)

Thema	Kansrijk					
Indicator	5B					
Omschrijving	Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio					
Score kansrijke beroepen			Instroom nieuwe opleiding		Switch	
			21/22	22/23	21/22	22/23
	Code	Naam	N =	N =	N =	N =
	bc113	Verpleegkundige	299	236	44	48
	bc165	Part. Beveiliging	80	85	15	26
	bc223	Verzorgende IG	188	165	75	75
	bc280	Ind. Processen	88	73	19	19
	bc301	Dienstverlening	252	235	104	103
	bc303	IT systems/devices	94	84	52	40
	bc310	Maatsch. Zorg	224	261	95	92
	bc320	Schilderen	13	15	16	7
	bc325	Metselen	7	6	5	.
	bc328	Midd. Engineering	37	44	9	20
	bc337	Pedagogisch werk	275	337	90	119
	bc355	Timmeren	39	41	8	18
	bc356	Publieke veiligheid	34	39	15	9
	bc365	Entree	342	352	.	.
	bc371	Elektr. Installaties	29	33	22	14
	bc372	Werkt. installaties	14	12	.	13
	bc401	Procestechiek	35	37	11	9
	bc411	Onderh.techniek	62	75	19	16
	bc416	Logistiek	69	47	34	33
	bc425	Soft. Development	84	76	22	26
	bc490	Man. transport	18	22	23	17
	bc426	Elektr. systemen	0	6	11	.
	Totaal kansrijke beroepen		2283	2281	689	704
Streefwaarde 2027	2250 <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>					
Duiding	Voor de periode 22/23 ten opzichte van 21/22 zien we dat de totale instroom bij de kansrijke beroepen nagenoeg gelijk is gebleven.					



AMBITIE

Onze ambitie is dat in 2027 het percentage studenten dat positief is over de hulp van VISTA bij de keuze (**indicator 5a**) over verder leren/werken met 1,4% stijgt naar 34% (JOB-meting 2026).²⁸

Onze ambitie is dat 2250 nieuwe studenten in 2027 instromen in kansrijke beroepen (**indicator 5b**). Dit betreft een daling ten opzichte van de huidige situatie. De streefwaarde is ambitieus, gezien de fors dalende studentenprognoses.

Relevante stakeholders:

- Intern: Afdeling studentenbegeleiding, studenten, opleidingsteams, loopbaancoaches, afdeling Business Development, Proceseigenaargroep instroom, VISTA academie, werkgroep digitaal doorstroom dossier, werkgroep centrale voorlichting.
- Extern: Leo Loopbaan, OCW, bedrijven uit de regio (divers), sectorkamer(s), SBB, gemeenten, decanenkring Zuid, vo en hbo-instellingen, SBB, 'KiesMBO'.

MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling	Invulling binnen het VISTA college
<p>Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders • extra fte voor LOB • meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken • meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting 	<p>V</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitvoeren van de in 2023 vastgestelde visie op LOB/Loopbaanleren: professionaliseringslag van LOB docenten en loopbaanbegeleiders via de VISTA Academie, het onderzoek doen naar het uitbreiden van schakel en (her)oriëntatieklassen en investeren in het LOB-aanbod (bijv. meer bedrijfsbezoeken en LOB-lessen). - Via Experiences van Leo Loopbaan, waar VISTA partner van is, worden oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken georganiseerd. - Voortzetten deelname aan hybride leeromgevingen, broedplaatsen, publiek-private samenwerkingen om de studenten in contact te brengen met het beroep.
<p>Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven</p>	<p>P</p> <ul style="list-style-type: none"> - Versterken inzet bedrijfsleven zowel bij voorlichtingen als tijdens het onderwijs, o.a. wordt vervolgonderzoek gedaan om de bestaande centrale voorlichting te vernieuwen, waarbij het beroep en het bedrijfsleven veel meer op de voorgrond komen te staan en heeft het bedrijfsleven een rol in de LOB belevenis route

²⁸ Landelijk gemiddelde in 2022 is 33 procent.

Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat	P	- Voortzetten van de regionale afstemming in beroepskolom op LOB (zo sluit VISTA aan bij de werkgroep Digitaal Doorstroom Dossier in de regio, en participeert VISTA in de decanenkring Zuid, waar de overstap vo-mbo gespreksonderwerp is). Ook zal er een werkgroep worden ingericht om een uniforme didactische LOB-route te ontwikkelen zodat een student beter en eerder geïnformeerd wordt over het beroepsbeeld.
Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.	P	- Continueren deelname aan de VISTA oriëntatieprogramma's (voor een deel ook als pilot) in het kader van doorstroom mbo-2 en VSV. VISTA heeft interesse in deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatie-programma (n.t.b. op basis van de kaders van OCW die nog volgen).
Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	P	- VISTA sluit aan bij de sectorkamer en regionale tafels, waarbij de impact van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau ook aan de orde is. VISTA blijft de samenwerking in de regio tussen onderwijs, overheid, UWV en ondernemers op het gebied van kansrijk opleiden voortzetten; en blijvend aandacht hebben voor nieuwe mogelijkheden. Dit komt ook als onderwerp van gesprek terug in het alliantieoverleg met Gilde Opleidingen en Yuverta.



DOELSTELLING 2.2: STUDENTEN KRIJGEN EEN GOEDE STAGEPLEK/LEERBAAN, EEN PASSENDE VERGOEDING. STAGEDISCRIMINATIE WORDT UITGEBANNEN.

Bovenstaande doelstelling komt uit het landelijke stagepact welke in februari 2023 is gepubliceerd en waar het implementatieplan vanuit OCW nog aan toegevoegd wordt.

Stagepact gaat over afspraken tussen alle partners in en rondom het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) om ervoor te zorgen dat alle studenten een stage of leerbaan krijgen met de juiste begeleiding en goede randvoorwaarden. De partners Stagepact zijn het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en enkele andere organisaties, waaronder de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB MBO), de Beroepsvereniging Opleiders MBO (BVMBO) en de MBO-raad.

Het stagepact richt zich op vier thema's:

- Verbeteren van stagebegeleiding
- Uitbannen van stagediscriminatie
- Realiseren van voldoende stageplaatsen
- Bieden van een passende vergoeding

ANALYSE

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

Onder stagediscriminatie wordt verstaan: *(een) student(en) anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken. Discriminatie op de volgende gronden is wettelijk niet toegestaan: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte en/of leeftijd.*

VISTA college heeft nog geen beleid opgesteld omtrent het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie, omdat er geen urgentie/aanleiding was.

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

Stagediscriminatie is een fenomeen dat zich buiten de muren van de onderwijsinstelling afspeelt moeilijk grijpbaar. Weliswaar spant VISTA zich in om vanuit de rolverdeling die het BPV-protocol aanreikt betrokken partijen (student, praktijkopleider en praktijkbegeleider) zo goed mogelijk voor te bereiden op hun rol tijdens de BPV, desondanks kunnen er situaties ontstaan waarbij de veiligheid van de student in het geding is. VISTA ervaart dat situaties waarin stagediscriminatie voorkomt veelal ambigu zijn. Het onderkennen, duiden en handelen bij stagediscriminatie is zowel voor de student zelf, maar ook voor de praktijkopleider en stagebegeleider moeilijk om bovengenoemde redenen. Er heeft nog geen scholing m.b.t. het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie plaatsgevonden.

• Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie

Momenteel hebben we geen zicht of er sprake is van discriminatie (voorafgaand aan de stage en tijdens de stage), het aantal meldingen en de aard van de meldingen. VISTA is onlangs gestart met een algemeen klachtenloket maar er is nog geen procedure opgesteld waar de student terecht kan als er is sprake is van stagediscriminatie. Wel kan een student een melding rechtstreeks bij SBB doen, voor ons is het niet duidelijk welke procedure SBB hanteert in dezen. Niet altijd zal stagediscriminatie door de student bij een meldpunt gemeld worden. Bij een goede relatie tussen student en de stagebegeleider van school zal de student daar de klacht of het gevoel van discriminatie bespreekbaar maken.

• Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden

Hier is binnen VISTA nog geen beleid c.q. afspraken over gemaakt. Er is nog geen actie op gezet.

• Tevredenheid studenten over stagebegeleiding door de instelling

De tevredenheid van studenten over de stagebegeleiding wordt o.a. gemeten via de JOB monitor. Hieruit blijkt dat de tevredenheid van de studenten over de begeleiding door VISTA in 2022 een lichte verbetering laat zien ten opzichte van de JOB monitor van 2020.

De resultaten van de BPV-monitor van SBB geven aan dat VISTA boven of op het landelijke gemiddelde scoort. Hierbij willen we wel de kanttekening plaatsen dat de respons laag is.

INDICATOREN

Thema	Onderwijs en begeleiding		
Indicator	6A		
Omschrijving	Tevredenheid schoolhulp bij begeleiding stage		
Vraag	Wat vind je van hoe het leerbedrijf je begeleidt/ heeft begeleid tijdens je stage/bpv? BOL/BBL studenten		
	<i>BOL-studenten: Wat vind je van hoe schoolopdrachten aansluiten bij het werk dat je doet op je stage-/bpv-plek?</i>	<i>BOL-studenten: Wat vind je van hoe school je begeleidt/ heeft begeleid tijdens je stage/bpv?</i>	<i>BBL-studenten: Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt?</i>
	38,6 (percentage positief)	62,9 (percentage positief)	65,2 (percentage positief)

Score begeleiding leerbedrijf BOL	2020	2022	Score begeleiding door school BOL	2020	2022
VISTA gem	3,8	3,7	VISTA gem	3,1	3,2
Streefwaarde 2027	BOL-school: 41% (meting 2026) BOL-leerbedrijf 65% BBL-leerbedrijf: 67% <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>				
Duiding	BOL: De resultaten van het VISTA college wijken 1 procent af van de landelijke resultaten. Hierbij is gekeken naar het percentage studenten dat positief is over de begeleiding. Als we de scores vergelijken met de vorige meting, valt op dat voor de begeleiding van het leerbedrijf VISTA college één decimaal lager scoort, maar voor de begeleiding door school juist één decimaal hoger. BBL: De resultaten van het VISTA college wijken 4 procent af van de landelijke resultaten. Hierbij is gekeken naar het percentage studenten dat positief is over de begeleiding. Als we de scores vergelijken met de vorige meting, valt op dat voor de begeleiding van het leerbedrijf VISTA college doelgroep BBL één decimaal lager scoort.				

Thema	Stagediscriminatie
Indicator	6B
Omschrijving	Meldingen stagediscriminatie
Vraag	Aantal meldingen op instelling over stagediscriminatie
Score	4 meldingen
Streefwaarde	Maximaal 5 meldingen <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>

AMBITIE

Onze ambitie is in 2027 een stijging te zien van 2% in het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding instelling/leerbedrijf (**indicator 6a**) tijdens de stage, resulterend in de volgende tevredenheidsscores:

- BOL-school: 41%
- BOL-leerbedrijf 65%
- BBL-leerbedrijf: 67%

VISTA college streeft naar het uitbannen van stagediscriminatie en stelt zich tot doel om in 2027 maximaal 5 meldingen van stagediscriminatie binnen de instelling te ontvangen (**indicator 6b**). Wij verwachten – door in te zetten op krachtig communiceren over het fenomeen stagediscriminatie en het inrichten van een nieuw meldpunt hiervoor - dat daarmee het aantal meldingen in de periode 24-25 zal toenemen om daarna te dalen en te stabiliseren ten gevolge van de interventies die vanuit

het stagepact worden ondernomen binnen VISTA. Het is lastig in te schatten in hoeverre dit aantal realistisch is.

Relevante stakeholders:

- Intern: studenten, medewerkers, onderwijsteams, afdeling Business Development, afdeling Strategie en onderwijsbeleid, afdeling Studentbegeleiding
- Extern: SZW, OCW, JOB MBO, de Beroepsvereniging Opleiders MBO (BVMO), MBO-raad, SBB, expertisepunt LOB.

MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling		Invulling binnen het VISTA college
Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages	P	Consolideren van de huidige aanpak, mede op basis van het handboek BPV en het BPV-protocol. Hieraan wordt een extra impuls gegeven door de implementatie van de visie op LOB zoals genoemd in doelstelling 2.1
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)	P	Formuleren en uitdragen van sociale normstelling rondom stagediscriminatie, als afgeleide van het VISTA beleid op inclusie en diversiteit
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	P	Inrichten van een laagdrempelig meldpunt voor de student, waarbij de werkwijze/procedure wordt opgenomen in het handboek BPV.
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	P	VISTA onderzoekt (in-en extern) of er behoefte is aan een regionale werkwijze voor het opvolgen van meldingen. VISTA initieert de samenwerking tussen Gilde, AntiDiscrimatievoorziening Limburg en SBB om te komen tot regionale afstemming in de aanpak van stagediscriminatie.
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	P	VISTA zal in afstemming met het SBB gaan onderzoeken wanneer en op welke wijze hier invulling aan gegeven kan worden en welke stappen genomen moeten door alle partijen. In de escallatieladder van het meldpunt voor stagediscriminatie wordt doorverwijzing naar S-BB opgenomen. Dit gebeurt is namenspraak met interne en externe partijen.
Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1	P	VISTA onderzoekt of stagematching (effectief) ingezet kan worden bij BOL-studenten in jaar 1. VISTA participeert met minimaal één onderwijsteam

		in de "koplopersgroep" stagematching in schooljaar 2023-2024. Eigen en landelijke bevindingen t.a.v. dit traject worden betrokken om tot verdere beleidskeuzes te komen.
3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf	P	Conform het uitgangspunt in het stagepact (drie contactmomenten tussen school, student en leerbedrijf, waarvan tenminste een fysiek op locatie van het leerbedrijf) zal hier onderzoek naar gedaan worden en gestandaardiseerd beleid op beschreven worden.
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	V	Middels een inventarisatie in 2024 wordt bepaald welke behoefte er is; en welke partijen in de scholingsbehoefte kunnen voorzien. Hier zal ook een rol zijn weggelegd voor de VISTA academie.
Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden	V	In 2025-2026 wordt er contact gezocht met de gemeenten en de Antidiscriminatievoorziening Limburg omtrent op welke wijze er een extern meldpunt m.b.t. tot stagediscriminatie ingericht kan worden. Op basis van deze bevindingen zal de afgesproken procedure opgenomen worden in het handboek BPV.



DOELSTELLING 2.3: BIJDRAGE AAN HET BIJ- EN OMSCHOLEN VAN WERK(ZOEK)ENDEN.²⁹

ANALYSE

- **Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken**

Zie hiervoor ook de volgende punten, regionale samenwerking.

VISTA heeft samen met diverse andere partijen gewerkt aan de aanvraag met betrekking tot de regiovisie (Groefondsproject) van Samenwerkend Netwerk van Ecosystemen Limburg (SNEL)³⁰ waar onder andere de versterking van de samenwerking van CHILL (onderzoek en procesindustrie), Brightlands Smart Services Campus (BSSC), GOL (Gebouwde Limburg Omgeving) en CIVIL (installatietechnieken) wordt genoemd (zie ook 'Partner in de regio' in hoofdstuk 2).

Dit is een van de initiatieven waar met de gelegde basis verder uit te bouwen tot een volwaardig ecosysteem en zo hoogwaardig en toekomstbestendig onderwijs te kunnen voorzien voor de provincie Limburg.

In dit opschalingsproject staan verschillende ontwikkelijnen centraal. Binnen deze ontwikkelijnen komen telkens drie inhoudelijke thema's terug:

1. Verduurzaming: circulaire transitie van materialen en grondstoffen in de gebouwde omgeving
2. Digitalisering: als aanjager van verandering en innovatie
3. Innovatie: van materialen en processen van en voor de beroepspraktijk en in het onderwijs (inhoudelijk & didactisch)

Door dit project op deze manier vorm te geven is het mogelijk de ontwikkelingen en uitdagingen in Limburg in deze sectoren aan te pakken. Ieder voor zich hebben deze samenwerkingsinitiatieven tussen het (MKB)-bedrijfsleven in de verschillende technieksectoren en het beroepsonderwijs hun meerwaarde bewezen in hun "eigen" sector en is een uitstekend trackrecord opgebouwd. Door de handen ineen te slaan en gezamenlijk op te trekken kan veel meer impact bewerkstelligd worden, kunnen meer studenten geënthousiasmeerd en passend opgeleid en medewerkers van bedrijven bij en omschoold worden.

Dit is één van de voorbeelden waarop VISTA samenwerking zoekt en vindt als het gaat om de vraag van het regionale bedrijfsleven en de regionale vraagstukken.

²⁹ Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.

³⁰ Voorlopige werknaam.



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

VISTA investeert in modulair en diplomagericht onderwijs. De laatste jaren zijn veel meer opleidingen andere onderwijsvormen aan gaan bieden. Dit gebeurt altijd in samenwerking met het bedrijfsleven, regelmatig ook geheel op maatwerk.

Op dit moment hebben we, naast regulier BOL-onderwijs, de volgende onderwijsvormen in ons portfolio:

Praktijkverklaringsroutes: VISTA heeft 7 doelgroepen gedefinieerd. Op dit moment worden deze routes voornamelijk toegepast bij de nieuwe en actuele werknemers in mensontwikkelbedrijven en "afstroom" van de entree opleidingen.

Mbo-certificaten: VISTA kan nu 28 mbo certificaten aanbieden passend bij de regionale speerpunten. Denk hierbij aan Industriële automatisering, meewerken in de productie, taakgericht leidinggeven, Duits in de beroepscontext en ondersteuning bij wonen en welbevinden.

BBL 3e leerweg: De meeste opleidingen van VISTA hebben in de 3^e leerweg een BBL-aanbodm behalve vanuit maintenance. We zien de behoefte hier ook van aantrekken.

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

VISTA participeert in onderstaande regionale publiek private samenwerking (voor een groot deel via RIF aanvragen), zie ook 'Partner in de regio' in hoofdstuk 2. Deze zijn gericht op innovatie op vorm en inhoud. Regioanalyses (voorbeeld voor kinderopvang en onderwijsassistent zijn bijgevoegd) liggen aan de basis van de RIF's waarin curricula op inhoud en vorm gemoderniseerd (modulair) en geïnnoveerd worden. In de PPS-en worden ook leerroutes (certificaten en diplomagericht) voor LLO ontwikkeld.

1. Beyond (Medische logistiek)
2. VDL-NedCar Manufacturing college (Maakindustrie)
3. DigiWise (ICT)
4. Topdealerklas (Elektrificeren autotechniek)
5. ACCM – AMC66 (vliegtuigonderhoud)
6. Foodlab (Horeca /pervoerder Gilde)
7. YOULP (Kinderopvang)
8. Vitaliteit en Levenstijl (CIOS)
9. Biodiversiteit (Toerisme/pervoerder Yuverta)

Onderstaande drie PPS-en maken delen uit van een aanvraag binnen het Groeifonds "opschaling PPS-en (pervoerder CHILL) waarmee VISTA gezamenlijk werkt aan aansluiting van het opleidingsaanbod aan de arbeidsmarktvrage.

- CHILL – CoP (Onderzoek & Procesindustrie)
- GOL (Gebouwde Limburg Omgeving voor bouw)

• CIVIL (Installatietechnieken)

VISTA heeft met Yuverta college en Gilde Opleidingen de Vakmanschapsagenda mbo Limburg 2030 opgesteld waar gezamenlijk wordt gekeken naar de behoefte van de arbeidsmarkt op kort en lange termijn.

• **Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing**

VISTA participeert in het RMT (management en uitvoering) in het werkcentrum Zuid-Limburg, het Leerwerkloket en in LEO Loopbaan.

INDICATOREN

Thema	Maatwerkopleidingen
Indicator	7
Omschrijving	Beschrijving aanbod maatwerkopleidingen
Uitwerking	De uitwerking is opgenomen in bijlage 3 van de kwaliteitsagenda.

AMBITIE

De ambitie van het VISTA college is om te (blijven) zorgen voor een dekkend en passend aanbod passend bij de regionale vraag. We ambiëren een kwantitatieve stijging in het aanbod maatwerkopleidingen met 10% (**indicator 7**) in 2027.

Door tal van samenwerkingen wordt gewerkt aan een volwaardig ecosysteem om zo hoogwaardig toekomstgericht onderwijs te kunnen voorzien voor de provincie Zuid-Limburg.

Relevante stakeholders

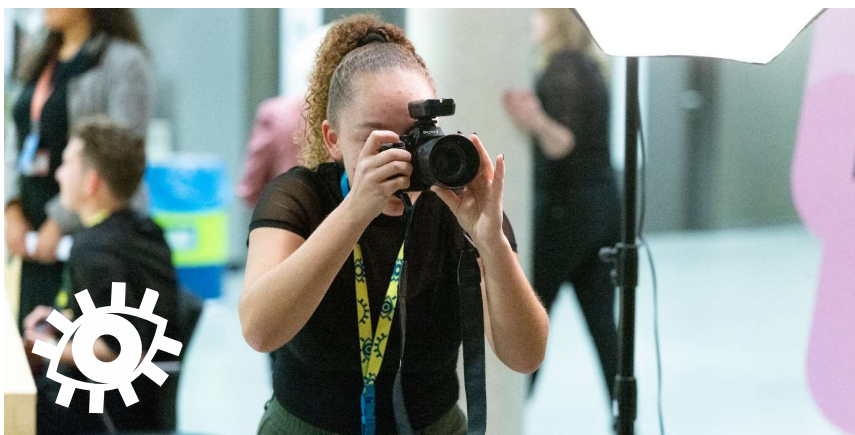
- Intern: Afdeling Business Development, onderwijsteams, studenten, Marketing en Communicatie
- Extern: OCW, SZW, SBB, MBO-raad, diverse bedrijven (Brightlands,CIVIL), partners in de RIF's, Gilde Opleidingen, Yuverta college, Leerwerkloket, Werkcentrum Zuid-Limburg, partners in vakmanschapsagenda, RMT, partners als Bouwmensen.

MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling		Invulling binnen het VISTA college
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	P	De doorontwikkeling van het aanbod (regionaal afgestemd) is prioriteit voor VISTA. Dit doen we door in gesprek te blijven met de afnemers van de trajecten en marktanalyses uit te voeren. .
BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	P	VISTA zet in op het afstemmen van BBL-opleidingen op de kennis en kunde van zij-instromers. Voor de afstemming van de BBL-opleidingen zullen voornamelijk de lopende én aangevraagde RIF's



		worden ingezet. Dit omdat dit goed aansluit bij de vraag van de arbeidsmarkt én de doelgroep hier heel helder in is.
BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio	P	Voortzetten en intensiveren van bestaande aanpak, waarbij we het aanbod expliciet maken op onze website, via de opleidingsteams zelf, de accountmanagers van Business Development en via de regionale samenwerkingspartners; het Leerwerkloket, het werkcentrum Zuid-Limburg (waar het RMT in zal landen) en Limburg Leert. Dit zijn de routes die VISTA ook de komende jaren zal blijven bewandelen
Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen	P	VISTA biedt deze trajecten aan bij vraag vanuit de arbeidsmarkt.
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	P	De focus ligt de komende jaren op het uitvoeren van de huidige RIF's en de nieuwe aanvragen die gedaan zijn/worden mét regionale partners om daarmee gezamenlijk te werken aan regionale opgaven.
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken	P	VISTA blijft deelnemen aan de RMT en werkcentrum Zuid-Limburg, mede om de begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te blijven maken. De arbeidsmarktregio heeft hier ook een grote rol in. Op die manier (blijven) we bijdragen aan de arbeidsmarktinfrastructuur.



ONZE VISIE OP LLO



LLO draagt bij aan kennisontwikkeling.

- We ontwikkelen kennis en delen deze met onze klanten.
- We werken samen met hbo en wo om inzicht te krijgen in het rendement van investeren in volwassenen.

LLO stimuleert een leercultuur.

- We stimuleren volwassenen die zich bij ons laten scholen om zich verder te ontwikkelen.
- We laten zien hoe snel ontwikkelingen in sectoren gaan en wat het bijhouden hiervan een scholing vraagt.

LLO versterkt de maatschappelijke rol van het VISTA college.

- We leren van trajecten met volwassenen hoe onze reguliere mbo-studenten optimaal toe te rusten voor werk.
- We benutten klantcontacten om afspraken te maken voor wederzijdse dienstverlening en gezamenlijke activiteiten.

LLO draagt bij aan innovatie in de regio.

- We ontwikkelen en bieden scholing over specifieke innovaties in de regio.
- We informeren klanten over innovaties en ontwikkelingen in hun sector.





Prioriteit 3:

**Het verbeteren van
kwaliteit, onderzoek
en innovatie.**

DOELSTELLING 3.1: BETERE BEHEERSING VAN NEDERLANDS EN REKENEN ONDER STUDENTEN. VERSTERKING VAN KWALITEIT DOCENTEN NEDERLANDS EN REKENEN.

ANALYSE

• **Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen**

VISTA college heeft gekozen voor een platte organisatie waarbij het bestuur verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsteams aan zet zijn, en de taak hebben om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen. De onderwijsteams zorgen ervoor dat het onderwijsprogramma voor Nederlands en rekenen is afgestemd op de studentenpopulatie, aansluit bij het kwalificatiedossier en de onderwijsbehoeften van de studenten.

De afgelopen periode is er door VISTA alreeds een aanzet gemaakt om de kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands en rekenen te versterken. Zo heeft VISTA college NPO middelen ingezet om de corona achterstanden zoveel mogelijk weg te werken, is het professionaliseringsaanbod uitgebreid en VISTA leest door meer onderwijsteams omarmd. Daarnaast wordt er momenteel een visie op taalonderwijs ontwikkeld (drieslag taal), is er afgelopen jaar besloten om één examenleverancier voor de instellingsexamens Nederlands (TOA) in te zetten en heeft VISTA ervoor gekozen om de instellingsexamens (voor alle niveaus) rekenen af te nemen bij de Coöperatie Examens mbo.

In *De Staat van het onderwijs 2023*, deelrapport mbo, concludeert de onderwijsinspectie dat het niveau van de basisvaardigheden Nederlands en rekenen aandacht verdient. "Een deel van de studenten behaalt nu wel een mbo-diploma, maar niet het bijbehorende referentieniveau voor taal. Voor rekenen kunnen we dat volgend jaar pas beoordelen." Rekenen telt vanaf schooljaar 2022-2023 pas weer mee in de zak-slaagregeling.

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

Tijdens het plaatsings- en adviesgesprek (intake) wordt in samenwerking met de afdeling studentbegeleiding zoveel mogelijk in kaart gebracht welke hulp en ondersteuningsbehoefte een student mogelijk heeft. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om hulpmiddelen tijdens de lessen en/of examinering. Wanneer gedurende de opleiding blijkt dat extra ondersteuning bij een student nodig is wordt dit opgepakt door het onderwijsteam. De onderwijsteams bieden op didactisch vlak vaak maatwerk en differentiatie in aansluiting op de behoefte van de student.

Binnen VISTA worden NT2 coaches ingezet om de student en de onderwijsteams te ondersteunen wanneer blijkt dat de student deze basisvaardigheid onvoldoende beheerst om bijvoorbeeld het diploma te behalen.

• **Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen**

De tevredenheid van de studenten over de lessen Nederlands ligt iets boven het landelijk gemiddelde: 3.4 tegen landelijk 3.1. Voor rekenen is dat 3.3 tegen landelijk 3.2 (zie ook indicatoren).

De tevredenheid van de VISTA-studenten over de lessen Nederlands en rekenen ligt iets boven het landelijk gemiddelde.

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

Docenten Nederlands dienen in het bezit te zijn van (minstens) een tweedegraadsbevoegdheid; of daarvoor studierend (omdat er een tekort is aan bevoegde docenten Nederlands). VISTA college is een opleidingsschool mbo-docent, i.s.m. Fontys Hogeschool en Gilde Opleidingen, en probeert op deze wijze zoveel mogelijk afgestudeerden, van de opleiding Nederlands, in dienst te nemen. De profielbeschrijving voor de docent rekenen mbo is (landelijk) nog in ontwikkeling; er is nog geen opleiding tot docent Rekenen en gecijferdheid. De VISTA academie biedt de scholingen *professionele gecijferdheid* en *didactiek van het rekenonderwijs (basis en gevorderd)* aan, i.s.m. Fontys en andere externe docenten. VISTA zet docenten in die bekwaam zijn om het vak rekenen te geven.

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

Nederlands kun je niet los zien van het beroepsgerichte onderwijs en de overige generieke onderdelen. Taal is allesomvattend en is een van de pijlers voor een succesvolle studie en verdere loopbaan. Momenteel wordt er binnen VISTA een visie op taal ontwikkeld waarbij uitgegaan wordt van Drieslagtaal, welke aansluit bij de onderwijsvisie van VISTA 'Gaan voor groei'. Drieslagtaal gaat uit van:

1. Taalontwikkeling in vaklessen en op stage;
2. Ondersteunend taalonderwijs
3. Persoonlijke oefening en remediëring

Na de visievorming zal de implementatie hiervan gaan plaatsvinden

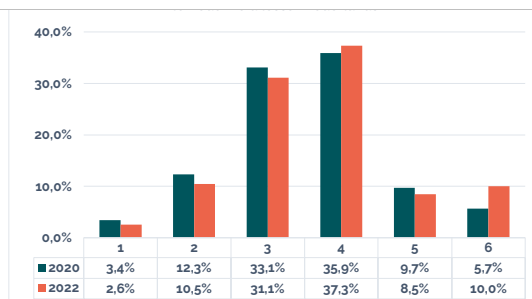
Momenteel heeft VISTA geen aparte visie op rekenen ontwikkeld, maar ook hier gaan we uit van de onderwijsvisie "Gaan voor groei".

INDICATOREN

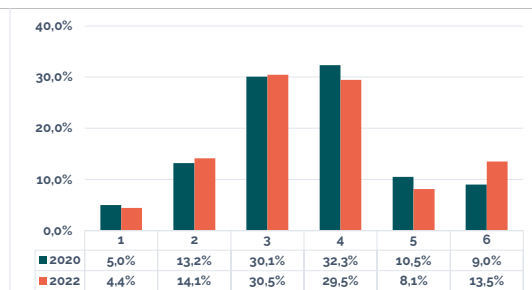
Thema	Lessen -01
Indicator	8A + 8B
Omschrijving	Tevredenheid lessen Nederlands en rekenen
Vraag	Wat vind je van de lessen Nederlands en wat vind je van de lessen rekenen
Score Ned. 2022	50,9 procent is positief
Score rekenen 2022	43,3 procent is positief

Score Nederlands	2020	2022	Score rekenen	2020	2022
VISTA gem	3,4	3,4 (JOB)	VISTA gem	3,3	3,3 (JOB)

Tevredenheid lessen Nederlands



Tevredenheid lessen rekenen



Streefwaarde 2027	Nederlands: 51,5% is positief (meting 2026) Rekenen: 45% is positief (meting 2026) <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>
Duiding	VISTA college scoort zowel in 2020 als 2022 hetzelfde voor wat betreft de tevredenheid voor de lessen Nederlands (score 3,4) en rekenen (3,3). De scores zijn nagenoeg ook in lijn met het landelijk gemiddelde.

Thema	Nederlands/rekenen																																																																																										
Indicator	9A + 9B																																																																																										
Omschrijving	Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands en rekenen heeft gehaald																																																																																										
Indicator	<ul style="list-style-type: none"> Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau) Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau) 																																																																																										
Score	<p>Rekenen schooljaar 2021-2022</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Niveau</th> <th></th> <th>Aantal gediplomeerden</th> <th>Aantal gediplomeerden niveau behaald</th> <th>Aandeel gediplomeerden niveau behaald</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2f</td> <td>263</td> <td>28</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2er</td> <td>5</td> <td>.</td> <td>.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2f</td> <td>719</td> <td>245</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3f</td> <td>6</td> <td>.</td> <td>.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2f</td> <td>790</td> <td>512</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3f</td> <td>48</td> <td>19</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>3er</td> <td>.</td> <td>.</td> <td>.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3f</td> <td>2003</td> <td>769</td> <td>38</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nederlands schooljaar 2021-2022</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Niveau</th> <th></th> <th>Aantal gediplomeerden</th> <th>Aantal gediplomeerden niveau behaald</th> <th>Aandeel gediplomeerden niveau behaald</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2f</td> <td>290</td> <td>235</td> <td>81</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3f</td> <td>0</td> <td>.</td> <td>.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2f</td> <td>733</td> <td>710</td> <td>97</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3f</td> <td>.</td> <td>.</td> <td>.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>2f</td> <td>775</td> <td>757</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3f</td> <td>66</td> <td>61</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>2f</td> <td>0</td> <td>.</td> <td>.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3f</td> <td>1996</td> <td>1906</td> <td>95</td> </tr> </tbody> </table> <p>Streefwaarde</p> <p>Percentage gediplomeerde studenten met voldoende NL: 2: 97% 3: 98% 4: 95%</p>	Niveau		Aantal gediplomeerden	Aantal gediplomeerden niveau behaald	Aandeel gediplomeerden niveau behaald	1	2f	263	28	11	2	2er	5	.	.		2f	719	245	34		3f	6	.	.	3	2f	790	512	65		3f	48	19	40	4	3er	.	.	.		3f	2003	769	38	Niveau		Aantal gediplomeerden	Aantal gediplomeerden niveau behaald	Aandeel gediplomeerden niveau behaald	1	2f	290	235	81		3f	0	.	.	2	2f	733	710	97		3f	.	.	.	3	2f	775	757	98		3f	66	61	92	4	2f	0	.	.		3f	1996	1906	95
Niveau		Aantal gediplomeerden	Aantal gediplomeerden niveau behaald	Aandeel gediplomeerden niveau behaald																																																																																							
1	2f	263	28	11																																																																																							
2	2er	5	.	.																																																																																							
	2f	719	245	34																																																																																							
	3f	6	.	.																																																																																							
3	2f	790	512	65																																																																																							
	3f	48	19	40																																																																																							
4	3er	.	.	.																																																																																							
	3f	2003	769	38																																																																																							
Niveau		Aantal gediplomeerden	Aantal gediplomeerden niveau behaald	Aandeel gediplomeerden niveau behaald																																																																																							
1	2f	290	235	81																																																																																							
	3f	0	.	.																																																																																							
2	2f	733	710	97																																																																																							
	3f	.	.	.																																																																																							
3	2f	775	757	98																																																																																							
	3f	66	61	92																																																																																							
4	2f	0	.	.																																																																																							
	3f	1996	1906	95																																																																																							

Percentage gediplomeerde studenten met voldoende rekenen (eindcijfer)
2: 49%
3: 75%
4: 53%
Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.

AMBITIE

In 2027 is minimaal 51,5% van onze studenten positief over de lessen Nederlands (**indicator 8a**: meting JOB-Monitor 2026).³¹ In 2027 is minimaal 45% van onze studenten positief over de lessen rekenen (**indicator 8b**: meting JOB-Monitor 2026).³² Dat is in beide gevallen een toename van ca 1,5%

Ons doel is om de goede percentages te behouden t.a.v. de gediplomeerde studenten (niveau 2-3-4) met een voldoende voor Nederlands in 2027 (**indicator 9a**)³³:

- 2: 97%
- 3: 98%
- 4: 95%

Onze ambities is dat het aantal gediplomeerde studenten met een voldoende voor rekenen in 2027 stijgt. We hanteren hierbij de volgende percentages als streven (**indicator 9b**)³⁴:

- 2: 49% (+15%)
- 3: 75% (+10%)
- 4: 53% (+15%)

Relevante stakeholders:

- Intern: Studenten, onderwijsteams, VISTA academie, afdeling Studentenbegeleiding, afdeling Strategie- en onderwijsbeleid, taal+, examenbureau
- Extern: OCW, MBO-raad. Coöperatie Examens MBO, Fontys opleidingen, Gilde opleidingen

MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling		Invulling binnen het VISTA college
Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	L	VISTA kiest voor geen (extra) investeringen in het wegwerken van de corona-achterstanden, gezien de

³¹ Landelijk gemiddelde in 2022 is 47 procent.

³² Landelijk gemiddelde in 2022 is 44 procent.

³³ Entree is in dit overzicht niet opgenomen, aangezien Nederlands niet meeweegt in de slaag/zak-regeling.

³⁴ Rekenen is met ingang van cohort 2022 onderdeel van de slaag/zak-regeling. Door deze nieuwe rekeneisen is het lastig om een streefwaarde te formuleren, mede omdat er nog onvoldoende zicht op de behaalde resultaten binnen VISTA. Bij niveau 2-3-4 gelden de streefpercentages zowel voor de lopende cohorten (2F/3F) als voor de nieuwe rekeneisen vanaf cohort 2022. Bij entree is rekenen voldaan wanneer er een begin –en eindmeting heeft plaatsgevonden. Om deze is voor entree geen streefwaarde geformuleerd voor 2027.

		vele inspanningen die hieromtrent reeds hebben plaatsgevonden.
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau	P	Nederlands en rekenen aantrekkelijker aanbieden door het ontwikkelen van visies rondom taal/rekenen, aandacht voor het professionaliseringsaanbod en het consolideren van de bestaande differentie die reeds wordt gemaakt per onderwijsniveau. VISTA ontwikkelt in 2024/2025 een taal en rekenbeleid met heldere kaders rekening houdende met de leef-en beroepscontext van de student. De docenten Nederlands en rekenen volgen een scholing in het kader van professionalisering bij de VISTA academie om effectiever invulling te geven aan hun lessen afgestemd op het beleid/kaders. Ook krijgen zij tools aangereikt om te differentiëren op onderwijsniveau en in te spelen op de individuele behoefte van de student.
Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	P	De ondersteuning bij Nederlands en rekenen is gericht op studenten met een extra ondersteuningsbehoefte ozowel op het gebied van onderwijs dan wel examinering. De inzet van NT2-coaches (vanuit onderwijsteam taal+) die ondersteuning bieden aan onderwijsteams en anderstaligen, o.a. door middel van het aanbieden van extra lessen, zal voortgezet worden.
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3)	P	VISTA college stimuleert en bevordert professionalisering van docenten Nederlands en rekenen. VISTA werkt samen met Fontys en Gilde opleidingen wat betreft nascholing voor docenten Nederlands. De VISTA academie biedt voor iedereen die betrokken is bij de examinering Nederlands, trainingen aan. Op het gebied van rekenen biedt de VISTA academie trainingen aan en wordt binnen VISTA een lerend netwerk (professionele leergemeenschap) rekendocenten geactiveerd. Het leren van en met elkaar staat hier centraal. Dit alles is gericht op een doelmatige en flexibele aanpak van professionalisering binnen de vakgebieden Nederlands en rekenen.

DOELSTELLING 3.2: DE KWALITEIT VAN HET BURGERSCHAPSONDERWIJS WORDT BETER

ANALYSE

• **Burgerschapsontwikkeling van studenten**

De wet WEB schrijft voor dat het mbo-onderwijs dient uit te gaan van een drievoudige kwalificatie. Het opleiden van de student tot "goed burger" is één van deze drie hoofdopdrachten. Voor de student geldt een inspanningsverplichting voor burgerschap en voor de school een resultaatverplichting. De burgerschapsagenda mbo 2017-2021 is begin 2022 geëvalueerd. Uit het daaruit voortgekomen rapport is gebleken dat er bij de scholen aandacht is geweest om het burgerschapsonderwijs te versterken en dat de belangstelling voor burgerschapsonderwijs is toegenomen. Tegelijkertijd zijn er nog grote verschillen in inhoud, vormgeving én kwaliteit. De conclusies en aanbevelingen uit o.a. dit rapport hebben geresulteerd in het opstellen van de vijf verenigingsafspraken door de MBO-raad en de mbo-scholen. Te weten:

1. Elke school expliciteert een visie op burgerschap en maakt deze zichtbaar;
2. Scholen stellen docenten aan op basis van het bekwaamheidsprofiel (en scholen waar nodig bij);
3. Scholen nemen burgerschap op in de PDCA-cyclus;
4. Scholen prioriteren burgerschap en reserveren tijd en budget;
5. De inspanningsverplichting in het Examen- en kwalificatiebesluit wordt versterkt.

Momenteel is OCW bezig met de versterking van het burgerschapsonderwijs. Dit heeft geleid tot de volgende aanbevelingen:

- Een herijking van de kwalificatie-eisen in het mbo
- Verkenning invoering resultaatverplichting of verruiming inspanningsverplichting
- Intensivering inzet op professionalisering docenten

Een landelijk samengestelde expertgroep burgerschap is momenteel bezig met de herijking van de kwalificatie-eisen burgerschap.

Om het burgerschapsonderwijs binnen het VISTA college te versterken is er een Professionele Leergemeenschap hiervoor ingericht.

VISTA onderschrijft de vijf verenigingsafspraken en maakt bewuste keuzes deze de komende jaren vorm en inhoud te geven. Binnen VISTA wordt het Burgerschapsonderwijs door de onderwijsteams op verschillende manieren ingevuld. Zo zijn er voorbeelden waar burgerschap gedurende de hele opleiding als "vak" wordt aangeboden en op deze manier als separaat onderdeel in het lesrooster is opgenomen. Er zijn ook opleidingen die de burgerschapsdimensies in het beroepsgerichte curriculum hebben verweven en waar burgerschap niet apart is ingeroosterd. Daarnaast zijn er opleidingen die burgerschap en LOB het onder mentoraat plaatsen.

Om het burgerschapsonderwijs binnen VISTA te versterken is er een Professionele Leergemeenschap (PLG) voor Burgerschap ingericht. Deze PLG bestaat momenteel uit een afvaardiging van onderwijskundig leiders en de dienst Strategie en Onderwijsbeleid en staat in nauw contact met burgerschapsdocenten. Eén van de speerpunten van de PLG is kennisdeling onder de burgerschapsdocenten te bevorderen en elkaar te inspireren over de wijze waarop burgerschapsonderwijs kan worden samengesteld. Bovendien heeft de PLG gesprekken gevoerd met de centrale studentenraad over de herkenbaarheid en de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs. Deze gesprekken bevestigden het eerder geschetste beeld en geven het belang van de herkenbaarheid en kwaliteit van het burgerschapsonderwijs aan. Een tweede speerpunt van de PLG-burgerschap is het opstellen van een kader- en visiedocument voor burgerschapsonderwijs. Deze bevindt zich in een afrondende fase.

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

De variatie van het onderwijsaanbod binnen onderwijsafdelingen heeft invloed op de wijze waarop burgerschapsdocenten worden ingezet. Er zijn onderwijsteams die werken met een vaste kern van burgerschapsdocenten, maar er zijn ook onderwijsteams waar méér wisseling plaatsvindt van de uitvoerende docenten. De docenten die de uitvoering verzorgen voldoen aan de algemene bevoegdheidscriteria en bezitten veelal een bovengemiddelde affiniteit met het burgerschapsonderwijs. Uit de gesprekken die de PLG burgerschap heeft gevoerd met de docenten, is door de docenten aangegeven dat er bijscholing gewenst is op het gebied van het voeren van moeilijke 'schurende' gesprekken³⁵. Vanuit de MBO-raad, maar ook vanuit de VISTA academie zal hier op ingespeeld worden en scholing voor de burgerschapsdocent worden aangeboden. Zie ook maatregel 1 bij deze doelstelling. Er is binnen VISTA momenteel geen aanstellingsbeleid/ apart profiel voor de burgerschapsdocent.

• **Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs**

De vier elementen uit de onderwijsvisie van het VISTA college (zie hoofdstuk 2) zijn de pedagogisch-didactische onderlegger voor ons onderwijs en geven daarmee richting aan de manieren waarop we de persoonlijke, beroepsgerichte en burgerschapsontwikkeling van onze studenten willen stimuleren en begeleiden.

³⁵ Schurende gesprekken zijn moeilijke gesprekken over maatschappelijk gevoelige thema's als homofobie, antisemitisme, racisme, discriminatie, stikstof, etc.

Naar aanleiding van de vijf verenigingsafspraken is er door o.a. de PLG-burgerschap een visie op burgerschap opgesteld, die in verbinding staat met de onderwijsvisie.

Uitgaand van deze visie zal VISTA een divers palet van burgerschapsonderwijs uitvoeren rekening houdend met de (beroeps-) context van de specifieke student, leerweg en opleidingsduur. Tegelijkertijd ligt er in onze regio een maatschappelijke opgave. De (sociale) veiligheid en het welzijn van onze studenten zijn aspecten die in alle curricula burgerschap aandacht moeten hebben. Samenvattend ziet VISTA dat Burgerschapsonderwijs moet bijdragen aan de voorbereiding van de student op een volwaardig functioneren in-, en deelname aan de maatschappij.

• **De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord**

Ten aanzien van het onderdeel burgerschap hebben studenten een inspanningsverplichting. In de Onderwijs- en Examenregeling van elke opleiding staan de burgerschapsdimensies benoemd en is aangegeven hoe hieraan invulling gegeven wordt.

Evenals de diversiteit die we zien bij de vormgeving van burgerschapsonderwijs, bestaat er binnen VISTA een variëteit in het monitoren van de studievoortgang. In alle gevallen is er een eindoordeel (voldaan/niet voldaan) waarop de examencommissie toezicht houdt.

INDICATOREN

Indicator	10
Omschrijving	Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap
Toelichting	VISTA college neemt deze indicator niet op in de kwaliteitsagenda. Instellingen zijn niet verplicht om deze indicator op te nemen indien burgerschapsonderwijs niet als apart vak wordt gegeven, maar is ingebed in andere vakken. Dit is deels van toepassing op het VISTA college.

AMBITIE

VISTA streeft naar méér herkenbaarheid en kwaliteit van het burgerschapsonderwijs: voor zowel de student als de docent. Hiertoe worden de landelijke ontwikkelingen vanuit OCW en MBO-raad gevolgd en uitgevoerd (als voorbeeld noemen wij de passende resultaatverplichting en de herijking van de kwalificatie-eisen). Deze (wettelijke) wijzigingen krijgen een plek in ons (beleid rondom) burgerschapsonderwijs.

VISTA college neemt de indicator 'Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap' niet op in de Kwaliteitsagenda. Instellingen zijn niet verplicht om deze indicator op te nemen indien

burgerschapsonderwijs niet als apart vak wordt gegeven, maar is ingebed in andere vakken. Dit is deels van toepassing op het VISTA college.

Relevante stakeholders:

- Intern: Onderwijsteams, studenten, VISTA Academie, OCW, PLG burgerschap, afdeling Personeel & Organisatie,
- Extern: OCW, MBO-raad.

MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling		Invulling binnen het VISTA college
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig	P	In afwachting van het besluit van de minister met betrekking tot het bekwaamheidsprofiel voor burgerschapsdocenten, zal VISTA vorm en inhoud geven aan het wervingsbeleid en professionaliseringsbeleid voor burgerschapsdocenten.
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	P	De dienst Personeel en Organisatie maakt in 2024 een start met het in beeld brengen van de opleidingsachtergrond van docenten burgerschap. Deze opleidingsachtergrond zal vervolgens vergeleken worden met het (door de minister) vastgestelde bekwaamheidsprofiel van burgerschapsdocenten. In dit traject wordt de ondernemingsraad betrokken.
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)	P	Het nieuwe bekwaamheidsprofiel van de minister zal waardevolle informatie opleveren voor het opstellen van een passend bijscholingsprogramma voor docenten. De VISTA-academie onderzoekt of de bestaande faciliteiten voldoende zijn voor professionalisering van burgerschapsdocenten (aan de hand van het bekwaamheidsprofiel) en stelt deze bij naar aanleiding van de bevindingen.



DOELSTELLING 3.3: WERKEN IN HET MBO IS EN BLIJFT AANTREKKELIJK: WERKDruk, CARRIÈREPERSPECTIEF, UITVAL, PROFESSIONALISERING.

ANALYSE

• **Instream van nieuw onderwijspersoneel voldoende/onvoldoende;**

Bestaan van personeelstekorten

Dit is op dit moment disharmonisch. Op sommige vlakken gaat dat best goed, op andere vlakken, zoals binnen de AVO vakken, is al langere tijd een tekort te zien. Limburg is een krimpregio. Er wordt momenteel een analyse uitgevoerd waarbij de behoefte naar personeel in kaart gebracht zal worden per vak of opleidingsteam. Op basis daarvan stellen we meerjareteamplannen op met treffende maatregelen. We hebben momenteel te maken met een extra daling in studentenaantallen, een landelijke trend (zie ook hoofdstuk 2). Op de korte termijn betekent dit dat we waarschijnlijk een overschot aan personeel hebben bij een aantal vakken/opleidingsteams. Door vergrijzing en toenemende vraag vanuit het bedrijfsleven hebben we op de langere termijn toch een tekort aan mbo-docenten.

We geloven dat we samen sterker zijn, daarom hebben we ons vier jaar geleden verenigd met de collega onderwijsinstelling in de provincie, in het samenwerkingsverband mbo-docent in Limburg (voorheen SOBOL). Samen zijn we sterker in de aanpak van het personeelstekort. Er liggen met name kansen in de verdere samenwerking met het werkveld in relatie tot het invullen van de meerjaren teamplannen.

• **Uitval onder startend onderwijspersoneel**

Begeleiding aan startend onderwijspersoneel

Wat we op basis van intern onderzoek zien is dat het vertrek van startende docenten vaak een relatie heeft met de mate van begeleiding. Welke in deze gevallen onder de maat was. De begeleiding heeft tot op heden decentraal plaatsgevonden, waarbij de kwaliteit wisselend was. We hebben samen met Gilde Opleidingen en Fontys lerarenopleiding Sittard 2 jaar geleden de Opleidingschool mbo-docent Limburg gestart. We investeren hiermee in een betere opleiding en begeleiding voor alle starters en zij-instromers in het bijzonder. De samenwerking draagt reeds in belangrijke mate bij in het terugdringen van de uitval en we zullen deze verder uitbouwen en ontwikkelen.

• **Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel**

In het MTO is een meting gedaan ten aanzien van de tevredenheid rondom het loopbaanperspectief. We zien dat hier een 6.7 gescoord wordt, net iets hoger dan tijdens de vorige meting. De doorgroeimogelijkheden worden gescoord op een 6.1. De aandacht voor loopbaanontwikkeling is tevens licht gestegen naar een 6.3. Er ligt een kans in het explicieter

maken van de loopbaanpaden binnen de eigen instelling en het onderwijs in de regio in het algemeen.

• **Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas**

Sinds 2020 heeft het VISTA college een nieuw functiegebouw OP vastgesteld. Hieraan gekoppeld is ook het doorstroom en promotiebeleid voor functies in het onderwijs vastgelegd. Hierin worden de mogelijkheden om door te groeien vanuit LB naar LC omschreven. Tevens is geïnvesteerd in de invulling van de LD functie. Het doorstroom en promotiebeleid zal in juni/juli 2023 worden geëvalueerd, waarna aanpassingen in- of doorgevoerd kunnen worden.

• **Ervaren werkdruk onderwijspersoneel**

Bij de indicatoren is omschreven hoeveel procent van het personeel binnen VISTA college de werkdruk als te hoog ervaart. De reden hiervoor is voor 73% de hoeveelheid werk, andere redenen die genoemd worden zijn: veel moeten schakelen tussen verschillende taken, onduidelijkheid rondom taken, de privé-werk balans en de werkverdeling binnen het team. De mate van bespreken van de werkdruk binnen het team wordt gewaardeerd met een 5,6. De energie die het werk geeft wordt gescoord op een 6,9, dat is gelijk aan de benchmark (benchmark is een 7). We constateren dat we als organisatie hebben gerealiseerd dat de werkdruk niet verslechterd is t.o.v. de vorige MTO meting in 2020. Dit sterkt ons in het voortzetten en intensiveren van huidig beleid.

• **Professionaliseringsbeleid van de instelling**

De definiëring en/of vertaling van wat VISTA onder leren en ontwikkelen verstaat is zeer divers. We spreken (nog) niet dezelfde taal of hebben (nog) geen gezamenlijk beeld. Hierdoor draagt leren en ontwikkelingen in mindere mate bij aan onze organisatie doelstellingen.

Het stimuleren van leren en ontwikkelen vraagt van VISTA om een goede balans tussen controle en vertrouwen, tussen sturing en beheersing enerzijds en ruimte en empowerment anderzijds. Ruimte is echter niet hetzelfde als volledige vrijheid. Vanuit een gemeenschappelijke visie op Leren en Ontwikkelen zijn de kaders waarbinnen men mag acteren duidelijk. Deze balans is er momenteel niet afdoende.

We signaleren dat verschillen tussen teams groot zijn en medewerkers op zeer verschillende manieren door hun leidinggevend gefaciliteerd worden (van 'alles mag tot niets mag' en 'van alles ad hoc tot volledig planmatig). Daarnaast zien we dat scholingsbudgetten voor leren en ontwikkelen niet of niet volledig benut worden met als gevolg daarvan dat steeds meer bezuinigd wordt op de scholingsbudgetten voor teams.

Dit vraagt om een herziening van ons beleid t.a.v. Leren & Ontwikkelen.

• **Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden**

Er is een ruim aanbod van mogelijkheden; opleidingen, trainingen, intervisie, coaching, leernetwerken, kennisdelingssessies en E-learning. We zien een stijging in de deelname en het aantal (maatwerk)aanvragen vanuit teams. De mate waarin is echter wisselend en veelal ad hoc.



We hebben momenteel onvoldoende inzicht in de mate waarin teams zich professionaliseren en of dit in lijn is met de doelstellingen. Er liggen kansen in het planmatiger werken, beschikbaar stellen van tijd en het kiezen voor effectieve interventies.

• **(Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden**

Sinds de invoering van de 1000 uren norm, zien we dat ruimte maken van Leren en Ontwikkelen een issue is. Medewerkers ervaren te weinig ruimte om te kunnen professionaliseren. Er is onduidelijk over wat wel of niet kan en het kan afhankelijk zijn van de leidinggevende. Tevens is niet altijd duidelijk of- en welk budget en/of tijdsomstandigheden beschikbaar zijn.

Middels het project meerjareteamplannen en tevens de toenemende vraag naar opleidingsplannen binnen de onderwijsteams wordt meer in kaart gebracht waar de team- en individuele behoeftes liggen. Binnen de gesprekscyclus (welke sinds 2021 geïmplementeerd is) is het een vast onderdeel om afspraken te maken rondom opleiding en professionalisering. Er ligt een kans om meer planmatig te gaan werken in plaats van ad hoc.

INDICATOREN

Thema	Tevredenheid onderwijspersoneel	
Indicator	11A	
Omschrijving	Percentage onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelingsmogelijkheden	
Vraag	Hoe tevreden ben je over de ontwikkelingsmogelijkheden?	
Score VISTA	2020	2022
	6,5	6,7
Streefwaarde 2027	7,0 <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>	
	 <p>10a Ontwikkelingsmogelijkheden organisatie: 6,7 (2020), 6,5 (2022), 6,9 (2027) 7,6 (benchmark)</p> <p>10b Doorgroei mogelijkheden: 6,0 (2020), 5,8 (2022), 6,2 (2027) 7,0 (benchmark)</p> <p>10c Aandacht voor loopbaanontwikkeling: 6,3 (2020), 5,9 (2022), 6,2 (2027) 6,8 (benchmark)</p> <p>Aantal respondenten: 1.242 (2020), 1.146 (2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kolom 1 is huidige meting - Kolom 2 is vorige meting - Kolom 3 is Benchmark mbo - Kolom 4 is Top 3 Benchmark mbo 	
Duiding	De score van onderwijspersoneel op de vraag: 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' is met een 6,7 gelijk aan de benchmark. De mogelijkheid om door te groeien binnen de school staat op een 6,1. Aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling komt op een 6,3, wat tevens gemiddeld is.	

Thema	Tevredenheid onderwijspersoneel				
Indicator	11B				
Omschrijving	Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt				
Vraag	Hoe vind je de werkdruk?				
Score VISTA	2020	2022			
	41,7	38,2			
Streefwaarde 2027	38% <i>Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.</i>				
	3c Werkdruk (% Goed)	55,5	51,7	58,7	70,8
	% Veel te laag	0,2	0,3	0,2	-
	% Te laag	1,1	1,0	1,6	-
	% Te hoog	38,2	41,7	33,9	-
	% Veel te hoog	4,9	5,2	5,6	-
	- Kolom 1 is huidige meting				
	- Kolom 2 is vorige meting				
	- Kolom 3 is Benchmark mbo				
	- Kolom 4 is Top 3 Benchmark mbo				
Duiding	Uit de meting blijkt dat 55,5 procent in 2022 en 51,7 procent in 2020 van de VISTA medewerkers de ervaren werkdruk goed vindt. In de werkagenda zijn maatregelen opgenomen om de werkdruk te verbeteren.				

Thema	Inschaling onderwijspersoneel			
Indicator	11C			
Omschrijving	% docenten per schaal LB t/m LE en % instructeurs in schaal 'X' t/m 'Y'			
Score VISTA 2023	Totale cijfers en de uitsplitsing naar leeftijdsklasse voor L-schalen			
	Leeftijdsklasse	LB 2022	LC 2022	LD 2022
	1	85,4%	14,6%	
	2	67,1%	27,3%	5,6%
	3	67,7%	26,3%	6,0%
	4	56,1%	38,2%	5,7%
	5	43,1%	52,2%	4,7%
	Totaal	62,5%	32,4%	5,0%
	Totale cijfers en de uitsplitsing naar leeftijdsklasse voor instructeurs			
	Leeftijdsklasse	Schaal 7 2022	Schaal 8 2022	Schaal 9 2022
	1	48,1%		51,9%
	2	23,3%		76,7%
	3	15,7%	15,8%	68,5%
	4	13,2%	7,4%	79,4%
	5	41,2%		58,8%
	Totaal	24,1%	5,2%	70,7%



Score VISTA 2024	61% LB 39% LC en hoger ³⁶
Streefwaarde en duiding	Min. 43% LC en hoger Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.

Thema	Tevredenheid onderwijspersoneel																
Indicator	11D																
Omschrijving	Percentage onderwijspersoneel dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken																
Vraag	Ik blijf graag de komende 1-2 jaar bij de instelling werken																
Score VISTA	2020	2022															
	83,3	83,5															
Streefwaarde 2027	85% Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.																
	<table border="1"> <tr> <td>7k Actie ander werk (% Nee)</td> <td>83,5</td> <td>83,3</td> <td>79,7</td> <td>86,7</td> </tr> <tr> <td>% Ja, binnen het VISTA college</td> <td>9,7</td> <td>10,3</td> <td>10,0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>% Ja, buiten het VISTA college</td> <td>9,2</td> <td>9,4</td> <td>12,2</td> <td>-</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> - Kolom 1 is huidige meting - Kolom 2 is vorige meting - Kolom 3 is Benchmark mbo - Kolom 4 is Top 3 Benchmark mbo 		7k Actie ander werk (% Nee)	83,5	83,3	79,7	86,7	% Ja, binnen het VISTA college	9,7	10,3	10,0	-	% Ja, buiten het VISTA college	9,2	9,4	12,2	-
7k Actie ander werk (% Nee)	83,5	83,3	79,7	86,7													
% Ja, binnen het VISTA college	9,7	10,3	10,0	-													
% Ja, buiten het VISTA college	9,2	9,4	12,2	-													
Duiding	Uit de meting van 2022 blijkt dat 83,5 procent van de medewerkers de komende 1-2 jaar graag bij het VISTA college wil blijven werken. Dit percentage is iets gestegen ten opzichte van de meting in 2020.																

AMBITIE

We versterken met leren en ontwikkelen de inzetbaarheid – binnen en buiten VISTA – van medewerkers. Het VISTA College streeft naar minimaal 43% LC docenten en hoger (streefpercentage) per 1 januari 2027 in haar docentenbestand. (**indicator 11c**) Het percentage medewerkers dat bij VISTA college wil blijven is met 83,5% al behoorlijk hoog, we streven ernaar om dit percentage verder te verhogen naar 85% in 2027 (**indicator 11d**)³⁷. Dit gezien de krapte op de arbeidsmarkt waardoor behoud van personeel nog belangrijker wordt.

De ambitie is dat de werkdruk ervaring hetzelfde blijft, (**indicator 11b**) in het MTO van 2027 streven we ernaar dat maximaal 38,2% van het onderwijspersoneel de werkdruk als te hoog ervaart (mede gelet op het huidige ziekteverzuim).

Verder streven we ernaar om het percentage onderwijspersoneel dat tevreden is over ontwikkelmogelijkheden te verhogen van 6,7 (2022) naar 7,0 (2027) (**indicator 11a**)

³⁶ Dit is de verhouding per 1-1-2024.

³⁷ Inzetten op behoud gelet op tekort op arbeidsmarkt, wel meer interne mobiliteit.

Relevante stakeholders:

- Intern: Medewerkers, onderwijsteams, afdeling Personeel en Organisatie, VISTA academie.
- Extern: Yuverta College, Gilde Opleidingen, Fontys Opleidingen, Zuyd, OCW, MBO-raad

MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling	Invulling binnen het VISTA college
<p>Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inschaling onderwijspersoneel • Professionalisering onderwijspersoneel • Werkdruk onderwijspersoneel • Begeleiding van startend onderwijspersoneel 	<p>V - <i>Inschaling personeel:</i> Het VISTA College streeft naar minimaal 43% LC docenten en hoger (streefpercentage) per 1 januari 2027 in haar docentenbestand. Dit bereiken we door het Doorstroom en Promotiebeleid uit te voeren en hierop te sturen in de strategische meerjaren teamplannen (eind 2023/begin 2024). We monitoren deze ontwikkeling in de bestuursrapportages</p> <p>- <i>Professionalisering:</i> Het management van elk team krijgt een expliciete taak in het aanleveren van een professioneel ontwikkelplan (inclusief begroting). We positioneren de VISTA academie, onderdeel van de afdeling Personeel en Organisatie, als het loket voor Leren & Ontwikkelen.</p> <p>- <i>Werkdruk:</i> Elk team zal naar aanleiding van het MTO een plan van aanpak opstellen waarin concrete acties worden beschreven om de werkdruk te verminderen. Hiermee wordt op instellingsniveau uitvoering gegeven aan de implementatie van het nieuwe beleid om het werkverdelingsproces te optimaliseren.</p> <p>- <i>Begeleiding startend personeel:</i> Vanuit het samenwerkingsverband 'mbo-docent in Limburg' wordt ingezet op het samen ontwerpen, implementeren en uitvoeren van curriculumonderdelen voor de aankomende docent in het mbo.</p>
Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen	V - Uitvoering geven aan het Doorstroom en Promotiebeleid, waarin functies in het onderwijs vastgesteld zijn. Aanscherpingen



aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/personeelsbestand in de instelling	n.a.v. de evaluatie (2023) worden de komende jaren opgepakt.
Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	V Middels het samenwerkingsverband 'mbo-docent Limburg' investeren we gezamenlijk in de werving en matching van zij-instromers. Dat betekent o.a. een gezamenlijk beeld van de behoefte op personeel in kaart brengen door de Strategische PersoneelsPlanning (SPP)-gegevens van de scholen te analyseren en aanbevelingen hierop te doen.



DOELSTELLING 3.4: HET MBO WORDT OP HET GEBIED VAN ONDERZOEK EN INNOVATIE EEN VOLWAARDIGE PARTNER IN DE ONDERZOEKS- EN KENNISNETWERKEN.

VISTA college vindt het van belang dat we als mbo-sector een volwaardige en gelijkwaardige partner in het onderzoeks- en kennislandschap vervullen, met behoud van eigenheid van de sector. Daar dragen we op verschillende manieren ook actief aan bij. Vertaald naar onze eigen instelling hebben we als doelstelling dat we op verschillende manieren vorm en inhoud (blijven) geven aan praktijkgericht onderzoek en innovatie, dat we daarin met relevante partners in de regio samenwerken en dat we deze samenwerking ook willen intensiveren.

ANALYSE

• Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

VISTA college erkent de waarde van onderzoek en innovatie voor het onderwijs, de organisatie, de regio, en het mbo in bredere zin. Het verbinden en stimuleren van onderzoek en innovatie doet VISTA op verschillende manieren. Enerzijds door zelf een trekkersrol te vervullen op (onderwijskundig) onderzoek en innovatie, anderzijds door daarin samen met andere partners op te trekken. Verbinden en stimuleren van onderzoek en innovatie doet VISTA niet alleen ten behoeve van de eigen instelling, maar ook ten behoeve van de regio en van de mbo-sector als geheel.

VISTA investeert in zelf onderzoeken en innoveren

VISTA, i.c. Leeuwenborgh Opleidingen als een van haar rechtsvoorgangers, is een van de founding fathers van de Stichting Ieder mbo een practoraat. Inmiddels beschikt VISTA over twee *practoraten* (het practoraat Gepersonaliseerd Leren en het practoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek). Deze practoraten hebben onder meer tot doel om het evidence informed werken aan onderwijsinnovaties te versterken. De beide practoren werken daarin samen met onderwijskundig leiders. Specifiek op het thema Digitalisering werkt het practoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek ook samen met onderwijskundig leiders en blended coaches om innovaties op het gebied van digitalisering van het onderwijs structureel vorm te geven.

In elk opleidingsteam is een onderwijskundig leider werkzaam. Eigen aan de functie van *onderwijskundig leiders* is dat zij in hun team en VISTA-breed een rol hebben in het versterken van de innovatiekracht binnen VISTA. Het gaat dan om het evidence informed versterken van innovatie binnen of over teams heen. Dat kan door te participeren in een van beide practoraten, maar ook op andere manieren.

Om teams de mogelijkheid te bieden om (versneld) te innoveren heeft VISTA o.a. zogenaamde strategische middelen beschikbaar gesteld. Deze strategische middelen hebben tot doel om,

passend bij de onderwijsvisie van VISTA, *innovaties in teams* (versneld) mogelijk te maken en daar lering uit te trekken. Innovaties uit het verleden zijn opgenomen in overzichten die door en voor alle teams te raadplegen zijn. Deze innovaties zijn onderwerp van onderzoek in de beide practoraten.

- **Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen**

VISTA werkt samen aan én in onderzoek en innovatie.

VISTA investeert nadrukkelijk in onderwijskundige innovaties en praktijkgericht onderzoek. Ook op andere inhoudelijke gebieden is VISTA partner in onderzoek en innovatie. We zijn onderdeel van verschillende PPS-en (zie ook hoofdstuk 2 en doelstelling 2.3) waarin we met partners uit onderwijs en werkveld samenwerken aan (het toepassen van) innovatieve ontwikkelingen in de regio, zoals Beyond in de medische logistiek, Brightland Smart Services Campus in het kader van de AIHub waar UM, OU, Zuyd Hogeschool en VISTA samenwerken met bedrijven die kennis ontwikkelen over het gebruik van AI in het oplossen van maatschappelijke en bedrijfsuitdagingen. In deze samenwerkingsverbanden speelt onderzoek in toenemende mate een belangrijke rol. Hetzij doordat we actief een onderzoekende rol vervullen en onderzoek in het project stimuleren, bijvoorbeeld in het project Communities of Practice Limburg, waarin VISTA college, CHILL, Chemelot Consortium en Zuyd Hogeschool de verantwoordelijkheid genomen hebben om gezamenlijk op te trekken in het realiseren van wendbaar onderwijs dichtbij en in het bedrijfsleven en waar onderzoek naar het samen leren en werken expliciet onderdeel van uitmaakt. Hetzij doordat vanuit een project actief samenwerking of betrokkenheid met de bestaande practoraten gezocht wordt om het onderzoekend karakter te versterken, zoals in het project Digiwise. Binnen dat project werkt VISTA samen met Gilde Opleidingen, Zuyd Hogeschool, de Open Universiteit het werkveld en andere partners samenwerkt aan toekomstbestendig ICT-onderwijs. De practoraten van VISTA fungeren in het project als denktank en adviseurs op het gebied van onderzoek en gepersonaliseerd leren met ICT.

Daarnaast gaat VISTA de mogelijkheid om deel te nemen aan onderzoeksprojecten van externe kennisinstellingen niet uit de weg, zoals gezamenlijke deelname aan NRO-calls, etc. Uitgangspunten daarbij zijn wel steeds dat het onderzoek moet passen bij de focus van VISTA, dat het onderzoek voor ons en onze onderwijspraktijk duidelijke meerwaarde heeft, en dat we als gelijkwaardige partner beschouwd worden in de samenwerking.

Deze verschillende manieren van actieve betrokkenheid bij onderzoek en innovatie (initiatief nemen, uitvoeren (al dan niet in co-creatie), deelnemen) laten zien dat VISTA waarde hecht aan evidence informed werken, het benutten van kennis uit onderzoek en innovatie en dat VISTA werk maakt van het investeren in en versterken van onderzoek en innovatie onze organisatie. Dit doen we door van binnen naar buiten te kijken (wat is onze behoefte en hoe kunnen we daarin gezamenlijk op trekken) en vanuit buiten naar binnen (wat gebeurt er om ons heen waar we als VISTA op moeten inspelen). Het zichtbaar maken en gezamenlijk benutten van de opbrengsten daarvan (inhoudelijk en op procesniveau) verdient wel meer aandacht. Welke lessen leren we als VISTA en als regio uit de verschillende interne- en externe innovatie- en onderzoeksprojecten, op inhoud en op procesniveau?

VISTA participeert in verschillende landelijke en regionale kennisnetwerken

VISTA speelt ook een actieve rol als partner in verschillende landelijke en regionale (kennis)netwerken op het gebied van onderzoek en innovatie. Zo zijn we landelijk onderdeel van de stuur- en regiegroep van de stichting Ieder mbo een practoraat en zijn we actief lid van het Kennisnetwerk Beroepsonderwijs, een kennisnetwerk van practoraten, lectoren en hoogleraren dat zich inhoudelijk richt op de thema's kwaliteit van het beroepsonderwijs, responsiviteit en onderzoek in het beroepsonderwijs, en leven lang ontwikkelen. Ook zijn we lid van het netwerk Onderwijs en Digitalisering van de MBO-raad, waarin kennis en ervaring uitgewisseld wordt over digitale pedagogiek en didactiek.

Regionaal zijn we onderdeel van een netwerk van onderwijsonderzoekers met vertegenwoordiging vanuit Gilde Opleidingen en VISTA (beide mbo), Zuyd Hogeschool en Fontys (beide hbo) en de Open Universiteit en Maastricht University (beide wo). Dit overleg heeft als doel elkaar te informeren over lopend onderwijskundig onderzoek en om elkaar te vinden rondom nieuwe onderzoekskansen (subsidiemogelijkheden etc.). Daarnaast vertegenwoordigen we het mbo in de Educatieve Agenda Limburg. Onze actieve betrokkenheid in landelijke en regionale netwerken voedt de gedachten over en versterking van de interne positionering van onderzoek en innovatie in de eigen organisatie.

Over het algemeen geldt, ten aanzien van de positionering van onderzoek en innovatie binnen VISTA, dat we op verschillende fronten activiteiten ontplooiën, een duidelijke visie hebben op de meerwaarde van onderzoek en innovatie (en vooral het samenspel daartussen), en zichtbaar zijn in verschillende netwerken. De impact daarvan VISTA-breed, op bijvoorbeeld de lerende organisatie die we willen zijn het elkaar beter informeren over activiteiten en opbrengsten daarvan zijn aandachtspunten die mede ten grondslag liggen onze ambitie en maatregelen (zie verderop).

- **Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten**

Bij VISTA college zijn anno 2023 twee practoraten actief: het practoraat Gepersonaliseerd Leren met als practor dr. Andrea Klaijzen en het practoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek met als practor dr. Inne Vandyck. De practoraten zijn ontstaan omdat VISTA belang hecht aan het stimuleren van de onderzoekende houding in de organisatie, waarbij een onderzoekende houding ook gezien wordt als evidence-informed werken aan onderwijs(innovatie). VISTA ziet de practoraten als middel om het evidence-informed werken aan onderwijsinnovaties te versterken. Gedachte hierbij is dat helpt om uit te groeien tot de lerende organisatie die VISTA wil zijn.

VISTA college kiest bewust voor VISTA-brede practoraten op pedagogisch-didactische thema's om de doorontwikkeling en implementatie van de onderwijsvisie te ondersteunen. De opgave voor de beide practoraten is om te fungeren als platforms voor praktijkgericht onderzoek naar pedagogisch-didactische thema's en innovaties.

Doel van de practoraten

De beide practoraten van VISTA hebben als doelstelling om evidence-informed werken te stimuleren op basis van kennis uit onderzoek en kennis over de praktijk. De practoraten bouwen

voort op kennis uit onderzoek, doen zelf onderzoek en verbinden dit aan kennis over en uit de praktijk. De practoraten beogen:

- Kennis over pedagogisch-didactische innovaties te ontwikkelen door in gezamenlijkheid praktijkgericht onderzoek uit te voeren, gekoppeld aan innovaties in de teams.
- Producten te ontwikkelen zoals (onderzoeks- of reflectie)instrumenten en kennisproducten of -activiteiten, die bijdragen aan onderwijskwaliteit en/of pedagogisch-didactische onderwijsinnovatie.
- Te verbinden en te delen door:
 - Interne en externe netwerken en kennisdeling te versterken (kennis en expertise binnen en buiten de organisatie beter benutten);
 - Op verschillende niveaus in de organisatie de verbinding tussen onderwijs, onderzoek, innovatie en beleid te versterken.
- De onderzoekende houding en het onderzoekend vermogen in de organisatie te versterken.

De practoraten van het VISTA college hebben als doel om evidence-informed werken te stimuleren op basis van kennis uit onderzoek en kennis over de praktijk.

Samenstelling van de practoraten

Beide practoraten werken met een onderzoekskring en een kenniskring. In de onderzoekskring voeren onderwijskundig leiders samen met de practor onderzoek uit, ze ontwikkelen gezamenlijk producten en delen kennis in zowel interne als externe netwerken. De kenniskring functioneert als voorportaal voor de onderzoekskring waarbij kennisvragen uit de praktijk ingebracht worden bij de onderzoekskring en als schakel om kennis uit de onderzoekskring verder te verspreiden naar de verschillende teams. De kenniskring heeft dus vooral een kennisdelende functie. In deze kring kunnen bijvoorbeeld ook docenten of studenten opereren.

Op dit moment hebben beide practoraten nog niet de brede impact die ze beogen. Dit heeft onder meer te maken met personele en organisatieveranderingen in de afgelopen periode. Ook het in gedrang komen van de beoogde inzet van practoraatsleden door andere prioriteiten in hun teams of VISTA-breed speelt een rol, evenals de onbekendheid die er her en der nog is over de practoraten of over de rol van de practor. Kansen die er zijn om andere collega's actiever te betrekken bij de practoraten (bijvoorbeeld docenten die een master-opleiding doen en in dat kader

een onderzoek uitvoeren) worden wel gezien, maar kunnen nog sterker benut of gecreëerd worden.

Inhoudelijke focus van de practoraten

De inhoudelijke focus van de beide practoraten passen bij onze onderwijsvisie Gaan voor groei. Het practoraat Gepersonaliseerd Leren zoekt een antwoord op de vraag hoe gepersonaliseerd leren bijdraagt aan studentsucces en wat daarbij kritische succesfactoren zijn. Dit onderzoek kan gecategoriseerd worden in twee onderzoeklijnen: de verschijningsvormen en ambities van gepersonaliseerd leren binnen VISTA en de opbrengsten van gepersonaliseerd leren. Gecombineerd leiden deze lijnen tot inzichten over wat wel of niet werkt in het realiseren van gepersonaliseerd leren, of – in bredere zin – hoe we tot succesvolle innovaties op het gebied van gepersonaliseerd leren kunnen komen.

Het practoraat Digitale Pedagogiek en Didactiek beantwoordt de vraag welke pedagogisch-didactische principes effectief zijn in het ontwikkelen en uitvoeren van door technologie ondersteund onderwijs. Deze vraag wordt beantwoord vanuit drie onderzoeklijnen: vanuit de student, vanuit de docent en vanuit de leeromgeving.

De duidelijke inhoudelijke focus is een sterk punt van onze practoraten. De onderzoeksprogramma's geven duidelijk aan wat de ambitie is, welke onderzoeksvragen we beantwoorden en welke niet, en aan welke projecten we kunnen deelnemen en welke we liever aan ons voorbij laten gaan. De keerzijde van de medaille is dat we met deze sterke focus niet alle onderzoek- en innovatievragen in de organisatie kunnen beantwoorden. We zijn nog op zoek naar manieren om zowel de onderzoekende houding als pedagogisch-didactische kennis in de organisatie te versterken wanneer het gaat om docenten(teams) die niet direct betrokken zijn bij de practoraten of onderzoek doen naar andere thema's dan de thema's van de practoraten. De wens om de kennis en producten uit de practoraten te laten doorwerken naar de rest van de organisatie volgens een olievlekwerking heeft tijd nodig. Dit raakt aan de vraag hoe we de impact van de onderzoeken en andere kennisdelingsactiviteiten uit de practoraten nog verder kunnen vergroten.

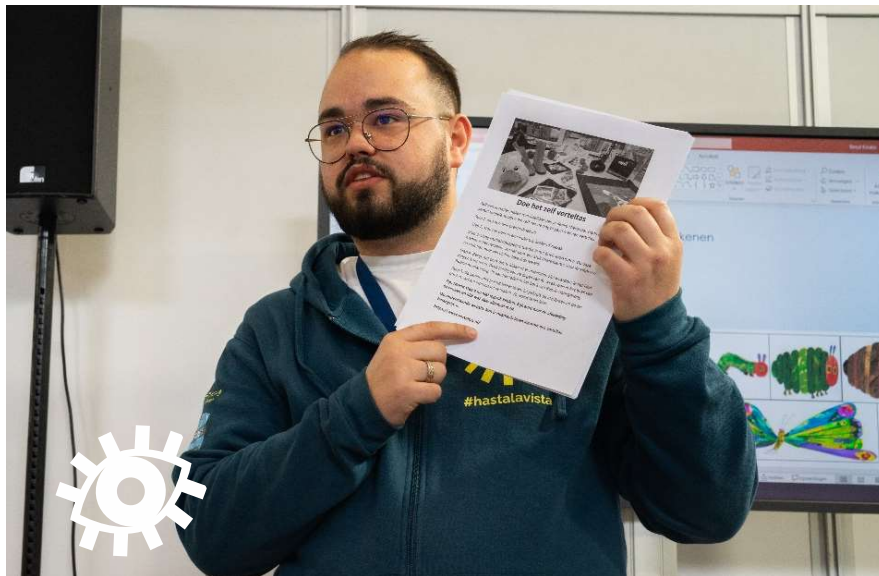
Zoals vermeld, participeert VISTA in verschillende landelijke kennisnetwerken. Dat gebeurt onder meer via de practoraten. De VISTA practoraten worden vooral gevonden naar aanleiding van concrete vragen van partners. Versterking van samenwerking met andere practoraten, andere kennisinstellingen, maar uitdrukkelijk ook met studenten of werkveldpartners is een wens voor de nabije toekomst.

• **Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten; en aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's**

Betrokkenheid van studenten bij de practoraten vergroten door hen actief te laten participeren is een uitdrukkelijke wens binnen VISTA, passend bij onze aandacht voor studentparticipatie en het belang van het ontwikkelen van een onderzoekende houding, ook voor studenten. Dit zou mogelijkerwijs een invulling van een excellentieprogramma kunnen zijn. VISTA heeft ervaring met

excellentieprogramma's voor studenten, bijvoorbeeld op het vlak van ondernemerschap. De animo om daarin deel te nemen was onder studenten niet altijd even hoog. Aansluiten bij talenten en drijfveren van studenten is en blijft echter een uitdrukkelijk uitgangspunt in de onderwijsvisie van VISTA. Het past bij gepersonaliseerd leren, een van de elementen uit de onderwijsvisie.

Uit de onderwijsvisie blijkt dat 'elk talent telt'. VISTA geeft hier ook invulling aan middels de VISTA brede keuzedelen onder de projectnaam #kiesjekeuzedeel. De keuzemogelijkheden voor de student worden uitgebreid vanuit de visie dat we opleiden voor méér dan enkel een beroep. De student kan zich breder ontwikkelen en zijn/haar arbeidsmarktpositie wordt verstevigd. Met het groeiende belang van individuele behoeften en capaciteiten, is er een sterke behoefte aan een onderwijsbenadering die gericht is op de ontwikkeling van de studenten op een persoonlijk niveau. Een manier om dit te bereiken is doormiddel van VISTA brede keuzedelen. Brede keuzedelen geven studenten de mogelijkheid om hun eigen leertraject te bepalen door zelf een keuzedeel (een vak) te kiezen die aansluiten bij hun interesses, vaardigheden en toekomstige doelen. Door deze keuzemogelijkheden ontstaat er een gepersonaliseerde leeromgeving waarin studenten hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Daarnaast stimuleren brede keuzedelen ook ontwikkelingsgericht onderwijs. Door studenten zelf te laten kiezen welk vak ze willen volgen, worden ze gedwongen om zelfstandig na te denken over hun interesses en ambities. Dit bevordert het zelfbewustzijn en de motivatie van studenten en maakt het mogelijk om hun individuele leerdoelen te bereiken.



INDICATOREN

Indicator	12A
Omschrijving	Aantal lopende practoraten
Score VISTA	2
Streefwaarde	2. Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.

Indicator	12B
Omschrijving	Aantal practoraten in oprichting
Score VISTA	0
Streefwaarde	0. Zie ook ambitie en/of de indicatoren lijst opgenomen in bijlage 4.

AMBITIE

Het VISTA college wil gezien worden als een partner die ook praktijkgericht onderzoek uitvoert en dat we gezamenlijk onderzoek uitvoeren (van vraagarticulatie tot implementatie) met andere partners. Ambitie is om de huidige twee practoraten te behouden (en geen nieuwe practoraten op te richten).

Relevante stakeholders:

- Intern: Practoraten, onderwijskundig leiders, VISTA academie, medewerkers, studenten.
- Extern: Zuyd Hogeschool, Fontys Sittard, Open Universiteit Heerlen, Universiteit Maastricht, Brightlands Smarts Services Campus, PPS-en, landelijke en regionale kennisnetwerken, OCW, MBO-raad.

MAATREGELEN

Maatregelen uit de regeling		Invulling binnen het VISTA college
Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten	V	Wij richten geen nieuwe practoraten op, maar focussen ons op de intensivering van bestaande practoraten, onder meer door het evidence informed werken in de organisatie verder te ontwikkelen.
Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden	L	Excellentiemogelijkheden wordt niet als afzonderlijke maatregel ingezet. Vanuit onze onderwijsvisie 'Gaan voor Groei' zetten wij ons in voor elk talent (breder dan de excellente student)
Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling	P	We vergroten de rol van onderzoek/innovatie, o.a. door de onderzoekende vaardigheden van onze docenten(teams) te professionaliseren door workshops en door het continueren van de organisatie van onze onderzoeksmiddagen. We richten een multidisciplinaire denktank in.



6. BEGROTING

In totaal wordt met de regeling kwaliteitsafspraken ongeveer € 2,3 miljard aan aanvullende bekostiging aan de onderwijsinstellingen verstrekt voor de periode 2024–2027. Dit bedrag omvat per jaar plusminus € 142 miljoen voor carrièreperspectief voor onderwijspersoneel en ongeveer € 25 miljoen voor practorataten. Ook is in dit bedrag zo'n € 165 miljoen opgenomen voor het versterken van begeleiding van studenten op niveau 2 in 2024. De overige middelen zijn 'reguliere kwaliteitsmiddelen'.

Op basis van een goedgekeurde kwaliteitsagenda ontvangt het VISTA college in de periode 2024-2027 een bedrag van ruim € 80 mln. kwaliteitsmiddelen. In onderstaande tabel is overzichtelijk weergegeven hoe het VISTA college de aanvullende bekostiging op grond van de regeling wil besteden, onderbouwd met een indicatieve begroting. Hierbij worden de volgende verplichte kostenposten separaat vermeld:

- De kosten voor de maatregelen voor doelstelling 1,3, voor zover deze betrekking hebben op extra begeleiding van studenten in de basisberoepsopleiding;
- De kosten voor de maatregelen voor doelstelling 3,3, voor zover deze betrekking hebben op carrièreperspectief voor onderwijspersoneel; en
- De kosten voor de maatregelen voor doelstelling 3,4, voor zover deze betrekking hebben op practorataten.

VISTA college zet het beschikbare budget in op de drie landelijke prioriteiten. De totale middelen worden voor een deel gebruikt op instellingsniveau teneinde initiatieven en ontwikkelingen binnen de clusters van het VISTA college aan te jagen, te ondersteunen en/of invulling aan te geven. Daarbij komt VISTA met een indicatieve begroting van circa € 23 mln. hoger uit dan het budget van de Kwaliteitsagenda. Wij kiezen er bewust voor om meer in te zetten, gezien het belang dat we hechten aan de gekozen maatregelen en het nut hierop te investeren. Voor elke afdeling/ondersteunende dienst is geïnventariseerd wat hun inzet per afzonderlijke maatregel is. De inzet van de afdeling Business Development is bijvoorbeeld gelinkt aan prioriteit één en twee, aangezien zij VISTA-breed (op de achtergrond voor teams) werken aan deze doelstellingen. De middelen worden daarnaast ingezet voor de opleidingsteams en opleidingsmanagers voor wat betreft alle doelstellingen - met uitzondering van de verplichte thema's en doelstelling 1,5 en 3,4. Hiervoor geldt specifiek het volgende:

- Doelstelling 1,5 heeft betrekking op de deelname aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief, zodra dit mogelijk is in onze regio. Momenteel is niet bekend of VISTA kan deelnemen hieraan. Om deze reden is dit project in de begroting (nog) niet meegenomen.
- Doelstelling 3,4 is bij Vista gericht op de practorataten. In de begroting is specifiek rekening gehouden met de gewenste inzet van onderwijskundig leiders in relatie tot dit doel.

Op vrijwel alle doelstellingen werken de opleidingsteams en opleidingsmanagers dus aan de kwaliteit van het onderwijs (met onze onderwijsvisie als kapstok). Iedere opleidingsteam/manager binnen het VISTA college kan hierdoor concreet aan de slag binnen hun eigen specifieke situatie.



Bij de begroting is op voorhand uitgegaan van gelijkblijvende inzet/omstandigheden. Verder zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Het definitieve te besteden budget is nog niet voor alle jaren bekend. Voor die jaren wordt met een schatting gewerkt.
- Het bedrag voor Mbo 2 Lumpsum is pas vanaf 2025 beschikbaar, in 2024 zit dit bedrag nog in de kwaliteitsafspraken. Dat is landelijk zo bepaald.
- Het bedrag voor nazorg is pas vanaf 2025 in lumpsum, in 2024 zit dit bedrag nog los beschikbaar in de regeling.

De verantwoording van het (financiële) beleidsplan vindt jaarlijks plaats in de jaarrekening. Jaarlijks vindt er een tussenevaluatie plaats; en wordt bekeken of andere accenten moeten worden gelegd of andere keuzes moeten worden gemaakt.

Te besteden budget		2024	2025	2026	2027
Type middelen	Instrument	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Reguliere deel ³⁸	Regeling kwaliteitsafspraken	9,30	9,29	9,29	9,32
Practoraten	Regeling kwaliteitsafspraken	0,63	0,63	0,63	0,63
Mbo 2 deel	Regeling kwaliteitsafspraken	4,13			
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	Regeling kwaliteitsafspraken	3,56	3,56	3,56	3,56
Mbo 2	Lumpsum		3,75	3,75	3,75
Nazorg	Regeling nazorg mbo	0,26			
Nazorg	Lumpsum		0,26	0,26	0,26
Begeleiding laatste jaar	Lumpsum	0,36	0,36	0,36	0,36
Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo) ³⁹	Regeling versterken van de aansluiting in de beroepsonderwijskolom				
Schoolkosten 18-basisvaardigheden	Lumpsum	0,25	0,25	0,25	0,25
Loopbaanoriëntatie en begeleiding ⁴⁰	Regeling aanvullende bekostiging LOB 2023-2027	0,80	0,80	0,80	0,80
Oriëntatieprogramma's	Lumpsum	0,35	0,35	0,35	0,35
Professionaliseringsruimte mbo-docenten	Lumpsum	0,75	0,75	0,75	0,75
Veilig digitaal onderwijs	Subsidie aan MBO Raad				
Regionaal programma VSV ⁴¹		0,32	0,25	0,25	0,25
Totaal besteedbaar budget	Totaal 2024-2027	20,71	20,25	20,25	20,28

Tabel 6: Budget 2024-2027

³⁸ In de hele begroting, zowel baten als kosten, is geen rekening gehouden met de krimp.

³⁹ Moet apart aangevraagd worden.

⁴⁰ Er komen extra gelden voor LOB beschikbaar.

⁴¹ Deze post bevat de VISTA kosten u.h.v. programma VSV en niet de evn. baten/lasten u.h.v. mogelijk penvoerderschap.

Verwachte kosten		2024	2025	2026	2027
Verplichte thema's in de begroting	Doel	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2 ⁴²	1,3	3,75	3,75	3,75	3,75
Carrièreperspectief onderwijspersoneel ⁴³	3,3	3,87	4,10	4,33	4,33
Practoraten	3,4	0,61	0,61	0,61	0,61
Prioriteit 1 - Bevorderen van kanselijkheid					
Gelijkwaardige behandeling alle studenten	1,1	1,82	1,82	1,82	1,82
Verbeteren studenten welzijn en vergroten toegankelijkheid	1,2	2,59	2,59	2,59	2,59
Versterken begeleiding/afremmen VSV	1,3	1,45	1,45	1,45	1,45
Versterken beroepsgerichte route	1,4	1,61	1,61	1,61	1,61
Verminderen van laaggeletterdheid ⁴⁴	1,5	-	-	-	-
Prioriteit 2 - Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt					
Student kiest weloverwogen voor kansrijk beroep ⁴⁵	2,1	2,40	2,40	2,39	2,39
Kwalitatief goede stageplek en uitbannen stagediscriminatie	2,2	1,17	1,17	1,17	1,17
Versterken aanbod om -en bijscholing	2,3	1,18	1,18	1,18	1,18
Prioriteit 3 - Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie					
Verbeteren beheersing Nederlands en rekenen	3,1	1,13	1,12	1,12	1,12
Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs	3,2	1,03	1,02	1,02	1,02
Aantrekkelijk werken in het MBO	maatregelen	0,42	0,42	0,42	0,42
Gelijkwaardige partner in onderzoek- en kennisnetwerken ⁴⁶	3,4, overige maatregelen	-	-	-	-
Totaal verwachte kosten 2024-2027		23,03	23,24	23,46	23,46

Tabel 7: Kosten 2024-2027

⁴² Op basis van studentenaantallen 2023.

⁴³ Op basis van groei naar minimaal 43% LC docenten en hoger per 1 januari 2027 (streefpercentage).

⁴⁴ Deelname groeifondsproject LLO-collectief nog onzeker

⁴⁵ Hier wordt ook invulling gegeven aan de regeling aanvullende bekostiging LOB.

⁴⁶ Alleen inzet op practoraten, niet specifiek op excellentie (zie toelichting in voorgaand hoofdstuk).

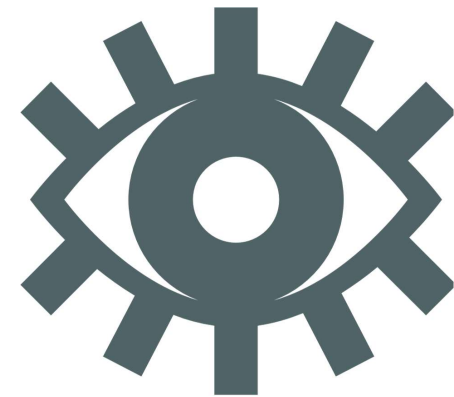




BIJLAGEN

Op de volgende pagina's zijn de volgende bijlagen terug te vinden:

1. Bijeenkomsten over de kwaliteitsagenda;
2. Overzicht kansrijke beroepen;
3. Aanbod maatwerkopleidingen.
4. Lijst met indicatoren



BIJLAGE 1: BIJEENKOMSTEN OVER KWALITEITSAGENDA

Zoals toegelicht in hoofdstuk 3 zijn in de aanloop naar de kwaliteitsagenda een breed scala aan stakeholders geraadpleegd c.q. geïnformeerd. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen 'smalle' en 'brede' samenwerking. In onderstaande tabel is een globaal overzicht opgenomen van wanneer/welke stakeholders zijn geraadpleegd. Het betreft hierbij alleen de 'brede' raadpleging.

Datum	Bijeenkomsten	Intern	Extern
Doorlopend	Tweewekelijks overleg omtrent kwaliteitsagenda met voorzitter College van Bestuur	√	
28 februari 2023	SBB bespreking implicaties werkagenda en stagepact		√
1 maart 2023	Bespreking met Financiën inzake begroting kwaliteitsagenda	√	
7 maart 2023	Overleg Portefeuille Kwaliteit (waarin alle clusters via een Onderwijsmanager bereikt worden).	√	
13 maart 2023	Bespreking binnen de dienst Strategie & Onderwijsbeleid	√	
16 maart 2023	Bespreking impact stagepact en gelijke kansen/werkagenda met werkgroep "Onderzoeksproject stagediscriminatie"		√
17 maart 2023	SBB vervolgbespreking m.b.t. stagepact		√
20 maart 2023	Bespreking met Financiën inzake begroting kwaliteitsagenda	√	
24 maart 2023	Bespreking doelstellingen kansengelijkheid en stagepact in Actieteam Project8 GKDI		√
29 maart 2023	Bespreking met afdeling Business Development	√	
29 maart 2023	Presentatie en bespreking commissie Vitaliteit.	√	
30 maart 2023	Bespreking met projectleider "Integraal VSV -beleid"	√	
31 maart 2023	Bespreking met projectleider Integrale Veiligheid	√	
4 april 2023	Overleg Portefeuille Kwaliteit (waarin alle clusters via een Onderwijsmanager bereikt worden).	√	
5 april 2023	Bespreking met afdeling Personeel en Organisatie/VISTA academie	√	
6 april 2023	Presentatie en bespreking team Studentbegeleiding	√	
6 april 2023	Presentatie en bespreking TAAL+	√	
6 april 2023	Kennisdeling tussen ROC Nijmegen, Da Vinci en VISTA College		√
11 april 2023	Kick-off meeting met brede afvaardiging: onder meer College van Bestuur, stafdiensten, ondersteuning, onderwijsmanagers, bestuursbureau, teamleiders	√	
13 april 2023	Bespreking met Practoren	√	

19 april 2023	Kennisdeling en afstemming Gilde Opleidingen en Yuverta College		√
20 april 2023	Bespreking met Financiën inzake begroting kwaliteitsagenda	√	
21 april 2023	Bespreking "BPV in relatie tot werkagenda" GILDE en SBB		√
24 april 2023	Bespreking met voorzitter OR	√	
10 mei 2023	Kennisdeling en afstemming Gilde Opleidingen en Yuverta College		√
11 mei 2023	Bespreking kwaliteitsagenda ondernemingsraad en centrale studentenraad	√	
15 mei 2023	Bespreking gemeente Heerlen – VISTA college		√
23 mei 2023	Bestuurlijk overleg Gilde Opleidingen-VISTA college		√
24 mei 2023	Kennisdeling en afstemming Gilde Opleidingen en Yuverta College		√
25 mei 2023	Bestuurlijke bespreking met centrale studentenraad	√	
25 mei 2023	Bestuurlijke bespreking met ondernemingsraad	√	
25 mei 2023	Bestuurlijk overleg met vakbond		√
30 mei 2023	Portefeuille Kwaliteit (waarin alle clusters via een Onderwijsmanager bereikt worden).	√	
6 juni 2023	Overleg CVB	√	
22 juni 2023	Bijeenkomst Raad van Toezicht	√	
6 juli 2023	Bijeenkomst Arbeidsmarkt Regio Zuid-Limburg		√
16 nov. 2023	Presentatie en bespreking in Limburgse Werkgevers Vereniging Expertisecentrum Arbeidsmarkt en Onderwijs		√
12 dec. 2023	Beoordelingsgesprek met CKMBO		√
13 dec. 2023 t/m 29 jan. 2024	Diverse besprekingen met interne afdelingen t.b.v. aanscherpingen Kwaliteitsagenda	√	
22 jan. 2024	Overleg CVB	√	
29 jan. 2024	Overleg CVB	√	
1 febr. 2024	Bestuurlijke bespreking met ondernemingsraad	√	
27 febr. 2024	Bestuurlijke bespreking met centrale studentenraad	√	



BIJLAGE 2: OVERZICHT KANSRIJKE BEROEPEN

In onderstaand overzicht zijn de beroepen weergegeven die binnen het VISTA college ten behoeve van de kwaliteitsagenda zijn aangemerkt als 'kansrijk'. Het gaat hierbij specifiek om beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio Zuid-Limburg op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie. Kansrijke beroepen die niet op voorgaande gebieden betrekking hebben zijn in dit overzicht buiten beschouwing gelaten. Voor de kwaliteitsagenda vormen, conform de regeling kwaliteitsafspraken, de bc-codes het uitgangspunt. Voor de volledigheid zijn in onderstaand overzicht ook de crebo-codes weergegeven, aangezien een bc-code meerdere opleidingen omvat (en niet altijd alle opleidingen behorend bij een bc-code als kansrijk worden aangemerkt).

De laatste drie kolommen geven de sectoren/clusters/beroepsklasse weer waarop de kansrijke beroepen betrekking hebben. Dit zodat duidelijk is aan welke maatschappelijke opgave wordt bijgedragen.

KANSRIJKE BEROEPEN	CREBO	OPLEIDING	BC-CODE	BEROEPSOPLEIDING (DOSSIER)	MBO-SECTOR LANDELIJK*	CLUSTER VISTA COLLEGE*	BRC-BEROEPSKLASSE*
Verpleegkundige	25480	Mbo-Verpleegkundige ziekenhuis (ZH)	bc113	Mbo-Verpleegkundige	Zorg, welzijn en sport	Zorg en welzijn	Zorg- en welzijn beroepen
Verpleegkundige	25655	Mbo-Verpleegkundige	bc113	Mbo-Verpleegkundige	Zorg, welzijn en sport	Zorg en welzijn	Zorg- en welzijn beroepen
Verzorgende IG	25491	Verzorgende-IG	bc223	Verzorgende IG	Zorg, welzijn en sport	Zorg en welzijn	Zorg- en welzijn beroepen
Verzorgende IG	25656	Verzorgende-IG	bc223	Verzorgende IG	Zorg, welzijn en sport	Zorg en welzijn	Zorg- en welzijn beroepen
Operator	25762	Procesoperator B	bc280	Industriële processen	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Operator	25760	Mechanisch operator B	bc280	Industriële processen	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Helpende plus	25498	Helpende Zorg en Welzijn	bc301	Dienstverlening	Zorg, welzijn en sport	Zorg en welzijn	Zorg- en welzijn beroepen
ICT-er	25605	Allround medewerker IT systems and devices	bc303	IT systems and devices	ICT en Creatieve Industrie	ICT & Technology	ICT-beroepen
ICT-er	25606	Expert IT systems and devices	bc303	IT systems and devices	ICT en Creatieve Industrie	ICT & Technology	ICT-beroepen
Medewerker Maatschappelijke Zorg	25780	Begeleider maatschappelijke zorg	bc310	Maatschappelijke Zorg	Zorg, welzijn en sport	Zorg en welzijn	Zorg- en welzijn beroepen
Maatschappelijke Zorg	25779	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg	bc310	Maatschappelijke Zorg	Zorg, welzijn en sport	Zorg en welzijn	Zorg- en welzijn beroepen
Maatschappelijke Zorg	25475	Begeleider gehandicaptenzorg	bc310	Maatschappelijke Zorg	Zorg, welzijn en sport	Zorg en welzijn	Zorg- en welzijn beroepen
Maatschappelijke Zorg	25476	Begeleider specifieke doelgroepen	bc310	Maatschappelijke Zorg	Zorg, welzijn en sport	Zorg en welzijn	Zorg- en welzijn beroepen
Maatschappelijke Zorg	25477	Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg	bc310	Maatschappelijke Zorg	Zorg, welzijn en sport	Zorg en welzijn	Zorg- en welzijn beroepen
Maatschappelijke Zorg	25478	Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen	bc310	Maatschappelijke Zorg	Zorg, welzijn en sport	Zorg en welzijn	Zorg- en welzijn beroepen
Schilder	25689	Schilder	bc320	Schilderen	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Schilder	25688	Gezel schilder	bc320	Schilderen	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Metselaar	25103	Metselaar	bc325	Metselen	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Metselaar	25786	Metselaar	bc325	Metselen	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen

Ondershouds-monteur	25297	Technicus engineering	bc328	Engineering	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Onderwijsassistent	25485	Onderwijsassistent	bc337	Pedagogisch werk	Zorg, welzijn en sport	Mens en Maatschappij	Pedagogische beroepen
Onderwijsassistent	25698	Onderwijsassistent	bc337	Pedagogisch werk	Zorg, welzijn en sport	Mens en Maatschappij	Pedagogische beroepen
Onderwijsassistent	25484	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	bc337	Pedagogisch werk	Zorg, welzijn en sport	Mens en Maatschappij	Pedagogische beroepen
Onderwijsassistent	25697	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	bc337	Pedagogisch werk	Zorg, welzijn en sport	Mens en Maatschappij	Pedagogische beroepen
Timmerman	25128	Timmerman	bc355	Timmeren	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Timmerman	25118	Allround timmerman	bc355	Timmeren	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Timmerman	25829	Timmerman	bc355	Timmeren	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Beveiliging	25409	Handhaver toezicht en veiligheid	bc356	Publieke veiligheid	Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid	Business, logistiek en veiligheid	Veiligheid beroepen
Zorghulp	25251	Assistent dienstverlening en zorg	bc366	Entree	Entree	Mens en maatschappij	Zorg en welzijn beroepen
Elektricien	25332	Eerste monteur elektrotechnische installaties woning en utiliteit	bc371	Elektrotechnische installaties	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Elektricien	25737	Monteur elektrotechnische installaties	bc371	Elektrotechnische installaties	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Elektricien	25736	Eerste monteur elektrotechnische installaties in de gebouwde omgeving	bc371	Elektrotechnische installaties	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Installateur	25349	Eerste monteur woning	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Installateur	25835	Eerste monteur woning	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Installateur	25350	Monteur werktuigkundige installaties	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Operator	25303	Operator C	bc401	Procestechiek	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Operator	25802	Operator C	bc401	Procestechiek	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Installateur	25307	Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties	bc411	Service- en onderhoudstechniek	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Installateur	25821	Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties	bc411	Service- en onderhoudstechniek	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Logistiek	23309	Logistiek	bc416	Logistiek	Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem	Business, logistiek en veiligheid	Transport en logistiek beroepen
Logistiek	25371	Logistiek medewerker	bc416	Logistiek	Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem	Business, logistiek en veiligheid	Bedrijfs economische en administratieve beroepen
Logistiek medewerker	25774	Logistiek medewerker	bc416	Logistiek	Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem	Business, logistiek en veiligheid	Bedrijfs economische en administratieve beroepen
ICT-er	25604	Software developer	bc425	Software development	ICT en Creatieve Industrie	ICT & Technology	ICT-beroepen



Elektricien	25739	Technicus elektrotechnische installaties in de gebouwde omgeving	bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Logistiek supervisor	25388	Logistiek supervisor	bc490	Management transport en logistiek	Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem	Business, logistiek en veiligheid	Managers
Logistiek supervisor	25776	Logistiek supervisor	bc490	Management transport en logistiek	Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem	Business, logistiek en veiligheid	Managers
Constructiebankwerker	25291	Constructiewerker	bc506	Productietechniek	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Lasser	25290	Basislasser	bc506	Productietechniek	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen
Lasser	25287	Allround lasser	bc506	Productietechniek	Techniek en Gebouwde Omgeving	ICT & Technology	Technische beroepen

BIJLAGE 3: AANBOD AAN MAATWERKOPLEIDINGEN

Onderstaand overzicht geeft een indruk van het aanbod aan maatwerkopleidingen binnen het VISTA college. Tevens geeft het overzicht een indruk van de opleidingsdomeinen en leerwegen waarbinnen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn. LLO een daarmee ook onderstaand overzicht is zeer dynamisch. Er spelen veel ontwikkelingen rondom LLO, waardoor het aanbod continu kan wijzigen. Onderstaand overzicht is dan ook een 'momentopname' (mei 2023). Voor een actueel overzicht wordt verwezen naar de website van het VISTA college. Ten behoeve van de leesbaarheid is in de tabel per opleiding slechts één richting weergegeven. In de praktijk kan een opleiding betrekking hebben op meerdere richtingen (zie ook de website).

De maatwerkopleidingen worden aangeboden aan een breed scala aan doelgroepen: individuen, bedrijven, medewerkers, trajecten met UWV statushouders, enzovoort. Maatwerk wordt geboden op diverse vlakken. Hierbij valt te denken aan:

- Op het gebied van onderwijsduur (zoals verkorting voor individuen die al relevante leer- en werkervaring hebben);
- Op het gebied van de organisatie van de opleiding (zoals meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties).

Voor elke opleiding geldt dat er vooraf een intakegesprek wordt gepland, waarbij enerzijds wordt ingezoomd op de vooropleiding en anderzijds aan bod komt welke opleiding het meest geschikt is. VISTA college kan op deze wijze maatwerk bieden. Voor de maatwerkopleidingen gelden meerdere startmomenten ('elk moment' instromen óf eenmaal per drie maanden). Maatwerkopleidingen worden zelfstandig en/of klassikaal aangeboden. Als er genoeg aanmeldingen zijn, dan kan een maatwerkopleiding ook bij bedrijven op locatie plaatsvinden.

NAAM OPLEIDING	CREBO	RICHTING (O.A.)	LEER- WEG	SOORT BEWIJS	NIVEAU
Begeleider praktijkleren	K1226	Handel	3e	Mbo-certificaat	3 - 4
Leidinggeven	K0061	Handel	3e	Mbo-certificaat	4
Online marketing en toepassen van e-ommerce	K0519	Handel	3e	Mbo-certificaat	4
Communicatieve Vaardigheden & gesprekstechnieken	/	Handel	/	Opleidingen, training of cursus	/
Praktijkverklaring verkoop retail	/	Handel	3e	Praktijkverklaring	/
Retailtransformatie in bedrijf	K1260	Handel	3e	Mbo-certificaat	3
Klantcontactprofessional	/	Handel	3e	Mbo-certificaat	3 - 4
Retail medewerker	25808	Handel	3e	Mbo-opleiding	2
Retail specialist	25809	Handel	3e	Mbo-opleiding	3
Retail manager	25807	Handel	3e	Mbo-opleiding	4
Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	25742	Horeca & toerisme	3e	Praktijkverklaring	/
Koken in de horeca	C0021	Horeca & toerisme	3e	Mbo-certificaat	2 - 3
Gastvrije kok	K0891	Horeca & toerisme	3e	Mbo-certificaat	2 - 3
Basis hospitality	C0035	Horeca & toerisme	3e	Mbo-certificaat	2
Gastheer/vrouw	25168	Horeca & toerisme	3e	Mbo-opleiding	2
Zelfstandig werkend gastheer/gastvrouw	25171	Horeca & toerisme	3e	Mbo-opleiding	3



Zelfstandig werkend kok	25182	Horeca & toerisme	3e	Mbo-opleiding	3	Procesoperator A	25337	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	2
Voeding en hospitality in de zorg	K1137	Horeca & toerisme	3e	Mbo-certificaat	2 - 3	Procesoperator B	25338	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	3
Basis meet- en regeltechniek	K0977	Techniek & industrie	3e	Mbo-certificaat	/	Operator C	25303	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	4
Basisvaardigheden metaalbewerken	K0368	Techniek & industrie	3e	Mbo-certificaat	/	Helpende zorg en Welzijn (Zorg)	/	Zorg & welzijn	BBL	Mbo-opleiding	2
Industriële automatisering	K0812	Techniek & industrie	3e	Mbo-certificaat	/	Combi opleiding VZIG en MMZ (Zorg)	/	Zorg & welzijn	BBL	Mbo-opleiding	3
Industriële productie en planning	C0020	Techniek & industrie	3e	Mbo-certificaat	/	Verzorgende IG	/	Zorg & welzijn	BBL	Mbo-opleiding	3
Kunststoffen en rubber industriële processen	K0370	Techniek & industrie	3e	Mbo-certificaat	/	Verpleegkundige	/	Zorg & welzijn	BBL	Mbo-opleiding	4
Meewerken in de productie	C0023	Techniek & industrie	3e	Mbo-certificaat	/	Helpende zorg en Welzijn (Welzijn)	/	Zorg & welzijn	BBL	Mbo-opleiding	2
Schoon metselwerk	K0695	Bouw & installatietech.	3e	Mbo-certificaat	/	Maatschappelijke zorg	/	Zorg & welzijn	BBL	Mbo-opleiding	3&4
Verbreding mechanisch in chemische industrie	K0041	Techniek & industrie	3e	Mbo-certificaat	/	Combi opleiding VZIG en MMZ (Welzijn)	/	Zorg & welzijn	BBL	Mbo-opleiding	3
Verbreding procesoperator in de productie industrie	K0042	Techniek & industrie	3e	Mbo-certificaat	/	Apothekersassistent	/	Zorg & welzijn	BBL	Mbo-opleiding	4
Wandtegel lijmen	K0709	Bouw & installatietech	3e	Mbo-certificaat	/	Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (Evv)	/	Zorg & welzijn	/	Br. certificaat	3&4
Creëren optimale leefomgeving van zorgdrager	C0052	Zorg & welzijn	3e	Mbo-certificaat	2	Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric	/	Zorg & welzijn	BBL	Br. certificaat	3&4
Individuele basiszorg verlenen	C0039	Zorg & welzijn	3e	Mbo-certificaat	2	Algemene dagelijkse levensverrichtingen (ADL)	/	Zorg & welzijn	3e	curcus of training	/
Individuele zorg verlenen	C0053	Zorg & welzijn	3e	Mbo-certificaat	3	Cursus innovatie ambassadeur	/	Zorg & welzijn	3e	curcus of training	/
Ondersteunen bij wonen en welbevinden	C0033	Zorg & welzijn	3e	Mbo-certificaat	2	CE Helpende plus	/	Zorg & welzijn	3e	Br. certificaat	2
Medisch secretaresse	K0065	Zorg & welzijn	3e	Mbo-certificaat	/	Training Verplegende handelingen	/	Zorg & welzijn	3e	Mbo-certificaat	4
Koerier bestelauto	K0869	Logistiek	3e	Mbo-certificaat	/	Eerst Verantwoordelijk Verzorgende (Evv)	/	Zorg & welzijn	3e	Br. certificaat	3&4
Productielogistiek	K0826	Logistiek	3e	Mbo-certificaat	/	Gespecialiseerd verzorgende psychogeriatric	/	Zorg & welzijn	3e	Br. certificaat	3&4
Technisch leidinggeven	C0048	Techniek & industrie	3e	Mbo-certificaat	/	Verpleegtechnische handelen	/	Zorg & welzijn	3e	Br. certificaat	/
Digitale vaardigheden basis	K0022	Techniek & industrie	3e	Mbo-certificaat	/	Logistiek Medewerker	/	Logistiek	BBL	Mbo-opleiding	2
Digitale vaardigheden gevorderd	K0023	Techniek & industrie	3e	Mbo-certificaat	/	Logistiek Teamleider	/	Logistiek	BBL	Mbo-opleiding	3
Duits in het beroeps onderwijs	K0959	Logistiek	3e	Mbo-certificaat	/	Logistiek Supervisor	/	Logistiek	BBL	Mbo-opleiding	4
Engels in het beroeps onderwijs	K0984	Logistiek	3e	Mbo-certificaat	/	Verkoop Detailhandel	/	Handel	BBL	Mbo-opleiding	2
Lean en creatief	K0290	Logistiek	3e	Mbo-certificaat	/	Verkoopspecialist	/	Handel	BBL	Mbo-opleiding	3
Koken in de horeca	C0021	Toerisme & recreatie	3e	Mbo-certificaat	/	Manager Retail	/	Handel	BBL	Mbo-opleiding	4
Eerste monteur service en onderhoud werktuigbouwkunde	25306	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	3	Chauffeur personenvervoer	/	Logistiek	BBL	Mbo-opleiding	2
Technicus service en onderhoud werktuigbouwkunde	25310	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	4	Communicatieve Vaardigheden	/	Handel	3e	Opleiding/training	/
Eerste monteur service en onderhoud elektro	25304	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	3	Oriëntatieprogramma Basiskennis Logistiek met een heftruckcertificaat en een VCA certificaat	/	Logistiek	3e	Praktijkverklaring	/
Technicus service en onderhoud elektro	25309	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	3	Oriëntatieprogramma Zorg en welzijn	/	Zorg & welzijn	3e	Praktijkverklaring	2-3.4
Pijpbewerker	25292	Bouw & installatietech.	BBL	Mbo-opleiding	2	SSUP praktijkverklaring logistiek	/	Logistiek	3e	Praktijkverklaring	/
Allround lasser	25287	Bouw & installatietech.	BBL	Mbo-opleiding	3	SSUP praktijkverklaring procestechneik	/	Techniek & industrie	3e	Praktijkverklaring	/
Basislasser	25290	Bouw & installatietech.	BBL	Mbo-opleiding	2	SSUP praktijkverklaring bouwen wonen	/	Bouw & installatietech.	3e	Praktijkverklaring	/
Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties	25307	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	3	SSUP praktijkverklaring dienstverlening en zorg	/	Zorg & welzijn	3e	Praktijkverklaring	/
Eerste monteur woning	25349	Bouw & installatietech.	BBL	Mbo-opleiding	3	SSUP praktijkverklaring verkoop retail	/	Handel	3e	Praktijkverklaring	/
Monteur service en onderhoud installaties	25308	Bouw & installatietech.	BBL	Mbo-opleiding	2						
Eerste monteur el. installaties woning	25332	Bouw & installatietech.	BBL	Mbo-opleiding	3						
Monteur elektrotechnische installaties	25333	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	2						
Monteur werktuigkundige installaties	25350	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	2						
Technisch leidinggevend	25161	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	4						
Cursus Werkvoorbereider	/	Techniek & industrie	3e	Cursus	4						
Elektrotechniek voor de werktuigbouwkunde	/	Techniek & industrie	3e	Cursus	2						
PLC Techniek	/	Techniek & industrie	3e	Cursus	3						
Cursus Voldoende Onderricht Persoon	/	Bouw & installatietech.	3e	Cursus	2						
Cursus Scheikunde	/	Techniek & industrie	3e	Cursus	3+2						
Cursus Meet en Regeltechniek	/	Techniek & industrie	3e	Cursus	3						
Mechanisch operator A	25335	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	2						
Mechanisch operator B	25336	Techniek & industrie	BBL	Mbo-opleiding	3						



BIJLAGE 4: INDICATOREN LIJST

In de ambities, zoals weergegeven in hoofdstuk 5, zijn diverse indicatoren opgenomen. In onderstaand schema zijn de indicatoren samengevat. In de kolom 'ambitie voor VISTA 2027' is de streefwaarde opgenomen voor de betreffende indicator. De nulwaarde geeft de huidige situatie weer. In de geformuleerde ambitie is waar relevant toegelicht waarop de streefwaarde is gebaseerd (bijvoorbeeld dalende trend).

Nr	Omschrijving	Nulwaarde	Ambitie 2027	Onderbouwing bijgestelde streefwaarde
E1	Tevredenheid over ruimte voor nieuwe voorstellen, activiteiten	Meting in 2024 middels JOB-monitor	Volgt medio 2024 op basis van nulwaarde	N.v.t.
1a	Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling	79,5% (2022)	81% (meting 2026)	We zetten in op een bescheiden toename, omdat de ontwikkeling laat zien dat zowel een neergaande verschuiving plaatsvindt van score 5 naar 4 als van een opwaartse van 1 naar 2. Dit soort kengetallen ontwikkelt zich langzaam. ⁴⁷
1b	Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf	VISTA college neemt deze indicator mee, zodra beschikbaar.		
1c	Percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid	18% (2022)	16% (meting 2026)	Gezien de huidige toename van de mentale problematiek zien wij een afname in 2027 met 2% t.o.v. 2022 als een ambitieuze streefwaarde. Uiteraard gaan wij voor het uiterste.
2a	Aantal nieuwe vsv'ers per jaar	12,9% (2022)	Gelijk aan het (in 2027) landelijk gemiddelde (in 2022 is dat 11,02%).	Momenteel is VISTA hekkensluitend op het gebied van VSV. Om aan te sluiten op het landelijk gemiddelde is al een behoorlijke stap te zetten.
2b	Percentage uitstromers Entree/Niveau 2 met werk	Entree: 57% (okt. 2021) Niveau 2: 83%	Entree: 59% Niveau 2: 85%	De afgelopen 4 jaar is de uitstroom naar werk met 12% gestegen door hoogconjunctuur. We zien daarom nog ruimte voor een bescheiden verdere toename.

⁴⁷ De JOB-monitor wordt tweejaarlijks afgenomen. Om deze reden is de score van 2027 gebaseerd op de meting uit 2026. Uit de historische data blijkt dat de scores uit de JOB-metingen (studenttevredeheid) marginaal stijgen/dalen. Hiermee is rekening gehouden bij het bepalen van de streefwaarden. Voorgaande is van toepassing op de volgende indicatoren: 1a, 1c, 2c, 5a, 6a, 8a, 8b

Nr	Omschrijving	Nulwaarde	Ambitie 2027	Onderbouwing bijgestelde streefwaarde
		(okt. 2021)		
2c	Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding	50,5% (2022)	52,5% (meting 2026)	In 2020 is gemiddeld 50,5% tevreden. We willen onszelf uitdagen door hier minimaal 2% in te groeien.
3a	Startersresultaat	82,95% (2022)	83%	We zien een dalende trend t.a.v. het startersresultaat. Het borgen van de rendementen 2022 is voor ons daarmee al een scherpe opgave
3b	Succes in het 1e jaar hbo	83% (2022)	83%	Idem
E2	Eigen indicator laaggeletterdheid	1550 deelnemers (2023)	1700 deelnemers	Een mutatie van + 150 (ruim 10%) in de deelnemers lijkt ons haalbaar en ook noodzakelijk, gezien de instroom van anderstaligen in Zuid-Limburg.
4a	Aantal gediplomeerde studenten kansrijke beroepen	3910 (2022)	3750	De afname met 160 deelnemers (- 5%) in de streefwaarde moet in het licht worden gezien van de algemene verwachte afname in de studentenaantallen met 20% in de periode 2022-2027. Verhoudingsgewijs is sprake van een toename zie ook 4b en 5B. De streefwaarde is zodoende ambitieus.
4b	Percentage gediplomeerde studenten werkzaam in verwante richting	85% (2021)	87%	Zie indicator 4A. De mutatie moet mede in het licht worden gezien van de algemene verwachte afname in de studentenaantallen met 20% in de periode 2022-2027.
5a	Percentage studenten positief over hulp school bij keuze over verder leren/werken	32,6% (2022)	34% (meting 2026)	We streven ook op dit punt naar continue verbetering. Met name op de hogere niveaus willen wij de tevredenheid omhoog brengen.
5b	Instroom studenten	2281 (2022/2023)	2250	Zie 4A. Een geringe teruggang in de aantallen betekent een relatieve toename gezien de daling in de VISTA studentenaantallen.
6a	Percentage studenten tevreden over begeleiding instelling/leerbedrijf tijdens stage	BOL-school: 39% (2022) BOL-leerbedrijf: 65%	BOL-school: 41% (meting 2026) BOL-leerbedrijf: 65%	Over de hele linie willen we de tevredenheid bij studenten verhogen gezien het belang van stages en praktijkervaring binnen de opleiding van de studenten.



Nr	Omschrijving	Nulwaarde	Ambitie 2027	Onderbouwing bijgestelde streefwaarde
		63% (2022) BBL-leerbedrijf: 65% (2022)	BBL-leerbedrijf: 67%	
6b	Aantal meldingen op instelling over stagediscriminatie	4 meldingen	Maximaal 5 meldingen	Idealiter zien we uiteraard liefst geen meldingen, omdat er niks te melden zou zijn. In praktijk is zijn er natuurlijk altijd incidenten en het krijgen van meldingen positief: dit betekent dat studenten durven uit te spreken en bij incidenten de weg weten te vinden. Per saldo streven we ernaar om veiligheid te optimaliseren en dus een zeer beperkt aantal meldingen te ontvangen.
7	Beschrijving aanbod maatwerkopleidingen	Beschr even	Stijging van 10%	Omdat het LLO een speerpunt is van VISTA en in de regio ligt er een ambitie om het maatwerk aanbod met 10% te vergroten. Dit vraagt op sommige plekken binnen de organisatie tot een behoorlijke aanpassing in onderwijs- en werkprocessen en is daarmee een ambitieus streefcijfer
8a	Percentage studenten positief over lessen NL	50,9% (2022)	51,5% (meting 2026)	De tevredenheid over de lessen taal en rekenen zijn laatste jaren stabiel en in lijn met de landelijke scores. Studenten zien dit doorgaans als een 'moetje'. We willen ook hier inzetten op groei omdat de tevredenheid zich nog erg in de middenmoot bevindt en taal en rekenen belangrijke competenties zijn.
8b	Percentage studenten positief over lessen rekenen	43,3% (2022)	45% (meting 2026)	
9a	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende NL	2: 97% 3: 98% 4: 95%	2: 97% 3: 98% 4: 95%	Dit percentage is erg hoog. Met behoud hiervan zijn we al erg tevreden.
9b	Percentage gediplomeerde studenten met voldoende rekenen (eindcijfer)	1: 11% 2: 34% 3: 65% 4: 38%	2: 49% 3: 75% 4: 53%	Door de nieuwe rekeneisen is het lastig om een streefwaarde te formuleren, mede omdat er nog onvoldoende zicht op de behaalde resultaten binnen VISTA. Bij niveau 2-3-4 gelden de streefpercentages zowel voor de lopende cohorten (2F/3F) als voor de nieuwe rekeneisen vanaf cohort 2022. Bij entree is rekenen voldaan wanneer er een begin –eindmeting

Nr	Omschrijving	Nulwaarde	Ambitie 2027	Onderbouwing bijgestelde streefwaarde
				heeft plaatsgevonden. Om deze is voor entree geen streefwaarde geformuleerd voor 2027.
10	Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap	VISTA college neemt deze indicator niet op in de Kwaliteitsagenda.		
11a	Percentage onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelmogelijkheden	6,7 (2022)	7,0	We willen de tevredenheid verder vergroten om studenten te belonen en te binden. Een stijging van 0,3% is daarmee een goede stap.
11b	Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt	38,2% (2022)	38,2%	De ervaren werkdruk van 38% is voor ons heel aanvaardbaar. We zijn tevreden als we dat op dit niveau kunnen continueren.
11c	Inschaling onderwijspersoneel	61% LB 39% LC en hoger	Streefwaarde min. 43% LC en hoger	Er zijn afspraken gemaakt met de OR over carrièreperspectief en doorstroombeleid van docenten die hebben geleid tot tevredenheid. Het percentage 43% LC en hoger is ambitieus gezien een hoge uitstroom van oudere LC docenten. Daarbij moet er ook echt sprake zijn van LC-werkzaamheden als deze functie wordt aangeboden en niet alle opleidingen hebben evenveel behoefte aan LC docenten binnen het onderwijsaanbod.
11d	Percentage onderwijspersoneel dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken	83,5% (2022)	85%	VISTA is bij met het aandeel onderwijzend personeel dat graag bij VISTA wil blijven. Gezien het vraagstuk rondom goede docenten willen wij dit desalniettemin verhogen (om de continuïteit van het onderwijs met verbonden docenten te blijven waarborgen).
12a	Aantal lopende practoraten	2	2	VISTA heeft de ambitie de bestaande practoraten goed neer te zetten. Er is geen ambitie om meer practoraten in te richten. De huidige omvang past goed bij de omvang van ons ROC.
12b	Aantal practoraten in oprichting	0	0	

⁴⁸ Dit is de verhouding per 1-1-2024.





VISTA
college