

Collegeplan Welzijn & Gezondheid



Inhoud

Inleiding.....	4
Uitgangspunten van het college W&G.....	6
<i>Van elkaar leren is leuk</i>	6
<i>Werkplezier: het begin van alles</i>	6
<i>Hoe doen we dat?</i>	6
<i>En het kader? Vrijheid in gebondenheid.</i>	6
<i>Van buiten naar binnen</i>	6
<i>Soft skills</i>	7
<i>Studeerbaar, doceerbaar, organiseerbaar en betaalbaar</i>	7
De context van het college W&G.....	8
a. Veranderende visie op gezondheid: positieve gezondheid als uitgangspunt	8
b. Veranderende visie op inzetbaarheid en opleiden: van diploma naar inzetbaarheid.....	9
c. Veranderende urgentie t.a.v. Gezondheid en Technologie: niet meer weg te denken	10
d. Veranderende relatie tot andere ROC's: werkveld wenst partnerschap.....	11
e. Veranderende kijk op milieu: duurzaamheid in de zorg begint bij het onderwijs.....	12
f. Mentale veerkracht en pedagogisch-didactisch klimaat	13
Belofte 1 uit de Strategische Koers: Bij Deltion leer je meer.....	14
Invulling belofte door W&G	14
Wat is onze ambitie?.....	14
Dat betekent het volgende:	15
Belofte 2 uit de Strategische Koers: Jij staat aan het roer van je eigen ontwikkeling.....	16
Invulling belofte door W&G	16
Wat is onze ambitie?.....	16
Dat betekent het volgende:	16
Belofte 3 uit de Strategische Koers: Deltion is de plek voor ontmoeting, inspiratie en innovatie.....	18
Invulling belofte door W&G	18
Wat is onze ambitie?.....	18
Dat betekent het volgende:	19
Tot slot	20
Bijlagen.....	21
Bijlagen 1: Basis op orde	22
Bijlagen 2: Evaluatie collegeplan 2021-2023	23
Bijlagen 3: Marktanalyse en relevante ontwikkelingen.....	27

Bijlagen 4: Koppeling met Deltion Koers & kwaliteitsagenda.....	30
Bijlagen 5: Studentgegevens.....	31
Bijlagen 6: Personeelgegevens	37

Inleiding

Het college Welzijn & Gezondheid heeft haar ontwikkeling de afgelopen twee jaar gebaseerd op het eind 2021 opgeleverde collegeplan “Lang Leve Leren”. Nu de planperiode van twee jaar verstreken is en er bovendien een nieuwe Deltionbrede strategie is opgeleverd met de titel “Ontmoet je Toekomst bij Deltion”, is het tijd om te bezien waar het oude collegeplan bijstelling behoeft.

We kiezen er met nadruk voor om geen geheel nieuw plan op te leveren. Immers, in 2021 is een gedegen koers uitgezet waaraan nog steeds met veel energie en passie gewerkt wordt. We vinden het belangrijk dat we de al ingezette lijnen volgen, dat we consistent zijn en dat eventuele nieuwe doelen voor de teams logisch te verbinden zijn met dat wat we al aan het doen zijn.

Dat betekent niet dat alles bij het oude blijft. Immers, we zijn twee jaar verder en onze branche en onze samenwerkingspartners maken eveneens een verandering door. We zien de studentenaantallen fluctueren, hetgeen impact heeft op de bezetting in de teams. Daarnaast is het MT gewijzigd van samenstelling: twee opleidingsmanagers zijn vertrokken en hun posities zijn ingevuld door interne collega's. Ook kiezen we voor een iets andere opzet van het collegeplan. Omdat er een breed gedragen wens klinkt om keuzes te maken en focus aan te brengen in de vele doelstellingen die er Deltionbreed zijn, kiezen we ervoor een onderscheid te maken tussen taken die gericht zijn op “basis op orde” en de daadwerkelijke “veranderopgave”. Alles wat hoort bij “basis op orde” is opgenomen als bijlage bij dit plan. Hieronder vallen de reguliere kwaliteitseisen en thema's waar het onderwijs standaard aan moet voldoen vanuit het Inspectiekader. Teams kunnen zelf nagaan waar zij staan en op basis daarvan aan de slag. In het collegeplan zelf richten we ons expliciet op de veranderopgave: wat staat ons te doen om een bijdrage te kunnen leveren aan de herijkte strategie van Deltion.

Gezien het bovenstaande, heeft dit nieuwe collegeplan de titel “Duurzaam Wendbaar” gekregen, om aan te geven dat we enerzijds werken aan borging van een consistente lijn en anderzijds flexibel in willen kunnen spelen op veranderingen in onze omgeving, binnen en buiten Deltion.

Wat niet veranderd is, is onze missie en visie. Het college W&G wil een duurzame bijdrage leveren aan een goed functionerende gezondheidszorgsector door het in nauwe samenwerking met het werkveld opleiden van mensen van 16 tot 67, met een leervraag, tot wendbare zorgprofessionals.

Wij zijn een college met tien opleidingsteams, waar in totaal ongeveer 220 mensen samenwerken. Wij gaan er van uit dat het geheel méér is dan de som der delen. We stimuleren intercollegiale samenwerking tussen teams en over teams en colleges heen. Onze medewerkers werken voor het college, en kunnen dus ook ingezet worden in andere teams als hun expertise daar nodig is. Ons college zien wij als onze gemeenschappelijke bron van energie, kennis en ervaringen. We streven ernaar dat eenieder vanuit zijn of haar talenten werkt en eigenaarschap toont voor zijn professionele handelen en professionele ontwikkeling.

Toch zijn we niet alleen gericht op het reilen en zeilen binnen het college. Onze focus is echt van buiten naar binnen. De zorg is immers een dynamische sector, waar de ontwikkelingen snel gaan en onder druk van de krapte op de arbeidsmarkt gezocht wordt naar creatieve oplossingen. Vanuit het onderwijs moeten wij nauw aansluiten op die ontwikkelingen om steeds up-to-date professionals af te kunnen leveren. Wij leiden onze studenten immers op tot de wendbare professional van morgen en overmorgen. Dat vraagt om continue vernieuwing en innovatie. En als we van studenten vragen

wendbaar en flexibel te zijn, dan moeten we dat natuurlijk zelf ook voorleven. Dat is een veranderopgave voor ons allemaal!

Tegelijkertijd willen we als college oog hebben voor de eigen context van de teams, die sterk kan variëren. Om recht te doen aan deze verschillen en om het eigenaarschap bij eenieder binnen het college te stimuleren, kiezen wij ervoor geen “one size fits all” doelen te formuleren, maar om de teams ook ruimte te geven zelf accenten te leggen.

In dit collegeplan zijn we uitgegaan van de drie beloften aan de student die in de strategische koers “Ontmoet je toekomst bij Deltion” worden gedaan:

1. Je staat aan het roer van je eigen ontwikkeling
2. Bij Deltion leer je meer
3. Dé plek voor ontmoeting, inspiratie en innovatie.

We hebben bekeken wat we in het kader van deze ambities al doen en dat is al heel wat. Tegelijkertijd valt er ook nog veel te ontwikkelen. Op basis daarvan hebben we per belofte de veranderopgave geformuleerd en die uitgewerkt in ambities. We verwachten dat de teams hier invulling aan (gaan) geven. Daarnaast kunnen teams op basis van hun eigen context en vraagstukken ook eigen acties formuleren.

Dit biedt ruimte voor eigenaarschap, eigen regie en aansluiting bij de wensen en behoeften van de respectievelijke teams en werkveld, en zo ontstaat een door het team gedragen focus in de ambities. We bewaken samen dat we met het hele college werken aan de gezamenlijke ambities en zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het grotere geheel.

Hoe we dit gaan doen? De teams zijn nu aan zet. De aanpak en acties worden straks onderdeel van de teamplannen. Als college geven we een aantal uitgangspunten mee, waarbij voorop staat dat we een college willen zijn dat ondernemend is, zich voortdurend ontwikkelt en dat een feest maakt van leren. Het belangrijkste is misschien wel een positieve grondhouding ten opzichte van continue vernieuwing. “Ja, mits...” is voor ons een logischer antwoord op een vraag dan “Nee, tenzij...”. We hebben de afgelopen twee jaar gezien hoe ver dit ons al heeft gebracht!

Wij zien volop kansen en om die ook te kunnen verzilveren hebben we iedereen nodig. Wij nodigen ook jou van harte uit jouw bijdrage te leveren. We kijken ernaar uit!

Bart Hegeman

Klaasje Smit

Priscilla Veldhuis

Maroeska Veldkamp

Laura Klaren

Marije Rouw

Marijke Kompier

Simone van Ruth

Uitgangspunten van het college W&G

Van elkaar leren is leuk

Binnen het college W&G willen we meer zijn dan een verzameling teams en opleidingen. Wij zien het college als onze gemeenschappelijke bron van energie, kennis en ervaringen. We waarderen elkaars kwaliteiten, leren van elkaar en benutten onze overeenkomsten en verschillen. We willen ervoor zorgen dat leren een feestje is, zodat medewerkers en studenten van 16 tot 68 jaar geïnspireerd raken en daardoor zorgen voor continue beweging binnen het college en buiten in het contact met onze partners. Hierdoor hebben we daadwerkelijk impact binnen én buiten Deltion.

Werkplezier: het begin van alles

Wij willen ook een college zijn waar mensen met plezier en energie werken, waar vitaliteit hoog in het vaandel staat en wat merkbaar is voor studenten. We dagen onze medewerkers uit om hun werk zo in te richten dat zij duurzaam inzetbaar blijven en hierdoor een bron van energie voor anderen kunnen zijn.

Hoe doen we dat?

Wij werken vanuit een gemeenschappelijke visie op leiderschap. Verbinding, consistentie en betrouwbaarheid is ons uitgangspunt. Wat wij vragen van onze studenten vragen we ook van onszelf en van elkaar. Wij kiezen voor een vorm van coachend leiderschap: we stimuleren eigenaarschap en het nemen van verantwoordelijkheid en dragen bij aan professionele ontwikkeling. We hebben oog voor hoe het met mensen gaat en hebben aandacht voor de mens achter de professional. We stimuleren collega's ook onderling de verbinding te blijven zoeken. We maken ruimte voor creatieve ideeën en innovaties en denken mee over de condities waarbinnen ze tot bloei zouden kunnen komen.

Het college W&G en SOM bedienen voor een deel een gezamenlijk werkveld. We werken daarom waar mogelijk samen met het college SOM, zowel op onderwijsinhoud als voor het werkveld/branches. Daarnaast werken we samen op organisatorisch niveau rondom de ondersteunende diensten.

En het kader? Vrijheid in gebondenheid.

We werken vanuit één college aan de doelstellingen van Deltion. Elk team werkt binnen de van tevoren gestelde kaders van Deltion (meerjarenstrategie, kwaliteitsagenda), van het college (Collegeplan) en van het daaruit voortvloeiende teamplan. Daarbinnen is heel veel mogelijk en wordt initiatief op prijs gesteld. De kaders helpen ons te focussen en keuzes te maken. We werken vanuit het adagium "Pas toe of leg uit": We houden ons aan de afspraken, maar is het nodig om hier met redenen van af te wijken dan kan dat. We bespreken dit met elkaar zodat we ervan kunnen leren en indien nodig het kader kunnen bijstellen.

Van buiten naar binnen

Wij kijken van buiten naar binnen en niet andersom. Wij leiden op voor het werkveld, onze relevantie ligt daar. Onze ideeën toetsen we eerst bij het werkveld voordat we ze tot uitvoer brengen. We onderhouden ons relatienetwerk stevig. Immers door goed aangesloten te zijn op wat er buiten gebeurt, kunnen we daar binnen ons onderwijs beter op anticiperen en is de aansluiting tussen school/stage/werk voor elke student herkenbaar.

Soft skills

Soft skills worden steeds belangrijker voor de beroepen waarvoor wij opleiden. De zorg is een pittige sector, die veel vraagt van de beginnende beroepsbeoefenaar. Kennis is belangrijk, evenals praktische vaardigheden, maar uiteindelijk leer je daarover in de praktijk steeds bij. Wat uiteindelijk écht bepalend is voor hoe een student landt in het werkveld, is de mate waarin hij/zij beschikt over de benodigde soft skills. Investeren in persoonlijke ontwikkeling, jezelf leren kennen, reflectieve vaardigheden en eigen regie zijn hiervoor essentieel.

Studeerbaar, doceerbaar, organiseerbaar en betaalbaar

Er kan veel bij Deltion, maar er zijn ook grenzen. De komende jaren zullen de beschikbare budgetten krappere worden. Dat betekent dat er soms keuzes gemaakt moeten worden. Dat doen we aan de hand van het wegen van de impact van vier criteria: studeerbaarheid, doceerbaarheid, organiseerbaarheid en betaalbaarheid. Als college zijn we niet alleen op de wereld: we delen een gebouw en voorzieningen met onze collega's en maken gebruik van dezelfde ondersteunende diensten. Beslissingen zullen dus ook altijd genomen worden in samenhang met de impact op anderen. Een extra opdracht ligt voor ons op het terrein van het plannen en roosteren van het onderwijs.

De context van het college W&G

Ons college bevindt zich niet op een eiland, maar staat met beide benen stevig in de samenleving. Dat betekent dat maatschappelijke ontwikkelingen direct van invloed zijn op ons denken en handelen op het gebied van opleiden. Niet alleen moeten we snel reageren op nieuwe inzichten en ontwikkelingen, nog beter is als we ze al kunnen aan zien komen en we proactief stappen zetten om ons onderwijs steeds up-tot-date aan te kunnen blijven bieden.

De ambities in het collegeplan zijn gekozen op basis van wat we om ons heen zien. De belangrijkste elementen daarvan worden hieronder beschreven.

a. Veranderende visie op gezondheid: positieve gezondheid als uitgangspunt

Er heeft een duidelijke verschuiving plaatsgevonden in de visie op gezondheid en ziekte. Daar waar eerst “gezondheid” werd gedefinieerd als “de afwezigheid van ziekte” is mede door het gedachtengoed van arts en onderzoeker Machteld Huber de volgende definitie leidend: “Gezondheid is het vermogen je aan te passen en je eigen regie te voeren, in het licht van de sociale, fysieke en emotionele uitdagingen van het leven”. Gezondheid wordt onderverdeeld in zes dimensies:

- Lichaamsfuncties: ik voel me gezond en fit
- Mentaal welbevinden: ik voel me vrolijk
- Zingeving: ik heb vertrouwen in mijn eigen toekomst
- Kwaliteit van leven: ik geniet van mijn leven
- Sociaal maatschappelijke participatie: ik heb goed contact met andere mensen
- Dagelijks leven: ik kan goed voor mezelf zorgen

Gezondheid wordt hier niet gezien als doel of als eindpunt. Door vermogens als veerkracht en eigen regie centraal te stellen, blijft er altijd ontwikkeling mogelijk.

Deze visie klinkt door in het huidige beleid vanuit het ministerie en heeft geleid tot een fundamentele koerswijziging in het kijken naar doel en functie van zorginstellingen. Opname in zorginstellingen is niet langer zo lang als nodig maar zo kort als mogelijk. De focus op zuiver de lichamelijke aspecten van zorg is veranderd, het welzijnsaspect krijgt nadrukkelijk meer aandacht. De positie van zorgvragers en directbetrokkenen is versterkt en de regie wordt zoveel mogelijk bij de zorgvrager gelaten. Hulp- en zorgverleners worden getraind in “zorgen dat” in plaats van “zorgen voor”. Inzet van maatschappelijke steunsystemen is steeds belangrijker geworden, omdat de zorg een terugtrekkende beweging maakt. Enerzijds vanwege de veranderende visie, anderzijds gedreven door bezuinigingsopgaven en krapte op de arbeidsmarkt.

Essentieel is het denken over eigen regie en veerkracht. Als mensen duurzaam veerkrachtig zijn, zijn ze beter in staat met de ups en downs van het leven om te gaan, houden ze regie over hun eigen leven, kunnen ze langer zelfstandig thuis wonen en wordt de druk op de gezondheidszorg minder.

Wat betekent dat voor ons:

Ons college heet niet voor niets Welzijn en Gezondheid. In ons onderwijs is de moderne kijk op gezondheid en ziekte het uitgangspunt. Een belangrijk element is de focus op eigen regie en zelfredzaamheid en het belang van welzijn voor het algemeen welbevinden. We zien hier een parallel met hoe we in het college met elkaar om willen gaan. Ons collegeplan ging al uit van het motto: dat wat wij van onze studenten vragen, vragen wij ook van onszelf en elkaar. We kunnen dit nog verder doortrekken: de houding van onze studenten ten opzichte van zorgvragers kan alleen eigen gemaakt worden, als zij op dezelfde manier benaderd worden door de docenten en instructeurs. Dus niet alles uit handen nemen, maar studenten leren zelf regie te nemen en hen faciliteren om zelf tot keuzes te komen die voor hun welbevinden passend zijn. Door voorbeeldgedrag te zien, zullen studenten dit ook eerder in hun stage en toekomstige werk kunnen vertonen richting hun cliënten. Als we met elkaar consequent inzetten op duurzame veerkracht, komt dat medewerkers, studenten en zorgvragers ten goede en handelen we in lijn met een toekomstbestendige visie op gezondheid. De titel van ons collegeplan is hiermee verklaard.

b. Veranderende visie op inzetbaarheid en opleiden: van diploma naar inzetbaarheid

We zien dus een beweging naar persoonsgerichte zorg waarin in toenemende mate familie, burens en mantelzorgers betrokken worden, op weg naar een meer zelfredzame samenleving. Dit is enerzijds vanuit visie gedreven, anderzijds is dit meer dan noodzakelijk vanwege de forse krapte op de arbeidsmarkt en de toenemende vergrijzing. Ook financieel is er urgentie: de budgetten van de zorginstellingen nemen snel af. Eén derde van de ouderenzorg- en gehandicaptenzorgorganisaties staat financieel onder water. Doorgaan op de bekende weg is niet meer voldoende, er is een omslag nodig door anders te gaan kijken naar onze definitie van zorg en gezondheid, door meer vanuit netwerken te denken en door meer gebruik te maken van de mogelijkheden van technologie.

Dat vraagt om voldoende bekwame medewerkers die in staat zijn vorm te geven aan deze transitie. De personeelstekorten nemen echter toe en veel van de zittende medewerkers hebben grote moeite om aan de veranderende taak invulling te geven. De medewerker is niet toegerust de transitie vorm te geven. Ook is er op het gebied van HR en opleiden binnen de zorginstellingen een grote mate van handelingsverlegenheid om deze transitie vorm te geven.

Commerciële opleidingspartijen spelen op deze handelingsverlegenheid in door zorginstellingen een leerplatform te verkopen waarin medewerkers zich aan de hand van een modulair systeem kunnen ontwikkelen middels een persoonlijke individuele leerroute. Waar deze platforms zich vroeger alleen richten op interne scholingen en traditionele leereenheden, bieden ze nu ook modules die zich richten op EPA, Skills, Edubadges, en de erkende (mbo)certificaten en diploma's. Hiermee betreden deze partijen het terrein dat vroeger alleen aan de ROC's was voorbehouden.

De handelingsverlegenheid maakt dat zorginstellingen op zoek gaan naar alternatieve scholingsmethoden. Daarbij is het paradigma "bekwaam is bevoegd" (Actiz) en nog een stap verder "bekwaam is inzetbaar" een leidende gedachte geworden. Het diploma is niet meer heilig, maar inzetbaarheid is belangrijk, het opleiden naar beroepsbekwaam is de norm aan het worden. Hierbij zijn instellingen op zoek naar eenheden die voor hen relevant zijn. Deze zijn over het algemeen kleiner

dan de binnen de ROC's bekende certificaten. Hierdoor worden ROC's niet meer automatisch als de aangewezen partner gezien, maar als één van de partijen die kan helpen in het scholingsaanbod. Instellingen zoeken naar oplossingen met snel resultaat met relatief weinig investering, waarbij de verantwoordelijkheid van het leren volledig bij de werknemer wordt neergelegd. Hun voorkeur gaat dan ook uit naar gepersonaliseerde flexibele leerroutes, waarbij gekeken wordt naar welke competenties en kennis een medewerker al bezit, en wat er dan nog aanvullend op de werkvloer bijgeleerd moet worden.

Wat betekent dat voor ons:

In de veranderende vraag van het werkveld heeft Deltion zich opnieuw te verhouden. Het denken van ROC's in crebo's (diploma's en certificaten) i.p.v. inzetbaarheid van (aankomend) personeel sluit niet meer voldoende aan bij de behoefte van zorginstellingen. Zorginstellingen zoeken een flexibele partner in het bieden van flexibele leertrajecten door anders valideren en flexibele opleidingstrajecten. Doel daarbij is niet meer een diploma of certificaat, maar inzetbaarheid in de zorgteams. Zorgorganisaties ervaren dat ROC's hierin nog onvoldoende snel een antwoord kunnen geven en gaan op zoek naar andere partijen. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de positie van Deltion op het gebied van LLO, maar ook voor de reguliere BBL instroom. Het vraagt dus om een fundamenteel andere kijk op opleiden, waarbij naast de traditionele groepsgewijze BOL en BBL varianten er steeds meer noodzaak komt om na te denken over persoonlijke, individuele en flexibele leertrajecten die aangepast worden aan de bagage aan kennis en vaardigheden die een student al heeft opgedaan, en bij voorkeur digitaal ondersteund. Valideren en anders verantwoorden dan via de reguliere examens zijn hierbij sleutelbegrippen.

Om een belangrijke speler te blijven moeten we naast de reguliere instroom, ons uitdrukkelijk ook gaan richten op zittend personeel en personeel wat dreigt de zorg te verlaten. Door passende ondersteuning kunnen we deze medewerkers bekwamen, behouden, dan wel begeleiden naar andere plekken in de zorg.

Dit vraagt van ons college dat we ons ontwikkelen tot dé strategische opleidingspartner voor regio Zwolle Breed. Een partnerschap waarbij beroepsbekwaamheid en inzetbaarheid de norm moet zijn en waarin diploma's en certificaten "slechts" een van de middelen zijn.

We moeten gaan voorzien in flexibele trajecten die voldoen aan de behoefte van zorginstellingen, denk aan dialogisch valideren, persoonlijke leerroutes en vereenvoudiging van de systemen. Hier hebben we professionals voor nodig die flexibel kunnen inspelen om partners met een nieuwe opleidingsvraag te kunnen bedienen, dus ook buiten de kaders van kwalificatiedossiers en diplomagerichte trajecten kunnen kijken.

c. Veranderende urgentie t.a.v. Gezondheid en Technologie: niet meer weg te denken

De huidige gezondheidszorg verandert snel. Innovatieve ontwikkelingen bieden steeds meer mogelijkheden om goede zorg te verlenen en de kwaliteit van de zorg te verbeteren. Technologie kan de zorg ontlasten waardoor werkdruk vermindert en meer tijd overblijft voor welzijnstaken. Werken met technologische toepassingen vraagt om professionals die de nieuwe technologieën in de zorg kunnen toepassen en een bijdrage kunnen leveren aan de implementatie ervan in een organisatie. In

het practoraat Gezondheid en Technologie van Deltion vindt praktijkgericht onderzoek plaats en leren studenten te werken met technologische concepten. Technologie is niet langer iets “dat erbij komt”, maar een niet meer weg te denken element in elke zorgorganisatie. Het werken met een digitaal zorgdossier bijvoorbeeld is overal standaard.

Wat betekent dat voor ons:

In elke opleiding maakt aandacht voor zorgtechnologie standaard deel uit van het curriculum. In elk onderwijsteam zijn leraren op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen en blijven zij up-to-date. Digitale vaardigheden zijn aanwezig bij elke medewerker van het college, daar waar dat niet zo is zal dit bijgeschoold moeten worden. Via het practoraat Gezondheid en Technologie zetten we onze kennis en expertise in ten behoeve van het werkveld. Doordat het practoraat nauw samenwerkt met het Lectoraat Zorg en Technologie van Windesheim halen we daar kennis op en delen we die intern. Het practoraat heeft nadrukkelijk de opdracht de samenwerking te blijven vormgeven met de colleges TGO en DMI en waar mogelijk ook Deltionbreed van betekenis te zijn. Nu we inmiddels bijna drie jaar actief zijn met het practoraat wordt de weg naar buiten stevig bewandeld, zodat de samenwerking met het werkveld ook op deze wijze verstevigd wordt.

d. Veranderende relatie tot andere ROC's: werkveld wenst partnerschap

De regio Zwolle Breed kenmerkt zich door een bijzondere situatie. In deze regio zijn drie grote ROC's actief die de arbeidsmarkt van de zorg bedienen, te weten Deltion, Landstede en Menso Alting. Daarnaast kennen we in Zwolle ook nog twee toonaangevende HBO's, namelijk Windesheim en Viaa.

Zorginstellingen geven aan het werken met al die verschillende scholen ingewikkeld te vinden. Zorginstellingen willen niet meer kiezen tussen deze scholen en vinden dat wij gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een goed opleidingsklimaat. Net zoals de zorg ook steeds meer samen optrekt en (bestuurlijke) fusies aan de orde van de dag zijn, verwachten zij dat ook het onderwijs over de eigen schaduw heen stapt en zich verbindt. Deze opdracht zien we terug in meerdere projecten waarin zorginstellingen hebben aangegeven dat de ROC's gezamenlijk gaan (moeten) optrekken (b.v. Switchen naar de zorg, Praktijkroute Noord Veluwe, praktijkroute ZGIJV en projecten bij de Isala). Deze tendens zal de komende tijd alleen maar toenemen.

Op dit moment verliezen we in deze gezamenlijk trajecten veel tijd aan onderlinge afstemming (pedagogisch-didactische visie, verschillende leerplatformen, eigen culturen). De bijdrage en beschikbare deskundigheid is niet altijd in evenwicht tussen Landstede en Deltion. Dit geeft ruis op de werkvloer en draagt niet bij aan een krachtig beeld van ROC's. Hierdoor creëren we ook weer ruimte voor de commerciële partijen. Terwijl wij zoeken naar afstemming profileren de commerciële partijen zich met hun platform als de partij die de oplossing biedt voor de zorginstelling.

De wens van het werkveld is te begrijpen. Tegelijkertijd heeft nauwe samenwerking ook impact op profilering, instroom en daarmee bedrijfscontinuïteit. Deltion heeft in Zwolle een groter marktaandeel dan Landstede. Daarmee heeft Landstede meer te winnen bij samenwerking dan Deltion.

Wat betekent dat voor ons:

De beide Colleges van Bestuur hebben de directies de opdracht gegeven scenario's te schetsen voor samenwerking waarbij nadrukkelijk tegemoetgekomen wordt aan de vraag uit het werkveld, en er tegelijkertijd sprake is van een win-win situatie voor beide MBO's. In 2024 moet een besluit genomen worden over de definitieve vorm van samenwerking. Tot die tijd is het van belang te blijven investeren in de relatie met het werkveld, ieder vanuit zijn eigen rol. BPV-begeleiders, leraren en accountmanagers zijn het visitekaartje van het college en kunnen door hun contacten snel signalen oppikken en intern doorgeven.

e. Veranderende kijk op milieu: duurzaamheid in de zorg begint bij het onderwijs

De zorg heeft een vreemde paradox in zich: om mensen gezonder te maken gebruiken zorginstellingen een enorme hoeveelheid energie, voedsel en grondstoffen en daarmee is de zorg een van de grootste vervuilers van het milieu. Op deze manier draagt de zorg bij aan het bevorderen van ongezondheid. Twee jaar geleden heeft Deltion de Sustainable Development Goals omarmd. Voor het college Welzijn & Gezondheid zijn met name doelstelling 3 (Goede Gezondheid en Welzijn) en doelstelling 4 (Kwaliteitsonderwijs) richtinggevend. In de Green deal Duurzame Zorg staan afspraken om de zorgsector duurzamer te maken. Er zijn o.a. afspraken gemaakt op het gebied van het bevorderen van gezonde leefstijl, het creëren van bewustwording over de impact van zorg op het klimaat en milieu en over het terugdringen van restafval en grondstoffengebruik.

Wat betekent dat voor ons:

We voelen ons verantwoordelijk om een bijdrage te leveren aan een betere en gezondere toekomst voor de jongeren die we nu en in de toekomst opleiden. Door aandacht voor het thema duurzaamheid in het onderwijs terug te laten komen, wordt men zich meer bewust van de eigen invloed en wordt het handelingsrepertoire vergroot.

f. Mentale veerkracht en pedagogisch-didactisch klimaat

In de strategische koers van Deltion staat 'de ontwikkeling van de student' centraal in een 'open en professionele leergemeenschap'. De studenten vormen het middelpunt van onze organisatie en met hen vormen we een open leergemeenschap, waar iedereen zich welkom voelt en aangemoedigd wordt zich te ontwikkelen, samen te werken en van en met elkaar te leren. Dit vraagt ook om een omgeving die in alle opzichten veilig en stimulerend is.

In de samenleving is een brede maatschappelijke ontwikkeling gaande waarin de veiligheid (en het gevoel van veiligheid) steeds vaker worden aangetast. Kwetsbare jongeren zijn het doelwit van agressie, of worden verleid door de criminele wereld. Digitalisering kan zorgen voor verdere verwijdering en eenzaamheid. Daarnaast kampen jongeren steeds vaker met psychische problemen. Dat zien we terug in het beroep dat gedaan wordt op de ondersteuningsstructuur van Deltion en in het lage zelfvertrouwen dat studenten hebben in eigen mogelijkheden. Door onder andere deze ontwikkelingen, versterkt door de Coronacrisis, is ook de thuis- of schoolomgeving niet altijd de veilige plek die het zou moeten zijn.

Deltionbreed wordt gezocht naar mogelijkheden om sociale veiligheid (de veiligheid in de omgang met elkaar) beter te borgen in onze organisatie. Maar veiligheid is meer dan het wegnemen van (potentiële) dreigingen, het is ook de aanwezigheid van geborgenheid en vertrouwen.

Wat betekent dat voor ons:

We willen ruimte geven aan studenten om zich optimaal te ontplooiën, met vallen en opstaan, en zo hen leren het leven te leven. Docenten hebben in dit delicate evenwicht een belangrijke rol: zij zijn in feite de gids langs ingewikkelde keuzes in een complexe samenleving. Zonder voorbij te willen gaan aan de problematiek van jongeren, is onze insteek om uit te gaan van kracht en niet van beperkingen of problemen. Die horen nou eenmaal bij het leven. Een student is veel meer dan dat. Van belang voor zijn/haar hele verdere leven is het ontwikkelen van veerkracht, van flexibiliteit en van mentale wendbaarheid.

Deze opdracht past binnen de drievoudige kwalificatieplicht (opleiden voor een vak, voor een vervolgopleiding en voor goed burgerschap). Wij focussen dus op een positief pedagogisch-didactisch klimaat, waarin jongeren zich optimaal kunnen ontwikkelen en tot leren kunnen komen, en waardoor de sociale veiligheid op Deltion eveneens toe zal nemen.

Tot slot:

Dit hoofdstuk bevat een samenvatting van ontwikkelingen in de omgeving van het college Welzijn & Gezondheid. Deze ontwikkelingen hebben invloed op ons onderwijs. Onze ambities, die in de volgende hoofdstukken verwoord worden, dienen gelezen te worden tegen de achtergrond van deze context. Het is goed om te benoemen dat de impact van deze ontwikkelingen veel verder strekt dan de twee jaar die dit collegeplan bestrijken. Daarom kiezen voor het inzetten van een bestendige lijn naar de toekomst, die logisch aansluit op waar we al mee bezig zijn. Daardoor kunnen we duurzaam werken aan de veranderopgaven voor de toekomst.

Belofte 1 uit de Strategische Koers: Bij Deltion leer je meer

“Deltion biedt een wereld vol mogelijkheden. We openen nieuwe deuren naar de buitenwereld; Deltion is er voor iedereen die via het beroepsonderwijs een stap wil zetten in de eigen ontwikkeling; of je nu aan het begin staat van een loopbaan, of voor een ervaren professional die die toe is aan verdieping, verbreding. Dat geldt natuurlijk ook voor de Deltion professionals zelf. Vanuit dit perspectief zorgen we voor een aantrekkelijk aanbod, passend bij het werkveld. Deltion heeft de blik op de wereld, maar is ook nauw verweven met de regio en kan daardoor snel anticiperen om het aanbod van opleidingen en modules samen met het werkveld voor iedereen relevant te houden.”

Invulling belofte door W&G

Het opleidingsportfolio blijven we door ontwikkelen zodat we kunnen aansluiten bij de behoefte van het werkveld. Het kan gaan om volwaardige diploma's, (Mbo)certificaten, keuzedelen en/of kleinere onderwijseenheden. Daarnaast willen we inzetten op het anders verantwoorden, valideren en EVC-procedures meer wegzetten binnen het college. Op deze manier bouwen we voort op de competenties die iemand al bezit en kan een student makkelijker switchen tussen opleidingen of sneller een diploma halen. Zo werk je bij Deltion je in en aan je eigen leerloopbaan op je eigen niveau en je eigen tempo. Dit moet voor iedereen bij Deltion mogelijk zijn.: gelijke kansen vinden we heel belangrijk. Het onderwijs sluit aan bij de student en is state of art. Zorgtechnologie is een vanzelfsprekend onderdeel. Maar ook burgerschap en duurzaamheid zijn thema's die passen bij de leefwereld van de student en horen bij state of art onderwijs.

Wat is onze ambitie?

- a. Gelijke kansen voor elke student, op gebied van stage (stage discriminatie) en onderwijs (laaggeletterdheid)

Binnen het college W&G willen we gelijke kansen voor studenten creëren, zodat zoveel mogelijk mensen mee kunnen doen binnen de opleiding en in de maatschappij. De geletterdheid neemt onder jongeren schrikbarend af. Daarom willen we de taalvaardigheid onder onze studenten bevorderen en zo laaggeletterdheid onder onze studenten verminderen. Deze opdracht willen we in samenwerking met het college SOM uitvoeren.

- b. Integreren van de technologische ontwikkelingen in het curriculum

Zoals we eerder in de context beschreven nemen de technologische ontwikkelingen in de zorg en welzijn in rap tempo toe. Het college W&G wil aansluiten bij deze ontwikkelingen en wil de technologische en digitale aspecten in de zorg integraal in het curriculum verwerken van iedere opleiding binnen het college.

- c. Flexibel onderwijs verder vormgeven

Teams kunnen wendbaar en flexibel onderwijs inrichten binnen de opleiding, maar ook tussen opleidingen. We willen binnen het college – en mogelijk ook met het college SOM - meer samenwerken om slagkracht te bundelen en expertise te delen. Zo kunnen studenten gemakkelijker switchen en doorstromen.

Alle teams evalueren hun aanbod en actualiseren waar nodig voor bij-, na- en omscholing gericht op de maatschappelijke opgave. Zo wordt er samengewerkt aan de opbouw van een passend portfolio voor de student dat zowel via open aanbod als via maatwerkconstructies te volgen is.

d. Burgerschap en verduurzaming borgen in het onderwijs

Bij Deltion leer je meer: niet alleen leren voor een vak, maar ook leren het leven te leven. We richten ons vanuit het college op kwalitatief beter Burgerschapsonderwijs waarbij het wereldwijd maken van de student centraal staat. We leren studenten democratische vaardigheden, omgaan met verschillen, inclusief denken etc. Gezien de verwantschap tussen een aantal aanpalende opleidingen bij het college SOM ontwikkelen we ons burgerschapsonderwijs samen met SOM.

Onderdeel van het bewust maken van de impact op de samenleving is de aandacht voor duurzaamheid. Ook hier hebben we als zorgcollege iets te doen.

Dat betekent het volgende:

Voor de student: we bereiden de student voor op een samenleving waar verandering de standaard is. We vragen van de studenten dat zij hun eigen motieven en kwaliteiten t.o.v. de arbeidsmarkt en hun omgeving met elkaar kunnen verbinden om op deze manier ontwikkelstappen te zetten. Daarnaast ontwikkelt de student een bredere blik op het leven via burgerschapsonderwijs en wordt er speciale aandacht besteed aan duurzaamheid.

Voor de onderwijsteams: we vragen van docenten om naast het eigen vakgebied breder te kijken en goed oog te houden op wat het werkveld bezighoudt en welke technologische ontwikkelingen er zijn. Docenten volgen deze actuele ontwikkelingen die ze vervolgens inzetten in het onderwijs. Daarnaast werken we vanuit de Deltionbrede visie op Burgerschap. Inclusief werken binnen de teams en met studenten staat hierbij voorop.

Als het gaat om duurzaamheid sluiten we aan op de opdracht uit zoals die is vastgelegd in de kwaliteitsagenda. Voor specifiek de zorg sluiten we op onderdelen aan bij de opgave die de zorg zichzelf heeft opgelegd in de Green Deal onder andere als het gaat om het terugdringen van restafval en het verminderen van het gebruik van disposables.

Voor het werkveld: de ontwikkelingen binnen het werkveld van ons college gaan snel. Vanuit de sterke binding met het werkveld nemen wij studenten mee in alle ontwikkelingen door hybride docenten en gastdocenten uit het werkveld in te zetten. Ook de onderwijsontwikkelingen zijn afgestemd op de ontwikkelingen uit het werkveld, het principe van buiten naar binnen is hierin leidend.

Voor het managementteam: als MT hebben wij de opgave om buiten de gebaande paden te denken en de samenwerking binnen en buiten het college o.a. met het werkveld aan te jagen en te faciliteren. We moeten ons bewust blijven dat we ons in een tijdperk bevinden waarin ontwikkelingen in zowel de maatschappij als onze sector snel gaan. Dit vraagt van ons om hierin wendbaar te zijn, zodat wij tijdig kunnen anticiperen.

Belofte 2 uit de Strategische Koers: Jij staat aan het roer van je eigen ontwikkeling

“Bij Deltion werken we vanuit ieders eigen kracht en vormen we een veilige leergemeenschap waar een student kan leren, dingen uitproberen en fouten mag maken. In ons onderwijs is vakkennis net zo belangrijk als wendbaarheid en weerbaarheid. We vinden samen uit wat werkt om de student aan het roer te laten staan van de eigen persoonlijke ontwikkeling én hoe hij zelf anderen kan helpen daarin stappen te zetten. Deltion heeft een open cultuur waarbij we nieuwsgierigheid en het naar elkaar uitspreken aanmoedigen. Deltion heeft een echte campuscultuur en de campus is een plek waar iedereen graag komt. Het is een vaste thuisbasis, maar ook een plek waar je geïnspireerd kan worden door ontmoetingen buiten je eigen ‘bubbel.’”

Invulling belofte door W&G

Studenten komen graag naar Deltion om hier met plezier te leren. We bereiden ze voor op een wendbare carrière gedurende hun verdere leven en willen het leren zoveel mogelijk vanuit hun talenten laten plaatsvinden. Ze leren bij ons verantwoordelijk te zijn voor het aanleren van zowel vakkennis en professionele vaardigheden als vaardigheden die bijdragen aan hun persoonlijke ontwikkeling. Voor elke student zijn soft skills essentieel om mee te doen in de samenleving. Binnen Deltion ontwikkelen de studenten persoonlijk burgerschap, waarbij zij leren kijken naar hun rol in en bijdrage aan de samenleving. Dit komt aan de orde in het burgerschapsonderwijs, maar ook tijdens de LOB-momenten en tijdens de vak gerelateerde lessen. Daarnaast worden er faciliteiten op de Campus geboden die in het teken staan van innovatie en ontmoeting waarin de student zich ook kan ontwikkelen.

Wat is onze ambitie?

We willen de student binden en boeien en starten hiermee vanaf het oriëntatiemoment voor een beroepsopleiding. Dit willen we doen door de talenten van studenten als uitgangspunt te nemen en helpen zelf regie te pakken als het gaat om de eigen ontwikkeling. Deze ontwikkeling willen we duidelijk zichtbaar maken zodat zowel de student als de docent inzicht hebben in de voortgang van het leerproces. Ons onderwijs is vraag gestuurd, wendbaar en flexibel en sluit aan op kwaliteiten, talenten en de omgeving van de student. Dit betekent dat naast het reguliere onderwijsaanbod dat tot een diploma leidt ons onderwijs ook in andersoortige leereenheden en (waar relevant) opleiding overstijgend wordt aangeboden.

Dat betekent het volgende:

Voor de student: het leerproces vindt plaats op Deltion maar ook daarbuiten, in de samenleving. Leren doe je dus niet alleen, maar samen met je docenten, je studiegenoten en met jouw netwerk buiten school. De student wordt gestimuleerd regie te nemen over zijn of haar leerproces, gebruik te maken van zijn eerder verworven competenties en persoonlijke leervragen in te brengen. Dat betekent dat de inzet is dat bij de start van de opleiding de student inzicht heeft in zijn of haar kwaliteiten en talenten. Hier wordt eventueel het Paspoort Voor Succes en/of het eerder opgebouwde portfolio ook meegenomen. Een leven lang ontwikkelen is hierbij het motto.

Voor de teams: om studenten überhaupt tot leren te laten komen, is het belangrijk dat er sprake is van een stimulerend en veilig pedagogisch klimaat. Elk team geeft hier een eigen invulling aan. We gaan onderzoeken in hoeverre we binnen het college kunnen komen tot een gemeenschappelijke pedagogisch-didactische visie.

De opleidingen bieden onderwijs aan in flexibele leereenheden. Hierdoor kunnen we gebruik maken van elkaars onderwijsaanbod en wordt samenwerken makkelijker. Als voorbeeld noemen we samenwerking in het vormen van een basisjaar voor de opleidingen Verzorgende IG/Verpleegkunde en voor Maatschappelijk werk/Sociaal Werk. De docentrol zal steeds meer veranderen van leraar naar coach, omdat het onderwijs steeds meer vraag gestuurd zal worden. We verwachten dat docenten breed inzetbaar zijn en waar nodig ook in andere teams dan het eigen team binnen het college ingezet kunnen worden.

Ook nemen we stappen in de samenwerking tussen colleges en tussen onderwijsniveaus , waarbij we streven naar een soepele doorstroom tussen VO, MBO, HBO .

Voor het werkveld: het college W&G is aantrekkelijk en zichtbaar voor (toekomstige) studenten om onderwijs te volgen en heeft een verbindende rol als samenwerkingspartner voor het werkveld. We leiden samen met het werkveld onze studenten op tot wendbare professionals. We onderzoeken verschillende mogelijkheden van opleiden en experimenteren daarmee. We zoeken naar manieren om onderwijs en werkveld dichter bij elkaar te brengen door integratieve ontwerpen zoals hybride - of coöperatieve leeromgevingen.

Voor het MT: vanuit onze ambitie en veranderopgave zijn we als MT verantwoordelijk voor de beweging om aan te sluiten bij de vraag van het werkveld en de student. Om de student te kunnen blijven binden en boeien moet ons onderwijs actueel zijn. Dit vraagt van het MT de relaties met het werkveld te onderhouden en kansen voor innovatieve projecten en samenwerkingen te genereren. Het stimuleren van het flexibiliseren van het onderwijs en het faciliteren van ontwikkeling van docenten is hierbij een voorwaarde.

Belofte 3 uit de Strategische Koers: Deltion is de plek voor ontmoeting, inspiratie en innovatie

“De Deltion campus biedt je moderne faciliteiten en een dynamische leeromgeving. Daarom is de campus voor jou en ook voor bedrijven en andere werkgevers een logische plek om samen te komen, te experimenteren en onderzoeken. Deltion heeft daarmee alles in huis om ervoor te zorgen dat je in verbinding met bedrijven uit de regio kan blijven ontwikkelen als student en professional, belangrijk voor jou én voor de regio.”

Invulling belofte door W&G

Ons college wil een dynamische leer- en ontwikkelomgeving bieden voor studenten en het werkveld en helpen hun netwerk te vergroten. De komende jaren bouwen we het aantal duurzame strategische samenwerkingen met zorg en welzijn organisaties uit en intensiveren we de bestaande. Daarmee bieden we de student een breed beeld van de beroepspraktijk en geven we mogelijkheden om hiermee tijdens de opleiding al in de praktijk kennis te maken. We leren studenten oog te hebben voor de kwaliteit in zorg en welzijn en bieden mogelijkheden om deze positief te beïnvloeden.

Wat is onze ambitie?

a. Wij zorgen voor een prikkelende leeromgeving

In deze leeromgeving kunnen studenten met professionals uit de praktijk, docenten en studenten van andere opleidingen samenwerken aan opdrachten uit de beroepspraktijk. Het meerjarenhuisvestingsplan van Deltion helpt ons in het beter zichtbaar maken van ons college, samenwerking te stimuleren en het realiseren van ontmoeting zowel voor huidige als toekomstige studenten. De verbinding met de praktijk is altijd leidend. Daarnaast willen wij stimuleren dat onze studenten ook contact leggen met andere MBO en HBO opleidingen, zowel landelijk als internationaal, zodat zij hun professionele blik verruimen en betere kansen op de arbeidsmarkt hebben.

b. Wij willen het onderzoekend leren en werken vergroten

Een nieuwsgierige houding en een kritische blik is in alle vakgebieden essentieel. Dat willen we studenten van alle opleidingen meegeven. Om dit te realiseren willen we inzetten op het stimuleren van ondernemend gedrag, leren netwerken, samenwerken in de zorgketen en het bevorderen van onderzoekend werken en leren. Dit doen we in verbinding met de beroepscontext en persoonlijke leervragen. Daarnaast stimuleren we om aansluiting te zoeken bij practoraten en opdrachten vanuit het werkveld om samen te komen tot innovatieve oplossingen. Hierdoor werken we aan actueel onderwijs en waar mogelijk en zinvol-opleiding overstijgend (interprofessioneel) . Ons eigen Practoraat Gezondheid en Technologie is een goed voorbeeld van de toegevoegde waarde van overstijgende samenwerking in nauwe relatie met het werkveld.

Dat betekent het volgende:

Voor de student: in verbinding met vraagstukken vanuit het werkveld wordt gestimuleerd onderzoekend te werken en te leren in aansluiting op eigen leervragen. Leren netwerken en samenwerken met andere studenten of het werkveld inspireert om professionele ideeën en werkwijzen uit te wisselen, zowel nationaal als internationaal. We nemen hierin mediawijsheid (onder andere het omgaan met Artificial Intelligence en het professioneel gebruik van sociale media) mee. We leren studenten door het vergroten van hun vermogen tot reflectie invloed uit te oefenen op de kwaliteit van de beroepscontext waar ze in gaan werken.

Voor de onderwijsteams: teams stimuleren het onderzoekend werken en leren van studenten door het toepassen van activerende en coachende vaardigheden. Vraagstukken hebben daarbij altijd betrekking op situaties uit de beroepscontext. We maken daarbij gebruik van actuele ontwikkelingen en vragen uit het werkveld, waarbij de blik van buiten naar binnen is gericht. Teams maken hierbij waar mogelijk gebruik van webbased lesmateriaal, voorbeelden en werkvormen. Docenten zijn digitaal vaardig en kunnen studenten ondersteunen in het wijs omgaan met de digitale wereld en de technologische ontwikkelingen. Teams zorgen dat deze kennis op het juiste niveau wordt bijgehouden door de collega's.

Voor het werkveld: het werkveld is actief betrokken bij het onderwijs en onderwijsontwikkeling. Op basis van gelijkwaardigheid wordt samengewerkt aan innovatieve oplossingen voor vragen uit de beroepspraktijk. Via klankbordgroepen en andere samenwerkingsverbanden zorgt het werkveld voor input voor actueel onderwijs, zodat de studenten voorbereid worden op een sterk veranderend beroepenveld.

Voor het MT: als MT gaan wij sturen op een concrete invulling en onderbouwing in de teamplannen van onderzoekend leren, prikkelende leeromgeving en deelname aan netwerken door studenten. Extra aandacht gaat naar het scholingsplan van de teams om zo de gewenste ontwikkelingen ook te kunnen faciliteren.

Tot slot

In dit collegeplan zijn de ambities geformuleerd voor de komende twee jaar. Hiermee schetsen we een richting voor doorontwikkeling. Geen blauwdruk, maar een richting, vanuit het perspectief dat we het goede willen borgen en ons daarnaast willen blijven ontwikkelen, zodat we continue bijleren en steeds verder komen. We omarmen de verschillen en benutten de diversiteit van wat er in ons college allemaal al is aan kennis, kunde, ervaring en passie.

We kijken dus twee jaar vooruit. In dit tijdsgewricht is dat best een lange periode. We realiseren ons dat onze omgeving enorm in beweging is en vaak ook onder druk staat. Dit vraagt van ons allen wendbaarheid, creativiteit en aanpassingsvermogen. Ons collegeplan heet niet voor niets Duurzaam Wendbaar!

Dat het college in staat is om te gaan met de uitdagingen van deze tijd, hebben we de afgelopen jaren meer dan ooit ervaren. Vanaf deze plaats willen we dan ook graag ons respect en onze waardering uitspreken voor alle medewerkers uit het college en voor hen die daar ondersteuning aan leveren. We zijn trots op al onze collega's! Het is mooi om te zien met hoeveel hart voor de student er gewerkt wordt.

De klus waar we met z'n allen voor staan vraagt dat we in verbinding blijven, dat we omzien naar elkaar, dat we oog hebben voor wat al bereikt is, dat we successen vieren en dat we steeds kijken naar hoe iets wél kan, in plaats van energie te verliezen aan dingen die niet lopen zoals we ze hadden gepland. Plannen en doelen kunnen we bijstellen als de omstandigheden daar om vragen. Ook dát is ontwikkeling, ook dat is leren.

Nu het collegeplan is afgerond, zijn de teams aan zet om te komen tot een teamplan waarin zij aangeven welke bijdrage zij gaan leveren aan de drie beloften en wat zij nog meer voor eigen ambities hebben. We hopen dat het proces om daar te komen leidt tot mooie gesprekken, bewuste en gedragen keuzes en tot houvast voor de komende ongetwijfeld ook weer dynamische jaren. Benut elkaars kwaliteiten, ook over je eigen team heen. Samen kom je altijd verder.

Zorg goed voor jezelf en voor elkaar, veel succes en vooral veel werkplezier!

Bijlagen

- 1: Basis op Orde
- 2: Evaluatie Collegeplan 2021-2023
- 3: Markanalyse en relevantie ontwikkelingen
- 4: Koppeling Collegeplan 2024-2026 aan Strategische Koers en Kwaliteitsagenda
- 5: Studentgegevens college W&G
- 6: Medewerkersgegevens college W&G

Bijlagen 1: Basis op orde

Voor elk onderwijsteam is het een continue opdracht om te zorgen dat de basis op orde is. Hiermee bedoelen we dat het gehele primaire onderwijsproces goed wordt uitgevoerd, passend bij de Deltionbrede onderwijsvisie (zie de bijlage) en binnen de door de Inspectie gestelde kaders.

Elk team moet kunnen uitleggen waarom ze wat doen op de volgende (deel)processen:

- Voorlichting en intake
- LOB
- Onderwijsproces (inclusief LLO, didactisch handelen, veiligheid en zicht op ontwikkeling)
- BPV
- Examinering

Dit vergt een proces van continu verbeteren en vernieuwen van het onderwijs en het volledig doorlopen van de PDCA cyclus. Voorwaardelijk is dat de teams een kwaliteitsbewustzijn en een systematische aanpak hebben. Daarbij stellen ze zich de volgende vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

Voor effectieve en systematische kwaliteitszorg is het volgende essentieel:

- duidelijke kwaliteitsdoelen,
- commitment van docenten,
- voldoende reflectie op evaluaties,
- effectieve formele en informele communicatie,
- discussie over meningsverschillen
- verbetermaatregelen en de monitoring daarvan.

Het Inspectiekader is leidend voor elk onderwijsteam. Met dit kader krijgen we antwoord op de drie elementaire vragen over het onderwijs voor studenten: krijgen studenten goed onderwijs (Onderwijsproces), voelen studenten zich veilig (Veiligheid en schoolklimaat), en leren studenten genoeg (Onderwijsresultaten). [Link naar Inspectiekader](#)

Dit betekent dat er elk schooljaar gestuurd wordt op de volgende onderdelen:

1. Onderwijsresultaten
2. Zicht op ontwikkeling
3. Didactisch handelen
4. Veiligheid (voor student)

N.B.: Uiteraard maakt ook de bedrijfsvoering onderdeel uit van "Basis op orde". Het begrotingskader (tot stand gekomen op basis van bekostiging studentenaantallen) is sturend voor formatie en overige exploitatie.

Bijlagen 2: Evaluatie collegeplan 2021-2023

Vooraf

Het Collegeplan 2021-2023 heeft als titel gekregen “Lang Leve Leren”: een bewuste omkering van het adagium “Een leven lang leren”. Onze ervaring is dat wanneer we er in slagen leren leuk te maken, zowel voor de student als voor onszelf, het vanzelf aantrekkelijk wordt om een leven lang te blijven ontwikkelen. Wanneer leren echter niet leuk is, ontstaat er weerstand en wordt ontwikkeling geremd. Het valt of staat dus met het vinden van manieren om goed aan te sluiten bij de leer- en ontwikkelwensen en behoefte, zowel bij studenten als bij onszelf. In dit hoofdstuk wordt beschreven in hoeverre we hier in geslaagd zijn. De evaluatie is op hoofdlijnen, in de evaluatie van de teamplannen is concreet zichtbaar wat de inspanningen van de teams hebben opgeleverd.

Het plan was opgebouwd rond ambities van het college voor vijf te onderscheiden doelgroepen:

- 1) De student
- 2) Het werkveld
- 3) Het onderwijs
- 4) De medewerker
- 5) Het MT

Deze ambities zijn voortgekomen uit de Strategische koers 2019-2022, de bijbehorende Kwaliteitsagenda, de onderwijsvisie van Deltion en het rapport “De Zorg van 2040”. Net als dat we bij de student aansluiten bij hun persoonlijke situatie en leervraag, wilden we als college ook oog hebben voor de eigen context en huidige stand van zaken van ieder team. Om recht te doen aan deze verschillen en om het eigenaarschap bij een ieder binnen het college te stimuleren, hebben wij er voor gekozen om vanuit de grote hoeveelheid ambities drie speerpunten te formuleren, waaraan elk team moest bijdragen. De overige ambities konden de teams zelf selecteren en opnemen in hun teamplan.

De prioriteiten waren:

1. **Flexibel onderwijs ontwikkelen dat aansluit bij het werkveld en de behoeften van de student**
(ambitie voor doelgroepen Student en Werkveld)
2. **LLO: iedere medewerker is een voorbeeld als het gaat om jezelf blijven ontwikkelen**
(ambitie voor doelgroepen Medewerker en MT)
3. **Vitaliteit: werken en leren vanuit plezier**
(ambitie vanuit de doelgroepen Medewerker en MT)

In 2022 zijn er per kwartaal monitoringssessies gehouden met het MT en de onderwijsadviseurs, waarbij elke opleidingsmanager rapporteerde over de voortgang die er is geboekt met zijn/haar eigen team voor wat betreft het bijdrage aan de prioriteiten. Op deze wijze is zichtbaar wat er nog te doen was aan de college ambities en leerden de teams ook van elkaar. In het tweede schooljaar is gekozen voor een verdieping, door per kwartaal maar één collegeambitie met elkaar te bespreken. Dit heeft de besprekingen verrijkt. Uitdaging was wel om in de tussentijd het overzicht op het geheel te kunnen blijven houden.

Belangrijkste bevindingen:

1. Flexibel onderwijs ontwikkelen dat aansluit bij het werkveld en de behoeften van de student.

In het college is intensief gewerkt aan het programma DOEN. De opdracht om flexibel onderwijs te ontwikkelen en te starten met de uitvoering in schooljaar 2023-2024 is breed omarmd. Er is al snel geconstateerd dat er in verschillende teams gewerkt werd aan dezelfde vraagstukken (b.v.: in verschillende opleidingen moeten modules Anatomie, Fysiologie en Pathologie ontwikkeld worden). Daarom is een collegebreed project DOEN gestart dat gericht is op teamoverstijgende samenwerking op het gebied van onderwijsontwikkeling. Het doel was om voor verschillende thema's (AFP, Hygiëne etc.) lesinhoud te ontwikkelen die de teams dan vervolgens konden opnemen in hun eigen onderwijsaanbod. Zo hoefde het maar één keer ontwikkeld te worden in plaats van bijvoorbeeld vijf keer. E.e.a. leidde tot een collegebrede digitale lesbibliotheek waar de teams naar believen uit konden putten. Deze modules zijn onder begeleiding van de onderwijsadviseurs tot stand gekomen met betrokkenheid van vertegenwoordigers vanuit alle relevante teams.

Het was een unieke samenwerking, omdat men niet gewend was lesinhoud met elkaar te delen laat staan over te nemen en te gebruiken. Hoewel er zeker hickups in het proces hebben gezeten, is de meerwaarde duidelijk en wordt het project voortgezet voor overstijgende vakken als Nederlands, LOB en Burgerschap. Hierbij is ook SOM aangesloten, omdat dit voor hen ook relevante thema's zijn. Daarmee is een unieke samenwerking tot stand gekomen.

Verder is elk team inderdaad gestart met de uitvoering van het flexibel onderwijs. Sommige teams zijn gestart met de BBL, sommige met de BOL, sommige met allebei. Als gevolg hiervan is vaak ook het aantal instroommomenten uitgebreid. Voor de student leidt dit alles tot meer keuzemogelijkheden, zowel aan de voorkant bij studiekeuze als tijdens het schooljaar. Er wordt hard doorgewerkt om ook het programma van de volgende leerjaren op tijd te flexibiliseren, zodat in 2024/2025 bij de meeste teams alle leerjaren voor zowel BOL als BBL flexibel zijn. Teams leren van elkaar, zoeken elkaar op, nemen samen deel aan EDEX-ontwikkeldagen en stellen hun expertise beschikbaar. Er is nadrukkelijk een college-verantwoordelijkheid naast de teamverantwoordelijkheid.

Om goed aan te kunnen blijven sluiten op de vraag van het werkveld worden nauwe relaties onderhouden. De gezamenlijke Raad van Advies SOM/WG is een goede manier om in gesprek te blijven. Daarnaast participeren we in verschillende lokale en regionale netwerken. Er zijn samenwerkingen gestart met relevante ketenpartners om versnelde inzetbaarheid in de zorg mogelijk te maken voor zij-instromers. Dit was alleen mogelijk doordat de betrokken teams hun eigen onderwijs al hadden geflexibiliseerd en zo snel konden inspelen op deze nieuwe vraag.

Daarmee is de relevantie van flexibilisering van het bekostigde onderwijs voor het aanbieden van up-to-date onbekostigd onderwijs ook bevestigd. Door de toenemende vraag naar korter durende scholing en snelle inzetbaarheid vanuit het werkveld is de concurrentie vergroot, verschillende commerciële aanbieders hebben hun intrede gedaan. We zien het aantal aanmeldingen voor de BBL bij sommige opleidingen afnemen, omdat zorgaanbieders kiezen voor inzet op MBO-certificaten of EPA-achtige scholingen. We kunnen niet anders dan hierin mee gaan, maar voorzien een daling van de inschrijvingen voor het bekostigd onderwijs, zolang de krapte op de arbeidsmarkt in de zorg aanhoudt.

2. LLO: iedere medewerker is een voorbeeld als het gaat om jezelf blijven ontwikkelen.

De term LLO wordt vaak alleen gebruikt in het kader van contractonderwijs aan volwassenen. Binnen het college hanteren we het uitgangspunt dat dat wat wij van een ander vragen, we ook van onszelf moeten verwachten. Als het college koploper wil zijn op het gebied van onderwijs aan volwassenen is het nodig dat ook de medewerkers de mindset van continue ontwikkeling hanteren. Daarom is de afgelopen twee jaar geïnvesteerd in het creëren van beweging bij medewerkers en teams, en tussen medewerkers en teams. In de meeste teams wordt gewerkt met het Flow-gesprekken formulier. Persoonlijke en professionele ontwikkeling krijgt hierin extra aandacht.

De scholing van de teams heeft de afgelopen jaren in het teken gestaan van de flexibilisering van het onderwijs. Er is veel deelgenomen aan EDEX-ontwikkeldagen, en ook het thema “de leraar als coach” heeft veel aandacht gekregen. We zien dat er versneld grote stappen zijn gezet die nodig waren om aan het nieuwe onderwijs ook uitvoering te kunnen geven.

Mobiliteit binnen de teams wordt gestimuleerd, en ook tussen teams. Zo krijgen zowel docenten als teams weer inspiratie en kunnen ze soms op een andere plek weer van toegevoegde waarde zijn. In enkele teams is de Talentenscan ingezet, een methode die in kaart brengt welke talenten van medewerkers in huis zijn. Op basis hiervan heeft herschikking van taken plaatsgevonden en worden mensen meer ingezet vanuit hun kracht in plaats van op “de klus”. Daarnaast hebben verschillende docenten geparticipeerd in het collegebrede project DOEN en in het practoraat Gezondheid en Technologie.

Interne mobiliteit heeft ook op managementniveau plaatsgevonden: een seniordocent is doorgestroomd naar de functie van opleidingsmanager, evenals de trainee uit het leiderschapstraject.

Verder is hard gewerkt aan professionalisering door medewerkers te motiveren het seniortraject in te gaan. Hoewel we nog wat achterlopen ten opzichte van de Deltiondoelstelling van 40% LC-docenten, zien we wel degelijk een groei van het aantal LC-docenten. Door natuurlijk verloop én de vele parttimers en hybride docenten in het college gaat dit niet zo snel als we willen.

In oktober 2023 is voor het eerst weer een Collegedag georganiseerd. Deze dag stond, in het teken van ontmoeting, verbinding en inspiratie. Alle medewerkers kregen naast drie inleidingen (over duurzaamheid, over het practoraat Gezondheid en Technologie en over kortdurende scholingsvragen vanuit de zorg) ook de keuze uit 12 workshops die grotendeels verzorgd werden door eigen Deltion-collega's. Zo zorgen we ervoor dat kennis en inspiratie bleef stromen en mensen gestimuleerd werden zich te blijven ontwikkelen.

3. Vitaliteit: werken en leren vanuit plezier

Onze ambitie is om een college te zijn waar mensen met plezier en energie werken, waar vitaliteit hoog in het vaandel staat en waar de studenten iets van merken. We dagen onszelf uit door het werk zo in te delen dat we duurzaam inzetbaar blijven en hierdoor een bron van energie door elkaar kunnen zijn. We blijven alert op zaken die beter kunnen.

Deze ambitie is belangrijk, en tegelijkertijd moeilijk om goed te kunnen monitoren. Nadrukkelijk is er sprake van “work in progress”. Opleidingsmanagers hebben met hun teams nadrukkelijk gekeken naar de programmering van het onderwijs, om een evenwichtige spreiding van de lessen over de dag, week en het jaar te bevorderen. Zo wordt de werklast voor docenten studenten beter verdeeld,

hetgeen het werkplezier ten goede komt. Daarnaast draagt het ook bij aan een effectievere benutting van het gebouw, hetgeen bijdraagt aan een betere onderwijslogistiek.

In veel teams wordt gewerkt met de methode Leerkracht. Hierdoor is standaard tijd vrijgemaakt om aan taken te werken, hetgeen ook rust geeft. Dit wordt positief gewaardeerd.

Daarnaast is de verwachting dat de inzet op mobiliteit binnen en tussen teams het werkplezier ook vergroot wordt.

In enkele teams is de onderlinge samenwerking een thema geweest. Door interventies als Leerkracht en teamcoaching ligt het onderwerp op tafel en wordt gewerkt aan structurele verbetering.

Om het werkplezier te vergroten is geïnvesteerd in meer ontmoetingsmomenten. Teamdagen, maar ook de jaarlijkse kerstlunch, het teamuitje, de Deltion-dag en de Collegedag zijn momenten waarop men elkaar treft in ontspannen sfeer. Als MT proberen we aandacht te hebben voor individu en extra betrokken te zijn bij mensen die tijdelijk extra belast zijn door werk- of privésituatie. Door toegankelijk te zijn en de menselijke maat voorop te zetten, creëren we een cultuur waarin medewerkers tot hun recht komen.

De resultaten van het MTO laten zien dat dit door de meeste mensen zo ervaren wordt. Uiteraard geldt dat niet voor iedereen. In teams waar dit speelt, worden specifieke acties ingezet.

Onze aanname is dat dit bijdraagt aan hun vitaliteit en werkplezier, en dat zij dat ook weer uitstralen naar de studenten. In komende studentenarena's willen we dit bij hen checken.

Samenvattend

De afgelopen twee jaar is door alle teams bijgedragen aan bovenstaande drie doelstellingen. In de evaluatie van de teamplannen wordt concreet duidelijk welke acties zij hebben ingezet. Op collegeniveau zien we positieve ontwikkelingen op de drie thema's. We ronden ze nu af als speerpunten van het huidige collegeplan. Dat betekent niet dat ze geen aandacht meer behoeven, maar dat we ruimte maken voor nieuwe accenten gekoppeld aan de veranderopgave die de aangescherpte koers met zich meebrengt.

Bijlagen 3: Marktanalyse en relevante ontwikkelingen

Samenvatting marktanalyse college W&G

Vragen die gesteld zijn:

Heb je het idee dat je opleiding voldoende zijn aangehaakt in de regio in samenwerking met ROC's en samenwerkingspartners?

VIG	Zonnehuisgroep, Noord Veluwe, Klein Geluk, Interaktcontour, IJsselheem Deltion is een betrouwbare opleidingspartner en sterk relatienetwerk.
TA	TOPmondzorg, Dental Clinics, BTG met noordelijke scholen
MZ	Klankbord groep 2 jaarlijks bij elkaar, goede werkrelatie door middel van werkveldbijeenkomsten (RIBW, Driezorg, Parc Spelderholt, RIWIS, Trajectum, 's Heerenloo, IJsselheem, WZU, Klein Geluk
VP	Structureel overleg met Isala, waar liggen kansen en mogelijkheden. Hoe komen we aan innovatieve samenwerking, invloed van nieuwe medewerkers op opleidingscultuur in de organisatie. Herzien van rapport van de zorg.
DA/ AA	Ambitie meer naar buiten, bijvoorbeeld contact met SBA, Benu, Serviceapotheek. coöperatieve apothekers vereniging, 3x per jaar (bespreken tekort aan BBL'ers en ontwikkelingen werkveld en onderwijs en verbinden) Medrie, ISALA ziekenhuizen, structureel met noordelijke scholen
Opticiens	Samenwerkingspartners BBL/Maatwerkcontracten, Eyewish, Beter Horen Leerlijnen, Specsavers, Hans Anders, Sonova, Schoonenberg en er is een startend overleg gaande met andere ROC'S.
	Voor VZ/VP en MZ geldt regionale stuurgroep met andere ROC's Over het geheel is er de wens om als opleidingsmanager meer naar buiten te gaan en relaties met het werkveld te versterken. De context van het team bepaald of hier voldoende ruimte voor is per opleiding. Goed om samen te bespreken.

Welke ontwikkelingen zijn er gaande in de regio?

- Kortere BBL varianten; 3^e leerwegen
- Kortdurende opleidingen via commerciële aanbieders
- Ontwikkeling van samenwerking tussen zorginstellingen
- Tekort in de zorg, vraagt om kortdurende scholingen
- Opkomst van commerciële partijen, Educared
- Ontwikkeling Epa's
- Meer flexibele instroom van studenten
- Verschuiving van regulier aanbod naar maatwerktrajecten.

Waar breng je focus aan voor LLO in je opleiding?

- Veelal wordt de huidige begroting aangehouden, er zijn weinig nieuwe samenwerkingspartners.
- MBO-certificaten worden verwerkt in het flexibel onderwijs waardoor er voldaan kan worden aan de vraag van open aanbod.
- We zien een ontwikkeling van meer MBO certificaten en meer maatwerk-trajecten
- Toenemende vraag naar maattrajecten (optiek)
- Flexibilisering van het onderwijs, ontwikkeling collegebreed DOEN.
- Deelnemers die zich aanmelden via Deltion Business volgen de op module in een reguliere BBL-klas. Voorbeelden van modules zijn; Dementie en onbegrepen gedrag; VPTH, palliatieve zorg

- De jaarplanning van Deltion Business wordt vooraf afgestemd zodat er rekening gehouden kan worden met het plan van inzet van het betreffende opleidingsteam.
- 0.2 inzet per team voor LLO, vaste docenten
- EVC-trajecten.
- Validering/ opstellen van vergelijkingsdocumenten
- Samenwerking Frion/ 't Zand en Baalderborg

Er zijn veel commerciële partijen actief in de regio, heeft dit invloed op je opleiding?

Dit heeft zoverre invloed dat commerciële partijen opleidingen via een 3^e leerwegroute aan kunnen bieden waardoor studenten eerder een diploma kunnen halen. Onze focus ligt op begeleiding en kwalitatief goed onderwijs. Bij het volgen van een 3^e leerweg is vrijstelling van Generieke examens.

Hoe richt je LLO in binnen je opleiding?

LLO leraren inzetten op expertise, vanuit bestaande docententeam of op contract van Deltion business.

Welke MBO-certificaten bied je aan en welke worden in de toekomst aangeboden;

MZ	NAH, voortraject, palliatieve zorg MZ C101 en C1018, ervaringsdeskundige
TA/MSMH	endoscopie en instrumentbeheer
VZ	Dementie en onbegrepen gedrag, Zorg en technologie, VPTH, Palliatieve zorg, Belevingsgerichte zorg.
VP	BIG, Gerontopsychiatrie, Geriatrische revalidatiezorg
AA/DA	triage voor afgestudeerde doktersassistenten cohort 20/21 (voor cohort 2021, dus ook bv 2017) voor verpleegkundigen en Apothekersassistenten
OPTIEK	MBO Certificaat Optiek, Cursussen Optiek Basis Refractie en CL

Vraag samengevoegd hoe zie je de rol van accountmanager en opleidingsmanager ten opzichte van aanbod? Is de olm het gezicht van de opleiding of van het college.

Afhankelijk van de afspraken als LLO gekoppeld is aan het team dan is de olm het gezicht van de opleiding en zelfs het college, kijkend naar de overlap in kwalificatiedossiers zijn we het gezicht van Deltion.

Hoe komen we aan nieuwe ontwikkelingen?

- input accountmanagers
- BPV docenten
- adviseurs SBB
- organisaties bevragen
- andere scholen
- oud-studenten
- netwerken

De wens is uitgesproken om als opleidingsmanager minder intern gericht te zijn maar de focus te leggen op externe ontwikkelingen en samenwerkingen. Uitgangspunt dient te zijn; luisteren naar de vraag van het werkveld en kijken wat je kan aanbieden.

Soms is het dit niet haalbaar door de grootte van- en de context van het team. Vaak worden we als opleidingsmanager of als docenten ingehaald door de operationele vraagstukken van de student of docent.

Meer naar buiten. Soms zijn er ontwikkelingen zoals Engelse Triage maar reserveren huisartsen geen budget daarvoor. Soms zijn teams zo druk bezig met hun eigen beslommeringen dat ze niet tot nauwelijks naar buiten gericht zijn. Of niet open staan voor innovaties.

Hoe neem je je team mee in ontwikkelingen over LLO?

Via de olm, via college brede overleggen, via contactpersoon, tijdens teamoverleg, via BPV teamdeskundigen

Welke voordelen kan een CRM-systeem brengen?

- efficiënter werken
- inzichtelijk maken van klantrelaties
- voorbereid naar een overleg gaan, weten wat er speelt bij de klant
- boegbeeld kunnen zijn voor meerdere opleidingen

Wat zijn de ontwikkelingen in de begroting van LLO:

Ten opzichte van vorig jaar zien we een verschuiving van ons scholingsaanbod. Er is een grotere vraag naar Mbo-certificaten en flexibel opleiden t.o.v. regulier scholingsaanbod.

Wat wil je nog meegeven:

- Rapport van de zorg herijken op basis van huidige marktontwikkelingen;
- In kaart brengen waar we focus aan kunnen brengen;
- Werven van nieuwe klanten;
- Kunnen we met het aanbieden van zorgtechnologie een nieuwe koers bepalen?
- Hoe stromen we de lijnen zodat er zicht is op proces en doelstellingen;
- Onderzoeken wie heeft invloed op bestaande opleidingsaanbod in organisatie; praktijkopleider, nieuwe medewerker, bestuurder, kan de RVA hier een rol inspelen;
- Waarin onderscheiden wij ons als Deltion van andere ROC's en durven we focus aan te brengen, dit vraagt om lef. Vergroten van de invloed van praktijkopleiders om kansen te zien. Wat is de invloed van bestuurders en directeuren tijdens RvA;
- De rol van de BPV-docent en die van de coördinator;

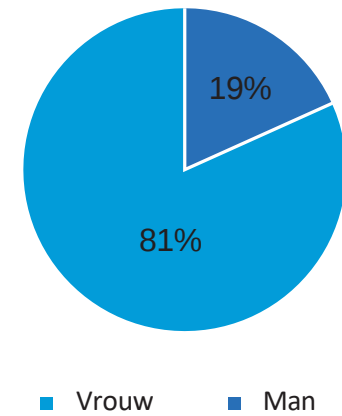
Bijlagen 4: Koppeling met Deltion Koers & kwaliteitsagenda

Deltion koers		1.Bij Deltion leer je meer		2.Jij staat aan het roer van je eigen ontwikkeling		3.Deltion de plek voor ontmoeting, inspiratie en innovatie		4.Practice what we preach!
	☐	a. Bij Deltion werk je aan je eigen leerloopbaan op je eigen niveau en je eigen tempo.	☐	a. Je leert bij Deltion regie te nemen op je eigen ontwikkeling.	☐	a. Dynamische leer- en ontwikkelomgeving voor studenten en bedrijven.	☐	a. Ook wij leggen de lat hoog voor onszelf.
	☐	b. Bij Deltion werken we samen aan de opbouw van een bij jou passend portfolio.	☐	b. Je krijgt bij ons beter zicht op je talenten en hoe je die kan inzetten in de maatschappij	☐	b. We bieden je een rijk studentenleven.	☐	b. Slim samen organiseren
	☐	c. We zetten een stap extra als je dat nodig hebt.	☐	c. Leren doe je bij Deltion niet alleen.			☐	c. Deltion innovate-hub waar denkkracht en organisatiekracht samen komt
	☐	d. In je opleiding ben je in contact met de praktijk.						
	☐	e. Inzicht in je eigen leerproces.						
Kwaliteitsagenda 24-27	☐	1.4 Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo	☐	1.2 Student welzijn, veiligheid en inclusiviteit	☐	1.1 Gelijkwaardige behandeling van studenten		
	☐	1.5 Verminderen van laaggeletterdheid	☐	1.3 Voorkomen vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk				
	☐	2.2 Goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie	☐	3.2 Kwalitatief beter burgerschapsonderwijs				
	☐	2.3 Sterk aanbod bij-, na- en omscholing voor de maatschappelijke opgaven						
	☐	2.1 Weloverwogen keuze voor een kansrijk en passend beroep				☐	3.4 Mbo als volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner	
	☐	3.1 Verbetering beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten				☐	3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk voor docenten	

Verhouding geslacht

Studiejaar	College	Geslacht	Bekostigd 1 okt
23 / 24	W & G	Man	519
23 / 24	W & G	Vrouw	2.221
Totaal			2.740

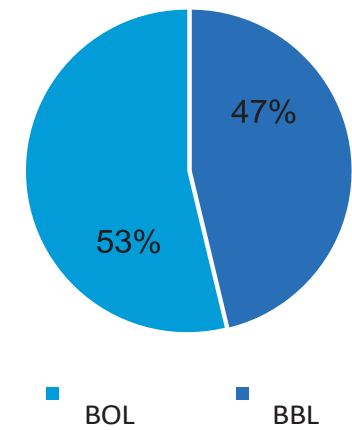
W & G = Welzijn en gezondheid



Verhouding leerweg

Studiejaar	College	Leerweg	Bekostigd 1 okt
23 / 24	W & G	BBL	1.289
23 / 24	W & G	BOL	1.451
Totaal			2.740

W & G = Welzijn en gezondheid



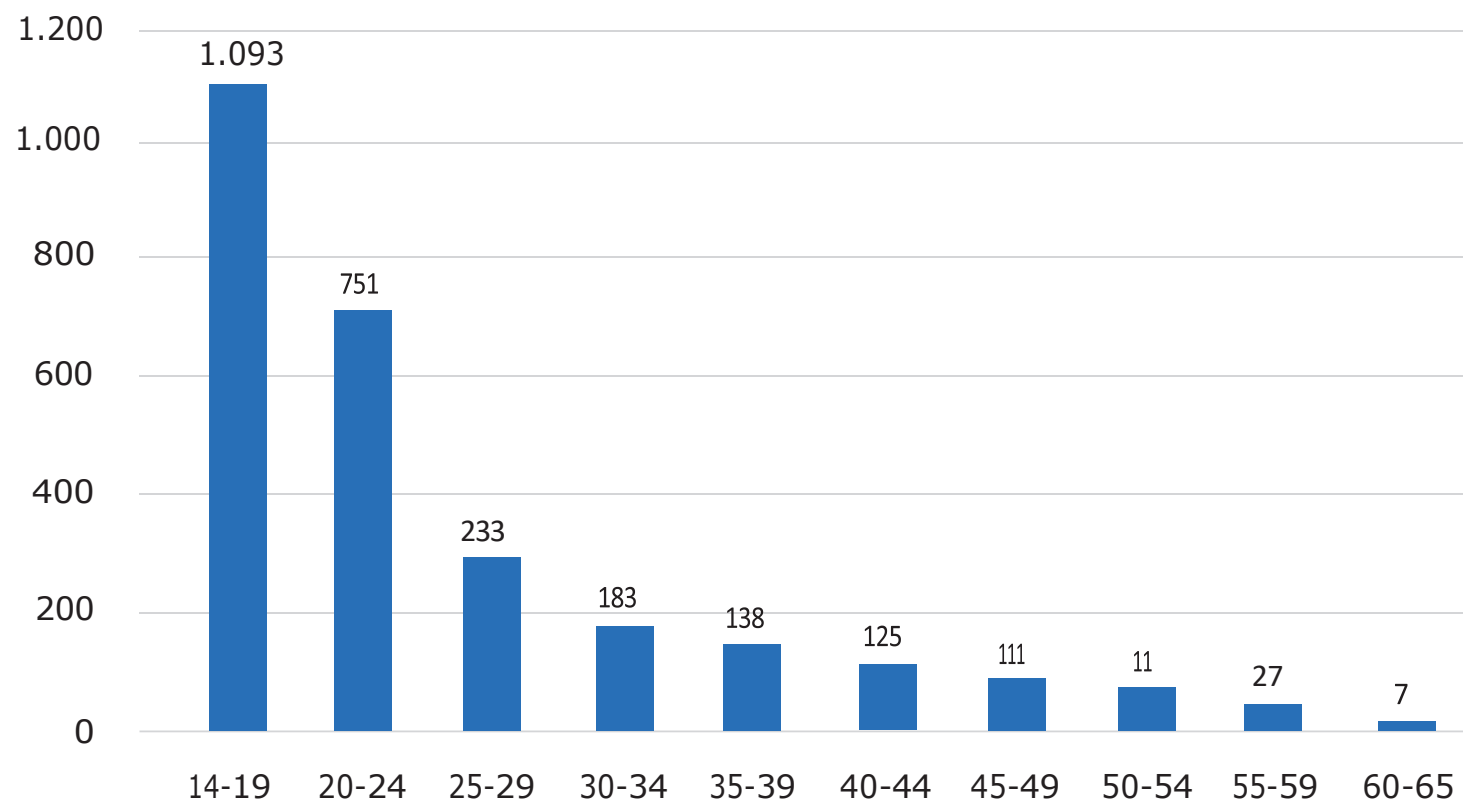
Studiejaar	College	Leeftijd										Totaal
		14-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-65	
23 / 24	W & G	1.093	751	233	183	138	125	111	73	26	7	2.740

W & G = Welzijn en gezondheid

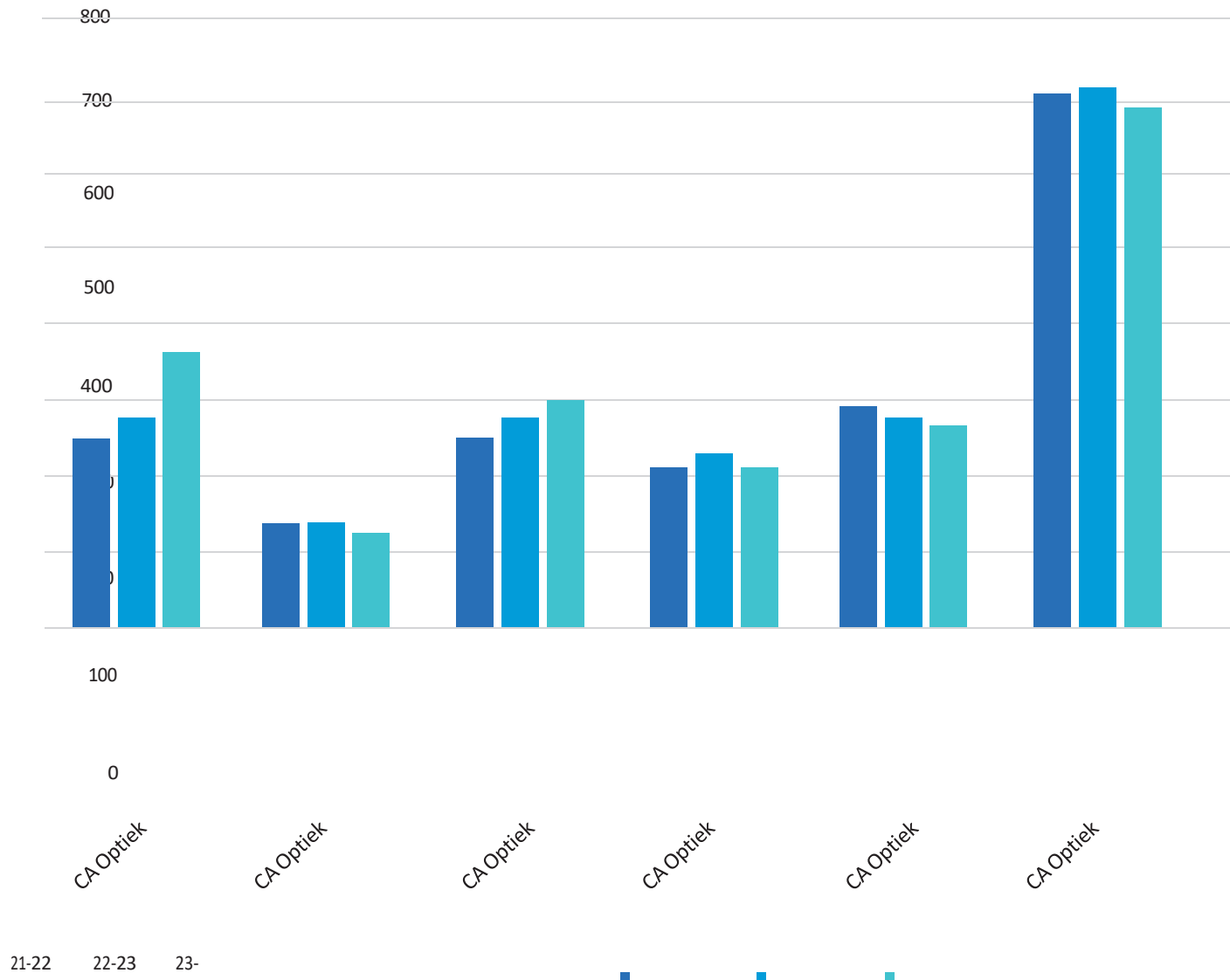
Team	Bekostigd 1 okt		
	21-22	22-23	23-24
CA Optiek	265	282	358
CB Apothekersassistent	155	154	130
CC Tandartsassistent	261	281	304
CD Doktersassistent	217	232	214
CE Verzorgende	291	281	274
CF Verpleegkunde	708	725	683
CG Maatschappelijke Zorg niveau 4	596	569	504
CG Maatschappelijke Zorg niveau 3	345	309	273
Totaal	2.838	2.833	2.740

\

Leeftijdsopbouw



Aantal studenten per team



Bijlagen 6: Personeelgegevens

Personeelsgegevens College W&G

