

gildeopleidingen

2

0

2

2

jaar
verslag

Bestaande uit bestuursverslag en jaarrekening

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van Gilde Opleidingen, dat bestaat uit het bestuursverslag en de jaarrekening. In het jaarverslag doen we verslag van de resultaten en activiteiten in 2022 en kijken we vooruit naar 2023.

Daar waar we in voorgaande jaren nog veel te maken hadden met directe impact van corona maatregelen, konden we in maart 2022 gelukkig constateren dat de maatregelen waren opgeheven door de overheid. Vanaf dat moment konden onze studenten weer 'zoals normaal' onderwijs op school volgen en hun sociale contacten aanhalen. Er is wel duidelijk geworden dat corona en de gevraagde aanpak daarvan in onze instelling ook op middellange termijn een impact hebben gehad op studenten, hun studievoortgang en mentale welzijn. We hebben dan ook de beschikbare NPO-middelen voor 2022 ingezet om studenten te ondersteunen om achterstanden in te lopen en in te zetten op studentenwelzijn.

In dit voorwoord staan we kort stil bij een aantal belangrijke activiteiten en resultaten in 2022 die verder worden toegelicht in de verschillende hoofdstukken van het bestuursverslag.

- De onderwijsinspectie heeft in de periode april-september 2022 het vierjaarlijkse inspectieonderzoek uitgevoerd bij het bestuur en de opleidingen van Gilde Opleidingen. Op alle drie de bestuurlijke standaarden, heeft Gilde Opleidingen het oordeel voldoende ontvangen. We zijn trots op de constatering van de inspectie dat binnen alle onderdelen van Gilde Opleidingen bewustzijn, enthousiasme en daadkracht is om de kwaliteit van onderwijs en opleidingen gericht te blijven verbeteren.
- Ook in 2022 hebben we verder gewerkt aan de implementatie van de Visie op Leren. Daarnaast zien we op diverse plekken in onze organisatie initiatieven ontstaan met flexibelere vormen van onderwijs en het nadrukkelijker betrekken van het werkveld bij het onderwijs. Op deze wijze willen we tegenmoet komen aan meer gepersonaliseerde leerroutes en contextrijk onderwijs.
- Nadat in 2021 de Visie op Dienstverlening is gelanceerd zijn we in 2022 gestart met implementatie met activiteiten gericht op cultuurverandering en procesoptimalisatie.
- De samenwerking met het VO blijft van belang om studenten voor te bereiden op een studieloopbaan in het MBO en om in een situatie van demografische krimp, studenten te behouden voor onze regio.
- Op het gebied van VSV zijn onze resultaten helaas enigszins teruggelopen, in lijn met de landelijke trend.
- Ook in 2022 hebben we door de instelling van ons Studentenfonds weer een bijdrage kunnen leveren aan de toegankelijkheid van ons onderwijs.
- De Taalschool van Gilde Opleidingen blijkt ook in 2022 weer in behoefte van studenten te voorzien. Dit initiatief ondersteunt studenten die moeite hebben met taal en rekenen en draagt daarmee ook bij aan de toegankelijkheid van ons onderwijs.
- Gilde VAVO ontwikkelde in 2022 samen met het MBO de Beroepshavo. Deze onderwijsvorm bereidt MBO-studenten beter voor op de overstap naar het HBO. De eerste groep studenten is gestart in 2022.
- We hebben in 2022 een 360-graden-tevredenheidsmeting uitgevoerd naar het oordeel van studenten, docenten, management, BPV-bedrijven en examencommissies over de kwaliteit van onze opleidingen. Ook hebben we het uitgebreide medewerkerstevredenheid onderzoek uitgevoerd. De resultaten van beide onderzoeken zijn geanalyseerd en waar nodig verwerkt in verbeterplannen. Het College van Bestuur is dankbaar voor de feedback en grosso modo tevreden met de uitkomsten.
- In het voorliggende jaarverslag rapporteren we ook de resultaten van de kwaliteitsafspraken 2019-2022. Als CvB zijn we trots op het vele werk dat verzet is op maatregelniveau en de overall resultaten op indicator niveau.

- Er is een volgende stap gezet in het realiseren van de nieuwbouw aan de Marathonlaan te Roermond door het ondertekenen van het contract met bouwbedrijf BINX.
- Deze korte opsomming is arbitrair, en laat voor een deel ook de reguliere onderwijsprocessen onbenoemd waarin we uiteindelijk de kern van onze maatschappelijke opdracht vinden. In de rest van het Jaarverslag gaan we uitgebreid in op het hier onbenoemde, misschien wel deels vanzelfsprekende.

Er waren ongetwijfeld zaken die beter konden in 2022. Dit neemt niet weg dat het College van Bestuur trots is op de bereikte resultaten en met vertrouwen vooruitblijkt naar 2023. We realiseren ons dat dit alleen mogelijk werd gemaakt door de bevlogen en betrokken inzet van al onze medewerkers en studenten, waarvoor wij ook hier onze dank willen uitspreken.

Januari 2023

Ir. Peter Thuis EMC, voorzitter College van Bestuur

Patrick Tummers MME, lid College van Bestuur

Leeswijzer

Leeswijzer en contactgegevens

Het jaarverslag 2022 is bestemd voor toezichhoudende instanties en iedereen die belang heeft bij de wijze waarop Gilde Opleidingen presteert. Bij belanghebbenden kan onderscheid gemaakt worden tussen:

- Prioritaire belanghebbenden: onze deelnemers/studenten;
- Interne belanghebbenden: onze medewerkers;
- Externe verticale belanghebbenden: Rijksoverheid en organisaties die de Rijksoverheid vertegenwoordigen en met wie een wettelijke toezichts- en verantwoordingsrelatie bestaat (zoals de Inspectie van het Onderwijs);
- Externe horizontale belanghebbenden: het regionale beroepenveld, regionale overheden en gemeenten, aanbieders van andere publieke diensten en producten (zoals reïntegratiebedrijven, centra voor werk en inkomen, instellingen voor jeugdzorg en jeugdhulpverlening), regionale werkgevers- en werknemersorganisaties, brancheorganisaties in het bedrijfsleven, onderwijspartners in VO, MBO en HBO en andere regionale partijen zoals Kamer van Koophandel.

Dit jaarverslag 2022 van Gilde Opleidingen betreft een samenstelling van het bestuursverslag, de resultaten box en de jaarrekening.

In het geïntegreerde jaarverslag van Gilde Opleidingen wordt, ondersteund door bijlagen met kengetallen 2022, beschreven welke ontwikkelingen in het verslagjaar hebben plaatsgevonden en welke beleidskeuzes zijn gemaakt. Er wordt een doorkijk naar de toekomst geboden en verantwoording afgelegd over de besteding van publieke middelen, die onze organisatie ter beschikking krijgt om haar onderwijsopdracht te vervullen.

Het jaarverslag 2022 is op de volgende manieren beschikbaar:

Een beperkte oplage voor directe belanghebbenden;

De website van Gilde Opleidingen gildeopleidingen.nl;

Wilt u reageren op het jaarverslag of meer informatie ontvangen? Dan kunt u terecht bij:

Gilde Opleidingen
Bestuursbureau
Postbus 1094
6040 KB Roermond
E-mail: r.vdeuren@rocgilde.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Leeswijzer	4
Leeswijzer en contactgegevens	4
Afkortingen	11

1. Missie en Visie 14

1.1	Inleiding	15
1.2	Missie en kernwaarden	15
1.3	Belangrijkste activiteiten/ schets van Gilde Opleidingen	16
1.4	Strategische ambities	17
1.5	Belangrijkste highlights 2022	18

2. Onderscheidend in studentenzorg 20

2.1	Inleiding	21
2.2	Opleidingsaanbod, wijzigingen en macrodoelmatigheid opleidingsaanbod	21
2.3	Onderwijs en kwaliteitszorg	22
	De basis op orde	22
	Meer ruimte voor ambitie	22
	Uitdagingen blijven, ook in 2023	22
	Inspectie	22
2.4	Onderwijsprestaties	23
2.4.1	Indicatoren studiesucces (early warning)	23
2.4.2	Voortijdig schoolverlaten (vsv)	23
2.4.3	Studenttevredenheid	24
2.5	Innovatie en LOB	25
2.5.1	Toelatingsbeleid	25
2.5.2	Studentenzorg en Passend Onderwijs	25
2.5.3	Studentenfonds	27
	Ontwikkeling aantal aanvragen en toekenningen	27
2.6	Keuzedelen en onderwijsprogramma's met minder uren	28
2.6.1	Keuzedelen	28
2.6.2	Onderwijsprogramma's met minder uren	29
2.7	Maatschappelijke thema's: Bestuurlijke reflectie kwaliteitsafspraken 2019-2022	29
2.8	Maatschappelijke thema's: Besteding extra gelden niveau 2, loopbaan oriëntatie, doorstroom beroepskolom	34
	Extra gelden niveau 2	34
	Doorstroom beroepskolom	35
2.9	Maatschappelijke thema's: Nationaal Programma Onderwijs	35
2.9.1	Impact van corona op Gilde opleidingen	35
2.9.2	Proces	36
	Medezeggenschap	36
2.9.3	Financiën	36
2.9.4	Besteding middelen	38
	Thema 1: Soepele in en doorstroom	38
	Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	39

Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages en leerwerkplekken	40
Thema 4: aanpak jeugdwerkloosheid	40
Thema 5: onderwijsontwikkeling	40
2.9.5 Programmaorganisatie	40
2.9.6 Vooruitblik 2023	41
2.10 Belangrijkste ontwikkelingen onderwijs	41
2.10.1 Visie op Leren	41
2.10.2 Highlights per cluster 2022	41
Economie & Technologie	41
Health & Hospitality	42
Talentenonderwijs	42
2.10.3 Burgerschap en Loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB)	42
2.10.4 Taal en rekenen	43
2.10.5 Innovatie & onderzoek	44
2.10.6 Internationalisering	45
Het verhogen van de kwaliteit en kwantiteit van buitenlandse stages, Erasmus+	45
Werken en leren in de euregio	46
Innovatie	47
2.11 Belangrijkste ontwikkelingen examinering	48
Doorlopende kwaliteitsborging	48
Visie op examinering	48
Samenvoeging examencommissies en onderlinge afstemming en uniformering	48
Examenraad	49
Rekenexamens	49
Digitale diplomadossier	49
Digitalisering examinering	49
Validering exameninstrumenten en inkoop	49
2.12 Sociale veiligheid	50

3. Actieve partner in de regio 52

3.1 Inleiding	53
3.2 Onderwijsinstellingen	53
Samenwerking MBO	53
Samenwerking VO	53
Samenwerking HBO en WO	54
3.3 Bedrijven en instellingen	54
Opleiden met en voor bedrijven en instellingen	54
Beroeps Praktijk Vorming BPV	54
Samenwerkingsprojecten: Publiek Privaat	55
Leven Lang Ontwikkelen	55
3.4 Overheden & Triple Helix	55
Overheden	55
Sociaal domein/ arbeidsmarkttafels	55
Triple Helix	56

4. Duurzame en wendbare organisatie 57

4.1 Inleiding	58
---------------	----

4.2	Organisatieontwikkeling	58
	Visie op Dienstverlening	59
	Teams in the Lead	59
4.3	Ontwikkelingen ondersteunende diensten	60
4.3.1	Studentzaken	60
4.3.2	Voorlichting en werving	60
	Studiekeuze en -voorlichtingsactiviteiten	60
	Wervingscampagne	61
	Reputatie en communicatie	61
4.3.3	Facilitaire zaken	61
	Huisvesting	61
	Infopunt	61
	Facility	61
4.3.4	ICT	62
	Cybersecurity	62
	ICT Infrastructuur	62
	Applicaties	62
4.3.5	Inkoop	63
4.3.6	Financiële administratie	64
4.4	Duurzaamheid	64

5. Medewerkers 66

5.1	Inleiding	67
5.2	HRM-beleid	67
	Top-werkgever en top-werknemer	67
	Teams en cultuur	67
	Wendbare systemen en processen	67
5.3	Belangrijkste ontwikkelingen met personele betekenis	68
5.4	Strategische Personeelsplanning	68
5.5	Instroom, Doorstroom en Uitstroom	68
	Instroom	68
	Doorstroom	68
	Uitstroom	69
5.6	Flexibele schil	69
5.7	Professionalisering	70
5.8	Vitaliteit en verzuim	70
	Verzuim	70
	Vitaliteit	71
	Periodiek Medisch Onderzoek en Risico-inventarisatie en -evaluatie (PMO en RI&E)	71
	Crisismanagement	71
5.9	Participatiebanen	71
5.10	Medewerkers onderzoek	71
5.11	Formatie en Planning	72
	Aantal en fte	72
	Verhouding OP en OBP	72
	Verhouding man/vrouw	73
	Leeftijdsopbouw	73
	Funciemix	74
5.12	Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag	74

6.	Financiën	75
6.1	Inleiding	76
6.2	Financieel beleid	76
6.3	Notitie helderheid (rechtmatigheid besteding reguliere middelen)	76
6.3.1	Uitbesteding	76
6.3.2	Investeren publieke middelen in private activiteiten	77
6.3.3	Verlenen van vrijstellingen	78
6.3.4	Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf	78
6.3.5	In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk	78
6.3.6	De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	79
6.3.7	Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven	79
6.3.8	Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland	79
6.4	Treasurybeleid	79
6.5	Financieel resultaat	80
6.5.1	Resultaat 2022	80
6.6	Continuïteitsparagraaf	81
6.6.1	Prognose studentenaantallen	81
6.6.2	Prognose personele bezetting	82
6.6.3	Prognose financiële positie	83
	Balans	83
	Investeringsbeleid	84
	Financieringsstructuur	84
	Kengetallen: Normatief Eigen Vermogen	86
	Liquiditeit/ current ratio	86
	Kengetallen: absolute omvang liquide middelen	87
6.6.4	Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem	87
	Verankering in werkprocessen en in gedragsregels	87
	Auditing	88
	Verankering in de planning & control cyclus	88
	Doorontwikkeling risicobeheersings- en controlesysteem	88
6.6.5	Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	88
6.7	Jaarrekening	91
6.8	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	130

7.	Organisatie, bestuur, medezeggenschap en toezicht	136
7.1	Inleiding	137
7.2	Structuur	137
7.2.1	Juridische structuur	137
7.2.2	Organisatiestructuur	137
7.3	Bestuur	138
7.3.1	Samenstelling en werkwijze	138
7.3.2	Governance code	139
	Verantwoordelijkheid	139
	Samenwerking	139

	Integriteit	140
	Openheid	140
	Lef	140
7.3.3	Management control	141
	Planning	141
	Monitoring en bijsturing	141
	Ontwikkelingen	141
7.4	Regelingen ten aanzien van klachten en beroep	142
	Commissie van Beroep voor de Examens	142
	Klachten	142
	Ongewenste omgangsvormen	142
7.5	Ondernemingsraad	143
7.5.1	Samenstelling	143
7.5.2	Visie en aandachtspunten	143
7.5.3	Deskundigheidsbevordering	144
7.5.4	Werkwijze	144
7.5.5	Verslag over 2022	145
	Overleggen	145
	Instemming en advies	145
7.6	Studentenraad	146
7.7	Raad van Toezicht	147
7.7.1	Visie op toezicht	147
7.7.2	Samenstelling, taken, werkwijze en commissies	147
7.7.3	Verslag over 2022	148
	Besluiten in lijn met statuten en reglementen	148
	Inspectie van het Onderwijs	149
	Ontwikkeling	149

Bijlagen

151

	Bijlage 1.1 Personele invulling en nevenfuncties College van Bestuur	152
	Bijlage 1.2 Personele invulling en hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht	153
	Bijlage 1.3 Personele invulling en nevenfuncties directie	154
	Bijlage 2.1 Overzicht actieve opleidingen Gilde Opleidingen	156
	Bijlage 2.2 Studentenaantal naar leerweg, cluster, niveau en locatie	162
	Bijlage 2.3 Bekostigde studenten beroepsonderwijs	163
	Bijlage 2.4 Ontwikkeling studentenaantal naar leeftijdsopbouw	164
	Bijlage 2.5 Leeftijdsopbouw van instromers	165
	Bijlage 2.6 Overzicht toeleverende instellingen	166
	Bijlage 2.7 Overzicht studentenaantal cluster Economie & Technologie	167
	Bijlage 2.8A Overzicht studentenaantal sector Talentenonderwijs - afdeling GPO	169
	Bijlage 2.8B Overzicht studentenaantal sector Talentenonderwijs - afdeling VAVO en Educatie	170
	Bijlage 2.9 Overzicht studentenaantal cluster Health & Hospitality	171
	Bijlage 2.10 Jaar- en diplomaresultaat	172
	Bijlage 2.11 Uitschrijvingen kort na 1 oktober	173
	Bijlage 2.12 "Omzwaaiers; bekostigde studenten (1-10) waarbij het crebonummer of de leerweg gewijzigd is tussen 01-10-2022 en 01-02-2023"	174
	Bijlage 3 bij het jaarverslag 2022: Eindreview kwaliteitsafspraken 2019-2022	176

Afkortingen

A

AOC	Agrarisch Opleidingencentrum
AOW	Algemene Ouderdomswet

B

BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BHV	Bedrijfshulpverlening
BOL	Beroeps opleidende leerweg
BPV	Beroepspraktijkvorming
BV dienst	Bedrijfsvoering dienst
BWW	Bovenwettelijke Werkeloosheidsuitkering

C

CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CIV	Centrum voor Innovatief Vakmanschap
CIVIL	Centrum voor Innovatief Vakmanschap Installatietechniek Limburg
CREBO	Centraal Register Beroepsopleidingen
CvB	College van Bestuur

D

DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
-----	-----------------------------

E

EDEX	Educational Design Expedition
EVC	Erkenning van eerder Verworven Competenties
E&T	Economie & Technologie

F

fte	Fulltime-equivalent
-----	---------------------

G

GBO	Gilde Bedrijfsopleidingen
GO	Gilde Opleidingen

H

HBO	Hoger Beroepsonderwijs
H&H	Health & Hospitality
HO	Hoger Onderwijs
HR(M)	Human Resources (Management)

I

IPBV	Internationale Beroepspraktijkvorming
IML	Incidentele Middelen Leerlingendaling

J

JOB Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs

K

KA2 Key Action 2

KIXS Kennis, Innovatie, eXperimenten en Simulatie

L

LEO Loopbaan en Ontwikkeling

LHBTI Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en intersekse personen

LOB Loopbaan Oriëntatie en begeleiding

LLO Leven Lang Ontwikkelen

LVO Limburgs Voortgezet Onderwijs

M

MBO Middelbaar Beroepsonderwijs

MFA Multifactor Authenticatie

MKB Midden-en kleinbedrijf

N

NKSR Nederlandse Katholieke Schoolraad

NPO Nationaal Programma Onderwijs

O

OBP Overig en beheerspersoneel

OCW Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

ODT Overige Opleidingen Deeltijd

OGVO Onderwijsgemeenschap Venlo & Omstreken

O&O dienst Onderwijs & Organisatie dienst

O&O fonds Opleiding & Ontwikkelen fonds

OOK Onderwijsovereenkomst

OP Onderwijzend Personeel

OR Ondernemingsraad

OVO Overig Onderwijs

P

P&C Planning & Control Cyclus

PDG Pedagogisch Didactisch Getuigschrift

PMO Periodiek Medisch Onderzoek

P&O Personeel en Organisatie

POK Praktijkovereenkomst

PPS Publiek Private Samenwerking

PSA Psychosociale Arbeidsbelasting

PvE Programma van Eisen

R

RI&E	Risico Inventarisatie & Evaluatie
RJO	Regeling Jaarverslaglegging Onderwijs
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
RMT	Regionale Mobiliteitsteams
RvT	Raad van Toezicht

S

SBB	Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SDG	Sustainable Development Goals
SGL	Stichting Gehandicaptenzorg Limburg
SIS	Studenten Informatie Systeem
SOESV	Stichting Onderwijs en Examens voor Specialistisch Vakmanschap
SOML	Stichting Onderwijs Midden-Limburg
SPP	Strategische Personeelsplanning
SR	Studentenraad
STO	Sterk Techniekonderwijs

T

TO	Talentedonderwijs
----	-------------------

U

UM	Universiteit Maastricht
----	-------------------------

V

VAVO	Vorbereidend Algemeen Voortgezet Onderwijs
VO	Voortgezet Onderwijs
VOG	Verklaring Omtrent Gedrag
VOL	Visie op Leren
VSV	Voortijdig Schoolverlaten
VVT	Verpleging Verzorging Thuiszorg

W

WAL	Werkgroep Aansluiting Limburg
WEB	Wet Educatie en Beroepsonderwijs
WNT	Wet Normering Topinkomens
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
WW	Werkeloosheidsuitkering

Z

ZWS	Zorg Welzijn en Sport
-----	-----------------------

1. Missie en visie



1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een korte schets gegeven van Gilde Opleidingen aan de hand van missie, kernwaarden en belangrijkste kenmerken. Ook worden de strategische ambities van Gilde beschreven en is een overzicht opgenomen van de belangrijkste troespunten in 2022.

1.2 Missie en kernwaarden

Waar wij voor gaan, onze missie

Gilde Opleidingen is dé regionale scholingspartner voor jongeren en volwassenen die leren voor een beroep en de verdere ontwikkeling van hun loopbaan. Met eigentijds en uitdagend onderwijs, verzorgd door inspirerende docenten en instructeurs, dragen we bij aan de persoonlijke ontwikkeling, de maatschappelijke participatie en de participatie op de arbeidsmarkt.

Bij Gilde Opleidingen leiden we mensen op voor werk dat er écht toe doet. Fulfilment van 250.000 website orders per dag of assisteren bij een spoedoperatie na een zwaar ongeval – werk dat ons dagelijks leven raakt; in de kern van de economie, in het hart van de gezondheidszorg en in onze kwaliteit van leven, werken en recreëren. Samen bedenken we oplossingen die nuttig, innovatief en ook nog eens heel leuk zijn. Oplossingen waar ambitieuze denkers én doeners voor nodig zijn. Die vanuit hun hart met het hoofd en de handen werken

Gilde Opleidingen heeft een traditie in vakonderwijs met een sterke verankering in de regio Noord- en Midden-Limburg. Door studenten op te leiden van opticien tot timmerman of kok werken we elke dag aan onze kerntaak: het ontwikkelen van vakmensen met een stevige basis voor de toekomst. Wij geloven in onderwijs dat naadloos aansluit op de echte wereld. In de herwaardering van het echte werk, van het ambacht, van vakmensen. Binnen ons groot netwerk brengen we kleinschalig onderwijs in de praktijk. In een plezierige, veilige en vertrouwde omgeving. Kortom, wij zijn dé MBO-opleider van Noord- en Midden-Limburg

Onze identiteit en kernwaarden

Het ontwikkelen van vakmensen met een stevige basis voor de toekomst. Dát is waar we bij Gilde Opleidingen met toegewijde en inspirerende professionals samen aan werken. Met bevlogen vakspecialisten, ieder vanuit z'n eigen vakgebied, altijd met dezelfde passie voor onze studenten.

We zijn omgevingsbewust

en weten wat de arbeidsmarkt van ons en onze studenten verwacht, nu en in de toekomst. We spelen daarop in met eigentijds én uitdagend onderwijs. En we stellen hoge eisen aan de kwaliteit die we daarin leveren. Zo leiden we de beste vakmensen op voor onze regio en maken we samen het verschil voor de mbo-talenten van nu én de vakmensen van morgen. Dat is een opdracht die verder gaat dan het opleiden voor een diploma. We bereiden mensen voor op hun toekomst in de maatschappij als werknemer, ondernemer en burger. Samen geven we vorm en inhoud aan een leven lang ontwikkelen.

Kort en krachtig zijn onze kernwaarden:

- We zetten de student centraal,
- We zijn omgevingsbewust en
- We zijn kwaliteitsgericht.

1.3 Belangrijkste activiteiten/ schets van Gilde Opleidingen

Gilde Opleidingen biedt mbo-onderwijs aan in de regio Noord- en Midden-Limburg verdeeld over de locaties Venlo, Roermond, Venray, Weert en Sittard-Geleen. In 2022 mochten we onderwijs verlenen aan in totaal 9241 (peildatum 1 oktober 2022) studenten verdeeld over mbo-opleidingen niveau 1 t/m niveau 4 op het gebied van economie, technologie, zorg & welzijn en hospitality. Daarnaast verzorgden we onderwijs voor 789 studenten VAVO en educatie en maatwerktrajecten voor organisaties in de regio. Gilde voert haar taken uit met 1012 medewerkers, verdeeld over onderwijsclusters en ondersteunende diensten. In de navolgende hoofdstukken is nadere informatie opgenomen over onze studenten, ons onderwijs en onze medewerkers.

1.4 Strategische ambities

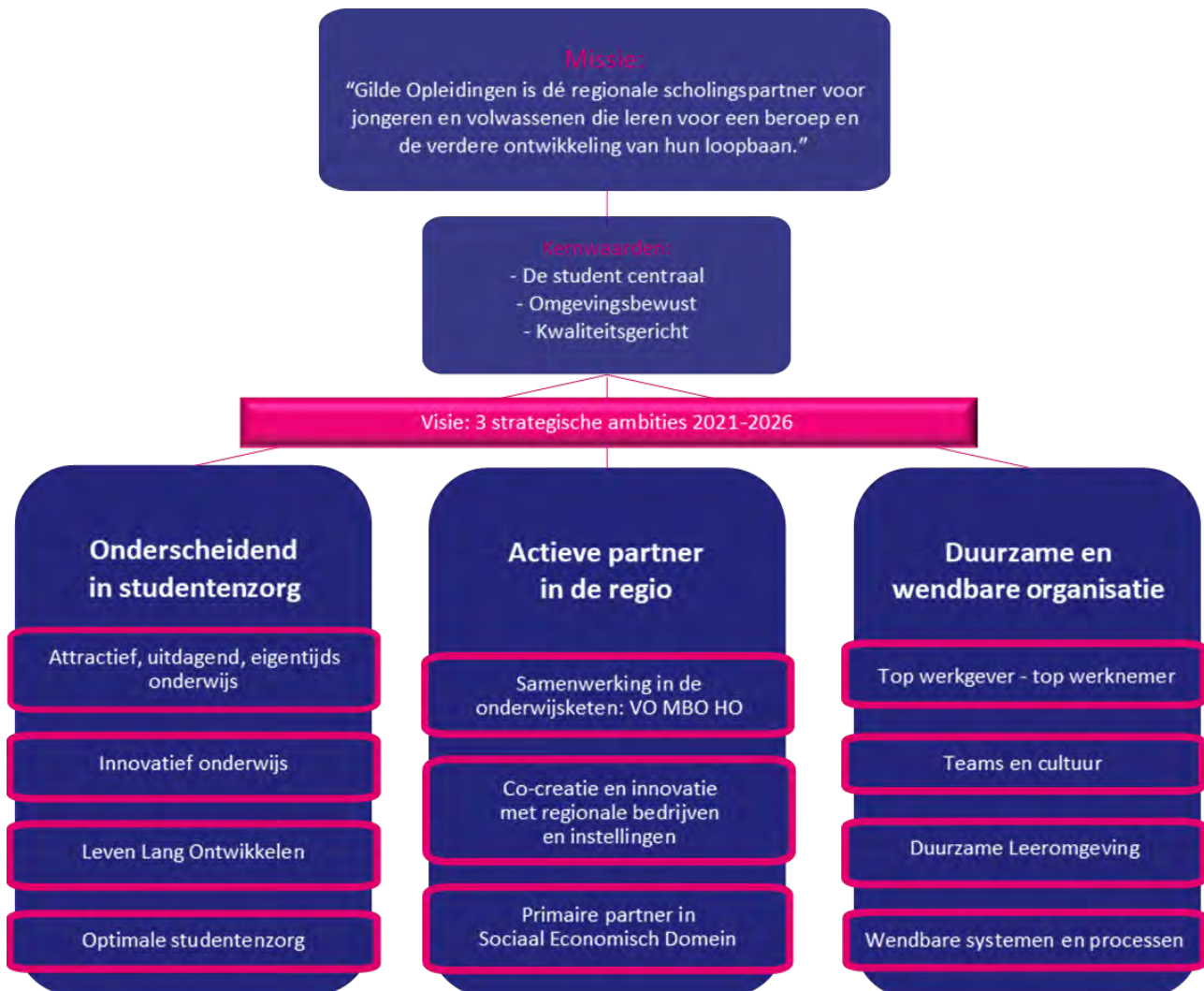
Onze strategische visie 2021 – 2026 beschrijft onze visie op de toekomst en welke strategische ambities en thema's we de komende jaren centraal stellen. De ambities en thema's uit deze visie zijn afgeleiden van onze missie en kernwaarden en zijn ons antwoord op de maatschappelijke opgaves uitdaging en veranderingen in de wereld om ons heen.

Inhoud van de strategische visie

De strategische visie benoemt een drietal hoofdambities:

- Onderscheidend in studentenzorg
- Actieve Partner in de regio
- Duurzame en wendbare organisatie.

De ambities zijn uitgewerkt in een elftal thema's zoals zichtbaar in de onderstaande figuur.



1.5 Belangrijkste highlights 2022

- Februari
- 7 prijzen tijdens de regionale mbo-jeugdvakwedstrijden voor de bakkerij. Drie daarvan strijden daarom op 20 april voor de nationale titel tijdens het Nederlands kampioenschap
 - Studenten Gilde International openen pop-up store in Venlo en lanceren een online veiling voor WarChild
 - Studenten Gilde Bouwschool bouwen aan een energie neutrale toekomst én maken kans op een mooie prijs
- April
- Zuyd Hogeschool start met onderwijs in Roermond voor werkenden. Daarbij wordt samengewerkt met Gilde Opleidingen en de gemeente Roermond
 - Drie studenten vallen in de prijzen tijdens de Nederlands Kampioenschappen Jeugdvakwedstrijden.
 - 2e plaats Uitvoerend banket: Tijs Hermkens
 - 3e plaats Zelfstandig werkend brood: Noah Janssen
 - 1e plaats Boulanger: Stan Bartels
 - Studenten Gilde ICT College winnen Energie Ontwerp Challenge 2022
 - Partnerschap tussen Gilde Opleidingen en VVV-Venlo
- Juni
- Studente Ilse Ostendorf wint food prijs GROW2022
 - TopDocent Ellen Smolenaars genomineerd voor Leraar van het Jaar 2022
 - Ruim 3300 gediplomeerde vakmensen klaar voor het echte werk
 - Studenten openen pop-up store in Venray voor het goede doel
- Augustus
- September
- Schoolbibliotheken op locaties Gilde Opleidingen Venlo geopend
 - Opleiding Verpleegkundig Begeleider gestart in Venray. In samenwerking met Vincent van Gogh en Dichterbij
 - Nieuwe horecaopleiding in samenwerking met acht Roermondse horecaondernemers in Roermond
 - Nieuwe opleiding tot Ervaringsdeskundige
 - Dichterbij en Gilde Opleidingen gaan partnerschap aan om een toenemend tekort aan begeleiders in de gehandicaptenzorg aan te pakken en in te spelen op een veranderende ondersteuningsbehoefte van cliënten
 - Initiatief Sterk Zorg- en Welzijns onderwijs: zorg, welzijn en onderwijs slaan handen ineen voor baankansen in de regio
 - Samenwerking Vervoerscollege Venlo en Gilde Opleidingen om sterker onderwijs te bieden binnen de sector Transport en Logistiek
 - Zuyd Hogeschool gestart met hbo-onderwijs bij Gilde Opleidingen
 - Start Beroepshavo
 - Studenten adviseren gemeente over lokaal LHBTI-beleid in Weert
- Oktober
- Gilde Opleidingen bestaat 25 jaar
 - Studenten Gilde Retail & Business Academy en Logistiek College draaien mee bij het merchandise warehouse van TMC Logistics
- November
- Koen Keulers is TopTalent 2022 Gilde Opleidingen
- December
- Studenten Gilde Opleidingen organiseren samen met Stichting Met je hart Weert bingomiddag tegen eenzaamheid

- ICT-studenten helpen Limburg digitaal veiliger te maken met het openen van de cyber security helpdesk: Digitaal Veilig Limburg
- Daan Schroeten, student Gilde ICT College, is door naar Skills The Finals

2. Onderscheidend in studentenzorg



2.1 Inleiding

“Gilde Opleidingen onderscheidt zich in eigentijds onderwijs en in optimale studentenzorg, waardoor iedere student, jong of volwassen, krachtig of kwetsbaar, een persoonlijke benadering ervaart.” In dit hoofdstuk leest u over verschillende aspecten, verschillende activiteiten en behaalde resultaten met betrekking tot het onderwijs, de examinering en de kwaliteit van onderwijs en examinering bij Gilde Opleidingen in 2022.

2.2 Opleidingsaanbod, wijzigingen en macrodoelmatigheid opleidingsaanbod

Gilde Opleidingen maakt jaarlijks analyses in het kader van de macrodoelmatigheid. Hiervan maken zowel kwantitatieve en kwalitatieve analyses over studentenstromen als informatie op het gebied van economische- en arbeidsmarktontwikkelingen deel uit. Aanvullend wordt informatie opgehaald bij onze stakeholders zoals SBB en regionale bedrijven en instellingen in onze publiek-private samenwerkingsverbanden. Tot slot wordt ook gekeken naar de locaties en positionering van de opleidingen. Deze analyses spelen tevens een rol bij het concreet invulling geven aan onze strategische ambities.

In een jaarlijkse cyclus worden door de diensten en het Bestuursbureau samen met de vakscholen gesprekken gevoerd en wordt het handelingsperspectief geformuleerd. De analyses zoals bovenstaand beschreven vormen hier de basis voor. Uiteindelijk leidt dit tot het continueren, stoppen, starten of anders invullen/positioneren van opleidingen. Indien er wijzigingen plaatsvinden waarbij de wet- en regelgeving met betrekking tot de macrodoelmatigheid van toepassing is, worden deze conform wet- en regelgeving afgehandeld. Voorgenomen wijzigingen worden onderling gemeld en afgestemd in de Alliantie MBO Limburg.

In 2022 is met name het gesprek gevoerd over het aanbod van 2023-2024. Alle clusters hadden te maken met meer of minder ingrijpende wijzigingen in kwalificatiedossiers. Enkele kwalificatiedossiers zijn gesplitst. Dit heeft binnen het cluster Economie & Technologie gevolgen voor het aanbod en de positionering van de retail opleidingen. Enkele cross-overs zijn landelijk gestopt en kunnen worden voortgezet onder reeds bestaande opleidingen. Gilde Opleidingen wil op de locatie Weert een breder aanbod niveau 2 opleidingen bewerkstelligen. Daarnaast heeft er een flinke uitbreiding van het aantal certificaat-trajecten plaatsgevonden door het aanbieden van certificeerbare keuzedelen.

Deze wijzigingen zijn conform de interne procedure van Gilde Opleidingen afgehandeld en met in achtname van de wet- en regelgeving macrodoelmatigheid vastgesteld.

2.3 Onderwijs en kwaliteitszorg

De basis op orde

De basiskwaliteit van opleidingen en de borging daarvan heeft een brede verankering binnen Gilde Opleidingen. Opleidingen voldoen veelal aan de basiskwaliteit. Onderwijsproces, veiligheid, sfeer en klimaat, examinering en diplomering scoren voor de meeste opleidingen voldoende tot goed. Ook het werken aan kwaliteit binnen een kwaliteitszorgsystematiek van teamplannen, zelfbeoordeling, onderwijsscan en opleidingsprofielen is herkenbaar. Opleidingen die niet voldoen aan de basiskwaliteit zijn in beeld en relevante verbetertrajecten zijn gestart.

Meer ruimte voor ambitie

Naast de basis op orde werken de onderwijsclusters aan hun plannen om de kwaliteit van onderwijs te verhogen op basis van de Visie op Leren. De blik wordt naar buiten (de opleiding) gericht en krachtig en uitdagend onderwijs wordt in verbinding met de omgeving vormgegeven. Voorbeelden van resultaten van deze uitwerking zijn een betere doorstroom, blended learning, onderwijs in modules, werkplek-leren en meer regie bij de student voor de eigen ontwikkeling.

Uitdagingen blijven, ook in 2023

De basis op orde levert niet altijd de gewenste onderwijsresultaten op, zoals blijkt uit de Early warning van Gilde Opleidingen (oktober 2022). Uitval lijkt een hardnekkig probleem voor sommige opleidingen, alhoewel we in de VSV-cijfers overall beter scoren dan het landelijk gemiddelde. Deze opleidingen zijn onderwerp van diepgaande analyse en verbetertrajecten. Met ondersteuning van de dienst Onderwijs & Organisatie voeren teams uitvalanalyses uit, aangevuld met peer reviews om verklaringen te checken en maatregelen ter verbetering te realiseren. Tot dit laatste behoren als voorbeeld een betere voorlichting en beeldvorming, meer ondersteuning tijdens de beginfase van de opleiding, maatwerk in begeleiding en gerichtere doorstroomprogramma's tussen niveaus.

Inspectie

De onderwijsinspectie heeft in de periode april-september 2022 het vierjaarlijkse inspectieonderzoek uitgevoerd bij het bestuur en de opleidingen van Gilde Opleidingen. Ze hebben gekeken naar wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. De verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit en de ambities van het bestuur vormden het uitgangspunt voor het toezicht.

Op alle drie de bestuurlijke standaarden, heeft het bestuur van Gilde Opleidingen het oordeel voldoende ontvangen. Het onderzoek richtte zich op bestuurlijke visie, ambities, onze kwaliteitscultuur en -beleid en onze financiële conditie. Het bestuur van Gilde Opleidingen heeft een duidelijke visie op de kwaliteit van het onderwijs. Om de ambities te verwezenlijken werkt Gilde Opleidingen met de Strategische Visie, de Visie op Leren en de Visie op Dienstverlening als fundament. Deze drie visies zijn richtinggevend en voor alle medewerkers leidend in hoe we ons onderwijs aanbieden, hoe we onze dienstverlening inrichten en geven voor iedereen houvast in de koers en richting van Gilde Opleidingen. Vanuit een werkend stelsel van kwaliteitszorg, zorgt het bestuur voor verbeteringen in het onderwijs als dat nodig is. Het bestuur is op de hoogte van wat er speelt in de organisatie en stuurt gericht op eigenaarschap en verantwoordelijkheid binnen alle onderdelen van de organisatie.

Gilde Opleidingen is financieel gezond en er is sprake van deugdelijk financieel beheer. Het bestuur zorgt ervoor dat de randvoorwaarden voor het organiseren van onderwijs op orde zijn.

Het bestuur is trots op de constatering dat er binnen alle onderdelen van Gilde Opleidingen bewustzijn, enthousiasme en daadkracht is om de kwaliteit van onderwijs en opleidingen gericht te blijven verbeteren.

2.4 Onderwijsprestaties

In deze paragraaf een nadere toelichting op een aantal indicatoren die een expliciete rol spelen bij het bepalen van de kwaliteit van het onderwijs.

2.4.1 Indicatoren studiesucces (early warning)

Het studiesucces is gebaseerd op de driejaarsgemiddelden over de periode 2019-2022 van het diploma-, jaar- en startersresultaat, conform de huidige richtlijnen van de inspectie. Indien 2 van de 3 indicatoren van het studiesucces onder de norm scoren, is er sprake van een onvoldoende waarvoor een early warning wordt afgegeven. Vanaf medio oktober zijn de opleidingsprofielen over 2021-2022 beschikbaar en heeft het onderwijs daardoor voldoende gelegenheid om tijdig aan de slag te gaan met nadere analyses en verbeteracties.

2.4.2 Voortijdig schoolverlaten (vsv)

Alle studenten tot 18 jaar moeten onderwijs volgen met als doel een startkwalificatie te behalen (minimaal niveau-2-diploma). Alle jongeren tot 23 jaar die uitvallen zonder startkwalificatie zijn vsv'er. Het aantal voortijdig schoolverlaters moet landelijk teruggebracht worden naar 20.000 in 2024. De ambitie van Gilde Opleidingen is om met het aantal vsv'ers onder de gestelde landelijke normen te blijven. De tabellen onderstaand/ volgende pagina informeert over de vsv-gegevens van Gilde Opleidingen totaal 2020-2021 en per niveau.

Vsv-gegevens Gilde Opleidingen totaal

	2019-2020
Totaal studenten In de startset ¹	7.690
Vsv'ers	335
% vsv	4,40%

Bron: DUO definitieve vsv-cijfers 2020-2021 d.d. november 2022 in de startset staan alle actieve inschrijvingen op 1 oktober zonder startkwalificatie en jonger dan 23 jaar

Vsv-gegevens van Gilde Opleidingen per niveau in 2020-2021

Normcategorie	Studenten	Vsv'ers	Vsv%	Landelijk vsv%	Norm vsv%
Mbo-niveau 1	164	38	23,17%	22,07%	22,80%
Mbo-niveau 2	1.236	115	9,30%	9,04%	9,71%
Mbo-niveau 3	1.845	74	4,01%	4,22%	3,99%
Mbo-niveau 4	4.291	97	2,26%	3,30%	3,34%
Vavo	154	11	7,14%		n.v.t.
	7.690	335	4,40%	4,99%	

Bron: DUO definitieve vsv-cijfers 2020-2021 d.d. november 2022

In 2020-2021 is het gemiddelde vsv-percentages van Gilde Opleidingen gestegen t.o.v. het vsv-percentages van 2019-2020. De ambitie om onder de gestelde landelijke norm te blijven is op niveau 1 en 3 niet gerealiseerd (Vavo kent geen normpercentages). Landelijk is eveneens een stijging te zien. Alle inspanningen binnen de organisatie en in samenwerking met externe partners (o.a. vo-scholen en gemeenten) werpen nog altijd vruchten af maar hebben een toename niet kunnen voorkomen. Te noemen oorzaken zijn o.a.

- Covid-19: de coronaperiode van ruim 2 jaar met daarin af en aan online onderwijs, het ontbreken van stagemogelijkheden, beperktere loopbaan oriëntatie in het VO en het ontbreken van structuur heeft veel impact gehad op de studenten. Zowel studenten die al bij ons onderwijs volgden als studenten die de afgelopen 2 jaar de overstap vanuit het VO hebben gemaakt.
- Passend Onderwijs: steeds meer leerlingen in het reguliere vo met een zware ondersteuningsvraag behalen het vo-diploma met zeer intensieve ondersteuning en stromen vervolgens door in het mbo. In het mbo blijkt vervolgens dat het reguliere onderwijs niet passend is en is maatwerk geboden. Dit maatwerk kan Gilde Opleidingen bij complexe problematieken niet altijd bieden, tevens leidt maatwerk dat wel geboden wordt niet altijd tot het behalen van een startkwalificatie.
- De situatie op de arbeidsmarkt: door tekort aan personeel in een aantal branches worden onze studenten sneller geprikkeld te kiezen voor werken. Met name bij studenten die 18 jaar en ouder zijn zien we hierin een toenemende trend.

Om de vsv-cijfers terug te dringen is Gilde partner (en tevens contactschool) voor het vsv-programma regio 38; Noord- en Midden-Limburg waarin we samen met vo-scholen, gemeenten en het Ministerie van OCW samenwerken. Het huidige programma heeft een looptijd t/m de zomer van 2024. Gilde Opleidingen voert een aantal vsv-maatregelen uit die vanuit vsv-regio 38 geïnitieerd zijn: toekomstbestendig LOB, vsv-makelaars, studiebegeleiding in de overstap, heroriëntatietrajecten in de overstap, succesvolle doorstroom anderstaligen in het mbo, extra ondersteuning en begeleiding voor kwetsbare jongeren en trainingen gericht op het welbevinden van studenten. Ondanks het feit dat de voorlopige vsv-gegevens over schooljaar 2021-2022 nog niet bekend zijn (publicatie van de voorlopige cijfers worden verwacht in februari/maart 2023), zien we binnen Gilde Opleidingen wederom een stijgende trend in de vsv-cijfers op alle niveaus.

2.4.3 Studenttevredenheid

In 2022 is binnen alle onderwijsclusters de Onderwijsscan (uitgegeven door De Onderwijsspiegel) afgenomen. De scan is een 360-graden-tevredenheidsmeting. De resultaten van de onderwijsscan geven een beeld van het oordeel dat onze studenten, docenten, teammanagers, BPV-bedrijven en examencommissie geven over een opleiding. Inhoudelijk laat het tevredenheidsonderzoek zien dat op een 4 puntenschaal, studenten Gilde Opleidingen op de kwaliteitsgebieden van de inspectie gemiddeld met een 3,1 positief beoordelen. Studenten waarderen Gilde Opleidingen met een rapportcijfer 6,6. De resultaten van de onderwijsscan is voor alle onderwijsteams input voor het opstellen van het teamplan 2023. Opleidingen die lager scoorden op een of meerdere onderdelen van het waarderingskader van de inspectie nemen hierover doelen op in het teamplan.

2.5 Innovatie en LOB

Gilde Opleidingen wil er zijn voor alle studenten die een mbo-opleiding willen volgen; jongeren en volwassenen. Toegankelijkheid is daarbij een speerpunt waarbij we streven naar een optimaal aanmeld- en plaatsingsproces met een warm welkom en daarnaast naar het tijdig en juist inrichten van de benodigde extra ondersteuning voor studenten die dat nodig hebben.

2.5.1 Toelatingsbeleid

Gilde Opleidingen conformeert zich bij de toelating van nieuwe studenten aan de wettelijke vooropleidingseisen. Ons gehele actuele aanbod aan opleidingen, inclusief toelatingscriteria, is te vinden op onze website. Er zijn een zeer beperkt aantal opleidingen die specifieke eisen stellen of een numerus fixus hanteren, in dat geval worden deze eisen expliciet benoemd.

Naast de formele vereisten die gelden om een opleiding te kunnen starten hanteert Gilde Opleidingen de volgende uitgangspunten:

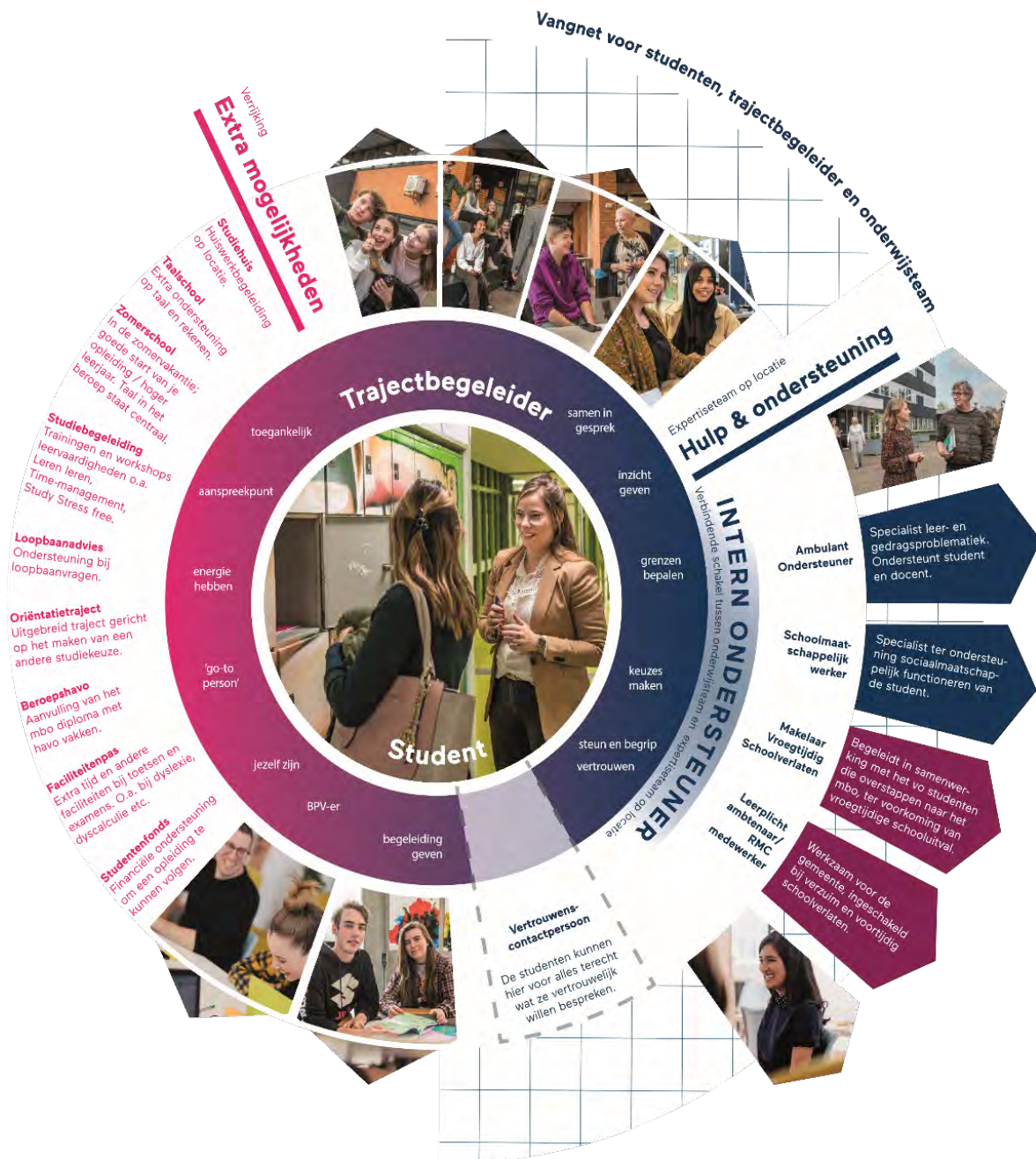
- Met de invoering van het toelatingsrecht (Wet vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht tot het mbo) per 1 augustus 2017 heeft iedere mbo-student die zich uiterlijk op 1 april aanmeldt voor één of meer beroepsopleidingen het recht toegelaten te worden tot de opleiding van zijn of haar eerste voorkeur, mits voldaan aan de wettelijke vooropleidingseisen. Gilde opleidingen laat alle studenten die toelaatbaar zijn toe, ook als zij zich later aanmelden en/of extra ondersteuning nodig hebben¹.
- De mogelijkheid tot aanmelden voor een nieuw schooljaar loopt tot 1 oktober, aanmeldingen na die datum worden gezien als tussentijdse instroom waarbij plaatsing gebeurt in overleg met het betreffende onderwijsteam.
- De aanmeld- en plaatsingsprocedure van Gilde Opleidingen is helder, efficiënt en transparant. Correspondentie met studenten vindt zoveel mogelijk digitaal plaats.
- Na plaatsing krijgen studenten altijd de mogelijkheid om deel te nemen aan activiteiten bij de opleiding om breder en intensiever kennis te maken met de opleiding ter voorbereiding op de start van het schooljaar. De invulling van deze activiteiten wordt gedaan door de onderwijsclusters; daarbij geldt dat dit minimaal bestaat uit een kennismakingsbijeenkomst voor de zomervakantie.

2.5.2 Studentenzorg en Passend Onderwijs

Bij Gilde Opleidingen willen we al onze studenten een adequate opleidingsplaats bieden. Optimale studentenzorg is er voor iedereen; als basisuitgangspunt, maar ook wanneer er iets extra's nodig is om te zorgen dat een student het onderwijs succesvol kan doorlopen.

In tegenstelling tot het basis- en voortgezet onderwijs kent het mbo geen aparte onderwijsvorm waar studenten apart specialistische of intensieve begeleiding krijgen. Dit betekent dat wij ons onderwijs en de examinering zó inrichten dat er al bij de start van de opleiding rekening wordt gehouden met eventuele beperkingen van studenten. Dit zogenaamde Passend Onderwijs heeft betrekking op zowel de basisondersteuning alsook alle aanvullende ondersteuningsvoorzieningen die bijdragen aan de optimale ontwikkeling van de student. De ondersteuning dient de zelfredzaamheid van de student te vergroten, en is eveneens gericht op de onderwijsteams om te zorgen dat zij voldoende geëquipeerd zijn om de benodigde begeleiding te bieden aan studenten.

Het aanbod dat wij studenten bieden is hieronder weergegeven in de infographic zoals hieronder c.q. op de volgende pagina is opgenomen. Daarbij is een centrale rol weggelegd voor de trajectbegeleiders die het eerste aanspreekpunt vormen voor de student.



Het is belangrijk om zo vroeg mogelijk, voor de start van de opleiding, al te weten of studenten aanvullende ondersteuning nodig hebben tijdens de opleiding. Deze informatie kan ons via verschillende kanalen bereiken. Via de student zelf, via de toeleverende school komen of bijvoorbeeld via leerplicht/RMC. De benodigde ondersteuning wordt voor de start van de opleiding vastgelegd in een zogenaamde "bijlage OOK", een bijlage bij de onderwijsovereenkomst. Dit kunnen fysieke aanpassingen op school betreffen, aanpassingen tijdens de stage, aanvullende faciliteiten bij toetsen en examens of aanvullende individuele begeleiding.

In 2022 zijn in totaal 467 bijlagen OOK opgesteld. Als pas tijdens de opleiding blijkt dat ondersteuning nodig is wordt deze uiteraard ook ingezet. In 2022 is in totaal aan 1496 studenten aanvullende ondersteuning geboden.

2.5.3 Studentenfonds

Iedere jongere, ongeacht zijn of haar financiële of persoonlijke situatie, moet de kans krijgen om onderwijs te volgen en daarbij het maximale uit zichzelf te halen. Sommige studenten in het MBO zijn kwetsbaarder dan andere studenten, waardoor een grotere kans op vertraging en uitval ontstaat.

Het doel van het MBO-Studentenfonds is te voorkomen dat deze groep studenten vanwege financiële redenen afzien van het (ver)volgen van een (bepaalde) Mbo-opleiding of van deelname aan een studentenraad. Elke MBO-instelling, en daarmee ook Gilde Opleidingen, heeft vanaf 1 augustus 2021 de plicht tot het instellen van een Studentenfonds, gebaseerd op artikel 8.1.5 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

De Regeling Studentenfonds Gilde Opleidingen geeft aan welke doelgroepen door het Studentenfonds onder welke voorwaarden kunnen worden ondersteund en hoe het aanvraag- en toekenningsproces op hoofdlijnen verloopt.

Het Reglement Commissie Studentenfonds beschrijft het mandaat, de samenstelling en de werkwijze van de Commissie Studentenfonds en geeft per doelgroep aan welke toekenningscriteria van toepassing zijn alsmede de hoogte, de duur en de omvang van de tegemoetkoming. Ook het proces van aanvraag tot besluitvorming en de financiële afhandeling zijn daarin opgenomen.

Wij hebben de Studentenraad actief bij de totstandkoming betrokken en met de Studentenraad afgesproken dat zij door middel van periodieke evaluaties op de hoogte worden gehouden van de voortgang en worden uitgenodigd om mee te denken bij de verdere ontwikkeling. Begin 2022 is de eerste tussentijdse evaluatie aan de Studentenraad aangeboden.

Om de doelgroepen van het Studentenfonds beter te bereiken, hebben we gerichte acties ondernomen om de mogelijkheden van het Studentenfonds onder de aandacht van medewerkers en studenten te brengen. Deze zijn onder andere gericht op de teammanagers en de expertiseteams. Het blijft belangrijk om het Studentenfonds regelmatig onder de aandacht te blijven brengen. Dat zullen wij dus ook blijven doen, met als doel om in 2023 nog meer studenten binnen de doelgroepen te kunnen helpen.

Ontwikkeling aantal aanvragen en toekenningen

In kalenderjaar 2022 zijn 292 aanvragen in behandeling genomen, waarvan er 223 (76%) zijn toegewezen. Het merendeel van de aanvragen heeft betrekking op ouders en studenten die een financiële tegemoetkoming vragen om de verplichte leermiddelen te bekostigen. De rest van de middelen is ingezet ten behoeve van studenten die lid zijn van de studentenraad.

Het Studentenfonds heeft nog geen aanvragen ontvangen van studenten die lid zijn van een bestuur van een studentenorganisatie buiten Gilde Opleidingen of zich bestuurlijk/maatschappelijk inzetten in het belang van de school/het onderwijs en daarvoor een tegemoetkoming vragen. Ook hebben zich nog geen studenten gemeld die vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging oplopen en een vergoeding vragen voor extra studiekosten zoals lesgeld en (her)examenkosten die een directe relatie hebben met vertraging door bijzondere omstandigheden.

Conform artikel 4 lid 2a RJO onderstaande tabel een weergave van het aantal studenten dat in 2022 middels het mbo-studentenfond is ondersteund.

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van toekenningen	Gemiddelde hoogte van toekenningen
Mbo-studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2.WEB van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen: 29 Toekenningen: 29	€ 8.040	€ 277
Mbo-studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen: 0 Toekenningen: 0		
Mbo-studenten, die of waarvan diens wettelijk vertegenwoordigers, aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt te beschikken	Aanvragen: 263 Toekenningen: 194	€ 91.968	€ 350
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen: 0 Toekenningen: 0		

2.6 Keuzedelen en onderwijsprogramma's met minder uren

2.6.1 Keuzedelen

In 2022 werden binnen het cluster Economie & Technologie 167 keuzedelen aangeboden, binnen het cluster Health & Hospitality betroffen het 65 verschillende keuzedelen. Keuzedelen die landelijk vervallen zijn, zijn uit het aanbod van Gilde verwijderd. Het aanbod betreft een combinatie van generieke en specialistische keuzedelen. In de meeste sectoren/clusters ervaren de studenten dit ook als een uitgebreid aanbod.

Gilde maakt onveranderd geen gebruik van de mogelijkheid om af te wijken van de keuzedeelverplichting in het kader van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming (artikel 6.1.2a, tweede lid, van de WEB).

Gilde Opleidingen is betrokken bij de mbo-monitor keuzedelen en levert hiervoor indien gevraagd de gegevens aan. In 2022 is in maart de zevende rapportage van de monitor keuzedelen gepubliceerd en op het einde van het jaar heeft de dataverzameling voor de 8^e meting plaatsgevonden.

Als gevolg van de Coronapandemie heeft het Ministerie van OCW enkele maatregelen getroffen die onder andere de keuzedelen raakten. Op basis van het besluit een "Verantwoord diploma besluit" werd de mogelijkheid geboden dat studenten konden diplomeren zonder resultaat voor keuzedelen. In 2022 was deze situatie nog steeds van toepassing. Gilde Opleidingen heeft, ook in 2022, als uitgangspunt gehanteerd dat alle examens zoveel mogelijk afgenomen werden, maar daar waar nodig de ruimte uit het landelijk servicedocument en de handreiking met betrekking tot het verantwoord diplomabesluit benut kon worden. Binnen de clusters zijn hier, per opleiding, weloverwogen keuzes in gemaakt. Dit heeft ertoe geleid dat binnen het cluster Talentenonderwijs geen enkel keuzedeel aangeboden en geëxamineerd is. Bij de overige sectoren zijn in bepaalde gevallen geen keuzedelen afgenomen. Deze keuzes zijn verantwoord in de jaarverslagen van de examencommissies.

Gilde Opleidingen kent een interne procedure ten behoeve van het aanvragen van niet-gekoppelde keuzedelen (artikel 7.2.7, tiende lid, van de WEB). Uiteraard zal deze komen te vervallen zodra de koppeling van keuzedelen wettelijk volledig opgeheven is, maar voor nu is deze nog van toepassing. Via deze procedure kunnen studenten een aanvraag indienen en volgt, conform wet- en regelgeving, besluitvorming en verantwoording. In 2022 kende het cluster Health & Hospitality voor zeven keuzedelen een verzoek niet-gekoppeld keuzedeel. Alle verzoeken werden toegekend.

2.6.2 Onderwijsprogramma's met minder uren

Gilde Opleidingen kent geen onderwijsprogramma's met minder uren.

2.7 Maatschappelijke thema's: Bestuurlijke reflectie kwaliteitsafspraken 2019-2022

Sinds 2019 hebben we uitvoering gegeven aan de kwaliteitsagenda 2019-2022 en hoewel we de maatregelen, vanwege het tussenjaar 2023, nog een aantal maanden doortrekken sluiten we de periode nu formeel af met de eindreview. Veel is gebeurd en veranderd sinds we de kwaliteitsagenda 2019-2022 schreven in 2018. Enerzijds in de context en omgeving waarin we opereren als organisatie. Anderzijds in de uitvoering van alle maatregelen.

Kijkend naar Gilde als organisatie hebben we in 2020 een structuurwijziging doorgevoerd. Hierbij heeft een verandering plaatsgevonden van vijf onderwijssectoren naar drie onderwijsclusters en van vier diensten naar twee diensten. Dit alles met als doel de focus in de clusters vooral te richten op de primaire taak en alle ondersteunende functionarissen te positioneren in de centrale diensten. Hierdoor kan de expertise van de professionals ten volste benut worden en is onze overtuiging dat we hiermee uiteindelijk komen tot een verdere verbetering van de kwaliteit van het onderwijs voor onze studenten, maar ook tot een flexibele en wendbare organisatie richting de toekomst.

Parallel aan deze structuurwijziging zijn in de afgelopen drie jaar de volgende kerndocumenten gepubliceerd: Strategische Visie 2021-2026, Visie op leren, Visie op Dienstverlening (zie ook H4). Hiermee is de basis gelegd van de koers voor de komende jaren. Samenhangend is in 2021 met het servicedocument 'Teams in the lead' en het bijbehorende implementatieplan ook de professionele ruimte geconcretiseerd. De implementatie wordt ingestoken vanuit een ontwikkelingsgericht perspectief: samen groeien naar een einddoel. Daarmee geeft Teams in the Lead richting aan niet alleen de ontwikkeling van de teams, maar ook van de organisatie. Het was mooi om te zien dat de inspectie voorjaar 2022, zoals reeds beschreven in paragraaf 2.3, tijdens het vierjaarlijks onderzoek concludeerde dat de drie benoemde

visies het fundament vormen om uiteindelijk de gewenste kwaliteit van onderwijs vorm te geven. Evengoed laten de resultaten van het laatste medewerkerstevredenheidsonderzoek zien dat we moeten blijven investeren in de implementatie en het verankeren van de visies in de gehele organisatie.

Wereldwijd heeft de Coronapandemie de afgelopen jaren gezorgd voor grote wijzigingen in context en omgeving. Dit heeft uiteraard ook bij Gilde de nodige impact gehad op het onderwijs zelf, de medewerkers en de studenten. Studenten en medewerkers zijn echter ook trots op hetgeen bereikt is in die periode en op de omschakelingen die meerdere malen hebben plaatsgevonden. De periode heeft ook sinds het schrijven van de midterm-review uitdagingen met zich meegebracht en tijd en energie is soms noodzakelijkerwijs naar zaken gegaan die eerder niet voorzien waren, maar de ook kansen werden benut. Bij het duiden van de uitdagingen zullen we de impact uitgebreider duiden.

De overheid heeft diverse subsidiemogelijkheden aangeboden in het kader van Covid-19 die ook Gilde heeft ingezet om corona-gerelateerde achterstanden aan te pakken. Dit was en is nog steeds welkom en zeker ook nodig. De hoeveelheid aan regelingen en het feit dat thema's onder verschillende regelingen elkaar raken/versterken, bijvoorbeeld NPO en kwaliteitsafspraken, vraagt van de instelling wel de nodige inspanning om dat aan de achterkant ook allemaal goed te blijven stroomlijnen. In onze visie is dit goed verlopen en worden hierdoor alle gelden doelmatig en verantwoord benut. In de verantwoording op maatregel niveau zal echter soms ook verwezen worden naar NPO maatregelen omdat deze in uitvoering soms verweven zijn met de maatregelen onder de kwaliteitsgelden.

Als mbo instelling functioneren we in een dynamische omgeving die maakt dat we alert moeten blijven op nieuwe ontwikkelingen en zo nodig onze focus moeten bijstellen. Het gaat te ver om al deze ontwikkelingen uitvoerig te behandelen maar factoren die een rol spelen in onze (veranderende) omgeving zijn bijvoorbeeld: de conjunctuur en economische structuur, ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de complexiteit van de samenleving, demografische krimp en opwaartse druk, verstedelijking en bereikbaarheid.

Als College van Bestuur zijn we trots op de flexibiliteit van de afgelopen jaren, het vele werk dat verzet is op maatregelniveau en de overallresultaten waar dat op indicatorniveau toe geleid heeft. Ons inziens toont dit dat vanuit de kwaliteitsagenda 2019-2022 systematisch gewerkt is om de ambities te bereiken. Met betrekking tot VSV scoren we op basis van de definitieve cijfers 2020-2021 uiteindelijk op niveau 1 en niveau 3 boven de norm, maar gezien de situatie van de afgelopen jaren en de inzet die gepleegd is om veel studenten binnen boord te houden zijn we van mening dat het behaalde resultaat het maximaal mogelijke was. Ten aanzien van een sluitende aanpak alle kwetsbare jongeren in beeld hebben we ten tijde van de midterm-review aangeven een andere koers gekozen te hebben. Hoewel het initiële doel dus niet behaald wordt zijn de concrete resultaten van die koers, terug te lezen in bijlage 3, volledig in lijn met de gekozen richting.

Mooi is om vanuit evaluaties vast te stellen dat studenten en medewerkers daadwerkelijk meerwaarde ervaren van een aantal maatregelen die uitgevoerd worden en sommige maatregelen te zien groeien in deelnemersaantallen als gevolg daarvan. De opvangklassen, een aantal nieuwe opleidingen, maar ook de versterkte samenwerking tussen onderwijsclusters en diensten zijn daar mooie voorbeelden van. Hoewel een veelheid aan maatregelen uitgevoerd zijn die allemaal, in meer of mindere mate, bijgedragen hebben aan dat eindresultaat willen we de volgende drie maatregelen expliciet voor het voetlicht brengen.

1 Visie op Leren

Trots zijn we vanwege de ontwikkelingen, innovaties en initiatieven die ontstaan zijn en het onderwijs naar een hoger niveau tillen. Niet elk plan c.q. elke pilot is een succes voor de lange termijn maar de lancering en implementatie van de visie hebben wel een beweging binnen Gilde in gang gezet. Een beweging met primair focus op het onderwijs.

In 2022 is de implementatie aanvullend gericht op het individuele docentniveau om ook in de klas de nodige transitie naar eigentijds onderwijs door te kunnen zetten. Deze ondersteuning wordt geboden door de VOL-coaches (Visie op Leren Coaches) en hoewel deels vanuit de NPO-middelen gefinancierd is dit wel een volgende stap in de Visie op Leren waarbij het nu zaak is de implementatie voort te zetten en de energie te behouden. Hier wordt onder andere geïnvesteerd door de visie op leren als belangrijk professionaliseringsthema te positioneren en de expertise van bijvoorbeeld de onderwijskundigen op het gebied van het begeleiden van ontwerp-driedaagses door teams te vergroten.

2 LLO /Gilde Bedrijfsopleidingen

Vanaf 2020 is gebouwd aan Gilde Bedrijfsopleidingen (GBO). Inmiddels kent het een team van adviseurs die alle Gilde domeinen bedienen. Dit leidt, naast de goed resultaten in het zorg domein, ook tot groei in andere branches zoals de horeca en procestechniek. We zien een groei in trajecten, in samenwerking met partners. Meer dan 100 verschillende trainingen en opleidingen vormen het aanbod.

Geïnvesteerd is in het versterken van de samenwerking intern, met de groei werd/wordt namelijk de noodzaak om processen te herijken groter. De doelgroep en doorlooptijd vragen op onderdelen een andere aanpak. Dit betreft inkoop, verkoop, facturatie, deelnemersadministratie, financiën en kwaliteitsborging. Met de basis zoals tot nu toe neergezet vanuit GBO hebben we eveneens een mooi fundament om onze eigen strategische doelen verder na te streven, maar ook de doelen vanuit de nieuwe werkagenda mbo.

3 Taalschool

Een van de maatregelen die zich de afgelopen jaren ontwikkeld heeft tot een vaste waarde binnen Gilde en ook nog een maatregel is die de studenten heel direct bereikt is de taalschool. De taalschool bestaat op dit moment uit een team van negen docenten. Dit team organiseert binnen de taalschool de extra ondersteuning voor studenten die moeite hebben met Nederlands, Engels, Duits en rekenen. Zowel beroeps-specifieke als generieke trainingen worden gegeven. Naast het verzorgen van deze lessen organiseert de taalschool ook taal-specifieke activiteiten zoals taaldagen, VCA dagen en het mbo-leesoffensief. Tenslotte organiseert de taalschool al enkele jaren in de zomervakantie de zomerschool, gemiddeld 100 studenten per jaar, met als doel met name de anderstalige studenten binnen Gilde Opleidingen goed voor te bereiden op het nieuwe schooljaar met een mix van allerlei activiteiten gericht op het versterken van de Nederlandse taalvaardigheden.

Door onder andere de stabiele instroom van anderstaligen en de steeds betere verbinding binnen Gilde groeien de aanvragen voor ondersteuning voor Nederlands langzaam verder. In het afgelopen schooljaar hebben ca. 500 studenten ondersteuning gehad in de taalschool. Voor rekenen voorzien we een grote toename in de komende jaren, mede vanwege de landelijke veranderingen ten aanzien van rekenen.

Zoals reeds beschreven in de midterm-review zijn uiteraard ook aandachtspunten te benoemen. Processen van samenwerking tussen partijen, processen die grotere veranderingen met zich meebrengen zijn soms weerbarstig en tevens brengen ingezette maatregelen niet altijd de resultaten zoals op voorhand

bedacht. We blijven oog hebben voor die situaties en openlijk het gesprek voeren om te bezien hoe toch verdere stappen gezet kunnen worden of we in ieder geval kunnen leren van de situaties en conclusies. Concreet gekeken naar tegenvallers, belemmeringen heeft met name de coronapandemie grote impact gehad. Het onderwijs is voortdurend op- en afgeschaald. Er is gestreefd om zoveel mogelijk fysiek onderwijs te verzorgen daar waar het mogelijk was en het paste binnen de geldende coronamaatregelen. Naast de fysieke lessen zijn diverse onderwijsactiviteiten online gegeven. Stages kwamen onder druk te staan en in met onder andere SBB is continu gekeken naar de mogelijkheden en alternatieven om studenten de noodzakelijke praktijkervaring te laten opdoen. Hierbij is tevens samenwerking met lokale en provinciale overheden gezocht. De stageproblematiek heeft hierdoor niet geleid tot studievertraging bij de studenten, waar we zeer tevreden over zijn echter heeft het wel tijd en aandacht gevraagd die niet naar andere eerder voorgenomen maatregelen kon.

Het voortdurend aanpassen heeft daarnaast enorme flexibiliteit en wendbaarheid gevraagd van de medewerkers. Al met al waren er op relatief korte tijdsspanne steeds nieuwe uitdagingen die tijd en aandacht vroegen zowel op gebied van onderwijs, studentenzorg als HR.

Wat we ondervonden hebben is dat veel flexibiliteit mogelijk is, maar er wel grenzen zijn aan de duur. Een dergelijke periode brengt zoals eerder aangegeven ook kansen mee. Zaak is om de juiste koppelingen te leggen. Uiteindelijk speelt dan nog een goede communicatie een rol. Dat is uiteraard geen nieuwigheid maar in deze situaties eens en te meer weer gebleken.

Het aanhaken en communiceren over het totaal van een kwaliteitsagenda en naar de toekomst toe ook de werkagenda mbo, die nog breder is, is eveneens een aandachtspunt. Een balans tussen het meenemen van stakeholders op het totaal waarbij dan vooral gesproken wordt over het proces versus het bespreken van thema's op inhoud waarbij men niet altijd de notie heeft dat het onderdeel uitmaakt van die grotere agenda blijft een uitdaging.

Dat is ook gebleken uit de evaluaties met zowel de studentenraad als de ondernemingsraad.

Gedurende de looptijd van de kwaliteitsagenda is gebleken dat het een uitdaging is en blijft om de organisatie, specifiek de SR en de OR, aangehaakt te houden in de volle breedte van de kwaliteitsagenda.

De OR en SR zijn vooral op proces meegenomen en minder op inhoudelijke diepgang in de breedte. Verschillende factoren hebben daarnaast, in verschillende mate, ervoor gezorgd dat de rol niet voor iedereen meer volledig helder is geweest zoals de coronapandemie waarbij veel aandacht voor andere zaken werd gevraagd, wisselingen in de SR en OR gedurende de looptijd van de agenda en ziekteverzuim van collega's die in de kern van dit proces betrokken zijn.

De OR bleek uiteindelijk zoekende te zijn naar de rol en heeft naar aanleiding van de evaluatie hierover aangegeven dat het de raad niet duidelijk was dat op enig moment in het traject een inhoudelijke evaluatie gevraagd zou worden. Als dat duidelijker was geweest had de raad wellicht met andere ogen naar het proces gekeken. Over de totstandkoming en uitvoering van de kwaliteitsagenda 2019-2023 geeft de raad aan meerdere keren geïnformeerd te zijn. Daar waar de raad vragen en/of opmerking heeft geplaatst zijn deze naar tevredenheid beantwoord c.q. meegenomen. Over de uitvoering is de raad tevreden en concludeert ze dat de gestelde doelen grotendeels behaald zijn.

Voor de studentenraad geldt eveneens dat het op inhoud meenemen in de breedte van de kwaliteitsagenda het risico met zich meedraagt dat het gesprek te algemeen, te hoog over wordt gevoerd. Studenten geven vooral duidelijk aan waar zij in de praktijk tegen aan lopen. De specifieke maatregelen gekoppeld aan de kwaliteitsagenda zijn in een groot aantal gevallen onvoldoende bekend om een gedegen evaluatie over af te geven. De uitgevoerde evaluatie heeft geleid tot een gesprek waarbij aandachtspunten aangedragen zijn over het onderwijs en de begeleiding in brede zin, maar niet specifiek m.b.t. de

maatregelen uit de kwaliteitsagenda. Op het moment van de evaluatie was de studentenraad niet volledig bezet en dus beperkt in omvang. De betreffende studenten hadden geen/weinig ervaring met de maatregelen uit de werkagenda.

Bovenstaande is aanleiding voor een heroverweging van onze aanpak bij de nieuwe regeling 2024-2027. Los van het feit dat de SR en OR door de formele instemming een meer formele rol krijgen zijn we met beide geledingen in overleg hoe we dit voor de komende jaren vorm kunnen geven zodat zij op een goede manier invulling kunnen geven aan hun rol, maar de organisatie ook kan profiteren van de wisselwerking met de SR en OR op dit thema.

Breder gekeken naar studenttevredenheid en dan specifiek met betrekking tot maatregelen uit de kwaliteitsagenda is echter wel informatie voorhanden aangezien maatregelen geëvalueerd worden met studenten. Bijvoorbeeld de taalschool, het studiehuis en GO! Studiebegeleiding zijn maatregelen die in evaluaties goede resultaten laten zien. Voor ons is tevens de toename van het aantal deelnemers op een heel aantal maatregelen door de jaren heen een teken van een positieve impact onder studenten. Positieve ervaringen spreken zich rond.

Met betrekking tot de medewerkerstevredenheid kan m.b.t. de tevredenheid ook gekeken worden naar het Medewerkersonderzoek. Met betrekking tot bijvoorbeeld de visie op leren is daar uit af te leiden dat de ontwikkelingen in de laatste jaren een positieve werking hebben.

In bijlage 3 zijn gegevens over tevredenheid daar waar aanwezig meegenomen in het totaaloverzicht.

De kwaliteitsafspraken zijn de afgelopen jaren uitgevoerd vanuit de basishouding van partner in de regio. We hadden een deel van de resultaten niet kunnen bereiken zonder samenwerking.

In aansluiting bij hetgeen eerder beschreven geldt het uiteraard ook voor de regio dat de concrete onderdelen van de kwaliteitsagenda periodiek op de agenda van de structurele overleggen staan zoals we die kennen in onze regio. Afhankelijk van de stakeholder en de overlegtafel zal dat meer of minder omvattend zijn. Het is te omvangrijk om dit op maatregel niveau op te nemen.

Bij het schrijven van de kwaliteitsafspraken hebben we een aantal cruciale stakeholders in de regio laten meekijken naar de hoofdlijnen van de kwaliteitsagenda. Op de helft van de looptijd van de regeling, hebben we diezelfde stakeholders op hoofdlijnen geïnformeerd over de resultaten tot op dat moment en onze zienswijze op de samenwerking in de regio daarin.

Zowel vanuit Gilde Opleidingen als vanuit verschillende stakeholders in de regio is halverwege bevestigd de samenwerking voor de tweede helft op gelijke wijze voort te zetten.

In de concrete, praktische samenwerkingen doet ieder dat vanuit de eigen aandachtsgebieden, uitdagingen en dynamiek. Feit blijft dat het soms processen betreft die met momenten weerbarstig zijn. Ervaring is echter dat daar altijd met respect en begrip het gesprek over gevoerd blijft worden en uiteindelijk weer volgende stappen gezet kunnen worden.

We hebben besloten de eindevaluatie, de terugblik op de afgelopen 4 jaar met onze externe stakeholders te combineren met de gesprekken over de nieuwe kwaliteitsagenda voor de periode 2024-2027. Deze gesprekken zullen deels vanuit het CvB gevoerd worden op bestuurlijk niveau in de periode april – mei 2023 en deels door het programmanagement op beleidsniveau.

Financieel gezien hebben sinds de midterm-review geen grote wijzigingen plaatsgevonden. Uiteraard zijn extra middelen beschikbaar gekomen voor onder andere niveau 2. In de volgende paragraaf leggen we verantwoording af over de besteding daarvan.

In bijlage 3 wordt zowel op indicator als op maatregelniveau weergegeven welke resultaten behaald zijn aan het einde van de looptijd van de kwaliteitsagenda 2019-2022. Dit betreft zowel de Gilde brede maatregelen als de maatregelen specifiek geïnitieerd door de onderwijsclusters.

2.8 Maatschappelijke thema's: Besteding extra gelden niveau 2, loopbaan oriëntatie, doorstroom beroepskolom

Middels deze paragraaf komen we tegemoet aan het verzoek van de minister van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, zoals opgenomen in de brief van 6 maart 2023, om globaal aan te geven op welke wijze inzet gepleegd is op bovenstaande thema's in 2022.

Extra gelden niveau 2

Gezien het moment, later in het jaar, dat de extra gelden beschikbaar zijn gekomen is gekozen voor een totaalaanpak voor de langere termijn. Het was volgens ons niet efficiënt en effectief om middels maatregelen een besteding van de middelen te realiseren voor uitsluitend de laatste maanden van 2022 en vanaf 2023 te kiezen voor een andere invulling. De extra gelden hebben een structureel karakter en de overheid heeft het voornemen om via een wetswijziging te regelen dat deze gelden vanaf 2024 regulier onderdeel worden van de lumpsum.

In de planvorming hebben we rekening gehouden met enerzijds een aanpak voor de lange termijn (de middelen worden uiteindelijk structureel aan de lumpsum toegevoegd) en anderzijds maatregelen die we nodig achten op korte termijn.

Hierbij hebben we ook nog een onderscheid gemaakt tussen maatregelen voor de periode tot aan de zomer van 2023 en de periode daarna. Omdat de maatregelen vanaf de zomer 2023 onderdeel uitmaken van de nieuwe kwaliteitsagenda die momenteel wordt opgesteld.

De onderwijsclusters hebben de mogelijkheid gekregen om op basis van projectbeschrijving extra middelen te besteden voor de periode tot aan de zomer van 2024. Hierbij wordt meestal aangesloten bij de aanpak die reeds gehanteerd werd en nu geïntensiveerd wordt dan wel dat de extra gelden ruimte creëren richting de opleidingen op niveau 3 en niveau 4 omdat clusters eerder al extra inzet pleegde voor de studenten op niveau 2. Gedacht kan worden aan inzet op kleinschalig vakonderwijs (kleinere groepen en meer praktijkonderwijs), meer intensieve voorbereiding in de niveau 2 opleidingen m.b.t. doorstroom naar niveau 3 & 4, maar ook het versterken van de samenwerking tussen onderwijsteams gericht op de verschillende niveaus.

Loopbaan oriëntatie

Zoals in paragraaf 2.9.3 nog volgt komt binnen Gilde in de thema's persoonlijk en betrokken, toekomstgericht vakmanschap en verbinding met de professionele omgeving van de Visie Op Leren het loopbaanleren nadrukkelijk naar voren.

Gezien het belang van dit thema en de ontwikkelingen, mede vanuit de werkagenda, die de komende jaren gewenst zijn is in 2022 vanuit de afdeling Onderwijs, Kwaliteit en Examinering door een van de onderwijskundigen deze opdracht expliciet opgepakt. Dit heeft geleid tot een 0-meting en plan van aanpak voor de komende jaren. In 2023 volgt verdere uitvoering en wordt het thema meegenomen in het opstellen van de nieuwe kwaliteitsagenda op basis van de werkagenda mbo.

Vanuit de afdeling Onderwijs, Kwaliteit en Examinering wordt dit thema in samenhang met de thema's LLO en alumnibeleid opgepakt.

Doorstroom beroepskolom

Samenwerking in de beroepskolom is een van de elf strategische thema's van Gilde Opleidingen en valt onder de strategische ambitie "Actieve partner in de regio".

Zoals in paragraaf 3.2 nog volgt kent Gilde Opleidingen periodiek overleg en afstemming met diverse onderwijsinstellingen, niet alleen op bestuurlijk niveau, maar ook vanuit management en het actieve onderwijs. Daarnaast participeert Gilde Opleidingen in verschillende samenwerkingsverbanden.

In paragraaf 3.2 volgt een meer concretere weergave van deze afstemming en samenwerking met zowel het vo als het ho. Naast de coalitiemiddelen spelen ook de kwaliteitsgelden 2019-2022 een rol ten behoeve van deze samenwerking met zowel vo als ho, bijvoorbeeld ten behoeve van doorlopende leerlijnen. Daarnaast wordt op dit vlak gebruik gemaakt van subsidieregelingen waarbij het verschilt wie penvoerder is.

Navraag heeft duidelijk gemaakt dat de regeling met betrekking tot deze specifieke coalitiegelden volgt in 2023. Uiteraard zullen we dan volgens de voorwaarden van de regeling verdere invulling geven aan de opdracht.

2.9 Maatschappelijke thema's: Nationaal Programma Onderwijs

In 2022 zijn de corona maatregelen volledig opgeheven en had corona in mindere mate directe invloed op het onderwijs. Wel is duidelijk geworden wat de impact op de middellange termijn is van de coronapandemie en de maatregelen die genomen zijn om de volksgezondheid te beschermen in het onderwijs. De NPO-investeringen zijn in 2022 van de grond gekomen en bouwen voort op initiatieven die uit eerdere coronamiddelen zijn opgestart. Deze hebben eraan bijgedragen dat een groot deel van de directe achterstanden zijn ingelopen. Toch zijn de indirecte gevolgen van corona nog steeds merkbaar in het onderwijs.

2.9.1 Impact van corona op Gilde opleidingen

In februari 2022 werd Nederland weer grotendeels opengesteld en verviel de 1,5 meter maatregel. In maart 2022 zijn alle coronamaatregelen opgeheven. De mogelijkheid voor testen voor docenten en leerlingen bleef in 2022 bestaan.

De directe gevolgen voor Gilde opleidingen waren na maart 2022 beperkt. Vanaf dat moment werd wel duidelijk wat de lange termijngevolgen zijn van de lockdowns, corona-maatregelen en het thuisonderwijs. Onderwijsteams geven aan dat de gemiddelde motivatie van studenten is teruggelopen en de sociaal-emotionele ontwikkeling van studenten lijkt achter te lopen op voorgaande generaties studenten van vergelijkbare leeftijd. Docenten geven aan dat het meer moeite kost om klassen "in beweging" te krijgen. Het is lastiger voor studenten om de hele les de aandacht erbij te houden. Ook kwamen er steeds meer signalen dat een deel van de studenten vatbaarder is geworden voor mentale problemen. Via diverse interventies die zijn ingezet middels het NPO zijn de negatieve gevolgen van de coronapandemie zoveel mogelijk aangepakt.

2.9.2 Proces

In 2021 is een programmaleider gestart die als opdracht had om een plan en planning te maken die bijdragen aan de doelstellingen van het NPO:

- Het herstellen van de door corona veroorzaakte vertraging bij studenten op cognitief en sociaal-emotioneel gebied en op het gebied van welbevinden
- Aanpak van meer structurele problemen die een langere adem vergen. Dit biedt ruimte om duurzame verbetering en versterking in het onderwijs te realiseren

In 2022 zijn projectleiders aangesteld om de 15 sub-projecten in te richten onder begeleiding van het programmamanagement. Deze wordt aangestuurd door de stuurgroep NPO en werkt samen met de directeur Onderwijs & Ontwikkeling. De projecten zijn in 2022 van start gegaan. De meeste projecten worden in 2023 voortgezet. De programma-organisatie bewaakt de financiële kaders van het project, monitort de voortgang op programma-niveau en ondersteunt projectleiders bij diverse vraagstukken op het gebied van personeel (werving, selectie, personeelsplanning etc.) en het monitoren, evalueren en behalen van projectresultaten. De projectresultaten worden geëvalueerd door de projectleiders. Minimaal twee keer per jaar schrijft elke projectleider een blog over de voortgang van het project om op deze manier de gehele organisatie te informeren.

Medezeggenschap

De programmaorganisatie zorgt dat de ondernemingsraadsraad (OR) en studentenraad (SR) geïnformeerd blijven over ontwikkelingen bij het NPO. Beide zijn tevens betrokken geweest bij de planfase in 2021. De programmaorganisatie informeert de OR en SR proactief bij belangrijke wijzigingen of ontwikkelingen binnen het NPO. Twee maandelijks sluit de programmaorganisatie aan bij de OR en op afroep bij de SR (in overeenstemming met de SR). In dit overleg hebben de OR en SR de mogelijkheid aanvullende vragen te stellen.

2.9.3 Financiën

In tabel 1 is een overzicht gegeven van de investeringen per thema, per jaar. In tabel 2 zijn de investeringen per project weergegeven.

De uitgaven in 2022 zijn lager uitgevallen dan gepland. Dit komt voornamelijk omdat de geplande kosten in thema 2, 3 en 5 lager zijn uitgevallen. In thema 2 zijn de uitgaven lager uitgevallen omdat één projectactiviteit "groepsactiviteiten" pas in 2023 gerealiseerd wordt in plaats van in 2022. In thema 3 en thema 5 zijn de investeringen lager dan verwacht doordat het langer duurde om de geplande formatie ingevuld te krijgen. Op de andere projecten zijn de investeringen weer hoger uitgevallen. De voornaamste oorzaak hiervan is dat loonkosten hoger uitvielen dan vooraf begroot.

Tabel 1: Budgettering per jaar per thema

Thema	Gepland 2021	Besteed 2021	Gepland 2022	Besteed 2022	Gepland 2023	2024	Totaal Gepland
Thema 1 Soepele in- en doorstroom			€ 574.583	€621.050	€ 804.417	n.v.t	€ 1.379.000
Thema 2 Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding			€ 576.250	€264.781	€ 323.750	n.v.t	€ 900.000
Thema 3 Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages en leerwerkplekken			€ 312.025	€ 217.025	€ 362.750	n.v.t	€ 674.775
Andere thema's (thema 5, onderwijsontwikkeling)			€ 358.250	€144.846	€ 358.250	n.v.t	€ 716.500
Bedrag niet toebedeeld aan thema	€ 63.320	€57.553	€ 147.703	€ 163.086	€ 147.703	n.v.t	€ 358.726
Totaal	€ 63.320	€57.553	€ 1.968.811	€1.410.788	€ 1.996.870	n.v.t	€ 4.029.001

Tabel 2: Budgettering en uitgaven

Thema 1 Soepele in- en doorstroom		
<i>Actie</i>	<i>Totale budget 2021 t/m 2023</i>	<i>Investering gedaan t/m 2022</i>
Centrale intake (Warm welkom)	€279.000	€186.329
Extra hulp en ondersteuning	€1.100.000	€434.721
Thema 2 Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding		
<i>Actie</i>	<i>Budget</i>	<i>Investering gedaan t/m 2022</i>
Versterken begeleiding eerste lijn ondersteuning	€469.000	€142.381
Sociale veiligheid in en om de school	€100.000	€94.331
Inzet verzuimmedewerkers	€86.000	€28.069
Implementeren alumni beleid	€25.000	0
Groepsactiviteiten	€220.000	0
Thema 3 Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages en leerwerkplekken		
<i>Actie</i>	<i>Budget</i>	<i>Investering gedaan t/m 2022</i>
Mbo-praktijkopleiders	€599.775	€196.256
Werven leerwerkplekken/ samenwerking met bedrijfsleven	€75.000	€20.769
Thema 4 Aanpak jeugdwerkloosheid		
<i>Actie</i>	<i>Budget</i>	<i>Investering gedaan t/m 2022</i>
Mentorproject	Financiering voor deze projecten loopt via de regeling "begeleiding en nazorg mbo"	
Mix & Match		
Transitiecoach		
Inzet LOB-Tool		
Praktijkverklaring		
Andere thema's (thema 5)		
Onderwijsontwikkeling	€716.500	€144.846
Niet toebedeeld aan thema		
Programmaorganisatie	€358.726	€220.639
Totaal	€4.029.001	€1.468.341

2.9.4 Besteding middelen

Thema 1: Soepele in en doorstroom

Vanuit het NPO is middels twee projecten geïnvesteerd in de soepele in- en doorstroom. Het project Warm welkom (centrale intake) heeft nieuwe studenten toegang gegeven tot dienstverlening die het proces rondom aanmelding en plaatsing soepeler laat verlopen. Middels deze investering is capaciteit ingeregeld om ondersteuningsgesprekken te voeren bij de aanmelding door een interne ondersteuners en een ambulante begeleider. Ook is het mogelijk om studiekeuzegesprekken te voeren mocht het nog niet duidelijk zijn in welke richting een student wil instromen. Voor de groep niet-westerse studenten is specifiek een intake ingeregeld om ervoor te zorgen dat zij een goede start kunnen maken in een voor hun

nieuw onderwijssysteem. Deze ondersteuning is via het NPO gefinancierd per januari 2022 en wordt nog voortgezet tot einde van schooljaar 22-23.

Ook de dienstverlening gericht op doorstroom is geïntensiveerd. Middels het project extra hulp- en ondersteuning zijn studiehuisen ingericht waar studenten terecht kunnen om huiswerk te maken, waar ze vragen kunnen stellen en ondersteuning ontvangen bij het oplossen van problemen waar ze tegenaan lopen. Daarnaast is er ook extra capaciteit/ ondersteuning in de klas gerealiseerd door uitbreiding van assistenten of extra docenten. Begin 2022 is een voorloper van dit project, die in het schooljaar 2021 – 2022 werd bekostigd vanuit extra hulp voor de klas, uitgebreid geëvalueerd. Uit deze evaluatie is naar voren gekomen dat de interventie die heeft plaatsgevonden heeft geholpen bij het terugdringen van de meeste corona-achterstanden. Een voortzetting van de activiteiten, met aanpassingen op verschillende onderdelen was nodig om de achterstanden verder terug te dringen.

Een opmerking vanuit de onderwijsteams is dat de motivatie van studenten na corona fors is teruggelopen en dit bijdraagt aan het langer aanhouden van de achterstanden. Een aangepast vervolg van extra hulp voor de klas, werd per 1 juli 2022 vanuit het NPO voortgezet onder de titel "extra hulp en ondersteuning" en loopt nog tot einde schooljaar door in de huidige vorm om de laatste achterstanden weg te werken. Het doel was om in 2022-2023 600 studenten te bereiken met de ingerichte studiehuisen. Eind 2022 hadden al 450 studenten gebruik gemaakt van het studiehuis met een algemene tevredenheid van boven de 80% van studenten. Van deze groep gaf 61% aan niet zonder het studiehuis te kunnen. Het intensieve gebruik toont aan dat het studiehuis voorziet in een behoefte van studenten. Het studiehuis draagt nog altijd bij aan het inlopen van de achterstanden.

Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

Op basis van de effecten van corona en de maatregelen werd verwacht dat er een extra beroep gedaan zou worden op de zorgstructuur. Dit is de eerstelijnsbegeleiding die geboden wordt door trajectbegeleiders, intern ondersteuners en daaromheen een schil van experts gericht op verschillende disciplines zoals ambulante ondersteuning, vroegtijdig schoolverlaten, leerplicht, schoolmaatschappelijk werk en externe partijen bij zeer complexe ondersteuningsbehoeften. In februari 2022 is een projectleider van start gegaan om de zorg infrastructuur te verbeteren gericht op het opnieuw inrichten van de begeleidingsrollen in de onderwijsteams en is de capaciteit van de interne ondersteuning uitgebreid. Deze capaciteit is per augustus 2022 verder uitgebreid en loopt door tot einde schooljaar 22-23. De uitbreiding van de interne ondersteuning heeft de toegenomen vraag van studenten naar sociaal-emotionele begeleiding gedeeltelijk kunnen opvangen. Studenten met een ondersteuningsvraag zijn eerder in beeld doordat frequenter contact onderhouden kan worden met mentoren en docenten. Hierdoor krijgen studenten eerder hulp die nodig is en ervaren docenten een verlichting van de werkdruk. De intern begeleiders geven aan dat de sociaal-emotionele vraagstukken van studenten zwaarder zijn geworden sinds corona. De ondercapaciteit in de jeugdzorg draagt er tevens aan bij dat studenten niet altijd de externe zorg kunnen krijgen die nodig is. Dit verhoogt de druk op onderwijsprofessionals.

Als gevolg van het minder aanwezig zijn op school in de corona periode en de toenemende sociaal-emotionele druk die studenten ervaren kan de sociale veiligheid in en om de school afnemen. Daarom is ervoor gekozen om sociale veiligheid middels een projectinvestering meer onder de aandacht te brengen en werkwijzen te actualiseren. Het project is gestart in januari 2022 en is tot december 2022 bekostigd vanuit het NPO. Sociale veiligheid blijft ook in 2023 extra aandacht krijgen, maar wordt buiten het NPO gefinancierd.

Vanuit het NPO heeft ook een extra investering plaatsgevonden in het verzuimmedewerkers per 1 augustus 2022. Tot eind 2023 wordt deze investering gecontinueerd. De verzuimmedewerkers hebben door de uitbreiding meer mogelijkheden om verzuim te monitoren en terug te dringen. Om de binding

tijdens de opleiding te versterken is 220.000 euro gereserveerd voor het organiseren van een sociale activiteit. In 2023 wordt dit voor studenten van Gilde opleidingen georganiseerd voor het inrichten van het alumni beleid is 25.000 euro gereserveerd. Gilde opleidingen heeft in 2022 een investering gedaan in een projectleider om een voorverkenning te doen hoe het alumni beleid ingericht kan worden. In 2023 wordt dit beleid tot uitvoer gebracht. Voor het tot stand brengen is budget vanuit NPO gereserveerd, om de binding met de opleiding ook na de studie te behouden.

Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages en leerwerkplekken

Corona heeft binnen diverse sectoren geleid tot een afname van het aantal stages en leerwerkplekken doordat sommige organisaties door een verhoogde werkdruk niet de begeleiding konden bieden die nodig is of doordat begeleiding lastiger was in te regelen vanwege lockdowns en thuiswerken et cetera. Om de studievertraging van studenten te voorkomen zijn twee projecten opgestart om voldoende stageaanbod en leerwerkplekken in te richten.

Middels het project mbo-praktijkopleiders is een deel van de begeleiding bij organisaties overgenomen door onderwijsmedewerkers, waardoor deze organisaties meer leerwerkplekken konden aanbieden. Met name binnen de zorg heeft dit voor een toename van het aantal plekken geleid en een verlichting van de zorg. Daarnaast heeft de kwaliteit van de leerplekken verhoogd die anders door personeelsgebrek onder druk zou komen te staan. Ook in andere sectoren dan de zorg wordt dit middel ingezet wanneer sprake is van een tekort aan stageplekken. In januari 2022 is dit project van start gegaan en loopt nog tot 1 juli 2023. Een andere doelstelling van dit project is om examinering meer in de beroepspraktijk te laten plaatsvinden.

Niet alle organisaties hadden te maken met te weinig capaciteit om studenten te begeleiden in een leerwerkplek, maar deze organisatie ervaarde door corona wel drempels om werkplekken in te richten. Om organisaties hierin te ondersteunen/ te adviseren is de capaciteit voor het werven van leerwerkplekken uitgebreid vanaf 2022.

Thema 4: aanpak jeugdwerkloosheid

Zoals in bovenstaande tabel aangegeven worden projecten onder dit thema gefinancierd via de regeling "begeleiding en nazorg mbo".

Thema 5: onderwijsontwikkeling

Corona heeft ertoe geleid dat onderwijs niet meer op locatie kon plaatsvinden maar via digitale middelen werd gegeven. Om de kwaliteit van het tijds- plaats- en persoonsafhankelijk onderwijs te verbeteren is middels onderwijskundige ondersteuning geïnvesteerd in I-Coaches en visie op leren coaches die docenten ondersteunen bij het gebruik maken van digitale onderwijstechnieken. Met name ook vanuit de visie om digitaal onderwijs duurzamer te verankeren in het onderwijs. De investering in onderwijsontwikkeling loopt met NPO gelden nog door tot augustus 2023.

2.9.5 Programmaorganisatie

Het NPO-programma wordt ondersteund door de programmaorganisatie bestaande uit een externe programmamanager en programmaleider en vanuit Gilde Opleidingen een recruiter en administratief medewerker. De programmamanager en programmaleider zijn verantwoordelijk voor het beheersen van de financiën, bewaken van de programmadoelen, monitoren van de voortgang in samenwerking met projectleiders en begeleiden van projectleiders.

De recruiter ondersteund projectleiders bij het aantrekken van projectleden. Komend jaar ondersteund de recruiter ook bij de afbouw van projecten en mogelijk faciliteren van een overstap naar een andere functie binnen Gilde, afhankelijk van de kwaliteiten en wensen van de medewerker.

2.9.6 Vooruitblik 2023

In 2023 staat het programma in het teken van het voortzetten, maar daarna ook afronding van de meeste projecten. Daar waar nodig wordt ingezet op verduurzaming van projectactiviteiten. Bovendien worden in 2023 alle projecten grondig geëvalueerd om te leren voor de toekomst.

2.10 Belangrijkste ontwikkelingen onderwijs

2.10.1 Visie op Leren

In 2020 heeft Gilde Opleidingen haar hernieuwde Visie op Leren gepresenteerd. Door middel van positie- en ambitiebepaling heeft ieder team haar eigen doelstellingen bepaald ten aanzien van deze Visie op Leren. In 2022 heeft ieder onderwijsteam op zijn eigen manier gewerkt aan het realiseren van deze doelstellingen. Hierbij zijn de teams in the lead en is er ondersteuning geboden vanuit de verschillende diensten. Voornamelijk de onderwijskundigen van de afdeling Onderwijs, Kwaliteit en Examinering hebben de teams ondersteund in het zetten van de volgende stap.

Naast deze ondersteuning zijn er ook enkele ontwerp drie daagse sessies georganiseerd waarin ontwerpteams vanuit de onderwijsteams vanuit focus en met behulp van professionele ondersteuning de volgende stappen hebben kunnen zetten in het realiseren van een onderwijsontwerp waarin de doelstellingen verwerkt zijn.

In aanvulling op de teamondersteuning zijn in 2022 de Visie op Leren-coaches gestart. Deze groep heeft tot doelstelling om individuele docenten te helpen in het maken van de groei die nodig is om de teamdoelstellingen te realiseren. Dit is een logisch vervolg op het herontwerpen van het onderwijs en de vele teamgerichte interventies die er reeds hebben plaatsgevonden in de voorgaande jaren. De Visie op Leren-coaches focussen zich op het ondersteunen van docenten in de groei van hun didactisch- en pedagogisch handelen welke in lijn is met de doelstellingen die de teams tijdens de positie- en ambitiebepalingen hebben vastgesteld. Hierbij is er ook expliciete aandacht voor de digitale vaardigheden van de docenten in het leren en lesgeven met ICT. De ondersteuning van de Visie op Leren-coaches is adaptief vormgegeven. Hiermee krijgt iedere docent ondersteuning op het eigen competentie-niveau.

2.10.2 Highlights per cluster 2022

Gilde Opleidingen onderscheidt zich in eigentijds onderwijs. Doorlopend wordt door de clusters en onderwijsteams, zoals in 2.9.1 is aangegeven, gewerkt aan de verdere ontwikkeling van het onderwijs door het voortzetten van de implementatie van de Visie op Leren. Onderstaand een aantal voorbeelden van ontwikkelingen in 2022 die de clusters graag specifiek voor het voetlicht willen brengen.

Economie & Technologie

Het cluster Economie & Technologie heeft gewerkt aan verdere flexibilisering van het onderwijsprogramma zodat instroom vaker mogelijk is. Alle opleidingen hebben hun blauwdrukken onder de loep genomen en hun programma flexibel/modulair opgebouwd. Het onderwijs is contextrijker gemaakt, onder andere door het werkveld naar binnen te halen. Tevens wordt gebuikt gemaakt van challenge based learning, practice enterprices (Penned, virtuele oefenbedrijven) en worden vakken geïntegreerd zoals Burgerschap en Nederlands (BurLands). Om dit alles te kunnen realiseren zijn onder andere een aantal docenten met onderwijskundige taken gefaciliteerd zodat zij ruimte hebben om zich te richten op de onderwijsvernieuwing.

Health & Hospitality

Het cluster Health & Hospitality heeft in samenwerking met een aantal organisaties hybride leerwerkplekken ontwikkeld. Dit betreffen kleinschalige, veilige, authentieke en contextrijke leeromgevingen waarin kwalitatief hoogstaande diensten worden verleend en collega's in opleiding (van verschillende leerjaren, niveaus en opleidingen), zorgprofessionals (werkbegeleiders) en docenten met en van elkaar leren samen met bewoners/naasten. Tegelijkertijd ondersteunen docenten ook het leer- en ontwikkelproces van de werkbegeleiders op de hybride leerwerkplek. Het unieke aan een hybride leerwerkplek is de fysieke combinatie van werken en leren in de beroepspraktijk.

Als onderdeel van het Gilde Innovatielab (paragraaf 2.9.5) is de opleiding Gilde International gepositioneerd bij het cluster H&H. Hierbij staat uiteraard internationalisering centraal. Op basis van Challenge Based Learning met open-ended challenges worden de studenten van 4 verschillende opleidingen (Assistent Manager International Trade, International Manager Retail, International Supply Chain Manager, International Manager Hospitality) uitgedaagd en opgeleid tot een 'international oriented boundary crosser' met als visie: "De mogelijkheid om uit de eigen basiscultuur te stappen en je te kunnen verplaatsen in andere culturen om het handelen en denken van mensen uit een andere cultuur te kunnen begrijpen, onderbouwen en hierop in te kunnen spelen." Het succes van deze opleiding bestaat uit de vakoverstijgende challenges waarbij studenten intensief samenwerken en waarbij hun persoonlijke groei centraal staat.

Talentedoelonderwijs

Volgens het cluster Talentedoelonderwijs zijn twee onderwijsontwikkelingen specifiek het vermelden waard. Het VAVO ontwikkelde in 2022 samen met het MBO de Beroepshavo waarbij MBO-studenten minimaal twee HAVO-vakken volgen die zij met een certificaat kunnen afronden. Hoofddoel is om hiermee beter voorbereid te zijn op het HBO. Per schooljaar 2022-2023 is de eerste Beroepshavogroep gestart in Sittard.

De afdeling Entree binnen het cluster Talentedoelonderwijs ontwikkelde het concept Eigenwijs onderwijs waarbij Entree studenten een gepersonaliseerde route kunnen doorlopen. In 2021-2022 vond de eerste pilot plaats bij de opleiding Assistent dienstverlening en zorg. In 2022-2023 wordt dit concept aangepast op basis van de ervaringen en evaluatie. Streven is om in 2023-2024 het concept op meerdere uitstroomprofielen toe te passen.

2.10.3 Burgerschap en Loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB)

Gilde Opleidingen hecht veel waarde aan burgerschapsvorming en loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB) in het onderwijs. De hedendaagse maatschappij en de snel veranderende arbeidsmarkt vragen om kritische burgers en wendbare, flexibele beroepsbeoefenaars. Zicht hebben op democratische normen en waarden, persoonlijke capaciteiten en motieven en reflectie op eerder opgedane ervaringen is hierbij voor studenten van essentieel belang.

In de thema's persoonlijk en betrokken, toekomstgericht vakmanschap en verbinding met de professionele omgeving van de Visie Op Leren van Gilde Opleidingen komt het loopbaanleren en de maatschappelijke relevantie dan ook nadrukkelijk naar voren.

De relatie en de samenwerking met de student begint al voor de start van de opleiding bij Gilde Opleidingen en stopt niet na het behalen van het diploma. De samenwerking met toeleverende scholen, het hoger onderwijs en het (regionale) bedrijfsleven zorgt voor verankering van LOB in het onderwijs en in het kader van een leven lang ontwikkelen (LLO) voor diverse om- en bijscholingsmogelijkheden in diverse

vakgebieden in alle sectoren. Daarnaast is er een aanzet gedaan om het alumnibeleid op de kaart te zetten, dat in 2023 gecontinueerd en verder uitgewerkt gaat worden.

In lijn met de soms moeilijke maatschappelijke vraagstukken en ontwikkelingen, zoals polarisering, kansenongelijkheid, klimaatproblematiek en duurzaamheid is er binnen Gilde Opleidingen op verschillende fronten aandacht voor deze ontwikkelingen. De Taal- en Zomerschool, het Studiehuis en het project SDG-challenge (sustainable development goals) zijn hiervan concrete voorbeelden.

De landelijke ontwikkelingen die in 2022 in het kader van kwaliteitsverbetering ten aanzien van burgerschapsvorming en LOB zijn ingezet, zullen in het komend jaar een meer concrete vorm gaan krijgen en zullen, met name ten aanzien van burgerschap, consequenties hebben voor het onderwijs. De professionalisering van burgerschapsdocenten en de aanscherping van de huidige (inspannings)verplichting vragen om een procesmatige aanpak om er zo de komende jaren voor te zorgen dat Gilde Opleidingen klaar is om de versterking van het burgerschapsonderwijs succesvol te implementeren. Gilde Opleidingen volgt de ontwikkelingen hieromtrent op de voet en in het najaar van 2022 is er in lijn met de ontwikkelingen een begin gemaakt met dit proces. Aangezien beide thema's onderwerp zijn van de Werkagenda MBO worden de processen die intern reed in gang zijn gezet gekoppeld aan het proces met betrekking tot de nieuwe planvorming hieromtrent.

2.10.4 Taal en rekenen

Gilde Opleidingen scoort al jaren rond het landelijk gemiddelde ten aanzien van de centrale examens taal en rekenen. Dit beeld zien we wederom terug in de resultaten van Nederlands en Engels voor schooljaar 2021-2022 en in de resultaten voor schooljaar 2022-2023 tot nu toe.

Gezien de nieuwe rekeneisen en de daarmee samenhangende examens is met ingang van augustus 2022 voor rekenen de overstap gemaakt naar de examens van de Coöperatie Examens MBO. Voor de uitrol/ implementatie hiervan zijn er een stuur- en werkgroep geformeerd. Er is gekozen voor een decentrale afname van de rekenexamens met per cluster een centrale examenplanner. Docenten zijn middels trainingen en informatiesessies geïnformeerd over de procedure van inplannen, afname en beoordelen van de examens. Aanvullend is het onderwijs voor de studenten vanaf cohort 2022/2023 aan deze nieuwe rekeneisen aangepast.

Voor het reguliere taal- en rekenonderwijs vindt er momenteel, onder coördinatie van de afdeling Onderwijs, Kwaliteit en Examinering een herijking van de kaders plaats. In 2023 zal dit middels een nieuw taal- en rekenbeleid worden vastgesteld en zal er aanvullend een implementatieplan ontwikkeld worden. Om dit, in aansluiting met de organisatie, vorm te geven zijn in het najaar 2022 een denktank taal en denktank rekenen ingericht waarin een afvaardiging van de docenten uit de clusters zitting heeft.

Naast het reguliere onderwijs in de clusters neemt de Taalschool, vanuit het cluster Talentenonderwijs, een centrale plek in, in het taal- en rekenonderwijs van Gilde Opleidingen. De Taalschool biedt additionele ondersteuning op het gebied van Nederlands, Engels, Duits en rekenen. De taalschool is er voor alle niveaus (1 t/m 4) en er wordt zowel beroeps specifiek als generiek training en ook examentraining gegeven. Daarnaast organiseert de Taalschool ook taal specifieke activiteiten, zoals de Zomerschool.

Er wordt gewerkt in kleine groepen op alle Gilde locaties of online. Meer dan 600 studenten hebben deelgenomen aan de Taalschool, die een grote mate van studenttevredenheid kent.

Naast het bedienen van Gilde studenten weet de taalschool in samenwerking met Gilde Bedrijfsopleidingen ook steeds vaker andere doelgroepen en bedrijven aan zich te binden voor commerciële maatwerktrajecten.

2.10.5 Innovatie & onderzoek

Het Gilde Innovatielab is het Innovatieprogramma van Gilde Opleidingen. Dit programma stimuleert innovatie in het onderwijs. Evenals de voorgaande jaren zijn binnen het Gilde Innovatielab weer diverse projecten in uitvoering geweest gedurende 2022.

In 2020 zijn er vijf projecten vastgesteld waar het Innovatielab gedurende drie jaar aan zou werken: Gilde International, Gilde Prof, Gilde Kennisbank, Gilde Brede Instroom en Gilde Leerlabs.

In het jaar 2022 zijn deze projecten voortgezet en is gewerkt aan de verduurzaming van deze projecten zodra de periode van drie jaar afloopt.

De opleiding Gilde International is gepositioneerd binnen het cluster Health & Hospitality en heeft dezelfde status als alle andere onderwijsteams binnen Gilde Opleidingen. In het tweede cohort dat in 2022 is gestart is een toename van 50% nieuwe studenten te zien ten aanzien van het eerste cohort. Ook zijn de banden met internationale partners verstevigd en heeft Gilde International een positie verworven in het reguleren opleidingsaanbod binnen Gilde Opleidingen.

Voor het Project Prof is vanuit de BBL-opleiding Verzorgende-IG een samenwerking aangegaan met dezelfde opleiding van ROC Zadkine in Rotterdam. Samen worden de handen in één geslagen om een adaptieve BBL-variant van deze opleiding vorm te geven waarin studenten voor een groot deel tijds-, plaats-, en persoonsonafhankelijk met het lesmateriaal aan de slag kunnen gaan. Dit zorgt voor een grote adaptiviteit van de opleiding die binnen het werkveld gewenst wordt. In 2023 zal de eerste pilot met deze vorm van de opleiding gedraaid worden en deze zal geborgd worden binnen het opleidingsaanbod van Gilde Opleidingen. Hierbij worden de opgedane lessen breeduit gedeeld binnen en buiten de organisatie.

Om de Gilde Kennisbank te realiseren is in 2022 het gebruik van de e-learning tool Xerte en de Gilde Studio verder geprofessionaliseerd. Het doel van de kennisbank is de in de organisatie aanwezige kennis te ontsluiten voor collega's. De Visie op Leren-coaches spelen hier een belangrijke rol in door de aanwezige kennis op het pedagogisch- en didactisch handelen middels video's en adaptieve trainingen (ook hier wordt gebruik gemaakt van de principes van Project Prof) beschikbaar te maken. Hier zal in 2023 een verdere slag op gemaakt worden. Ook voor andere collega's wordt gewerkt aan het laagdrempelig instappen in het gebruik van de e-learning tool Xerte, waarmee eigen e-learnings gemaakt kunnen worden, en het opnemen van video's.

In 2022 is er een oriënterend onderzoek gestart naar het opzetten van een breed oriëntatieprogramma. Hierin wordt bekeken hoe de reeds aanwezige programma's die zich binnen Gilde Opleidingen hierop richten met elkaar kunnen worden verweven. In 2023 zal dit tot een advies leiden. Hierbij zullen de uitgangspunten die opgesteld zijn rondom Gilde Brede Instroom ook meegenomen worden.

In 2022 is besloten om het Leerlab in Weert te sluiten. De lessen die hier geleerd zijn worden in het Leerlab in Venray en een nieuw geopend Leerlab in Melick toegepast zijn. Hierbij zijn betere afspraken gemaakt met de exploitant van de ruimtes en worden opleidingen nauwer betrokken bij het draaien van het Leerlab. In Melick is het voornamelijk de opleiding Sociaal Werk die vanuit de locatie aan het Appolobad ervoor zorgt dat er wordt gewerkt aan maatschappelijke thema's die spelen in de wijk. In Venray is het Leerlab nog steeds gevestigd in de Schouwburg en haken meerdere opleidingen aan. Dit Leerlab heeft zijn positie in de stad Venray weten te vestigen, getuige het toenemend aantal opdrachten en de enthousiaste ontvangst door ondernemers uit Venray op het event Venray Big Business.

Naast de vijf grote projecten zijn er in 2022 ook nog enkele kleine innovatieprojecten gestart. Voor deze projecten zijn individuele docenten gefaciliteerd om aan de slag te gaan. Zo is er een innovatieproject

gestart rondom de implementatie van de Sustainable Development Goals binnen de opleidingen van Gilde Opleidingen, een project rondom het aanleren van sollicitatievaardigheden voor studenten door middel van Virtual Reality en een project rondom Learning Analytics.

Op het gebied van onderzoek hebben enkele docenten en onderwijskundigen zichzelf verenigd in de club Go! Onderzoekt. Deze club streeft het doel na om de onderzoekende houding, maar ook het doen van praktijkgericht onderzoek te stimuleren binnen Gilde Opleidingen. Dit is in 2022 gebeurd door het organiseren van een symposium rondom Nieuwsgierigheid, alsmede een podcast welke na de lancering in November reeds enkele honderden keren is beluisterd.

2.10.6 Internationalisering

Uitgangspunt voor het internationaliseringsbeleid in 2021 is het beleidskader "Ambitie Internationalisering Gilde Opleidingen 2019-2024".

Het verhogen van de kwaliteit en kwantiteit van buitenlandse stages, Erasmus+

Dankzij de wereldwijde versoepelingen in het coronabeleid zijn de internationale mobiliteiten in 2022 weer flink op gang gekomen. In de 2^e helft van schooljaar 2021/2022 werd een grote inhaalslag gemaakt. In de eerste helft van schooljaar 2022/2023 was het budget van call 20220 vol geboekt en is er gestart met het boeken op call 2021.

In februari 2022 is call 2022 aangevraagd met een hoger budget dan de voorgaande call. Er is duidelijk sprake van een opwaartse trend in het aantal internationale mobiliteiten binnen Gilde Opleidingen. Vooral het aantal 'Staff'-mobiliteiten neemt toe. Er is steeds meer bekendheid binnen de organisatie over de mogelijkheden die Erasmus Plus zowel studenten als ook medewerkers biedt. Daarbij wordt intensief samenwerkt met de IBPV-coördinatoren, de teammanagers van de opleidingen en ook de docenten zelf.

In september 2022 werd de lopende call 2021 met een verlengingsaanvraag tot en met 31-8-2023 verlengd. Met de verlenging van deze call werd op basis van de stijgende vraag naar internationale mobiliteiten binnen Gilde Opleidingen ook een budgetverhoging aangevraagd. Er wordt op een budgetverhoging van minimaal 6 % van het huidige budget binnen call 2021 gerekend. Uitslag door het Nationaal Agentschap Erasmus Plus hierover wordt verwacht in februari/maart 2023. Dit extra budget is reeds gealloceerd voor geplande mobiliteiten binnen call 2021.

In 2022 is call 2019 gesloten en gerapporteerd aan het Nationaal Agentschap. Naar aanleiding van de eindrapportage vond er in oktober 2022 een deskcheck plaats. Onder call 2019 zijn door de Covid-19 pandemie veel internationale mobiliteiten niet doorgedaan of vroegtijdig beëindigd. Met een succesvolle afronding van de deskcheck heeft Gilde Opleidingen de complimenten voor een zorgvuldige administratie van het Nationaal Agentschap ontvangen. De call is volledig goedgekeurd door het Nationaal Agentschap en de eindvergoeding in gang gezet.

Met het Erasmus Plus KA2 Project 'Cut the Border' tussen de Kappersopleidingen van de HAST Hasselt in België en Gilde Opleidingen heeft het eerdere Interreg Project 'Cut4theJob' tussen beide partners opvolging gekregen. Penvoerder is de HAST in Hasselt. Op deze wijze maken we Erasmus Plus ook voor onze MBO2 studenten toegankelijk. Dat is juist één van de doelstellingen van onze internationaliseringsambitie, een internationale ervaring voor iedereen bij Gilde Opleidingen.

Sinds eind maart 2022 zijn er nauwe contacten met het Zweedse Yrkesgymnasiet in Malmö. Gilde opleidingen werd door deze Zweedse Beroepsschool benaderd voor het uitwisselen van studenten in de sectoren bouw en infra, schilderen en CIVIL. Tot en met december hebben diverse online overleggen met

de opleidingen, docenten en teammanagers plaats gevonden. In december is er een driedaags kennismakingsprogramma bij betreffende opleidingen voor onze Zweedse collega's van het Yrkesgymnasiet Malmö georganiseerd. Daarbij zijn afspraken gemaakt voor een eerste uitwisseling van Zweedse studenten op locaties van Gilde Opleidingen in 2023. In april 2023 brengen docenten van Gilde Opleidingen een voorbereidend bezoek aan het Yrkesgymnasiet in Malmö. Enkele eerste Zweedse studenten zullen medio mei/ juni 2023 voor een stage van 2 weken naar Gilde Opleidingen komen. In schooljaar 2023/24 gaan studenten van Gilde Opleidingen dan naar Zweden.

Voor de opleiding Pedagogisch medewerker is een Erasmus Mobiliteit binnen het keuzevak Engels in voorbereiding. Docenten en de coördinator Internationalisering van Gilde Opleidingen zijn hiervoor in overleg met een bemiddelingsbureau in Ierland. Ter voorbereiding gaan deze docenten binnen het Erasmus Plus programma in het voorjaar 2023 naar Ierland.

De Europese Commissie heeft in 2022 een nieuwe registratiemodule geïntroduceerd, de Beneficiary Module. Deze heeft de voorgaande Mobility Tool afgelost. Daarnaast is ook een nieuwe Online Language Support Tool gelanceerd. Het kunnen werken in de nieuwe registratiemodule had een langere aanloop nodig omdat bepaalde functionaliteiten tot op heden nog niet optimaal werken. De Language Support Tool bevindt zich eveneens nog in een fase van doorontwikkeling. Nationaal Agentschap staat hierover in nauw contact met de verantwoordelijke departementen van de Europese Commissie om voor oplossingen te zorgen waar nodig.

Verwachting is dat met de nieuwe Erasmus Plus aanvraag voor call 2023 het aantal internationale stages en uitwisselingen voor studenten en medewerkers weer extra zal groeien. De stijgende lijn wordt daarmee verder doorgezet.

Werken en leren in de euregio

In het voorjaar van 2022 heeft de eindafrekening plaats gevonden van 2 People-to-People projecten, gefinancierd met Interreg VA middelen via de Euregio Rijn-Maas-Noord afgerond, 'Ondernemende helden' voor Gilde entreeonderwijs detailhandel in Duitsland en 'Cut4theJob' de kappersopleiding niveau 2, een uitwisseling van studenten van Gilde Opleidingen met studenten van de HAST Hasselt in België.

Samen met partners over de grens in Duitsland participeert Gilde Opleidingen in twee Interregprojecten als volwaardige partner. Beide aanvragen zijn in de 2^e helft van 2022 ingediend en per 1 januari 2023 in afwachting van een goedkeuring gestart. Het betreft de projecten:

- KIXS met als doelen, het bevorderen van euregionale oriëntatie van werknemers in de kinderopvang, integrale kindcentra en de buitenschoolse opvang voor kinderen tussen 0 en 12 jaar, van kinderen tussen 0 en 12 jaar zelf en van studenten in het mbo en hbo in de voor de sector relevante opleidingen, het delen van kennis en meer interdisciplinaire samenwerking.
- Euregio Mobility (Lerende Euregio), met als doelen, het realiseren van beleidsmatige, juridische en financiële kaders die noodzakelijk zijn voor een permanente euregionale opleidingsstructuur, het ontwikkelen van Euregionale Opleidingsmodules naar voorbeeld van Gilde International, het bieden van knelpuntoplossingen voor de euregionale arbeidsmarkt en het ontwikkelen van een centraal expertisecentrum voor Euregionaal Onderwijs.

De nieuwe projecten worden in 2023 samen met de aangesloten partners verder uitgewerkt, waarbij wij de juiste verbindingen leggen met de betreffende Opleidingen binnen Gilde Opleidingen.

Een gezamenlijke projectaanvraag van Gilde Opleidingen en de Euregio Rijn Maas Noord voor de ontwikkeling van boven genoemd expertisecentrum voor Euregionaal Onderwijs binnen het Erasmus Plus KA2 programma is in het najaar van 2022 goedgekeurd en gaat in 2023 van start.

In het kader van het Erasmus Plus programma heeft in september 2022 een delegatie van de Bezirksregierung Düsseldorf (NRW, Duitsland) waaronder ook vertegenwoordigers van diverse Berufskollegs een bezoek gebracht aan Gilde Opleidingen. Het thema 'Digitalisering in het beroepsonderwijs' stond centraal tijdens dit driedaagse bezoek. Dit onthaal was een goede opmaat naar een verdere samenwerking met de Bezirksregierung Düsseldorf in het kader van diverse Interregprojecten waarin Gilde Opleidingen deelneemt en ook ten behoeve van de doorontwikkeling van Gilde International. Tijdens het bezoek en na afloop heeft Gilde Opleidingen zeer positieve feedback vanuit Duitsland ontvangen.

Gilde Opleidingen leverde ook in 2022 weer een actieve bijdrage aan de expertgroep euregionaal onderwijs van de Provincie Limburg om werken en leren in de euregio te stimuleren.

Als onderdeel van de regiodeal Noord-Limburg hebben de volgende ontwikkelingen plaatsgevonden:

- Grenslab: Middels een nieuwe projectstructuur en projectmanagement is er in 2022 meer focus aangebracht en werd de onderlinge samenwerking tussen de Grenslabpartners geoptimaliseerd. Met meer Focus op minder projecten werden diverse deelprojecten in 2022 opgeleverd zoals bijvoorbeeld de 'Minor Green Logistics', het 'knabbelpad' en de 'Grenslab Challenge'. Gilde Opleidingen is trekker van de Grenslab-projecten 'euregionale doorlopende leerlijn' en de 'euregionale job monitor'.
- Gilde International: In september 2022 is door de Provincie Limburg de subsidieaanvraag van Gilde Opleidingen voor de 2e tranche van het Project 'Gilde International' als onderdeel van de regiodeal Noord-Limburg goedgekeurd. Ten behoeve van dit project is er conform de geldende subsidierichtlijnen samen met de financiële directie en consultants een projectadministratie ingericht. Er vindt periodiek afstemming plaats over de inhoudelijke en financiële voortgang van het project en de rapportage daarvan richting de Provincie Limburg. Gilde International werd tijdens de vergadering van de 'Arbeitsgruppe 'Euregionaler Arbeitsmarkt' onder voorzitterschap van de Eurgio Rijn Maas Noord gepresenteerd. In 2022 is der ten behoeve van de doorontwikkeling van het curriculum van Gilde International contact gelegd met Supply Chain Valley om begin 2023 concrete samenwerking te genereren.

Ten aanzien van euregionale samenwerking is in 2022 contact gelegd met diverse potentiële samenwerkingspartners over de grens in Duitsland en in België, zoals bijvoorbeeld het Deutsch-Niederländische Jugendwerk. Via dit contact is Gilde International gepresenteerd tijdens de euregionale netwerkvergadering van de IHK in Aachen en zijn diverse samenwerkingsprojecten met Gilde Opleidingen in gang gezet zoals een uitwisseling met het Berufskolleg in Hattingen, samenwerking met Berufskolleg Nord en Berufskolleg Geldern. Via andere kanalen zijn er contacten met de Bezirksregierung Arnsberg in Duitsland. Gilde Opleidingen is sterk aangesloten op het Euregionale netwerk.

Innovatie

Met betrekking tot het Internationaliseringsbeleid is er de afgelopen jaren binnen Gilde Opleidingen hard gewerkt aan het structureren van informatie voor verschillende doelgroepen. De uitdaging is om ervoor te zorgen dat deze informatie op een juiste en efficiënte manier bij de doelgroep terecht komt. Zowel voor medewerkers binnen Gilde Opleidingen als voor (toekomstige) studenten en ouders willen wij zichtbaar maken wat de mogelijkheden zijn voor internationalisering binnen Gilde Opleidingen en wat Gilde Opleidingen actief hierin doet. Samen met afdeling Communicatie onderzoeken wij momenteel hoe we informatie digitaal op maat kunnen ontsluiten en deze dan doelgroep-afhankelijk kunnen aanbieden. Dit wordt in 2023 wordt door een internationale stagiaire in samenwerking met de beleidsadviseur Internationalisering en afdeling Communicatie vormgegeven.

Gilde Opleidingen neemt deel aan diverse netwerken ter verrijking van eigen kennis en vaardigheden en ter versterking van het netwerk van samenwerkingspartners. Het gaat naast de Euregioale netwerken om de netwerken NETINVET en de Lerende Euregio (Taal verbindt) en de Stichting Duits in de Beroepscontext.

Ook in 2022 heeft Gilde Opleidingen via Gilde International actief bijgedragen aan de ontwikkeling van de Global Mind Monitor (ontwikkeld door Zuyd University), een monitor ten behoeve van de ontwikkeling en bevordering van internationale competenties van studenten en docenten. Met de voortgang en de ervaringen bij de doorontwikkeling van Gilde International wordt ook gekeken hoe deze van betekenis kunnen zijn voor het andere opleidingen binnen Gilde Opleidingen.

Optimalisatie van het IBPV-proces (parallel aan BPV) blijft belangrijk in deze om onze studenten en docenten een internationale ervaring te bieden. Daarom onderzoeken we in 2023 de mogelijkheden om de registratie van mobiliteiten met bijbehorende documenten vergaand te digitaliseren en daarmee voor iedereen te vereenvoudigen.

2.11 Belangrijkste ontwikkelingen examinering

De belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van examinering betreffen enerzijds de doorlopende kwaliteitsborging en anderzijds een aantal thema's die actueel waren in 2022.

Doorlopende kwaliteitsborging

Er is voortdurend oog voor de kwaliteitsborging examinering. Het gaat hierbij onder andere om de volgende aspecten:

- Alle examencommissies hebben voldaan aan hun wettelijke taak (WEB art. 7.4.5.a lid 6) om een jaarverslag over studiejaar 2021-2022 bij het College van Bestuur aan te leveren. Uit de jaarverslagen blijkt dat de examencommissies de dialoog met het clustermanagement op professionele wijze voeren en veelal gestructureerd hebben vormgegeven. Verbeterpunten worden opgenomen in een plan van aanpak.
- De leden van de examencommissies zijn deskundig. Leden van de examencommissies hebben deelgenomen aan jaarlijkse deskundigheidsbevordering.
- Er vindt tweemaal per jaar een gesprek plaats tussen de voorzitters van de examencommissie en het College van Bestuur. De Examenraad en de beleidsmedewerker afdeling kwaliteit (portefeuille examinering) sluiten hierbij aan.
- Driemaal per jaar is er overleg tussen de secretarissen van de examencommissies en de beleidsmedewerker examinering. Het overleg is bedoeld voor afstemming tussen de examencommissies.
- Periodiek vindt er een (interne) audit plaats op het thema examinering.

Visie op examinering

De nieuwe Visie op examinering die in 2021 werd opgesteld is in januari 2022 vastgesteld door het College van Bestuur. De visie is geactualiseerd en sluit aan op de Visie op Onderwijs en landelijke ontwikkelingen op het gebied van examinering.

Samenvoeging examencommissies en onderlinge afstemming en uniformering

De samenvoeging van de examencommissies die grotendeels plaatsvond in 2020 en 2021 is verder afgerond. Er zijn volgende stappen gezet in de onderlinge afstemming en uniformering van beleid en procedures binnen de examencommissies van Economie & Technologie en Health & Hospitality. Deze activiteiten worden in 2023 verder voortgezet waarbij ook de samenwerking met de examencommissie Talentenonderwijs wordt geïntensiveerd.

Examenraad

In 2022 werd de positionering, de taakstelling en de bevoegdheid van de Examenraad geëvalueerd. De Examenraad heeft deze exercitie onder leiding van een extern bureau uitgevoerd. Zij kwam tot de conclusie dat de organisatie baat heeft bij een herziening van de Examenraad. Hiervoor is een voorstel opgesteld dat eind 2022 is besproken met het College van Bestuur en management. In 2023 wordt dit voorstel verder geconcretiseerd en geoperationaliseerd. Dit zal leiden tot een kwaliteitsverbetering op het gebied van examinering.

Rekenexamens

Vanaf cohort 2022 telt rekenen mee in de slaag-zakbeslissing. Daarnaast wordt rekenen afgenomen middels een instellingsexamen (en geen centraal examen meer) en zijn daarnaast de inhoudelijke eisen aan het rekenexamen gewijzigd. Gilde Opleidingen is voor de rekenexamens aangesloten bij de Coöperatie Examens MBO. Vanuit dit samenwerkingsverband worden digitale rekenexamens ontwikkeld en afgenomen. Voor de implementatie is een werkgroep digitale (reken)examens opgericht. Deze werkgroep zal ook in 2023 nog actief blijven.

Digitale diplomadossier

In 2022 is een start gemaakt met de inrichting van digitale diplomadossiers in een SharePoint omgeving. In 2023 zal dit verder uitgerold worden.

Digitalisering examinering

In het kader van de voortdurende verbetering van het onderwijs heeft Gilde Opleidingen besloten om digitaal examinering te implementeren als onderdeel van haar beleid. Het beleid voor digitaal examinering wordt geïmplementeerd vanaf het studiejaar 2022-2023. Het beleid voorziet in de volledige digitale afname van kennisexamens per studiejaar 2024-2025.

Het RemindoToets platform (aangevuld met andere examenleveranciersprogramma's) wordt gebruikt om de examens op een uniforme en gestructureerde manier af te nemen, waarbij de betrouwbaarheid en objectiviteit van de beoordeling gewaarborgd blijven. De archivering van examens zal plaatsvinden in Sharepoint, een digitaal platform waarop documenten kunnen worden opgeslagen en gedeeld, wat zorgt voor een efficiënt en overzichtelijk beheer van de examenresultaten.

SchoolYear biedt beveiliging van de afnamecondities, zoals toegang tot de examens en de tijdslimieten voor het afleggen van de examens om fraude te voorkomen en de integriteit van het examenproces te waarborgen.

Het Examenbeleid van Gilde Opleidingen is leidend bij de uitvoering van examens. Het beleid bepaalt de procedures voor het afnemen van de examens, de voorwaarden waaronder dit gebeurt en de wijze waarop de examens worden beoordeeld. Om een soepele transitie naar volledig digitale examinering te garanderen, zal Gilde Opleidingen voldoende ondersteuning en begeleiding bieden aan studenten en docenten, zoals trainingen en instructies. Door de implementatie van digitaal examinering kan Gilde Opleidingen haar onderwijskwaliteit verbeteren en toekomstbestendig maken.

Validering exameninstrumenten en inkoop

De landelijke afspraken "Valide exameninstrumenten mbo" zijn eind 2022 landelijk voortgezet en herzien. In overeenstemming met deze landelijke afspraken is het beleid van Gilde Opleidingen "Inkoop van exameninstrumenten, tenzij...". Binnen Gilde Opleidingen is inkoop van exameninstrumenten bij gecertificeerde examenleveranciers gemeengoed.

In 2022 is er voor enkele examens afgeweken van de visie van inkoop. Binnen H & H betreft dit de volgende examens:

- De cross-over gezondheidsprofessional heeft geen vaste examenleverancier voor alle examens. Daar waar het kwalificatiedossier het toelaat wordt gebruik gemaakt van de examens van het consortium. Voor de andere werkprocessen worden examens van horeca gebruikt. Deze examens worden voor een gedeelte aangepast. Dit is in samenwerking met het team en een onderwijskundige en tenslotte ter vaststelling voorgelegd aan de examencommissie. Hier zijn de richtlijnen gebruikt voor de valideringsroute 2.
- De opleidingen van schoonheidsverzorging (niveau 3 en 4) hebben een nieuw onderwijsconcept waar het oude examen instrumentarium niet op aansluit. De leverancier wil dit ook niet wijzigen. Dit is de reden dat het team zelf examens heeft geconstrueerd onder leiding van Cinop. Enkele docenten zijn geschoold als constructeur door Cinop. Voor deze examens is valideringsroute 2 ingezet.
- Het examen ondernemen bij de opleiding haarverzorging is zelf geconstrueerd. Voor schooljaar 2022 – 2023 is via de examenleverancier een examen beschikbaar dat ingezet zal worden.

Binnen E & T is in een maatwerktraject eenmaal gebruik gemaakt van een zelf geconstrueerd examen voor het keuzedeel Digitale Vaardigheden. Binnen Talentenonderwijs zijn alleen inkoopexamens gebruikt.

Ten behoeve van de publieke verantwoording inzake valide exameninstrumenten, is een handzaam formulier ontwikkeld dat door de onderwijssectoren is ingevuld. Vaststelling van exameninstrumenten blijft een verantwoordelijkheid van de examencommissies, ook bij inkoop. Alle examencommissies hanteren hiervoor vaststellingslijsten en laten zich zo nodig adviseren door inhoudsdeskundigen. In de jaarverslagen van de examencommissies is verantwoord bij welke gecertificeerde examenleverancier examens zijn ingekocht.

2.12 Sociale veiligheid

Gilde Opleidingen vindt Veiligheid en Gezondheid van studenten en medewerkers erg belangrijk. In diverse regio's waar Gilde Opleidingen actief is zijn convenanten met partners waaronder Gemeente, Politie en Hulpverleningsinstanties ondertekend. Veiligheid van medewerkers en studenten heeft daarmee structureel aandacht.

Ten aanzien van de diverse thema's op het gebied van sociale veiligheid, participeren wij in de Taskforce Jeugdige ondermijners, waar nader onderzoek wordt gedaan naar de problematieken binnen de hedendaagse jeugd en gekeken wordt hoe we in de sociale kring het netwerk ondersteunend kunnen laten zijn aan onze jeugd.

Gilde Opleidingen werkt hiernaast met vertrouwenscontactpersonen op locatie. Dit is een eerste aanspreekpunt voor studenten die zich onveilig voelen of andere zaken m.b.t. sociale veiligheid willen bespreken. De vertrouwenscontactpersoon kijkt hoe de student verder geholpen kan worden. In 2022 zijn er weinig meldingen geweest. Voor medewerkers is er een externe vertrouwenspersoon. In 2022 is er geregeld door medewerkers gebruik gemaakt van de vertrouwenspersoon. Het aantal gesprekken dat de vertrouwenspersoon heeft gevoerd is ten opzichte van 2021 licht gestegen. Thema's die besproken zijn met de vertrouwenspersoon hebben veelal betrekking op ongewenste omgangsvormen.

Gilde Opleidingen beschikt over een meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling. De meldcode wordt continu conform wetgeving aangepast. Het doel van deze meldcode is situaties van huiselijk geweld tijdig te signaleren én te komen tot een eenduidige werkwijze, afstemming en communicatie ten aanzien van signalering en handelen bij (vermoeden van) kindermishandeling en/of huiselijk geweld. De meldcode geeft richtlijnen in het signaleren en handelen bij (vermoeden van) kindermishandeling en huiselijk

geweld. In 2023 zullen de regelingen en protocollen op het gebied van huiselijk geweld nader bekeken worden en aangepast/ aangescherpt worden.

Het consequent melden en registreren van incidenten blijft een aandachtspunt. In 2022 is er volop aandacht geweest voor het juist gebruiken van de meldcode binnen de teams, en zijn er diverse trainingen intern uitgezet binnen de onderwijsteams. Dit zal in 2023 verder doorgezet worden door de zorgadviseurs.

Gilde Opleidingen heeft aansluiting bij de verschillende gemeentes om de samenwerking tussen alle betrokken partijen bij Veilig Thuis in beeld te brengen en de samenwerking voortdurend te verbeteren.

Afgelopen jaar zijn zes meldingen gedaan bij Veilig Thuis. Een verschuiving van de manier van samenwerken lijkt zichtbaar. Onze collega's consulteren Veilig Thuis veel meer dan voorheen. Veilig Thuis geeft dan al adviezen en tips, waarmee de hulpverlening voortgezet kan worden (door andere experts in sommige gevallen) en waarmee studenten goed geholpen zijn en niet per se gemeld hoeven te worden.

3. Actieve partner in de regio



3.1 Inleiding

Gilde Opleidingen is een actieve partner in de regio en werkt intensief samen met partners om ervoor te zorgen dat haar opleidingen aansluiten bij (de vraag vanuit) de beroepspraktijk, bij het voortgezet en hoger onderwijs en bij het sociaaleconomische domein. Zo vergroten we samen de aantrekkelijkheid en vitaliteit van de regio. Deze paragraaf geeft weer op welke wijze Gilde Opleiding vormgeeft aan de samenwerking in de regio en haar rol als actieve partner.

3.2 Onderwijsinstellingen

Gilde Opleidingen heeft periodiek overleg en afstemming met diverse onderwijsinstellingen, niet alleen op bestuurlijk niveau, maar ook vanuit management en het actieve onderwijs. Daarnaast participeert Gilde Opleidingen in verschillende samenwerkingsverbanden.

Samenwerking MBO

Alliantie MBO Limburg, is een samenwerking van MBO/AOC instellingen in Limburg en bestaat uit Gilde Opleidingen, VISTA College en Yuverta. De focus ligt op de gezamenlijke positionering in de regio en het afstemmen van een macrodoelmatig onderwijsaanbod. Daarnaast wordt er op projectbasis samengewerkt. De gezamenlijk ontwikkelde 'Vakmanschapsagenda MBO Limburg 2030' is in 2022 actief is gepositioneerd bij verschillende stakeholders.

De samenwerking met VISTA college is in 2022 verder uitgediept m.b.t. tot de thema's 'technisch onderwijs' en 'Leven Lang Ontwikkelen'. Tussen beide organisaties is de samenwerking versterkt met als uitgangspunt: "Wat is Goed voor Limburg". Daarnaast wordt er ook in andere opleidingsdomeinen op projectbasis samen gewerkt. Een gezamenlijk publiek private samenwerking ligt hier vaak aan ten grondslag.

Samenwerking VO

Instellingen voor voortgezet onderwijs in de regio zijn: SOML, LVO, OGVO en Yuverta. Samen werken we aan sterk beroepsonderwijs.

De samenwerking met SOML kreeg een nieuwe impuls door de toekenning in 2022 van een subsidie uit subsidieregeling incidentele middelen leerlingendaling (IML VO 2020) aan SOML. In dit project is Gilde Opleidingen één van de projectpartners van penvoerder SOML. De samenwerking met OGVO, ondersteund vanuit een gelijke subsidie toegekend aan OGVO in 2021, wordt verder verdiept.

Naast deze bilaterale samenwerkingen participeert Gilde Opleidingen in samenwerkingsverbanden met meerdere partners. Bij samenwerkingsverbanden met het voortgezet onderwijs gaat het om de volgende:

- Samenwerkingsverband VO-MBO. In dit samenwerkingsverband vindt bestuurlijke afstemming plaats. Hierin participeren de besturen van SOML, OGVO en LVO, Yuverta en Gilde Opleidingen.
- VSV. Gilde Opleidingen participeert in de regionale aanpak voor vroegtijdige schoolverlaters (vsv-ers). Gemeente Venlo is contactgemeente, Gilde is penvoerder namens de onderwijspartners.
- Technieketen Noord en Midden Limburg – Sterk Techniek Onderwijs STO. Dit betreft samenwerking op het gebied van technisch onderwijs in de onderwijsketen. Binnen STO ligt de focus op het VO.

Samenwerking HBO en WO

Fontys HS en Zuyd HS kennen een gedeeld werkgebied met Gilde Opleidingen, hierdoor is samenwerking het sterkste met deze partijen. Daarnaast is er samenwerking of afstemming in verschillende netwerken met de Hogeschool Arnhem Nijmegen en Avans. De sterkste samenwerking. Verder wordt er in noord Limburg samengewerkt in de Fieldlabs met de Hogere Agrarische School en de Universiteit Maastricht.

Sinds de samenwerking tussen Fontys HS en Gilde Opleidingen in 2020 is vormgegeven in een intentieovereenkomst en er procesondersteuning op is gezet begint de samenwerking een meer systematischer karakter te krijgen. Zo kent de samenwerking verschillende vormen van afstemming in relatie tot curriculum en keuzedelen, oriëntatie in keuzedeel HBO in het MBO.

Verder is er een gezamenlijke projectleider aangesteld om de opleiding Engineering fysiek dichterbij elkaar te positioneren in een gezamenlijk Centrum voor Engineering. Met name door gebiedsontwikkelingsvraagstukken en her-, ver- en nieuwbouwopgaves zorgen voor een verbreding van de samenwerking. Fontys en Gilde trekken hier nauw samen op. Tot slot is er een Associatie Degree in ontwikkeling dat aansluit bij installatietechniek in Roermond.

Zuyd HS is eveneens op onderdelen aan het herpositioneren. In dat kader heeft Gilde bestuurlijk de wens uitgesproken om voor de regio belangrijke zaken op onderdelen vorm te geven in Roermond. Hierbij denken we aan retail, bouwkunde/architectuur in relatie tot duurzaamheid /installatietechniek. Verder wordt er vanuit de zorgopleidingen (Sittard/ Heerlen nauw samengewerkt.

Tot slot is er nog een gezamenlijk bestuurlijk overleg met bijpassende werkgroep in Zuid-Limburg met Vista college Zuyd Hogeschool (Werkgroep Aansluiting Limburg WAL). In 2022 is er specifiek ingezoomd op de samenwerking in de economische opleidingen.

Tenslotte werkt Gilde Opleidingen samen met een tweetal universiteiten (Tilburg University en Universiteit Maastricht) in het kader van onderwijsontwikkeling voor het onderwijs cluster Health & Hospitality. Participeert Gilde in samenwerkingsverbanden en projecten zoals de Fieldlabs in Noord-Limburg, Educatieve Agenda Limburg, waarbij er samenwerking is met de UM.

3.3 Bedrijven en instellingen

Opleiden met en voor bedrijven en instellingen

Gilde Opleidingen werkt nauw samen met het regionale bedrijven en instellingen. Deze samenwerking kent verschillende vormen en op verschillende schaalniveaus. Logischerwijs liggen er goede relaties met de stagebedrijven vanuit de beroepspraktijkvorming.

Gilde Opleidingen werkt nauw samen met SBB om het regionale bedrijfsleven te benaderen. Er is ook periodieke afstemming met regionale vertegenwoordigers van koepelorganisaties, branche- en belangenorganisaties en O&O fondsen zoals: Limburgse Werkgevers Vereniging, MKB Limburg, Zorg aan Zet, Koninklijke Horeca Nederland, Bouwend Nederland/Bouwend Limburg, Techniek Nederland, Proces en Maintenance Limburg, FME/Metaalunie.

Beroeps Praktijk Vorming BPV

De BPV maakt een belangrijk deel uit van het opleiden in het MBO. Het bureau werk en stage stemt nauw met S-BB af in relatie tot de leerwerkplekken bij regionale bedrijven en instellingen.

Samenwerkingsprojecten: Publiek Privaat

In meerdere branches heeft Gilde Opleidingen nieuwe vormen van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven in de vorm van publiek-private samenwerking (PPS) projecten. Het hoofddoel van een PPS is het gezamenlijk vormgeven van attractief en eigentijds onderwijs voor studenten.

Onderwijs en bedrijfsleven wisselen expertise en/of faciliteiten uit en werken samen aan het vernieuwen van onderwijs. Dit kan gericht zijn op verschillende niveaus en verschillende doelgroepen (ook werkende of werkzoekende volwassenen). De volgende PPS-en waarin Gilde Opleidingen participeert, hebben een bijdrage ontvangen van het Ministerie van OC&W:

- CIV Gebouwde Omgeving Limburg (bouwsector) (verlenging aangevraagd en verleend tot 1 juli 2022).
- Foodlab (horeca) (verlenging aangevraagd en verleend tot 31 augustus 2023).
- CIV Maak/Smart Industrie (verlenging aangevraagd en verleend tot 31 augustus 2024).
- De nieuwe medewerker in de VVT-sector (Verpleging Verzorging Thuiszorg).
- Digewise (ICT en digitalisering) (Vista College is penvoerder).

De komende jaren wil Gilde Opleidingen publiek-private samenwerking verder ontwikkelen op gebied van retail en veiligheid.

Leven Lang Ontwikkelen

Gilde heeft Leven Lang Ontwikkelen, in haar missie verankerd en ziet zichzelf als “De regionale scholingspartner voor jongeren en volwassen die leren voor een beroep en de verdere ontwikkeling van hun loopbaan”. We geven vorm aan Leven Lang Ontwikkelen door hier aandacht te hebben in het reguliere BOL-onderwijs als het gaat om loopbaan oriëntatie. Verder geven we volop invulling aan mensen van 23+, volwassenen die bij ons een BBL-opleiding volgen. Hierbij kennen we ook vormen van maatwerk, zo kunnen we studenten vrijstellingen geven indien ze kunnen aantonen over bepaalde competenties en vaardigheden te beschikken. Daarnaast kunnen we ook bedrijven en instellingen maatwerk bieden (derde leerweg). Ook geven we invulling aan bijvoorbeeld onderwijs aan nieuwkomers, vaak volwassenen. Deze activiteiten worden gecoördineerd door Gilde Bedrijfsopleidingen en Gilde Educatie B.V.

3.4 Overheden & Triple Helix

Overheden

Gilde Opleidingen heeft periodiek overleg en afstemming met overheden op verschillende niveaus. Op het niveau van het rijk worden contacten onderhouden met het ministerie van OCW en op provinciaal niveau met de provincie Limburg. Op lokaal niveau wordt de afstemming gezocht met gemeenten in de regio Noord- en Midden-Limburg en de Westelijke Mijnstreek. De contacten met de centrumsteden Venlo, Venray, Weert, Roermond en Sittard-Geleen zijn intensiever. Het gaat dan over alle relevante beleidsdomeinen: economie, onderwijs, arbeidsmarkt, gebiedsontwikkeling, etc.

Sociaal domein/ arbeidsmarkttafels

Wij sluiten in de arbeidsmarktregio's Noord- en Midden-Limburg aan bij verschillende overlegtafels met vertegenwoordigers van Werkgevers Servicepunten, UWV, gemeenten en Leerwerkloketten. Hieraan zijn tevens de Regionale Mobiliteitsteams (RMT) gekoppeld. We zijn partner (en founding father) van LEO Loopbaan. Dit is een provinciaal initiatief gericht op loopbaanadvies voor individuen die op laagdrempelige wijze aan de slag willen met hun loopbaan en persoonlijke/professionele ontwikkeling. We zijn ook vertegenwoordigd in bijvoorbeeld werkgeverssamenwerkingsverband, Konnekt'os, gericht op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Triple Helix

Tenslotte participeren wij in twee triple helix samenwerkingen: in noord Limburg: Crossroads Limburg/De Gezondste Regio; en in midden Limburg: Keyport. Hier worden regionale agenda's vormgegeven en worden initiatieven in de regio besproken.

4. Duurzame en wendbare organisatie



4.1 Inleiding

De derde pijler van de strategische visie van Gilde Opleidingen richt zich op het verder vormgeven van Gilde als een duurzame en wendbare organisatie waarbij een viertal thema's relevant zijn:

- Top-werkgever en top-werknemer,
- Duurzame leefomgeving (fysiek en digitaal),
- Teams en cultuur en
- Wendbare systemen en processen.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op stappen die in 2022 zijn gezet en ambities voor 2023 op het gebied van organisatieontwikkeling, van ontwikkelingen bij ondersteunende diensten en van duurzaamheid. Aanvullend hieraan is informatie te vinden in H5 Personeel.

4.2 Organisatieontwikkeling

Gilde opleidingen heeft visie en beleid ontwikkeld op een drietal samenhangende deelgebieden die de implementatie van de strategische visie schragen. Het gaat om:

- Visie op Leren
- Visie op Dienstverlening
- Teams in the Lead

De Visie op Leren is in 2020 ontwikkeld en gelanceerd, waarna onderwijsteams de implementatie op zich hebben genomen met ondersteuning en facilitering vanuit de dienst O&O. Om richting te geven aan de dienstverlening aan studenten en de interne organisatie hebben de diensten O&O en BV in 2021 de Visie op Dienstverlening geïntroduceerd. Teams in the Lead tenslotte beschrijft de visie van Gilde Opleidingen omtrent eigenaarschap en verantwoordelijkheid van teams met betrekking tot kwaliteit van processen en resultaten.

De onderstaande figuur illustreert de samenhang.



Hieronder wordt ingegaan op activiteiten in 2022 met betrekking tot Visie op Dienstverlening en Teams in the Lead. Meer informatie over activiteiten en resultaten omtrent de Visie op Leren is te vinden in H2 Onderscheidend in Studentenzorg.

Visie op Dienstverlening

De Visie op Dienstverlening hanteert een tweetal werkprincipes: denken vanuit de klant en eenvoud. Een drietal thema's geven aan hoe de werkprincipes uitgevoerd gaan worden:

- Vakkundig & verantwoordelijk,
- Toegankelijk & gemakkelijk en
- Persoonlijk & betrokken.

Implementatie van de Visie op Dienstverlening is in 2022 van start gegaan langs een drietal lijnen. Allereerst betreft dat procesoptimalisatie. Middels customer journey trajecten en/of waardenstroom analyses worden processen geëvalueerd en opnieuw ingericht. Hierbij worden zowel gebruikers als medewerkers betrokken. In 2022 zijn inmiddels een aantal processen geoptimaliseerd, zoals bijvoorbeeld het proces van indiensttreding. De tweede implementatie activiteit krijgt vorm middels workshops voor dienstverlenende teams waarin ingegaan wordt op onderwerpen als kennis over klanten, verwachtingen van klanten en beeldvorming over kwaliteit van de eigen dienstverlening. In 2022 zijn de eerste ervaringen met deze workshops opgedaan. Zowel voor de teamworkshops als voor de customer journey trajecten blijkt veel belangstelling te zijn vanuit de organisatie. Om aan de vraag te kunnen voldoen, zijn train-the-trainer trajecten in gang gezet voor beide activiteiten. Tenslotte zijn in 2022 een aantal inspiratie sessies georganiseerd waaraan alle dienstverlenende medewerkers kunnen deelnemen en heeft ook het Bestuursbureau (als derde dienst) zich aangesloten bij de Visie op Dienstverlening.

In 2023 zal de implementatie van de Visie op Dienstverlening verder vorm krijgen langs de drie hierboven genoemde lijnen.

Teams in the Lead

Het uitgangspunt van Teams in the Lead is dat een team binnen de kaders van Gilde Opleidingen eigenaarschap, zeggenschap en verantwoordelijkheid heeft en neemt met betrekking tot kwaliteit en resultaat van activiteiten waar het team voor staat opgesteld en met betrekking tot de eigen professionalisering.

Ontwikkeling van teams in de diensten vindt plaats in nauwe samenhang met de implementatie van de Visie op Dienstverlening, zoals hierboven omschreven. Teamontwikkeling van onderwijsteams hangt nauw samen met de implementatie van de Visie op Leren. De afdeling P&O heeft in 2022 samen met de afdeling OKE-instrumentarium ontwikkeld om onderwijsteams te ondersteunen. Inmiddels hebben zich een aantal onderwijsteams gemeld om gebruik te maken van het instrumentarium en ondersteuning in de vorm van teamworkshops.

4.3 Ontwikkelingen ondersteunende diensten

4.3.1 Studentzaken

Binnen de dienst Onderwijs & Organisatie is Studentenzaken één van de drie afdelingen. Deze afdeling houdt zich bezig met de ondersteuning van het onderwijs op een groot aantal vlakken:

- De volledige studentadministratie in ons studentvolgsysteem.
- Het proces van aanmelden en plaatsen
- Coördinatie BPV; met name matching en relaties met bedrijven
- Voorlichting, marketing en communicatie
- Coördineren van de Centrale Examens
- Vroegtijdig Schoolverlaten
- Passend Onderwijs
- Verzuimregistratie
- Faciliteiten bij toetsen en examens (o.a. bij dyslexie)

In 2022 zijn op alle vlakken diverse ontwikkelingen geweest, hieronder benoemen we er enkele:

- Samen met de Studentenraad is een traject doorlopen omtrent het verankeren van de aandacht voor studentparticipatie binnen onze organisatie. Een belangrijk thema dat meer aandacht verdient; zowel de formele participatie (Studentenraad) als de informele participatie van onze studenten bij het onderwijs. Er is een projectplan uitgewerkt voor 2023 en inmiddels is een projectleider gestart.
- Voor het BPV-proces zijn we in 2022 gestart met een belangrijke doorontwikkeling van de tool die we binnen Gilde gebruiken. Deze tool werd tot nu toe niet Gilde-breed gebruikt en er zat veel diversiteit in het matchings-proces. Dit jaar zijn we gestart met een Gilde-brede implementatie zodat er uniformiteit in de werkwijze komt. In 2023 en daarna zijn nog meer doorontwikkelingen voorzien op dit vlak.
- Het proces van aanmelden en plaatsen bij Gilde, dat sinds 2021 is gecentraliseerd, is breed geëvalueerd middels een zgn. Customer Journey traject. In schooljaar 2022-2023 zijn we van start gegaan met het doorvoeren van een aantal aanpassingen in het proces om het vooral voor onze aspirant-studenten eenvoudiger en eenduidiger te maken.

Voor ontwikkelingen op het gebied van passend onderwijs en vsv wordt verwezen naar relevante paragrafen in H2 Studentenzorg. Ontwikkelingen op het gebied van voorlichting en werving worden

4.3.2 Voorlichting en werving

Studiekeuze en -voorlichtingsactiviteiten

In 2022 is de vernieuwde aanpak op voorlichtings- en studiekeuze-activiteiten verder ontwikkeld. Dit resulteert in een aanpak die gericht is op de studiekeuzer, met als uitgangspunt dat elke studiekeuzer op een door hem/haar gewenst moment in het studiejaar, gebruik kan maken van een aanbod aan informatie- en oriëntatieactiviteiten. In 2022 zijn in totaal 650 informatieavonden aangeboden, vanuit alle opleidingsrichtingen. Daarnaast hebben we X-periences ingezet en een online open dag. Vanuit het Loopbaancentrum worden daarnaast gerichte activiteiten in het VO aangeboden, zoals de workshop 'Help mijn kind moet kiezen' en de workshop 'Een studiekeuze maken'. Ruim 60% van de studiekeuzers maakt voorafgaand aan aanmelding voor een opleiding gebruik van deze oriëntatiemomenten. Begin 2022 hebben we door de Covid-pandemie de open dag online moeten laten plaatsvinden.

Het Gilde Loopbaancentrum biedt daarnaast gerichte 1-op-1 adviestrajecten voor studiekeuzers, maar ook zittende studenten. In totaal maakten daarvan in 2022 ruim 800 personen gebruik.

Wervingscampagne

De wervingscampagne richt zich op het realiseren van conversie naar de verschillende studiekeuze-events en naar aanmelden voor een opleiding. In de aanpak concentreren we op online, in een goede mix met offlineactiviteiten. De campagne 'de perfecte match' is in 2022 opgestart, waarbij naast online marketing, o.a. een huis-aan-huis-flyer, bioscoopreclame, busreclame en een special VO-event 'All you need is' is ingezet.

Reputatie en communicatie

In het versterken van de reputatie van Gilde Opleidingen maken we gebruik van mediaberichten, onze eigen onlinekanalen www.gildeopleidingen.nl en de GBO-site en vakschoolsites en van events zoals Toptalent. Daarnaast heeft het team Marketing en Communicatie een sterke focus op interne communicatie en de advisering en ondersteuning van diensten en clusters op (project)communicatie. Voorbeelden daarvan zijn het ontwikkelen van het concept werkgeverscommunicatie, nieuwbouw Campus Roermond, concepten voor inspiratiebijeenkomsten voor onderwijsclusters, Visie op Leren, Visie op Dienstverlening en de Gilde strategie en de ontwikkeling en beheer van ons interne platform Mijngilde.

4.3.3 Facilitaire zaken

De afdeling Facilitaire Zaken van Gilde Opleidingen ondersteunt de deelnemers, clusters en diensten met onder andere het infopunt, gebouwenbeheer en bijbehorende facilitaire diensten. De afdeling bestaat uit vier teams, te weten het team Huisvesting, de teams facilitair Noord en Midden en het team Infopunt.

Huisvesting

Het strategisch huisvestingsplan is in 2020 opgemaakt door ICS in samenwerking met het team huisvesting. Dit plan is al in 2020 door de directie en het CvB vastgesteld. Het vormt, naast enkele andere projecten, de basis voor de huisvestingsstrategie in de komende jaren. In het plan is een strategie bepaald om te komen tot betaalbare huisvestingslasten in 2030. Onderdeel van het plan is de realisatie van een nieuwe onderwijscampus in Roermond. Hiervoor is in 2021 een Programma van Eisen (PvE) vastgesteld. Inmiddels is het nieuwbouwproject gegund aan BINX en zal het Voorlopig Ontwerp na gesprekken met alle gebruikers omgezet worden in een Definitief Ontwerp. De datum van oplevering is vooralsnog medio 2025 gepland.

Los van het nieuwbouwproject heeft het team Huisvesting diverse grote en kleine projecten succesvol afgerond in 2022. Zo zijn in Venray de externe portocabins verwijderd, heeft het buitenterrein op de Bredeweg een metamorfose gekregen en is Educatie in Venlo vanuit de Daelweg naar de Groenveldsingel verhuist.

Infopunt

Inmiddels heeft het Infopunt het eerste volledige jaar gedraaid. Het Infopunt is de centrale ingang voor klantcontact van Gilde Opleidingen. Het is de bedoeling dat binnen het Infopunt alle vragen via telefoontjes en mailtjes van klanten, zowel interne als externe klanten, binnenkomen. Zo zijn er door het Infopunt in 2022 meer dan 50.000 vragen beantwoord waarvan zij meer dan 80% direct de klant van een antwoord hebben kunnen voorzien.

Facility

De facilitaire teams zorgen ervoor dat onze gebouwen dagelijks bemand zijn en dat onze gasten en studenten welkom geheten worden. Daarnaast ondersteunen zij het primaire proces op de locaties en houden toezicht op het naleven van de regels.

4.3.4 ICT

De afdeling ICT van Gilde Opleidingen ondersteunt de deelnemers, sectoren en diensten bij het ontsluiten, optimaliseren en beheren van de digitale leer-/werkomgeving. De afdeling ICT bestaat uit een zestal teams: het team backoffice, het team front-office, de servicedesk, projecten, roostering en het team functioneel beheer & Informatie Management. Het jaar 2022 is voor de afdeling ICT weer een bevlogen jaar geweest en kan middels een viertal thema's kort worden samengevat.

Cybersecurity

Zoals ook uit vorige jaarverslag is gebleken, was Cybersecurity altijd al een belangrijk aandachtspunt en het is gezien de recente ontwikkelingen nog belangrijker dan ooit. Ook Gilde Opleidingen heeft te maken met Cybersecurity aanvallen en de vervelende inschatting is dat dit niet afneemt. Zo hebben we in het verslagjaar actief minimaal twee cyberaanvallen op onze school weten te weren. Daarnaast hebben we hard gewerkt aan onze cyber veiligheid door mee te doen aan een cyberincident-simulatie (NOZON 2022), hebben we MFA ook voor studenten ingevoerd en hebben we onze virusscanner vervangen door een hypermoderne variant.

ICT Infrastructuur

We hebben in 2022 verschillende verbeteringen doorgevoerd in de ICT-omgeving van Gilde Opleidingen. Om te beginnen hebben we in 2022 de samenwerking met en de aansturing van leveranciers professioneler ingericht. Hiervoor is een Servicemanager benoemd en het Servicemanagementproces ingericht. Hierdoor wordt er meer waarde gecreëerd voor Gilde Opleidingen uit de bestaande contracten.

Daarnaast zijn enkele pilots uitgevoerd om ons nieuwe werkplek concept te toetsen. Deze pilots zijn succesvol uitgevoerd en vormen een goede basis voor de inrichting van onze moderne werkplek. De inrichting hiervan heeft vertraging opgelopen, mede door de krapte op de arbeidsmarkt. In 2023 verwachten we het nieuwe werkplek concept in gebruik te nemen.

Onze datacenter hardware is aan vervanging toe. We hebben in 2022 een assessment uitgevoerd in samenwerking met onze ICT-partner om een toekomstbestendige oplossing te kiezen. In 2023 zal de hardware worden vervangen.

Door de wereldwijde chiptekorten heeft de uitrol van ons nieuwe netwerk vertraging opgelopen. Wij verwachten dit in 2023 alsnog in gebruik te nemen.

Applicaties

Ook in 2022 hebben weer de nodige ontwikkelingen plaatsgevonden. Voor de bedrijfsvoering zijn vooral verbeteringen op onze bestaande applicaties doorgevoerd. Voor het werving- en selectieproces is Recruitee volledig in productie genomen. Bij het infopunt is de whatsapp toegevoegd aan de bestaande applicatie Join. Binnen AFAS is de projectadministratie module in gebruik genomen zodat diverse projecten volledig geadmistreerd en verantwoord kunnen worden in AFAS. Voor de aankomende aanbesteding van ons SIS (Student Informatie Systeem) is het pakket van eisen opgesteld.

Naast verbetering zijn ook nieuwe applicaties toegevoegd voor onze onderwijs en onderwijsondersteunende processen. Voor het BPV wordt is B3Net verder uitgerold. Deze applicatie ondersteund niet alleen het Matchen, maar ook de begeleiding en het opstellen van de POK. Gilde kent een nieuw systeem voor de eerstejaars rekenexamens. In 2022 is de beveiligingssoftware aangepast zodat alle examens op BYOD kunnen worden afgenomen. Gilde is aangesloten van Centraal Aanmelden. Honderden studenten hebben zich vanuit dit portaal reeds aangemeld voor schooljaar 23/24. Zowel Eduarte als AFAS ondersteunen de STAP opleidingen. Daarnaast zijn er nog een 10-tal nieuwe

onderwijsapplicaties toegevoegd aan ons applicatieportfolio. Denk aan applicaties als Xerte, Lesson-up en Paddle. Deze applicaties helpen bij het digitaliseren en personaliseren van het onderwijs.

4.3.5 Inkoop

In 2022 heeft de afdeling inkoop 21 Europese en onderhandse aanbestedingstrajecten opgestart en afgerond. Veel aanbestedingen hadden betrekking op de nieuwbouw aan de Marathonlaan in Roermond, waaronder het consortium voor de nieuwbouw, juridisch advies en tijdelijke huisvesting. Daarnaast zijn diverse aanbestedingen voor leermiddelen uitgevoerd. Die vallen tegenwoordig vaak boven de Europese drempel. De aanbesteding voor horecamiddelen is afgerond. Specifiek voor haarwerken, die nu ook boven de Europese drempel vallen omdat onderwijsorganisaties dit zelf moeten bekostigen, is een Europese aanbesteding afgerond onder penvoerderschap en op initiatief van Gilde Opleidingen. Deze aanbesteding is in samenwerking met Vista, Curio KW1C en Summa tot stand gekomen.

Tevens is het touringcarvervoer in samenwerking met vijf onderwijsinstellingen aanbesteed. Gilde Opleidingen heeft deze met OGVO in één perceel uitgevraagd, waardoor de contractwaarde hoger was en het playing level field met de opdrachtnemer meer in balans was. Ook voor deze aanbesteding waren wij leidend in het proces. Gilde Opleidingen zal met OGVO het contractmanagement voeren. Voor Gilde Sportief is een Sport app aanbesteed, die samen met de leverancier wordt ontwikkeld. In het kader van onze duurzaamheidsambities zijn zonnepanelen aanbesteed voor onze locaties Drakesteyn in Weert en Bredeweg en Roermond. De Europese aanbesteding voor het E- en W-onderhoud is voor alle locaties afgerond.

Om het contractmanagement - gericht op 350 contracten - verder gestalte te geven, zijn alle contracten toebedeeld aan door contracteigenaren aangewezen contractverantwoordelijken. Van deze contractverantwoordelijke wordt verwacht dat deze alle contractafspraken nauwgezet volgt en ervoor zorgt dat de leverancier doet wat is afgesproken. Ter ondersteuning van de contractverantwoordelijken toetst afdeling inkoop dit proces en beoordeelt jaarlijks een twintigtal van deze leveranciers op hun prestatie. Daarnaast is gestart om gezamenlijk met alle betrokkenen alle informatie rondom een contract te op een uniforme wijze in Sharepoint te delen.

De belangrijkste inkoopapplicatie is SpendCloud van ProActive. Deze applicatie geeft inzage in de (contractuele) verplichtingen. Daarnaast is in dit systeem het Purchase-to-Pay-proces verankerd; het proces van bestellen tot betalen. In 2021 konden meer dan 70% van de facturen direct gekoppeld worden aan een inkooporder of aan een contract. Dit is in 2022 iets gedaald naar 65%, wat te wijten is aan technische oorzaken die buiten onze invloedssfeer lagen. Voor 2023 zal er een nieuwe werkwijze zijn waarbij tijdelijke personeelscontracten niet meer in de verplichtingenmodule kunnen worden aangemaakt maar waarvoor afroeporders ingelegd kunnen worden door budgethouders. Dit in lijn met onze procuratieregeling. Jaarorders voor grote contracten zullen door afdeling inkoop worden geplaatst, om zodoende scherp zicht te houden op indexaties en prijsontwikkelingen.

De kwartaal-spend-analyses zullen iets uitgebreider worden omdat de interne toetsing op rechtmatige inkoop op verzoek van de accountant nog verder wordt aangescherpt. Afdeling inkoop zal moeten vaststellen welke uitgaven niet rechtmatig zijn aanbesteed en dit ook moeten rapporteren. Inkoop zal er daarom op toe blijven zien dat het inkoopbeleid en de aanbestedingsdrempels door de budgethouders strikt worden nageleefd. Inmiddels is in 2022 Spendcloud zo ingericht dat alle opdrachten boven een vastgestelde drempel langs inkoop gaan voor accordering.

In 2022 is het bestellen en beheren van kantoorartikelen centraal belegd bij de servicepunten. Dat heeft gezorgd voor een operationele kostenbesparing. In 2023 zal ook meer aandacht komen voor de reductie van het aantal inkoopfacturen om de operationele kosten binnen de organisatie te verlagen.

Door deelname aan kennissessies, masterclasses en periodiek overleg met andere ROC's houdt de afdeling Inkoop de kennis omtrent marktontwikkelingen, aanbestedingswetgeving en jurisprudentie op peil.

4.3.6 Financiële administratie

De financiële administratie vervult een belangrijke dienstverlenende rol richting onder andere studenten, leveranciers, accountant, interne klanten en andere belanghebbenden. In het jaar 2022 zijn door de administratie 15.500 inkoopfacturen en 11.000 verkoopfacturen afgehandeld.

Ook zijn in het afgelopen jaar weer stappen gezet in het digitaliseren van werkprocessen, onder andere op het gebied van facturatie. Deze ontwikkeling zal de komende jaren worden voortgezet met als doel optimaler gebruik te maken van mogelijkheden van informatiesystemen om processen efficiënter in te richten. Daarbij sluiten wij aan bij ontwikkelingen die het noodzakelijk maken om werkprocessen aan te passen, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving en ontwikkelingen op het gebied van contractonderwijs. In samenwerking met andere afdelingen is een financieel reglement voor studenten opgesteld en zijn periodieke nieuwsbrieven gemaakt waarin studenten op voor hen relevante mogelijkheden en ontwikkelingen op financieel vlak zijn geattendeerd.

4.4 Duurzaamheid

Gilde Opleidingen zet zich in voor een duurzame toekomst. Maatschappelijk verantwoord of duurzaam handelen is een vanzelfsprekende en noodzakelijke manier van werken die hoort bij onze positie midden in de samenleving.

De duurzaamheidsopgave is een gecombineerde opgave voor zowel onderwijs als interne bedrijfsvoering. Vanuit het perspectief van onderwijs is het de taak van Gilde Opleidingen om studenten op te leiden tot burgers en professionals die kunnen bijdragen aan een duurzame toekomst. Daarnaast hebben we ook een 'interne' verduurzamingsopgave en wil Gilde als publieke instelling en werkgever ook een voorbeeld zijn voor studenten, medewerkers en omgeving.

In 2022 heeft een multidisciplinaire werkgroep onder de noemer van 'GO Duurzaam' een brede bottom-up inventarisatie gemaakt van duurzaamheidsinitiatieven binnen Gilde. Ter toetsing is deze inventarisatie voorgelegd aan interne stakeholders (zoals de studentenraad) en vergeleken met de inspanningen van externe stakeholders (zoals VISTA College).

Uit de inventarisatie komen een aantal mooie voorbeelden van duurzaam handelen in het onderwijs naar voren, zoals:

- Ontwikkeling en uitvoering van het keuzedeel "Duurzaamheid in beroepen"
- Opleiden voor de energietransitie via CIVIL
- Vega(n) en Dutch Cuisine koksopleidingen
- Deelname aan het Fieldlab Circulaire Transitie
- Challenge based onderwijs bij ICT gericht op SDG's
- Voedselbank acties door studenten

Ook aan de kant van bedrijfsvoering zijn er voorbeelden te noemen zoals:

- Akkoord op de sectorroutekaart MBO voor CO2 arme gebouwen
- Energiebesparende maatregelen
- Plaatsing van zonnepanelen op locaties Hagerhofweg en Groendveldsingel in Venlo
- Verduurzamen van de catering
- Duurzaam inkoopbeleid

De resultaten van de inventarisatie geven tevens aan dat er behoefte is aan een overkoepelend beleid, visie en formulering van ambities. Het voornemen is om dit in 2023 op te pakken om duurzaam denken en doen te verankeren in onderwijs en bedrijfsvoering.

5. Medewerkers



5.1 Inleiding

Onze medewerkers vormen de belangrijkste en onmisbare schakels in het verzorgen van goed onderwijs voor onze studenten. In dit vijfde hoofdstuk gaan we in op de hoofdlijnen van het HRM-beleid, relevante ontwikkelingen en strategische personeelsplanning. Ook zijn in dit hoofdstuk rapportages opgenomen over onderwerpen zoals in-, door- en uitstroom, professionalisering, flexibele schil en formatie en planning. Daarnaast komen nog een aantal andere relevante zaken aan de orde.

5.2 HRM-beleid

Vanuit de strategische pijler 'duurzame en wendbare organisatie' is in 2022 verder invulling gegeven aan het HR-beleid.

Top-werkgever en top-werknemer

De uitdaging om voldoende goede docenten aan te trekken en te behouden blijft actueel. Niet alleen door de krappe arbeidsmarkt maar ook door de uitstroom van medewerkers in de AOW die vanaf 2022 stijgt. Ook de trend van (demografische) daling van het aantal studenten raakt vooral de Beroeps opleidende Leerweg (BOL). Het aantal BBL studenten daarentegen stijgt. Strategische personeelsplanning is belangrijker dan ooit.

Om invulling te geven aan het arbeidsmarktbeleid en de arbeidsmarktcommunicatie is in 2022 het Gilde werkgeversmerk 'het echte werk' uitgewerkt. Vanuit onze merkwaarden geven we ook invulling aan de waardering van het echte werk. In 2022 is onder andere een nieuwe regeling uitgewerkt voor het waarderen van buitengewone prestaties van medewerkers en teams. De besluitvorming en implementatie zal in 2023 plaatsvinden.

Nieuwe medewerkers krijgen een warm welkom bij ons! In 2022 zijn we gestart met de introductiebijeenkomst nieuwe stijl en vanaf 2023 is er voor nieuwe medewerkers de Welkomst box. In combinatie met de eerder geïmplementeerde onboarding-app zorgen we op deze manier voor een goede start van nieuwe medewerkers.

Teams en cultuur

'Teams in the lead' is inmiddels een bekend begrip binnen Gilde Opleidingen. Onderwijsteams worden gestimuleerd om hun professionele ruimte beter kunnen benutten. Ook de implementatie van 'Open Deuren' de nieuwe visie op dienstverlening vindt plaats door het stimuleren van eigenaarschap bij ondersteunende teams. Zowel onderwijs- als ondersteunende teams worden door facilitators geholpen om via aantrekkelijke werkvormen doelen te bepalen en de visie handen en voeten te geven. De facilitators zijn eigen medewerkers die hiervoor zijn opgeleid. Zowel Teams in the lead en de implementatie van open deuren worden in 2023 voortgezet. Veranderen kost immers tijd!

Wendbare systemen en processen

Duurzaam en wendbaar zijn vraagt om beleid, processen en systemen die vloeiend meebewegen met de ontwikkelingen in de omgeving. In 2022 is het proces werving, selectie en indiensttreding gestroomlijnd. Behalve het verbeteren van de kandidaat ervaring is de doorlooptijd van het proces aanzienlijk verkort en zijn de hiringmanagers nu altijd op de hoogte van de status van hun vacature. In het kader van duurzaamheid verloopt het proces volledig papierloos en is de VOG-robot in gebruik genomen. Komend jaar zullen ook andere HR-processen worden geoptimaliseerd en verder gedigitaliseerd.

5.3 Belangrijkste ontwikkelingen met personele betekenis

Gelukkig konden in de tweede helft van 2022 de COVID maatregelen. Medewerkers konden weer op kantoor gewerkt en ook fysieke teambijeenkomsten konden weer doorgaan. Tegelijkertijd zien we dat ervaringen uit de COVID periode zoals digitaal vergaderen en thuiswerken de manier van werken blijvend hebben veranderd.

Ook buiten Gilde laten staan onze medewerkers van zich horen. Jaarlijks organiseren we de verkiezing van de Topdocent. In 2022 was onze Topdocent genomineerd voor de landelijke verkiezing voor de Leraar van het jaar 2022. Een landelijke leraren verkiezing voor de leraar die volgens de jury het vak van leraar op een inspirerende manier kan uitdragen en op een goede manier kan vertegenwoordigen (Leraar24). Verder hebben vier docenten van Gilde Food & Hospitality College en Gilde Zorgcollege de Onderwijs Innovatie Tech Award gewonnen. Deze Award is uitgereikt tijdens het Festival voor Innovatie van Onderwijs community in samenwerking met Edex.

5.4 Strategische Personeelsplanning

Strategische personeelsplanning (SPP) ondersteunt Gilde Opleidingen bij invulling van de lange termijn personeelsplanning en ontwikkeling van relevant HR instrumentarium. In 2022 is de tool van Tableau online in gebruik genomen. Via het 'vijf stappen model' voor Strategische Personeelsplanning zijn we gekomen tot een plan van aanpak voor in-, door- en uitstroom voor de komende drie jaar. De volgende speerpunten zijn bepaald:

- Voldoende personeel.
- Behoud medewerkers.
- Talentmanagement.
- Professionalisering.

Acties op de bovenstaande thema's zijn deels in 2022 gestart en worden in 2023 verder uitgerold. In 2023 zal het instrument voor SPP nog verder doorontwikkeld worden.

5.5 Instroom, Doorstroom en Uitstroom

Instroom

In 2022 zijn er 109 medewerkers ingestroomd bij Gilde Opleidingen, met een totaal van 73,5 fte. Opvallend is dat de laatste jaren het aantal medewerkers met een fulltime aanstelling af neemt. Vanuit Strategische Personeelsplanning heeft deze trend aandacht en wordt dit gezien als een optie om het beschikbare arbeidspotentieel beter te benutten.

Bij GEA B.V. zijn er 12 medewerkers met een totaal van 6,2 fte ingestroomd.

Doorstroom

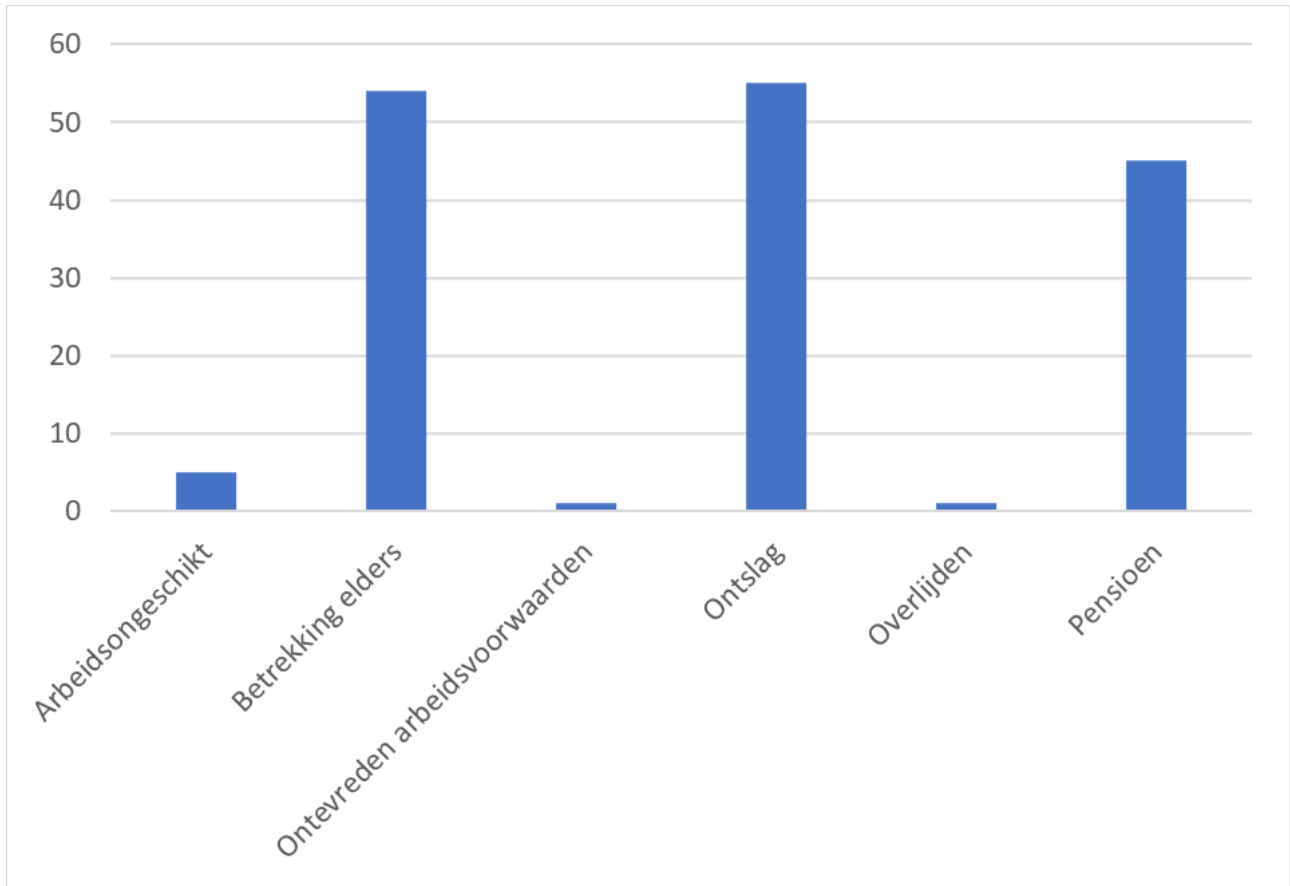
In 2022 zijn er bij Gilde Opleidingen 161 medewerkers doorgestroomd naar een andere functie of naar een ander organisatieonderdeel. We stimuleren interne doorstroom en zien in de afgelopen jaren een toename van de interne doorstroom.

Bij GEA B.V. heeft geen doorstroom plaats gevonden.

Uitstroom

In 2022 gingen er 163 medewerkers uit dienst bij Gilde Opleidingen. Dit aantal is ten opzichte van 2021 gestegen met 13. De meest voorkomende vertrekredenen zijn 'ontslag' (=einde tijdelijke aanstelling) en 'betrekking elders' (zie ook de figuur hieronder c.q. op de volgende pagina). In de komende jaren zal het aantal medewerkers dat uit dienst gaat als gevolg van pensionering toenemen.

In 2022 zijn er bij GEA BV 11 medewerkers uitgestroomd. De meest voorkomende vertrekreden was ontslag (= niet verlengen van de arbeidsovereenkomst).



5.6 Flexibele schil

Gilde Opleidingen hanteert een norm van 15% flexibele schil. De flexibele schil bestaat uit medewerkers met een tijdelijk dienstverband én medewerkers die binnen 2 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Een flexibele schil is gewenst om de personele formatie af te kunnen stemmen op de teruglopende studentaantallen. Om de flexibele schil niet onnodig verder te laten groeien is in 2021 besloten om sneller vaste arbeidsovereenkomsten te bieden. Het resultaat is dat de flexibele schil op gedaald is van 27% (peildatum 31-12-2021) naar 24% (peildatum 31-12-2022).

GEA BV wordt gefinancierd vanuit derde geldstromen. Om te kunnen anticiperen op de marktwerking is hier een grotere flexibele schil gewenst. Bij GEA B.V. is de flexibele schil 46% en is deze in 2022 gestegen met 2%.

5.7 Professionalisering

Gilde Opleidingen hanteerde in 2022 opleidingsbudget van 1 miljoen euro. In het jaarlijks professionaliseringplan wordt de besteding van dit budget bepaald. Voor 2022 en 2023 zijn vijf centrale professionaliseringsthema's gekozen:

- Examinering
- De docent als coach
- Teams in the Lead en Management development
- Procesmatig en projectgericht werken
- Visie op leren

Via de eigen opleidingsacademie de GO!cademy is het aanbod op bovenstaande thema's beschikbaar. Het 'blended aanbod' bestaat uit leren op de werkplek, online leren en fysieke bijeenkomsten. Verder is er aanbod van e-learning modules van Goodhabitz en E-wise. Ook het aanbod van jaarlijks terugkerende opleidingen zoals Bedrijfshulpverlening (BHV), Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) wordt gedaan via de GO!cademy.

Een deel van het budget wordt toebedeeld aan de clusters en diensten zodat zij dit kunnen besteden aan de eigen professionaliseringsplannen.

Sinds 1 augustus 2022 vormt Gilde Opleidingen samen met het Vista College en Fontys de aspirant 'Opleidingsschool mbo docent in Limburg'. We vergroten de aantrekkelijkheid voor een opleiding tot docent in het MBO door deze groep de best mogelijke begeleiding en een zo optimaal mogelijk leer- en werkklimaat te bieden. In 2022 hebben we de personele invulling voor de opleidingsschool gerealiseerd en in 2023 gaan we de PDG-opleiding beter afstemmen op de praktijk van het mbo Onderwijs.

5.8 Vitaliteit en verzuim

Verzuim

Het verzuimpercentage van Gilde Opleidingen bedraagt in 2022 5,22%. Het percentage is ten opzichte van 2021 gedaald met 0,12%. De meldingsfrequentie is 0,71. Ten opzichte van 2021 is de meldingsfrequentie gestegen met 0,24. Zie ook de onderstaande tabel.

Het verzuimpercentage van GEA BV bedraagt in 2022 7,87%. Het verzuimpercentage is gestegen ten opzichte van 2021 met 3,26%. De meldingsfrequentie is 0,74.

2022	Gilde Opleidingen	Gilde Educatie BV
Verzuimpercentage	5,22%	7,87%
Meldingsfrequentie	0,71	0,74

In 2020 en 2021 was de meldingsfrequentie uitzonderlijk laag. Hier ligt mogelijk een relatie met de COVID pandemie en het thuiswerkbeleid. De huidige meldingsfrequentie is weer vergelijkbaar met de jaren voor de COVID pandemie

Vitaliteit

Vitaliteit van medewerkers staat hoog op de agenda. Er is een groot aanbod van interventies, scholing en informatie op dit thema. Omdat de toegang tot dit aanbod te vereenvoudigen is alle informatie afgelopen jaar beschikbaar gekomen via de Intranetpagina Gilde Vitaal.

Gilde Opleidingen stimuleert medewerkers om meer aandacht te hebben voor gezonde keuzes in de vorm van meer bewegen. In 2022 heeft Gilde Opleidingen hiervoor de ASR Vitality-app geïntroduceerd. Inmiddels maken bijna 300 medewerkers actief gebruik van de app.

Periodiek Medisch Onderzoek en Risico-inventarisatie en -evaluatie (PMO en RI&E)

Op basis van bevindingen in de RI&E is in 2022 door de bedrijfsarts een voorstel voor een Preventief Medisch Onderzoek opgesteld. Dit voorstel heeft geleid tot een PMO-plan van aanpak. In dit plan is naast onderzoek voor gehoorbelasting, fysieke belasting en visusonderzoek ook aandacht voor leefstijl en de onderwerpen die vallen onder PsychoSociale Arbeidsbelasting (PSA) opgenomen. De leefstijlthema's komen aan bod in de ASR Vitality-app. De vragen die te maken hebben met PSA factoren zijn verwerkt in het medewerkers onderzoek 2022. Het plan van aanpak ligt nog ter instemming voor aan de Ondernemingsraad. De acties uit het plan van aanpak PMO worden in 2023 uitgevoerd.

Crisismanagement

In 2022 heeft het centrale crisisteam deelgenomen aan een cybercrisoefening (NOZON) als opmaat voor een grote landelijke oefening (OZON) die in 2023 staat gepland. Daarnaast hebben crisisoefeningen op de locaties plaatsgevonden voor de decentrale crisisteams.

5.9 Participatiebanen

Gilde Opleidingen wil een inclusieve werkgever zijn en erkent daarom ook haar maatschappelijke verantwoordelijkheid voor mensen met een arbeidsbeperking. Onze organisatie helpt mee hen een duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt te bieden. Uniek voor onze sector is dat we in het dossier Banenafpraak niet alleen een rol spelen als werkgever, maar juist ook als opleider van de doelgroep. Een deel van de toekomstige doelgroep is nu student op de mbo-scholen, onder meer bij de entreeopleidingen of andere maatwerktrajecten naar een startkwalificatieniveau.

In 2021 hebben we ons beleid aangepast en is het mogelijk voor medewerkers uit de banenafpraak om een vast contract te krijgen. Er zijn in totaal 19 medewerkers werkzaam in het kader van de Banenafpraak waarvan er inmiddels 14 personen een vast contract hebben gekregen.

In totaal hebben we 13,4 fte medewerkers uit het doelgroepenregister aan het werk. Om aan de Banenafpraak te voldoen zouden er bij Gilde Opleidingen in 2022 tenminste 17 fte medewerkers werkzaam moeten zijn die tot de doelgroep behoren.

5.10 Medewerkers onderzoek

In december 2022 heeft opnieuw een medewerkersonderzoek plaats gevonden. Ruim 74% van onze medewerkers heeft deelgenomen aan dit onderzoek. Als sterke punten komen naar voren de veilige werkomgeving waar iedereen geaccepteerd en gelijk behandeld wordt. Hier hechten wij veel waarde aan. Medewerkers zijn tevreden over hun werk maar willen meer invloed op belangrijke beslissingen en betere toegang tot informatie.

In 2022 is er veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van en samenwerking binnen teams. We zien nu ook hogere scores op samenwerking binnen het team en vertrouwen in collega's. De samenwerking tussen de

diensten en het onderwijs is ook verbeterd ten opzichte van vorige meting. De aanpak om werkdruk te reduceren in combinatie met de keuze om meer docenten in te zetten in plaats van duurdere docenten lijkt ook zijn vruchten af te werpen. Ten opzichte van de vorige meting zien we een grotere groep medewerkers die een goede werkdruk ervaart. De groep die een veel te hoge werkdruk ervaren is echter ook groter geworden, dus deze specifieke groep vraagt extra aandacht. De figuur (onderstaand c.q. op de volgende pagina) informeert over de scores op een drietal belangrijke thema's. Ten aanzien van werkgeverschap wordt voor de duidelijkheid opgemerkt dat de vragen die onder deze score liggen betrekking hebben op de self-determination theorie die zegt dat mensen behoefte hebben aan autonomie, competentie en het gevoel erbij te horen.



5.11 Formatie en Planning

Aantal en fte

Op 31 december zijn er bij Gilde Opleidingen 1012 medewerkers in dienst. Een groot aantal medewerkers is werkzaam in een deeltijd dienstverband. Het aantal fte's op peildatum 31 december bedraagt 812. Het aantal medewerkers bij Gilde Opleidingen is ten opzichte van 2021 gedaald met 56 en het aantal fte met 37. De daling van het aantal medewerkers bij Gilde Opleidingen is een logisch gevolg van de daling van de studentenaantallen.

Bij GEA BV zijn er 35 medewerkers werkzaam en bedraagt het aantal fte 24. Bij GEA BV is sprake van een stijging van het aantal medewerkers met 3 net als het aantal fte's dat ook met 3 is gestegen.

	Gilde Opleidingen	GEA BV
Aantal medewerkers	1012	35
FTE	812	24

Verhouding OP en OBP

Het personeelsbestand bestaat uit ondersteunend- en beheerspersoneel (OBP) en onderwijspersoneel (OP). De verhouding in fte's tussen OP en OBP is in 2022 respectievelijk 57% en 43%. Ten opzichte van 2021 is de procentuele verdeling van OP en OBP gewijzigd. Het aantal fte OP is gedaald, ten gevolge van de daling studentenaantallen terwijl het aantal OBP is gestegen. De toename van het OBP is het gevolg van de centralisatie van verschillende taken van onderwijsclusters naar diensten zoals bijvoorbeeld taken op het gebied van intake. Daarnaast vindt de afbouw van het OBP in verband met de terugloop van de studentenaantallen plaats met een vertraging van een jaar. Ook speelt de inzet van NPO gelden een rol, die het aangeven van een trend bemoeilijkt.

Onderstaande tabellen informeren over de ontwikkelingen in de afgelopen jaren bij Gilde Opleidingen en bij GEA BV.

Gilde	2022		2021		2020	
	#	fte	#	fte	#	fte
OBP	439	360	394	323	373	306
OP	573	452	674	526	652	516
totaal	1012	812	1068	849	1025	822

GEA	2022		2021		2020	
	#	fte	#	fte	#	fte
OBP	6	5	8	6	6	6
OP	29	19	20	11	20	11
totaal	35	24	28	17	26	17

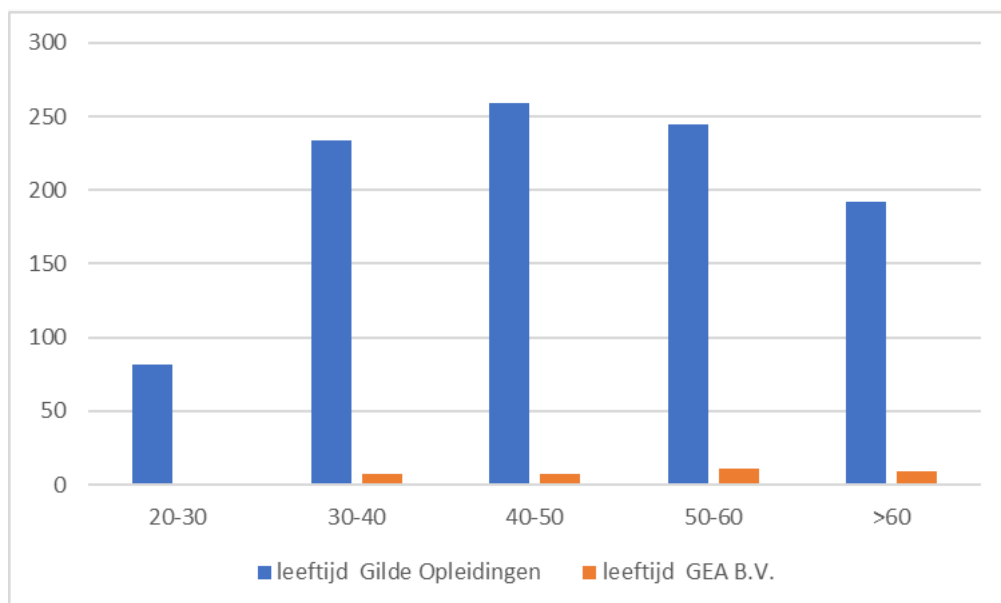
Verhouding man/vrouw

Op peildatum 31 december zijn er 380 mannen en 632 vrouwen in dienst bij Gilde Opleidingen. De verdeling is respectievelijk 37,5% en 62,5%. Bij de Raad van Toezicht, College van Bestuur en de directie is de verhouding tussen mannen en vrouwen respectievelijk 75% en 25%. Bij Gilde Educatie Activiteiten BV zijn er 35 mensen in dienst, waarvan 5 mannen en 30 vrouwen. De verdeling is respectievelijk 14,3% en 85,7%.

Leeftijdsopbouw

De gemiddelde leeftijd van medewerkers van Gilde Opleidingen is 46,8 jaar. Hoewel de gemiddelde leeftijd daalt is 19% van het personeelsbestand 60 jaar of ouder. Het aantal medewerkers is nagenoeg evenredig verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën met uitzondering van de categorie tussen 20 en 30 jaar. Zie ter illustratie de onderstaande figuur.

Bij Gilde Educatie Activiteiten BV is de gemiddelde leeftijd is 49,8 jaar en is 25,7% van de medewerkers ouder dan 60 jaar.



Funcziemix

In onderstaande is de funcziemix per 31 december weergegeven, inclusief gegevens van GEA BV. In 2016 is met instemming van de Ondernemingsraad de gewenste funcziemix vastgesteld. Gilde Opleidingen kiest hierbij voor het toewerken naar het voor het onderwijs noodzakelijk aantal LC-docenten. Als gevolg van het besluit destijds is het aantal docenten LB toegenomen en het aantal docenten LC in de afgelopen jaren afgenomen. In de Strategische personeelsplanning is aandacht gegeven aan de verdeling LB en LC docenten. Vooralsnog is er geen aanleiding om de funcziemix te wijzigen.

Funcziemix inclusief GEA B.V.	#	fte	%
Docent LB	483	379	74
Docent LC	110	87	17
Instructeur/ onderwijsassistent	56	44	9
Eindtotaal	649	510	

5.12 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Gilde opleidingen volgt de bepalingen uit de CAO Mbo met betrekking tot het toekennen van een WW of BWW-uitkering wanneer er sprake is van het niet verlengen van tijdelijke contracten en of ontslag. In de praktijk betreft het met name WW-uitkeringen. Om in aanmerking te komen voor een bovenwettelijke WW-uitkering moet er een aparte aanvraag gedaan worden. Het aantal medewerkers dat in aanmerking komt voor een WW of Bovenwettelijk WW uitkering neemt af. Dit komt vooral door de gunstige arbeidsmarkt.

Vooralsnog medewerkers waarvan het tijdelijk contract niet wordt verlengd, vinden over het algemeen op korte termijn weer een andere baan bij een nieuwe werkgever. Gilde Opleidingen heeft als richtlijn bij nieuwe vacatures te onderzoeken of deze vacature ingevuld kan worden met een ex-medewerker die een WW-uitkering geniet.

6. Financien



6.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt aan de hand van een terug- en vooruitblik ingegaan op de financiële situatie en het financiële beleid. Relevante ontwikkelingen en risico's worden zo concreet mogelijk geduid en van beheersmaatregelen voorzien.

6.2 Financieel beleid

Uitgangspunt voor het financieel beleid van Gilde Opleidingen is het waarderingskader van de Inspectie van het Onderwijs. In dat waarderingskader is aangegeven welke normen het Ministerie van OCW hanteert voor de beoordeling van de financiële positie van de instelling:

- 1 Solvabiliteit 2, (eigen vermogen + voorzieningen)/ totaal passiva: minimaal 0,3.
- 2 Normatief Eigen Vermogen.
- 3 Liquiditeit, (kortlopende vorderingen + liquide middelen)/ kortlopende schulden. Minimaal 0,75.
- 4 Absolute omvang liquide middelen: € 2 miljoen.

Gilde Opleidingen heeft gekozen voor schatkistbankieren en maakt gebruik van de mogelijkheid om externe financiering af te nemen bij het Ministerie van Financiën.

6.3 Notitie helderheid (rechtmatigheid besteding reguliere middelen)

De rechtmatigheid van de bekostiging wordt toegelicht aan de hand van de 8 items die in de notitie 'Helderheid' voor het middelbaar beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie zijn vastgelegd. Het gaat om de volgende items:

- 6.3.1 Uitbesteding
- 6.3.2 Investeren publieke middelen in private activiteiten
- 6.3.3 Verlenen van vrijstellingen
- 6.3.4 Les- en cursusgeld niet betaald door studenten
- 6.3.5 In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk
- 6.3.6 Student volgt een andere opleiding dan waarvoor ingeschreven
- 6.3.7 Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven
- 6.3.8 Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

6.3.1 Uitbesteding

Onder uitbesteding wordt verstaan het uitbesteden van bekostigd onderwijs aan een andere (al dan niet bekostigde) instelling of organisatie tegen betaling voor geleverde prestatie. Gilde Opleidingen verzorgt bekostigde opleidingen en onbekostigde trajecten ten behoeve van medewerkers in het bedrijfsleven. Voor de uitvoering hiervan wordt deels gebruik gemaakt van ingehuurde docenten met specifieke expertise. Deze inhuur gebeurt bij (commerciële) opleidingspartners. Gilde Opleidingen schrijft de studenten in en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van onderwijs, examinering en diplomering. Gilde Opleidingen besteedt dus enkel een deel van de uitvoering uit aan derden.

6.3.2 Investeren publieke middelen in private activiteiten

Hieronder vallen de situaties waarin de rijksbijdrage wordt ingezet in een privaatrechtelijke rechtspersoon of waarin publieke middelen anderszins worden geïnvesteerd in private activiteiten die niet behoren tot de kerntaak van de instelling. Gilde Opleidingen participeert in meerdere publiek-private samenwerkingen die bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van het beroepsonderwijs.

Gilde Opleidingen heeft ervoor gekozen om gebruik te maken van optie van het Ministerie OCW om over 2022 geen verantwoording af te leggen over artikel 3 lid 7 van de beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten, maar om verantwoording af te leggen conform thema 2 van de oude notities Helderheid

De in het verlengde van de opdracht van Gilde Opleidingen liggende educatieactiviteiten worden uitgevoerd binnen een separate juridische entiteit (Besloten Vennootschap). De doelstellingen (zoals neergelegd in de statuten) van de private rechtspersonen waarvan Gilde Opleidingen enig aandeelhouder is, zijn in lijn met de kerntaak waarvoor de instelling een rijksbijdrage ontvangt (te weten: het verzorgen van beroepsonderwijs conform de WEB).

Vanaf 15 april 2021 is de beleidsregel "investeren met publieke middelen in private activiteiten" van kracht. Gilde Opleidingen streeft er naar om een zo groot mogelijke transparantie te creëren in de private activiteiten die we als bekostigde MBO-instelling uitvoeren. Binnen onze organisatie kunnen we grofweg vijf categorieën private activiteiten onderscheiden:

- 1) Niet bekostigde activiteiten in het kader van Leven Lang Ontwikkelen. Hieronder vallen de maatwerktrajecten voor volwassenen (al dan niet in opdracht van bedrijven) en derde leerweg activiteiten (waaronder OVO/ODT). Kortom alle cursussen, trainingen en opleidingen die niet vanuit rijkswege (BOL, BBL) worden bekostigd.
- 2) Educatie activiteiten (voor onder andere nieuwkomers) Deze activiteiten zijn binnen Gilde Opleidingen in een aparte Besloten Vennootschap ondergebracht. Gilde Educatie Activiteiten (GEA) BV verzorgt taaltrajecten tot en met niveau B2, trajecten voor alfabetisering, trajecten voor autochtonen en inburgeringstrajecten. Al deze trajecten zijn voor werkzoekenden en werkenden, zowel als zelfmelder of als contractdeelnemer.
- 3) Onderwijsactiviteiten in een contextrijke leeromgeving waarmee een private geldstroom wordt gegenereerd. Onder deze categorie vallen beroepspraktijkvorming-gerelateerde activiteiten zoals de salon, het restaurant, de brasserie en de bakkerij.
- 4) Publiek-private samenwerkingen waarin bedrijven samen met overheden en maatschappelijke organisaties aan projecten werken. Het gaat hier bijvoorbeeld om activiteiten in de post-subsidie- c.q. verduurzamingsfase. Hierbij valt te denken aan samenwerkingen zoals met CIVIL, ATTS, Bouwmensen en dergelijke waar in co-creatie tussen bedrijfsleven en Gilde Opleidingen onderwijs wordt vormgegeven. Samenwerkingen die zich nog in de subsidiefase bevinden, vallen hierbij buiten scope.
- 5) Onderwijsroute vanuit nieuwe Wet Inburgering Het gaat hier om nieuwkomers die een voorschakeltraject van gemiddeld anderhalf jaar volgen om uiteindelijk door te stromen naar het MBO, HBO of WO. De gemeente fungeert als opdrachtgever.

Alle als privaat aangemerkte activiteiten liggen in lijn met onze bekostigde wettelijke taak. Dat is voor ons een voorwaarde om met dergelijke activiteiten te starten. In de jaarverantwoording over 2023 zullen deze activiteiten - in lijn met bovenstaande beleidsregel en met als uitgangspunt de op dat moment geldende verslaggevingsvoorschriften - uitvoeriger worden toegelicht. In dit kader zijn in 2022 de nodige voorbereidingen getroffen. De nog lopende discussies over de interpretatie en toepassing van de beleidsregel zullen wij nauwlettend blijven volgen.

Gilde Opleidingen heeft geen privaat eigen vermogen. Positieve exploitatieresultaten uit als privaat aangemerkte activiteiten komen ten goede aan het publiek eigen vermogen en blijven dus beschikbaar voor het bekostigde onderwijs.

6.3.3 Verlenen van vrijstellingen

De school kan vrijstelling verlenen voor het afleggen van toetsen (onderwijs) of examens (examinering) in het beroepsonderwijs. Dat kan op basis van eerder afgelegde toetsen of examens of op basis van buiten het onderwijs opgedane kennis en vaardigheden (Elders verworven competenties: EVC).

Binnen Gilde Opleidingen worden vrijstellingen verleend. Indien een student recht heeft op meerdere vrijstellingen kan er een traject op maat worden gevolgd. Het programma wordt dan gecomprimeerd aangeboden. Hierbij worden de grenzen van de onderwijstijd, om in aanmerking te komen voor bekostiging, in acht genomen. Een diploma dat (grotendeels) op vrijstellingen of EVC is gebaseerd, wordt niet voor outputbekostiging in aanmerking gebracht.

6.3.4 Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

Het komt voor dat een ander dan de student de wettelijke bijdrage betaalt. Binnen Gilde Opleidingen wordt het les- of cursusgeld voldaan door de student dan wel op basis van een zogeheten derden verklaring door een externe organisatie, veelal het bedrijf waar de student de beroepspraktijkvorming doet. Gilde Opleidingen heeft zelf geen les- of cursusgeld betaald voor de studenten. Gilde Opleidingen factureert en int het cursusgeld en DUO is verantwoordelijk voor het innen van het lesgeld.

6.3.5 In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk

Voor uitschrijvingen kort na 1 oktober wordt verwezen naar bijlage 2.11.

Bij Gilde Opleidingen komt het voor dat studenten zich bij meerdere opleidingen tegelijk inschrijven. Slechts één inschrijving wordt voor bekostiging in aanmerking gebracht.

6.3.6 De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Het mag niet voorkomen dat een student is ingeschreven voor een in het CREBO geregistreerde opleiding terwijl deze een andere opleiding (al dan niet in het register opgenomen) volgt. Studenten volgen de opleiding zoals vermeld op de onderwijsovereenkomst. Op het moment dat een student met een diploma voor bekostiging in aanmerking wordt gebracht, is vastgesteld dat deze voldoet aan de bekostigingsvoorwaarden (onder andere een juiste Onderwijsovereenkomst).

Met betrekking tot informatie over omzwaaiers wordt verwezen naar bijlage 2.12.

6.3.7 Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Het komt op beperkte schaal voor dat onderwijsclusters binnen Gilde Opleidingen maatwerktrajecten ontwikkelen waarbij een andere organisatie een bijdrage betaalt voor het op maat maken van trajecten voor eigen personeel. In 2022 zijn maatwerktrajecten uitgevoerd voor de organisatie Land van Horne.

6.3.8 Buitenlandse studenten en onderwijs in het buitenland

Alleen onderwijs dat daadwerkelijk in Nederland wordt verzorgd, komt voor bekostiging in aanmerking. De Wet Educatie en Beroepsonderwijs heeft immers een territoriale werking en is in het buitenland niet van toepassing. Er is geen cluster binnen Gilde Opleidingen dat onderwijs in het buitenland verzorgt; het komt wel voor dat de beroepspraktijkvorming in het buitenland gerealiseerd wordt.

6.4 Treasurybeleid

Het Treasury Statuut is in 2022 geactualiseerd, op 17 oktober 2022 vastgesteld door het College van Bestuur en op 21 oktober 2022 goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Gilde Opleidingen heeft in 2008 gekozen voor het "Geïntegreerd middelenbeheer" (schatkistbankieren). Hierbij dient Gilde Opleidingen publieke creditgelden op rekening-courant bij het Ministerie van Financiën aan te houden. Tevens is door het Ministerie van Financiën een rekening-courantkrediet verstrekt. Er wordt rente vergoed over creditstanden en rente betaald over debetstanden in rekening-courant. De bankrekeningen bij de particuliere banken die Gilde Opleidingen aanhoudt, worden dagelijks afgeroomd tot nul en overgeboekt naar de rekening-courant van de Staat.

Gilde Opleidingen heeft bovendien de mogelijkheid om deposito's bij de staat te plaatsen en leningen af te sluiten om in de financieringsbehoefte te voorzien. Alle leningen zijn ondergebracht bij het Ministerie van Financiën en bestaan uit vastrentende leningen. In 2022 zijn geen nieuwe leningen afgesloten. Overigens bezit Gilde Opleidingen geen aandelen in beursgenoteerde ondernemingen, derivaten of obligaties.

Ter financiering van de nieuwbouw die moet leiden tot één nieuwe unilocatie op de Marathonlaan in Roermond is een financieringsaanvraag ingediend bij het Ministerie van Financiën. Het Ministerie van OCG heeft inmiddels groen licht gegeven voor het verstrekken van deze lening aan Gilde Opleidingen, ter grootte van maximaal € 38.500.000,-. Begin 2023 zal op basis van de gedetailleerde liquiditeitsprognose van het nieuwbouwproject worden bepaald wanneer welke bedragen uit de leenfaciliteit binnen het schatkistbankieren worden afgeroepen.

6.5 Financieel resultaat

In deze paragraaf wordt het geconsolideerde financiële resultaat over 2022 nader toegelicht, evenals de belangrijkste afwijkingen in de exploitatie van Gilde Opleidingen ten opzichte van de begroting.

6.5.1 Resultaat 2022

Gilde opleidingen heeft het boekjaar 2022 afgesloten met een positief resultaat van € 0,7 mln. Begroot was een negatief resultaat van € 4,2 mln. De belangrijkste verschillen tussen de realisatie en de begroting van 2022 worden hieronder weergegeven.

Begroot resultaat 2022			-4.221
Rijksbijdragen	1	2.592	
Overige overheidsbijdragen en -Subsidies	2	217	
College-, cursus-, les- en examengelden	3	1.183	
Baten werk in opdracht van derden	4	1.068	
Overige baten	5	765	
Personeelslasten	6	-1.015	
Afschrijvingen	7	85	
Huisvestingslasten	8	349	
Overige lasten	9	-350	
Financiële baten en lasten	10	9	
Werkelijk resultaat 2022			682

1. Rijksbijdrage hoger door ontvangen NPO gelden in 2022.
2. Baten hoger door meer ontvangen Coronagelden dan begroot.
3. In de begroting is het saldo van baten en lasten cursusgeld opgenomen onder de baten. In de realisatie zijn de baten cursusgeld onder baten verantwoord en de lasten cursusgeld onder de lasten.
4. Baten hoger door meer opbrengsten uit projecten, Rutte leerlingen en NL leert door sectoraal maatwerk
5. Meer omzet GEA, Projecten PPS en Erasmus
6. Personeelslasten hoger dan begroot door: Dotatie voorziening seniorenverlof hoger dan begroot, COA-stijging hoger dan begroot, pensioenlasten lager dan begroot
7. Geen opmerkingen
8. Kosten klein onderhoud lager dan begroot.
9. Kosten extern adviseurs hoger dan begroot.
10. Geen opmerkingen

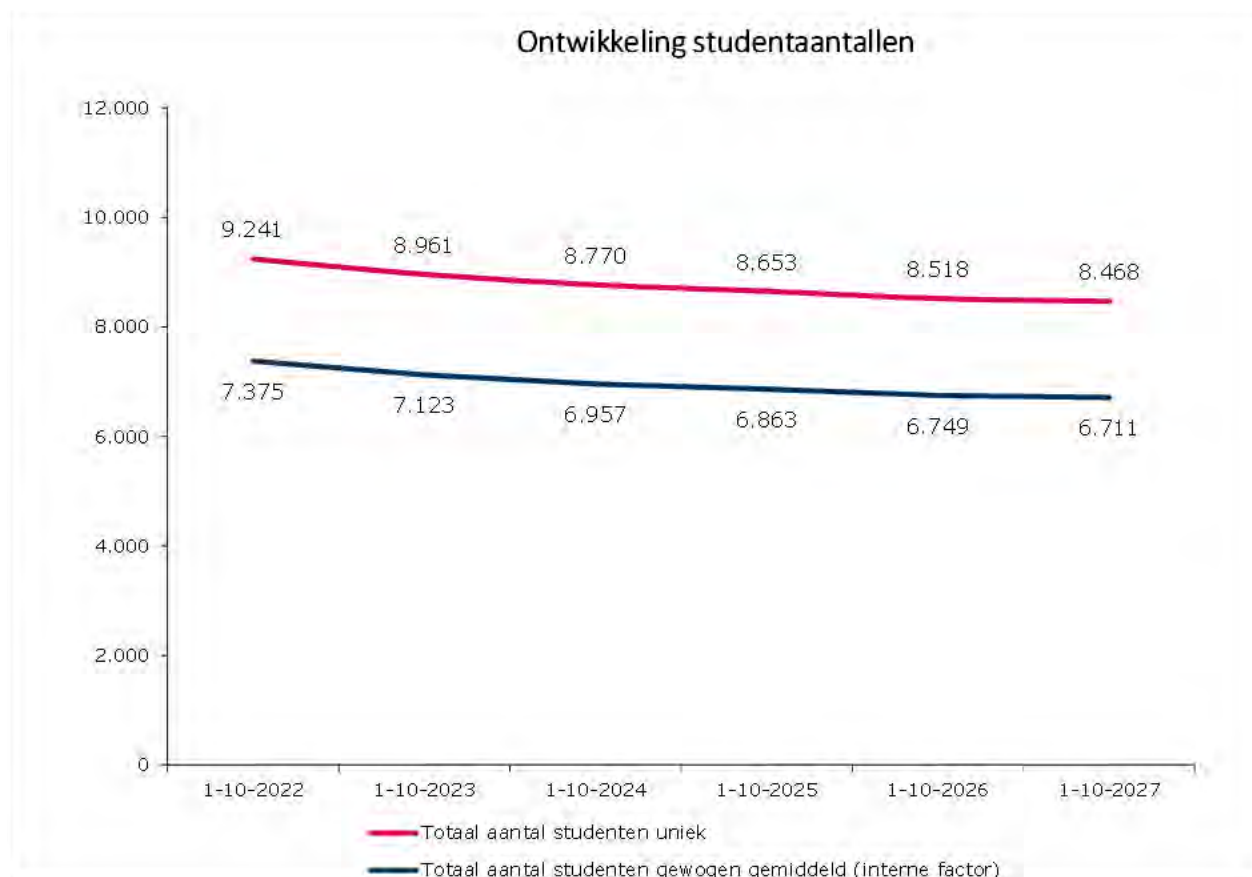
6.6 Continuïteitsparagraaf

In deze paragraaf worden de cijfers en verwachtingen voor Gilde Opleidingen weergegeven voor de komende 5 jaar. De cijfers zijn gebaseerd op de meerjarenraming die jaarlijks in mei wordt bijgesteld en door het College van Bestuur wordt vastgesteld. Voor het verslag van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar paragraaf 7.7.

De Raad van Toezicht heeft kennisgenomen van de meerjarenraming en 9 juni 2023 goedgekeurd.

6.6.1 Prognose studentenaantallen

De studentenprognose van Gilde Opleidingen is gebaseerd op het prognosemodel dat door DUO in samenwerking met OCW, de MBO-Raad en enkele roc's is ontwikkeld. Dit model houdt rekening met de demografische ontwikkelingen en het marktaandeel van Gilde Opleidingen in het gebied waar onze studenten vandaan komen.



Figuur Aanwezige (2022) en verwachte (2023-2026) studentenaantallen beroepsonderwijs Gilde Opleidingen

De grafiek laat de verwachte ontwikkeling van het aantal unieke en gewogen studenten zien.

Zowel het aantal unieke als gewogen studenten zal het komende schooljaar naar verwachting dalen ten opzichte van het huidige schooljaar waarbij de daling in unieke studenten procentueel gezien kleiner is dan de daling bij de gewogen aantallen. De verwachte daling voor het komend schooljaar wordt veroorzaakt door 3,7 % van bol-studenten en 1,6% van de BBL-studenten.

Over de periode tot en met 2027 wordt een daling in gewogen studenten verwacht van ca. 9 % ten opzichte van 2022.

6.6.2 Prognose personele bezetting

Op basis van de studentenprognose is een inschatting van de personele bezetting voor de komende jaren gemaakt. Het overzicht geeft het aantal fte's per ultimo jaar weer. De bezetting beweegt mee met de prognose studentenaantallen. Daarnaast worden medewerkers ingezet op 'beleidsrijke' activiteiten waarvoor additionele middelen beschikbaar zijn of worden gesteld. Met het oog op de onzekerheden in de studentenontwikkelingen is een deel van de bezetting tijdelijk en wordt gebruik gemaakt van inleenkrachten. Als normering wordt een flexibele schil van tenminste 15% gehanteerd.

Realisatie 2022 en prognose 2023-2027						
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Onderwijs personeel	466	431	417	408	403	397
Overig onderwijs (ondersteunend) personeel	339	330	319	310	304	301
Directie / management	7	7	7	7	7	7

6.6.3 Prognose financiële positie

Balans

Realisatie baten en lasten 2022 en raming baten en lasten 2023 t/m 2027.

Balans (x € 1.000)	2022 (realisatie)	2023 (t+1)	2024 (t+2)	2025 (t+3)	2026 (t+4)	2027 (t+5)
Immateriële Activa						
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0	0
Materiële Vaste Activa						
Gebouwen en terreinen	42.068	39.444	37.192	73.251	69.548	65.796
Inventaris en apparatuur	5.921	4.761	5.424	5.295	4.742	3.230
Andere vaste bedrijfsmiddelen	0	898	1.663	4.710	4.957	5.073
Machines en installaties	0	0	0	0	0	0
In uitvoering en vooruitbetaling	2.826	11.695	32.968	0	0	0
Totaal (im)materiële Activa	50.815	56.797	77.247	83.256	79.247	74.099
Financiële Activa						
TOTAAL VASTE ACTIVA	50.815	56.797	77.247	83.256	79.247	74.099
Vlottende activa						
Vorraden	3	3	3	3	3	3
Debiteuren en overige vorderingen	2.956	2.956	2.956	2.956	2.956	2.956
Liquide middelen	20.733	19.017	28.531	29.056	31.984	32.704
Totaal Vlottende Activa	23.692	21.976	31.490	32.015	34.943	35.663
TOTAAL ACTIVA	74.507	78.773	108.737	115.272	114.191	109.762
Eigen Vermogen						
Publiek gefinancierd vermogen	54.785	56.550	58.139	58.723	59.567	57.064
Vermogen ontstaan uit private activiteiten	0	0	0	0	0	0
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	54.785	56.550	58.139	58.723	59.567	57.064
Voorzieningen	5.358	5.358	5.358	5.358	5.358	5.358
Langlopende Schulden	0	2.375	29.325	34.900	32.975	31.050
Kortlopende Schulden	14.365	14.490	15.915	16.291	16.292	16.290
TOTAAL PASSIVA	74.507	78.773	108.737	115.272	114.191	109.762

Belangrijkste balansontwikkelingen t/m 2027:

- In 2025 is de oplevering van de nieuwbouw in Roermond voorzien. De in uitvoering en vooruitbetaling positie op de balans volgt de geprognoseerde investeringen en deels gefinancierd door een eigen vermogen en deels door vreemd vermogen (middels een financiering bij het Ministerie van Financiën (Schatkistbankieren)).
- Er vinden geen mutaties plaats in de voorzieningen

Investeringsbeleid

Om de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering te kunnen borgen, zijn jaarlijks vervangings- en uitbreidingsinvesteringen nodig. In de meest recente meerjarenraming zijn de volgende investeringen opgenomen:

Tabel Investeringsbegroting 2023 t/m 2027

Investeringsbegroting					
Omschrijving	2023	2024	2025	2026	2027
Gebouwen	500	500	500	500	500
Inventaris	950	950	950	950	950
ICT	700	2.700	2.000	1.750	700
Nieuwbouw	8.869	21.273	5.339	0	0
Inventaris			2.500		
Totaal	11.019	25.423	11.289	3.200	2.150

x € 1000

Financieringsstructuur

Sinds 2008 maakt Gilde Opleidingen gebruik van schatkistbankieren en is gebruik gemaakt van de mogelijkheid om de externe financiering af te nemen bij het Ministerie van Financiën.

Gilde Opleidingen beschikt over een doorlopende kredietfaciliteit bij het Ministerie van Financiën (maximaal ca. € 8 miljoen)

Als gevolg van de geplande nieuwbouw is behoefte aan externe financiering. In de meest recente meerjarenraming is voornamelijk uitgegaan van de volgende uitgangspunten:

- De financieringsbehoefte ten behoeve van de nieuwbouw in Roermond is gemaximaliseerd op € 38,5 miljoen. De investeringen in inventaris zijn begroot op € 2,5 miljoen (in 2025) en worden uit eigen middelen gefinancierd.
- Aflossing geschiedt op basis van de afschrijvingstermijn volgende uit de componentenbenadering. Waarbij 10 jaar de minimale afschrijvingstermijn is en 60 jaar de maximale.

Tabel Raming van baten en lasten 2022 t/m 2027

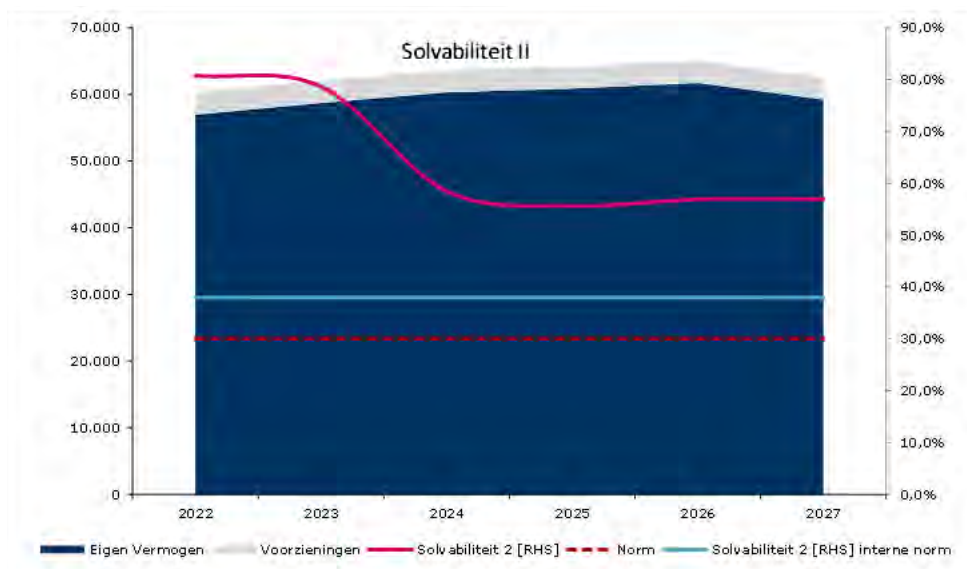
Staat van baten en lasten (x € 1.000)	2022 (realisatie)	2023 (t+1)	2024 (t+2)	2025 (t+3)	2026 (t+4)	2027 (t+5)
Rijksbijdragen	87.951	91.408	86.451	85.737	85.781	85.435
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.107	907	925	944	963	982
College-, cursus-, les- en examengelden	1.197	14	14	14	14	14
Baten werk in opdracht van derden	5.483	4.842	4.932	5.024	5.118	5.214
Overige baten	1.750	1.020	1.056	1.093	1.131	1.169
Totaal bedrijfsopbrengsten	97.487	98.191	93.379	92.812	93.007	92.813
Personeelslasten	72.163	69.263	67.246	67.109	67.468	67.924
Afschrijvingslasten	5.454	5.037	4.974	5.280	7.209	7.298
Huisvestingslasten	6.055	8.448	6.828	6.996	7.168	7.343
Overige lasten	13.142	13.665	12.575	12.504	12.460	12.411
Totaal bedrijfskosten	96.813	96.413	91.623	91.889	94.305	94.976
BEDRIJFSRESULTAAT	673	1.778	1.756	923	-1.298	-2.163
Rente op financieringen	0	-13	-167	-339	-359	-339
Financiële baten en lasten	9	-13	-167	-339	-359	-339
RESULTAAT GEWONE BEDRIJFSVOERING	682	1.766	1.589	584	-1.657	-2.502
RESULTAAT BOEKJAAR	682	1.766	1.589	584	-1.657	-2.502

In de jaren 2023-2027 zijn er veel verschuivingen als gevolg van bestaande en nieuwe regelingen (resultaatafhankelijke kwaliteitsgelden welke in 2023 worden uitgekeerd maar waarvan de lasten in 2022 worden gemaakt; NPO gelden welke in andere jaren ontvangen (en volgens de RJO dus verantwoord) worden dan jaren waarin de lasten gerealiseerd worden) waardoor een vergelijk per jaar bemoeilijkt wordt.

Kengetallen: Solvabiliteit II

De solvabiliteit kan gezien worden als een indicator voor de financiële gezondheid op de langere termijn. De inspectie hanteert hierbij in het algemeen de solvabiliteit II (waarbij ook de voorzieningen meegeteld worden) als indicator. De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen (incl. voorzieningen) en het totale vermogen. Deze ratio wordt afgezet tegen de volgende normen:

- De intern vastgestelde norm van 38% en
- De door de onderwijsinspectie gehanteerde norm van 30%



Figuur ontwikkeling solvabiliteit.

De solvabiliteit zit ruim boven zowel de interne norm als de inspectienorm. De solvabiliteit daalt de eerstvolgende jaren als gevolg van de nieuwbouw in Roermond en de daaraan gekoppelde financiering waardoor het balanstotaal zal toenemen, echter zonder onder de normeringen te zakken

Kengetallen: Normatief Eigen Vermogen

Sinds 2020 is een norm geïntroduceerd om vast te stellen of onderwijsinstellingen een bovennormatief eigen vermogen hebben. Op basis van onderstaande formule wordt de norm bepaald.

0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	+
Boekwaarde resterende vaste activa (totale activa minus gebouwen)	+
0,05 x totale baten	+

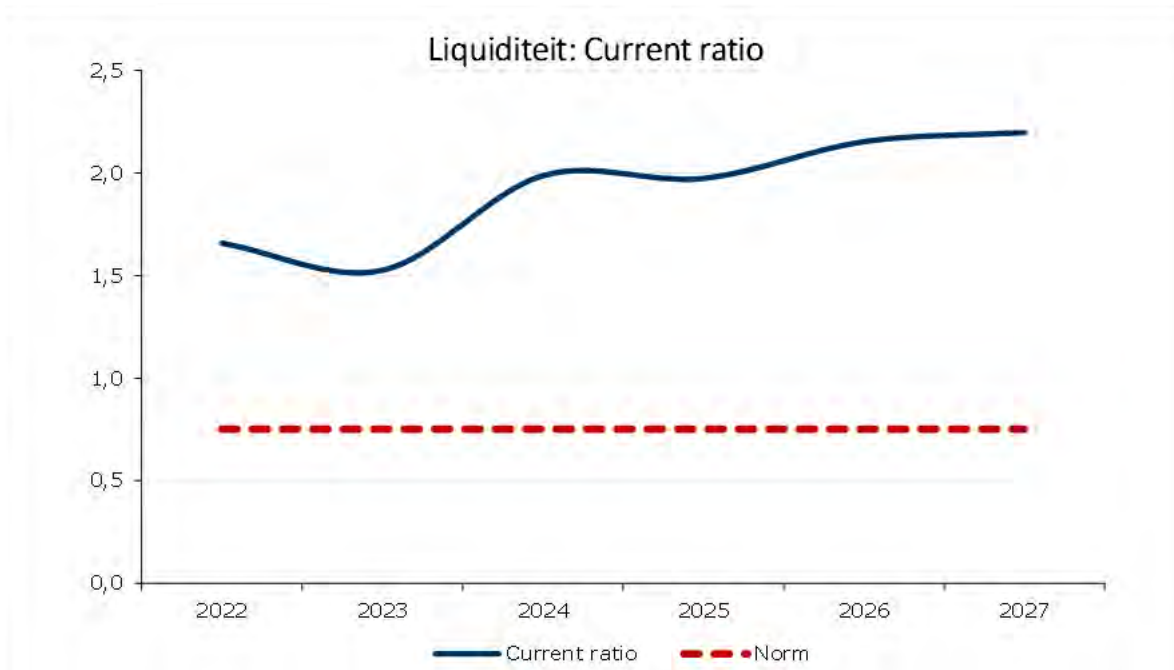
Ultimo 2022 bedraagt de norm voor Gilde Opleidingen € 86,3 miljoen daar waar het eigen vermogen € 54,8 miljoen bedraagt. Er is derhalve geen sprake van een bovenmatig resultaat.

Ook voor de periode tot en met 2027 wordt voorzien dat Gilde Opleidingen binnen de norm blijft.

Liquiditeit/ current ratio

De liquiditeitspositie geeft een beeld van de financiële situatie op de korte termijn. Met andere woorden: kan Gilde Opleidingen op korte termijn aan haar financiële verplichtingen voldoen.

De ratio wordt gedefinieerd als: Vlottende Activa/Kortlopende Schulden. Deze ratio wordt gerelateerd aan de door de onderwijsinspectie gehanteerde norm van 0,75.



Figuur Ontwikkeling current ratio 2022 t/m 2027

De current ratio blijft gedurende de jaren 2023-2027 boven de norm van 0.75. Afhankelijk van de nog te volgen definitieve besluitvorming omtrent de (hoogte van de) financiering inzake de nieuwbouw in Roermond en de daaraan gekoppelde aflossingsverplichtingen kunnen hier wijzigingen in plaatsvinden, waarbij de ratio boven de norm dient te blijven.

Kengetallen: absolute omvang liquide middelen

Ultimo 2022 bedroeg het saldo liquide middelen € 20,7 miljoen ten opzichte van de inspectienorm van € 2 miljoen. Voor de komende jaren wordt voorzien dat Gilde Opleidingen blijft voldoen aan de norm. Afhankelijk van definitieve besluitvorming inzake de (hoogte van de) financiering ten behoeve van de nieuwbouw kunnen hier wijzigingen in optreden. Doelstelling is om boven de norm te blijven.

6.6.4 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Risicomanagement is bedoeld om mogelijke risico's tijdig te kunnen detecteren om er met passende maatregelen adequaat op te kunnen antiperen en reageren. Er wordt binnen Gilde Opleidingen op diverse manier invulling gegeven aan risicosignalering en -beheersing zoals hieronder beschreven. Ook gaan we in deze paragraaf in op doorontwikkeling van het risicobeheersings- en controlesysteem.

Verankering in werkprocessen en in gedragsregels

Werkprocessen en -instructies zijn zodanig ingericht dat aan vigerende wet- en regelgeving wordt voldaan. Veel van deze processen volgen uit de inrichting van ondersteunende informatiesystemen, waarmee een bepaalde werkwijze moet worden gevolgd. Waar van toepassing wordt bij de inrichting van deze werkprocessen uitdrukkelijk rekening gehouden met eisen gesteld vanuit AO/IB-oogpunt, zoals een afdoende functiescheiding. Proceseigenaren zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van de processen. Gedragsregels zijn vastgelegd in diverse reglementen.

Auditing

Gilde Opleidingen beschikt niet over een verbijzonderde interne afdeling. Wel vinden diverse interne controles plaats door onder andere de afdelingen Kwaliteit, Personeel & Organisatie, Financiële Administratie, Inkoop, Bekostiging en Control. Die zijn deels situationeel en deels structureel van aard, bijvoorbeeld als onderdeel van periode-afsluitingen. Door de afdeling Kwaliteit worden gerichte audits uitgevoerd op kwaliteitsaspecten van het onderwijs.

Verankering in de planning & control cyclus

De planning & control cyclus op diverse aspecten van bedrijfsvoering (zie ook paragraaf 7.3.3) is zodanig ingericht dat tijdig gesignaleerd kan worden waar realisatie afwijkt van planning, waarna afgestemd wordt over mogelijke risico's en hiermee om te gaan. Dit geldt ook voor de financiële planning en controle. De directeurs zijn verantwoordelijk voor hun eigen begroting. Zij worden daarin bijgestaan door financieel adviseurs en P&O-adviseurs, die in die hoedanigheid ook een toetsende rol vervullen.

Jaarlijks wordt de meerjarenraming bijgesteld. Deze bestrijkt op dit moment een periode van 10 jaar. De raming geeft inzicht in de toekomstige financiële effecten van het gevoerde beleid. Het model bevat ook de mogelijkheid om verschillende scenario's in de toekomst door te rekenen en de effecten voor solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit inzichtelijk te maken.

Risicosignalering is niet beperkt tot de vaste momenten in de P&C-cyclus. Als daar aanleiding voor is, wordt tussentijds via de lijn gesignaleerd en waar nodig geëscaleerd.

Doorontwikkeling risicobeheersings- en controlesysteem

Eerder is geconstateerd dat het risicobeheersings- en controlesysteem verdere doorontwikkeling behoeft om beter zicht te krijgen op risico's en met name ook te sturen op beheersing van risico's. Dat vraagt om een gezamenlijke visie op risicomanagement, expertise en methodes en inbedding in de cultuur en mindset van de organisatie.

In 2021 is middels een position paper de denkrichting van risicomanagement ontwikkeld. Dat heeft in 2022 een vervolg gekregen door het expliciet opnemen van risicomanagement in de jaarplannen van clusters en diensten. Gebleken is dat verdere inspanningen nodig zijn om expertise op dit gebied te vergroten bij betrokkenen en deze te vertalen in werkwijzen en overleggen om risicomanagement daadwerkelijk in te bedden in de organisatie. Dit traject zal een vervolg krijgen in 2023, mede door de herpositionering van de controller die zich zal gaan richten op de volle breedte van business control en daartoe gepositioneerd wordt direct onder het CvB.

6.6.5 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Specifieke gebeurtenissen en/of wijzigingen in de externe of interne omgeving van Gilde Opleidingen kunnen (in meerdere of mindere mate) invloed hebben op de continuïteit van de organisatie en op het realiseren van de (strategisch) doelen. De onderstaande tabel informeert over de strategische risico's zoals geïdentificeerd door het CvB en de RvT van Gilde Opleidingen. Tevens geeft de tabel informatie over mitigatie van genoemde risico's.

Strategisch risico	Beheersingsmaatregel
<p>1. Het werkgebied van Gilde Opleidingen wordt gekenmerkt door demografische krimp, resulterend in lagere aantallen BOL-studenten en daarmee dalende opbrengsten. Daarmee ontstaat het risico dat de kostenstructuur onvoldoende meebeweegt met dalende inkomsten.</p>	<p>De meerjarenraming is een belangrijk instrument in het anticiperen op dalende inkomsten. Deze wordt jaarlijks bijgesteld op basis van actuele inzichten. Daarnaast houden strategische plannen op het gebied van huisvesting en personeel rekening met krimp van studentenaantallen. Ook hanteert Gilde een norm voor de 'flexibele schil' (zie hoofdstuk over medewerkers) op basis om daadwerkelijke mee te kunnen bewegen met dalende inkomsten waar dat nodig mocht zijn.</p> <p>Daarnaast zet Gilde in op samenwerking met VO-scholen in de regio (middels bijvoorbeeld doorlopende leerlijnen) en op herijking van positionering en marketingstrategie om het bereik te optimaliseren en zoveel mogelijk studenten te behouden voor de regio.</p> <p>Ook zet Gilde Opleidingen ook in op het versterken van haar positie op het gebied van LLO met als tweeledig doel versterken van de regionale arbeidsmarkt én het genereren van inkomsten waarmee daling in de reguliere studentenaantallen (deels) gecompenseerd kan worden.</p>
<p>2. Als gevolg van de krimp en lagere instroom aan (reguliere) studenten wordt het steeds lastiger om kleinere opleidingen en opleidingslocaties levensvatbaar te houden. Daarmee staat ook de continuïteit van opleidingsinfrastructuur in de regio onder druk.</p>	<p>Initiatieven op het gebied van nieuwe opleidingsconcepten, verbreding van opleidingen, synergie tussen opleidingen, digitalisering en samenwerking met externe partijen worden ingezet om de opleidingsinfrastructuur in de regio zoveel mogelijk te behouden.</p>
<p>3. Duurzaamheid wordt een steeds belangrijker criterium voor organisaties resulterend in (toekomstige) wet- en regelgeving. Het risico bestaat dat Gilde niet (snel genoeg) kan voldoen aan (toekomstige) wet- en regelgeving op het gebied van duurzaamheid.</p>	<p>Gilde zal ontwikkelingen op het gebied van wet-regelgeving op het gebied van duurzaamheid nauw monitoren. Waar nodig zullen gerichte acties ingezet worden op specifieke thema's op het gebied van duurzaamheid. Daarnaast voorziet uitvoering van het strategisch huisvestingsplan in maatregelen die recht doen aan het vergroten van duurzaamheid van de organisatie.</p>
<p>4. Digitalisering van onderwijs heeft een vlucht genomen in de COVID-19 periode en kan in diverse situaties bijdragen aan de kwaliteit, toegankelijkheid en efficiëntie van onderwijs. Op veel plaatsen in de organisatie heeft digitalisering een vlucht genomen, op andere plaatsen niet. Er ontbreekt een overkoepelend en richtinggevend Gilde-breed kader over waar en hoe digitalisering van onderwijs bij kan dragen aan kwaliteit, toegankelijkheid en efficiëntie van onderwijs.</p>	<p>Vermindering van dit risico vraagt om optimalisatie én stroomlijning van inzet van digitale middelen in het onderwijs. Hiermee zal in 2023 een begin gemaakt worden middels het gezamenlijk ontwikkelen van een Visie op Digitalisering in het onderwijs.</p>

Strategisch risico	Beheersingsmaatregel
<p>5. De arbeidsmarkt staat onder druk en de verwachting is dat dit nog geruime tijd zo zal blijven. Gilde heeft daarnaast een relatief groot aantal medewerkers dat de komende jaren met pensioen gaat. Daarmee lopen we het risico van tekort aan medewerkers, kwantitatief en kwalitatief, en zowel bij onderwijsclusters als bij ondersteunende diensten. Eind 2022 geldt dit risico in het bijzonder voor de activiteiten op het gebied van salarisadministratie.</p>	<p>Gilde heeft in 2022 een strategisch personeelsplan ontwikkeld (zie ook hoofdstuk over medewerkers) dat (verwachte) uitstroom, ambities en ontwikkelmogelijkheden van medewerkers inzichtelijk maakt. Op basis daarvan zal geanticipeerd worden op (mogelijke) tekorten door o.a. professionalisering, interne doorstroomtrajecten voor medewerkers en werving van nieuwe collega's.</p>
<p>6. Met name door de groei van LLO (en het mandaat van het MBO) op dit gebied is het van belang om te voorkomen dat publieke middelen worden ingezet worden voor private activiteiten.</p>	<p>Er is nog steeds onzekerheid over de toepassing van de beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten. Gilde monitort in goed overleg met de accountant de ontwikkelingen op dit gebied. Daarnaast is ingezet op het ontwikkelen van interne procedures in lijn met de betreffende maatregel. Ook deze worden met de accountant afgestemd.</p>
<p>7. De markt van LLO vraagt van toeleverende organisaties dat zij flexibel en wendbaar zijn om tegenmoet te komen aan de wensen van de arbeidsmarkt. Dat vraagt een andere organisatie vorm dan de meer systematische en regelmatige inrichting zoals die voor het regulier onderwijs geldt.</p>	<p>Gilde Opleidingen heeft in de afgelopen jaren ingezet op het ontwikkelen van een duurzame en wendbare organisatie in het kader van de derde pijler van onze strategie. In H4 is aangegeven welke stappen inmiddels gezet zijn. Ook in 2023 en volgende jaren wordt verder ingezet op wendbaarheid in organisatie, systemen en processen om daadwerkelijk te kunnen voorzien in de behoeftes op het gebied van LLO.</p>
<p>8. Risico's op het gebied van fysieke en sociale veiligheid, leidend tot schade voor studenten en/of medewerkers en (imago)schade voor Gilde Opleidingen.</p>	<p>In het kalenderjaar 2023 worden acties uitgezet om werkwijzen, organisatie en processen omtrent integrale veiligheid binnen Gilde tegen het licht te houden en bij te stellen waar nodig.</p>
<p>9. Inherent aan de (globale) digitalisering loopt ook Gilde Opleidingen kans op mogelijke cyberrisico's.</p>	<p>Om de kans op cyberrisico's te verkleinen wordt gebruik gemaakt van beveiligingssoftware (Darktrace, Microsoft Defender). Diefstal van bedrijfsgegevens in de vorm van data exfiltratie wordt op verschillende manieren gedetecteerd en gepareerd. Tevens worden mogelijke cyberincidenten gesimuleerd middels deelname aan OZON en NOZON.</p>
<p>10. Het risico op frauduleus handelen door medewerkers.</p>	<p>Beheersmaatregelen die door Gilde Opleidingen zijn ingericht ter voorkoming van frauduleus handelen betreffen o.a.: directiestatuut, treasury statuut, procuratieregeling. Jaarlijkse frauderisicoanalyse (als onderdeel interimcontrole). Controlemaatregelen vanuit de AO/IC: functiescheiding, systeemcontroles, cijferbeoordeling, verbandscontroles.</p>

6.7 Jaarrekening

Gilde Opleidingen, Roermond

6.7. JAARREKENING 2022

Inhoudsopgave

A JAARREKENING

- A1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022
- A2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022
- A3 Geconsolideerde kasstroomoverzicht 2022

- A4 Grondslagen jaarrekening 2022
- A5 Toelichting onderscheiden posten geconsolideerde balans 31 december 2022
- A6 Niet uit de balans blijvende verplichtingen en vorderingen
- A7 Gebeurtenissen na balansdatum

- A8 Verbonden partijen
- A9 Toelichting onderscheiden posten geconsolideerde staat van baten en lasten 2022
- A10 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (semi) publieke sector (WNT)
- A11 (Voorstel) bestemming van het exploitatieresultaat
- A12 Verantwoording subsidies zonder en met verrekeningsclausule

- A13 Enkelvoudige balans per 31 december 2022
- A14 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022
- A15 Algemene toelichting enkelvoudige balans en winst-en verliesrekening
- A16 Gebeurtenissen na balansdatum enkelvoudig
- A17 Toelichting onderscheiden posten Enkelvoudige Balans 31 december 2022
- A18 Toelichting onderscheiden posten Enkelvoudige staat van baten en lasten 2022

B OVERIGE GEGEVENS

C BIJLAGEN

- C1 Gegevens over de rechtspersoon

D CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

A1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de winst toegevoegd aan de algemene reserve exploitatie.

		31-12-2022	31-12-2021
		<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
ACTIVA			
Toelichting			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	(1)	<u>50.815.410</u>	<u>51.131.129</u>
		50.815.410	51.131.129
Vlottende activa			
Vorraden	(2)	3.055	2.475
Vorderingen	(3)	2.955.646	3.286.804
Liquide middelen	(4)	<u>20.733.001</u>	<u>19.184.437</u>
		23.691.701	22.473.715
		<u>74.507.111</u>	<u>73.604.844</u>
PASSIVA			
Groepsvermogen	(5)	54.784.396	54.102.436
Voorzieningen	(6)	5.357.851	3.316.452
Langlopende schulden	(7)	0	0
Kortlopende schulden	(8)	14.364.864	16.185.956
		<u>74.507.111</u>	<u>73.604.844</u>

A2 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2022

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
		<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
Baten	Toelichting (9)			
Rijksbijdragen		87.950.507	85.358.675	86.088.550
Overige overheidsbijdragen en -Subsidies		1.106.522	889.310	1.068.812
College-, cursus-, les- en examengelden		1.196.997	14.000	404.224
Baten werk in opdracht van derden		5.482.787	4.414.999	3.071.505
Overige baten		1.749.773	984.616	1.103.597
Totaal baten		97.486.587	91.661.600	91.736.688
Lasten	(10)			
Personeelslasten		72.162.997	71.148.481	66.665.803
Afschrijvingen		5.453.669	5.538.674	5.489.966
Huisvestingslasten		6.054.954	6.403.599	6.383.002
Overige lasten		13.141.770	12.792.000	11.551.205
Totaal lasten		96.813.391	95.882.754	90.089.976
Saldo baten en lasten		673.196	-4.221.154	1.646.712
Financiële baten		8.819	0	848
Financiële lasten		54	0	112.809
Financiële baten en lasten	(11)	8.764	0	-111.961
Resultaat		681.960	-4.221.154	1.534.751
Belastingen				
Resultaat deelnemingen		0	0	0
Resultaat na belastingen		681.960	-4.221.154	1.534.751
Aandeel derden in resultaat				
Nettoresultaat		681.960	-4.221.154	1.534.751

A3 Geconsolideerde kasstroomoverzicht 2022

Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het saldo baten en lasten als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en tussen kosten en uitgaven. Ontvangsten en uitgaven uit hoofden van interest zijn opgenomen onder operationele activiteiten. Aflossingen op lang lopende schulden zijn opgenomen onder financieringsactiviteiten. Investerings en des-investerings vaste activa zijn opgenomen onder investeringsactiviteiten voorzover daar daar geldmiddelen voor opgeofferd zijn.

	<u>2022</u>		<u>2021</u>	
	<i>bedragen in €</i>		<i>bedragen in €</i>	
Toelichting				
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		673.196		1.636.821
Aanpassing voor:				
Afschrijvingen	(10)	5.453.667		5.870.216
Mutaties Voorzieningen	(6)	2.041.399		-1.722.203
Veranderingen in werkkapitaal				
- voorraden	(2)	-580		1.235
- vorderingen	(3)	331.158		-1.157.001
- kortlopende schulden	(8)	-1.821.090		1.361.008
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	(11)	8.819		848
Betaalde interest	(11)	-54		-112.809
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		<u>6.686.513</u>		<u>5.878.115</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	(1)	-4.905.321		-2.428.000
Desinvesterings materiële vaste activa	(1)	674.429		613.258
Overige mutaties materiele vaste activa	(1)	-907.057		-588.397
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-5.137.950</u>		<u>-2.403.139</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossingen langlopende schulden kredietinstellingen	(7)	0		-5.000.000
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		<u>0</u>		<u>-5.000.000</u>
Mutatie liquide middelen				
	(4)	<u>1.548.564</u>		<u>-1.525.024</u>
Beginstand liquide middelen		19.184.437		20.709.461
Eindstand liquide middelen		<u>20.733.001</u>		<u>19.184.437</u>
Mutatie liquide middelen	(4)	<u>1.548.564</u>		<u>-1.525.024</u>
- Banken		413.247		327.970
- Rekening courant Ministerie van Financiën		20.319.246		18.855.393
- Kas		<u>508</u>		<u>1.074</u>
		20.733.001		19.184.437

A4 Grondslagen jaarrekening 2022

ALGEMENE TOELICHTING

Activiteiten

De activiteiten van stichting Gilde Opleidingen en haar groepsmaatschappijen bestaan voornamelijk uit het geven van onderwijs op MBO niveau aan jongeren maar ook aan werkende en niet-werkende volwassenen die zich op mbo-niveau willen laten bijscholen. Binnen Gilde Educatie Activiteiten BV worden o.a. inburgerings- en alfabetiseringstrajecten verzorgt.

Continuïteit

In de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag wordt nader ingegaan op de effecten van het voorgenomen beleid in de komende 5 jaren en de verwachte gevolgen daarvan op de financiële positie van Stichting Gilde Opleidingen. De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een continuïteitsveronderstelling.

Stelselwijzigingen

In 2022 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan t.o.v. voorgaande jaren.

Schattingswijzigingen

In 2022 hebben zich geen schattingswijzigingen voorgedaan.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Consolidatie

In de consolidatie worden de financiële gegevens opgenomen van Gilde Opleidingen met haar groepsmaatschappijen waarop Gilde Opleidingen, gedurende heel 2022, overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft. De twee dochterondernemingen zijn Gilde Contract BV en Gilde Educatie Activiteiten BV, beide gevestigd in Roermond. Over beide dochterondernemingen heeft Gilde Opleidingen overheersende zeggenschap, waardoor ze 100% in de consolidatie worden betrokken. Intercompany transacties worden in de geconsolideerde Staat van baten en lasten en Balans volledig geëlimineerd voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd. Waarderingsgrondslagen van groepsmaatschappijen opgenomen in de consolidatie zijn waar nodig gewijzigd om aansluiting te krijgen bij de geldende waarderingsgrondslagen voor de Groep

Verbonden Partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

ALGEMENE GRONDSLAGEN

De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de bepalingen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, Titel 9 Boek 2 BW, en Hoofdstuk 660 van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving en de stellige uitspraken van de overige hoofdstukken van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving en met de bepalingen van de Wet normering bezoldering topfunctionarissen publieke en semipublieke sector ('WNT').

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waarderings- en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Vreemde valuta

Transacties in vreemde valuta gedurende de verslag periode zijn in de jaarrekening verwerkt tegen de koers op Transactiedatum.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigings-prijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Materiële vaste activa

Bedrijfsgebouwen en terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigings-prijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Voor de vaststelling of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar betreffende paragraaf. Met ingang van 2007 is voor nieuwe investeringen in gebouwen de componentenmethode gehanteerd.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is geen voorziening voor groot onderhoud gevormd. De kosten worden via de componenten methode van de vaste activa geactiveerd.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waarde verminderingen.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Door de instelling wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het Individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzondere waardevermindering wordt direct als last verwerkt in de staat van baten en lasten onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief. Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren. Voor de bepaling van de bedrijfswaarde wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige netto kasstromen bij voortgezet gebruik van het actief/de kasstroomgenererende eenheid; vervolgens worden deze kasstromen contant gemaakt.

Voorraden

De voorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, aangezien dit enkel en alleen cadeaukaarten betreft.

Vorderingen en overlopende activa

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van vordering.

Financiële vaste activa (deelnemingen)

De financiële vaste activa zijn opgenomen tegen de netto vermogenswaarde van de verbonden partijen zoals blijkt uit hun eigen meest recente financiële verantwoording.

In 2019 heeft Gilde Opleidingen een Agio storting geplaatst t.b.v. Gilde Contract. Deze Agio storting is verrekend met de rekening courant verhouding tussen Gilde Opleidingen en Gilde contract BV.

De waarde van de deelneming is verrekend met een eventuele vordering/schuld op de deelneming. Openstaande vorderingen met een verlengde overeengekomen betalingstermijn op groepsmaatschappijen worden opgenomen op de enkelvoudige balans tegen reële waarde, op basis van de geldende rente lang vreemd vermogen worden rente-inkomsten ten gunste van de enkelvoudige winst-en-verliesrekening gebracht. Indien de waardering van een deelneming volgens de nettovermogenswaarde negatief is, wordt deze op nihil gewaardeerd. Indien en voor zover Gilde Opleidingen in deze situatie geheel of gedeeltelijk instaat voor de schulden van de deelneming, dan wel het stellige voornemen heeft de deelneming tot betaling van haar schulden in staat te stellen, wordt hiervoor een voorziening getroffen.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Er dient onderscheid gemaakt te worden in publiek en privaat vermogen. Het privaat vermogen van Stichting Gilde Opleidingen is nihil.

Er dient onderscheid gemaakt te worden tussen algemene reserves, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen. Stichting Gilde Opleidingen beschikt noch over bestemmingsreserves noch over bestemmingsfondsen.

Voorzieningen

Een voorziening wordt gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaat waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de beste schatting van bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen.

Indien niet anders vermeldt worden de voorzieningen gewaardeerd tegen nominale waarde, hierop heeft in 2022 geen wijziging plaatsgevonden.

Een voorziening in verband met verplichtingen wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- b. het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- c. er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Voorziening spaarverlof

Deze voorziening bevat de door medewerkers gespaarde en nog niet opgenomen gelden inzake de regeling VAA en Tijdsparenopbouw. Opname kan geschieden in geld of verlofuren.

Voorziening seniorenverlof

Deze voorziening vloeit voort uit de CAO MBO 2022/2023 opgenomen regelingen seniorenverlof 10 jaar vóór AOW-gerechtigde leeftijd (artikel 9.5) en 5 jaar vóór AOW-gerechtigde leeftijd (artikel 9.8a)

In de CAO MBO is als voorwaarde voor deelname aan seniorenregeling gesteld dat sprake is van minimaal 5 jaar aaneengesloten dienstverband van bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van de CAO MBO. Daardoor is sprake van een regeling met opbouw van rechten en is in de berekening ook rekening gehouden met een inschatting van de deelnemers die komende 5 jaar instromen, waarbij de deelnemingskans is gebaseerd op het feitelijk deelnemerspercentage van de huidige deelnemers. In de berekening is tevens rekening gehouden met een gemiddelde einddatum en uitstroomberekening, welke gebaseerd zijn op historische gegevens van afgelopen 3 jaar. Bij de berekening is uitgegaan van de toekomstige werkgeverslasten, per medewerker berekend, na aftrek van de eigen bijdrage van de medewerkers. De voorziening is gewaardeerd op de nominale waarde. De voorziening heeft zowel een kort als langlopend karakter.

Voorziening jubilea

Ten aanzien van de verplichting om toekomstige jubileumuitkeringen te betalen is in de jaarrekening een voorziening jubileum gevormd. De voorziening betreft het geschatte bedrag van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De jubileumregeling is gebaseerd op de CAO MBO (uitkeringen bij 25-jarig respectievelijk 40-jarig onderwijsjubileum). In de berekening van de jubileumvoorziening is rekening gehouden met vertrekken en toekomstige salarisgroei. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde op basis van een disconteringsvoet van 2,5%.

De disconteringsvoet is gebaseerd op de wettelijke rente van toepassing op het verslagjaar. De salarisverplichtingen als grondslag voor de voorziening worden jaarlijks geïndexeerd met 2,5%. Deze voorziening heeft een overwegend langlopend karakter.

Voorziening WW/BWW

De voorziening WW/BWW betreft een voorziening voor werknemers waarvan de tijdelijke aanstelling niet wordt verlengd of waar een vaststellingsovereenkomst mee is afgesproken. De BWW uitkering is gebaseerd op de CAO MBO.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening voor langdurig zieken dient ter dekking van toekomstige doorbetalingsverplichtingen aan langdurig zieke werknemers. Deze is gebaseerd op de medewerkers, die per ultimo boekjaar tussen de een en twee jaar ziek zijn en naar verwachting niet meer volledig terug zullen keren in hun dienstbetrekking. Hierbij is rekening gehouden met de werkelijke loonkosten van het betreffende jaar. Deze voorziening heeft een overwegend kortlopend karakter.

Voorziening transitie tijdelijke contracten

De voorziening transitievergoedingen betreft een voorziening, die is gevormd als gevolg van de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) m.i.v. 01-01-2020. Ten gevolge van de invoering van deze Wet is de werkgever verplicht om een transitievergoeding te betalen aan alle werknemers, waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op initiatief van de werkgever. Dit betreft zowel overeenkomsten voor bepaalde als onbepaalde termijn. De voorziening betreft een schatting van de gemiddelde uitstroom van middelen als gevolg van uitdiensttredingen, die vallen onder bovengenoemde definitie, en heeft zowel een kortlopend als langlopend karakter

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

GRONDSLAGEN VOOR DE RESULTAATBEPALING

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Opbrengstverantwoording

Opbrengsten uit het verlenen van diensten geschieden naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Rijksbijdragen

De ontvangen normatieve rijksbijdrage wordt in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

De niet-geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden eveneens volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten in het (school)jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, tenzij het niet-geormerkte OCW-subsidies met een grote omvang betreft waarvoor een herzien bestedingsplan beschikbaar is. In dat geval wordt de subsidie als bate in de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de activiteiten.

Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de bate in de staat van baten en lasten zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen. Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Cursusgelden

Cursusgelden worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de facturering betrekking heeft.

Baten werk in opdracht van derden

Baten werk in opdracht geschieden naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en overige baten. Verhuur heeft betrekking op verhuur onroerend goed en worden opgenomen tegen de waarde van huurprijs welke contractueel is vastgelegd

Lasten

Kosten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Pensioenen

De instelling heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP per 31 december 2022 is 110,9%

ABP werd in 2008 zwaar geraakt door de crisis op de financiële markten. Daarom heeft het ABP een herstelplan opgesteld. Hierin staat wat het ABP doet om de financiële situatie binnen 5 jaar te verbeteren. Dit plan is goedgekeurd door de Nederlandsche Bank, de toezichthouder van de Nederlandse pensioenfondsen.

De belangrijkste punten uit het herstelplan zijn:

- Zolang de dekkingsgraad lager is dan 105% worden de pensioenen niet aangepast aan de loonontwikkeling.
- De premie moet minimaal kostendekkend zijn en bij een lage dekkingsgraad (dekkingstekort) bijdragen aan herstel van het fonds. Om de financiële positie te verbeteren, geldt er een tijdelijke herstelopslag op de premie voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen.
- Het beleggingsbeleid is aangepast waardoor het beleggingsrisico lager is.
- In het herstelplan is ruimte opgenomen om tegenvallers op te vangen. Als het herstel trager verloopt dan verwacht kan het ABP bijvoorbeeld korten op de pensioenen.

Naast premiebetalingen bestaan er geen andere verplichtingen.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de overige baten (boekwinst) of overige huisvestingslasten (boekverlies).

Operationele leasing

Bij de instelling kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij de instelling ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Resultaat deelnemingen

Het resultaat is het bedrag waarmee de boekwaarde van de deelneming sinds de voorafgaande jaarrekening is gewijzigd als gevolg van het door de deelneming behaalde resultaat, welke voor 100% aan Gilde Opleidingen wordt toegerekend.

FINANCIELE INSTRUMENTEN EN RISICOBEBEERSING

Valutarisico

Gilde Opleidingen loopt zeer beperkt valutarisico, indien aankopen in vreemde valuta plaatsvinden worden deze tegen dagkoers verwerkt en betaald.

Rente en kasstroomrisico

Gilde Opleidingen heeft een rente dragende vordering op haar dochteronderneming, daarnaast is er een langlopende lening welke rentedragend is. In 2021 wordt de laatste aflossing op deze langlopende lening gedaan. Zowel de vordering als de langlopende lening wordt tegen 3,64% rente verdisconteerd. Gilde Opleidingen loopt hiermee geen significant rente- en kasstroomrisico.

Kredietrisico

Gilde Opleidingen heeft geen significante concentraties van kredietrisico. Verkoop vindt plaats op basis van krediet termijnen de 14 en 60 dagen.

Gilde Opleidingen maakt gebruik van schatkistbankieren bij het Ministerie en heeft haar betaalrekeningen ondergebracht bij een bank die A-rating heeft.

A5 Toelichting onderscheiden posten geconsolideerde balans 31 december 2022

	31-12-2022	31-12-2021
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
(1) Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	42.068.456	44.185.180
Inventaris en apparatuur	5.920.908	6.224.769
In uitvoering en vooruitbetaling	2.826.046	721.180
Niet aan bedrijfsuitvoering dienstb.	0	0
Egalisatierekening	0	0
Totaal Materiële vaste activa	50.815.410	51.131.129

De herbestemmingswaarde van de gebouwen en terreinen dienen als zekerheid voor de langlopende leningen.

	boekwaarde ultimo 2021	investering 2022	desinvest. (* 2022	overige mutaties (* 2022	afschrijving 2022	boekwaarde ultimo 2022
Gebouwen	36.084.454	539.858	0	0	3.703.312	32.921.000
Terreinen	8.100.726	195.683	0	870.000	18.952	9.147.456
Gebouwen en terreinen	44.185.180	735.541	0	870.000	3.722.265	42.068.456
Inventaris en apparatuur	6.224.766	1.430.536	40.051	37.058	1.731.402	5.920.907
In uitvoering en vooruitbetaling	721.180	2.739.244	634.378	0	0	2.826.046
Totaal Materiële vaste activa	51.131.126	4.905.321	674.429	907.058	5.453.667	50.815.410

*) Betreft boekwinst van desinvesting inclusief het terugboeken van de cumulatieve afschrijvingen van de desinvestering en de terugname van de bijzondere waardevermindering van € 870.000.

	verkrijgings- prijs t/m 2021	waardeverm. +afschrijv.t/m 2021	boekwaarde ultimo 2021	cumulatieve aanschaf- waarde	cum.waarde vermindering +afschrijving	boekwaarde ultimo 2022
Gebouwen	99.546.740	63.462.286	36.084.454	100.086.598	67.165.598	32.921.000
Terreinen	8.331.346	230.620	8.100.726	9.397.029	249.573	9.147.456
Gebouwen en terreinen	107.878.086	63.692.906	44.185.180	109.483.627	67.415.171	42.068.456
Inventaris en apparatuur	67.503.622	61.278.853	6.224.766	68.894.107	62.973.199	5.920.908
In uitvoering en vooruitbetaling	721.180	0	721.180	2.826.046	0	2.826.046
Totaal Materiële vaste activa	176.102.888	124.971.759	51.131.126	181.203.780	130.388.370	50.815.410

Afschrijvingspercentages

Gebouwen	2-10%
Gebouwen niet casco	6,67-20%
Renovatie / verbouwingen	3,33-25%
Terreinverharding	6,67%
Inventaris en apparatuur	10-25%
ICT hardware	15%

31-12-2022 **31-12-2021**

bedragen in € bedragen in €

OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	<i>bedrag in €</i>	
OZB waarde gebouwen en terreinen	47.621.000	peildatum 1-1-2022
Verzekerde waarde gebouwen en terreinen	176.160.344	peildatum 1-7-2022

(2) VoorradenVoorraad gebruiksgoederen

Voorraad VVV-bonnen	3.055	2.475
---------------------	-------	-------

Totaal Voorraden

3.055	2.475
--------------	--------------

(3) Vorderingen

Debiteuren	1.302.144	911.129
Overige vorderingen	971.066	1.598.252
Overige overlopende activa	799.965	895.446
Voorziening wegens oninbaarheid	-117.530	-118.024

Totaal vorderingen*)

2.955.646	3.286.804
------------------	------------------

*) Alle vorderingen hebben een looptijd <1 jaar, betalingstermijnen debiteuren variëren van 14 tot 60 dagen.

Debiteuren

Deelnemers/cursisten	384.706	266.034
Overige debiteuren	917.438	645.095
	1.302.144	911.129

Overige vorderingen

Vorderingen op gemeenten/UWV	234.983	859.014
Ministerie SZW / ESF-subsidie	124.329	34.567
VAVO	113.470	456.215
LVO programmagelden	210.140	58.075
Overige vorderingen	288.145	190.381
	971.066	1.598.252

Overige overlopende activa

Software licenties	4.607	0
Onderhoud / servicecontracten ICT	276.406	196.202
Huur gebouwen	0	17.500
Lease / Verzekeringen	158.342	125.713
Scholingskosten	94.793	91.110
Inhuur derden	0	14.388
Contributies	0	12.426
Overige overlopende activa	265.818	438.108
	799.965	895.446

Voorziening wegens oninbaarheid *)

Stand per 1 januari	118.024	176.402
Onttrekking	-27.744	-8.736
Dotatie (+) / vrijval (-)	27.250	-49.642
Stand per 31 december	117.530	118.024

*) Voorziening wegens oninbaarheid ziet toe op de debiteuren.

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
(4) Liquide middelen		
Tegoeden op bankrekeningen	20.732.493	19.183.363
Kasmiddelen	508	1.074
Totaal Liquide middelen*)	<u>20.733.001</u>	<u>19.184.437</u>

*) Liquide middelen staan ter vrije beschikking van de entiteit en zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

	Stand per 1-1-2021	Resultaat	Overige Mutaties	Stand per 31-12-2021
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
Algemene Reserve				
Overige reserve	52.567.685	1.534.751		54.102.435
	52.567.685	1.534.751	0	54.102.435

	Stand per 1-1-2022	Resultaat	Overige Mutaties	Stand per 31-12-2022
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
Algemene Reserve				
Overige reserve	54.102.435	681.960		54.784.396
	54.102.435	681.960	0	54.784.396

(6) Voorzieningen

	saldo ultimo 2021	dotatie	onttrekking	vrijval	saldo ultimo 2022
<u>Overige voorzieningen</u>					
Voorziening spaarverlof	60.785	1.365	8.053	2.196	51.901
Voorziening seniorenverlof	1.557.919	2.853.624	807.664	0	3.603.879
Voorziening jubilea	956.114	15.715	65.427	193.820	712.582
Voorziening WW/BWW	547.497	285.558	329.627	0	503.428
Voorziening langdurig zieken	116.350	457.202	158.937	0	414.615
Voorziening Transitieverg. tijd.contracten	77.787	35.646	41.987	0	71.446
Voorziening deelneming	0	0	0	0	0
Totaal Voorzieningen	<u>3.316.452</u>	3.649.110	1.411.695	196.016	<u>5.357.851</u>

	31-12-2022		31-12-2021	
	<i>bedragen in €</i>		<i>bedragen in €</i>	
	looptijd < 1 jaar	looptijd 1-5 jaar	looptijd > 5 jaar	totaal
<u>Overige voorzieningen</u>				
Voorziening spaarverlof	51.901	0	0	51.901
Voorziening seniorenverlof	840.270	2.763.609	0	3.603.879
Voorziening jubilea	39.363	228.358	444.861	712.582
Voorziening wachtgeld	276.153	227.275	0	503.428
Voorziening langdurig zieken	68.227	346.388	0	414.615
Voorziening transitie tijdelijke contracten	71.446	0	0	71.446
Totaal Voorzieningen	1.347.360	3.565.630	444.861	5.357.851

(8) Kortlopende schulden

Kredietinstellingen	0	0
Crediteuren	2.299.503	2.733.813
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.963.735	2.810.304
Schulden terzake van pensioenen	867.999	930.043
Overige kortlopende schulden	597.064	384.235
Overlopende passiva	7.636.565	9.327.561
Totaal Kortlopende schulden	14.364.865	16.185.956

Overige kortlopende schulden:

Energie	0	64.054
Onderhoud en beveiliging	50.585	0
Personele kosten	6.338	10.785
Externe adviseurs	273.802	117.720
Inleen en uitzendkrachten	53.900	0
Print en repro	0	25.463
Schulden aan gemeenten	20.463	0
Schulden aan OCW	0	0
Overige kortlopende schulden	191.975	166.211
	597.064	384.235

Overlopende passiva:

Nog te betalen rente	0	0
Nog te betalen vakantiegeld / bindingstoelage	2.098.996	2.092.623
Vakantiedagen	749.338	822.043
Geoormerkte subsidies OCW zonder verrekeningsclausule	1.255.723	2.491.237
Geoormerkte subsidies OCW met verrekeningsclausule	1.026.707	1.255.723
Niet geoormerkte subsidies OCW	790.019	1.020.461
Educatie / overige projecten	258.052	814.686
Deelnemersbijdrage	1.013.104	404.369
Overige overlopende passiva	444.627	426.419
	7.636.565	9.327.561

A6 Niet uit de balans bijkomende verplichtingen en vorderingen

VERPLICHTINGEN

Verplichtingen huur, lease, huisvesting en overige lasten

De stichting heeft huurverplichtingen van € 4.007.708. Deze bestaat uit verscheidene contracten met met verschillende looptijden. In 2022 is de huurovereenkomst met B.V. Exploitatie Zorgboulevard verlengd tot 30-06-2032 waarde € 3,1 mln. Leaseverplichtingen van € 476.397 betreft Lease contract met Konica Minolta, voor leasing van multifunctionele print- en kopieersystemen.

Schoonmaakverplichtingen van € 3.665.305 betreft o.a. een contract met HAGO waarde € 3,4 mln

Voor engineering, bouw en onderhoud Marathonlaan is in 2022 een contract afgesloten met Binx Smartility looptijd van 16-12-2022 tot en met 15-12-2025 waarde € 31,0 mln.

ICT verplichtingen van € 1.587.649 betreft verscheidene contracten met verschillende looptijden. Met Darktrace is in 2022 een contract afgesloten looptijd van 01-06-2022 tot en met 31-05-2025 waarde € 0,5 mln.

Verplichtingen

Bedragen zijn excl. Btw				31-12-2022	31-12-2021
	looptijd < 1 jaar	looptijd 1-5 jaar	looptijd > 5 jaar	TOTAAL	TOTAAL
Huur	€ 735.626	€ 1.819.327	€ 1.452.755	€ 4.007.708	€ 1.363.829
Lease	€ 128.520	€ 347.877	€ -	€ 476.397	€ 604.917
Schoonmaak/Glasbewassing	€ 1.302.045	€ 2.363.260	€ -	€ 3.665.305	€ 4.848.909
Huisvesting onderhoud	€ 10.758.288	€ 21.121.885	€ 127.072	€ 32.007.245	€ 785.813
ICT	€ 992.101	€ 595.548	€ -	€ 1.587.649	€ 1.049.813
Verzekeren	€ 651.486	€ 149.589	€ -	€ 801.075	€ 1.386.806
Overig	€ 1.104.561	€ 1.297.610	€ -	€ 2.402.171	€ 2.951.094
Totaal	€ 15.672.627	€ 27.695.096	€ 1.579.827	€ 44.947.550	€ 12.991.181

Overige verplichtingen

Stichting Gilde Opleidingen maakt gebruik van geïntegreerd middelenbeheer (schatkistbankieren) bij het Ministerie van Financiën. Stichting Gilde Opleidingen beschikt derhalve over een rekening-courant krediet van € 8.000.000. Als voorwaarde voor deze faciliteit geldt dat het saldo van de rekening-courant op enig moment, gedurende een periode van een jaar, positief is. De rekening-courant bij het Ministerie is gekoppeld aan de betaalrekeningen bij de huisbankier (Rabobank). Betalingen en ontvangsten verlopen via de betaalrekening bij de Rabobank en worden dagelijks gesaldeerd onttrokken aan of bijgeschreven op de rekening-courant bij het Ministerie van Financiën. Middels een mantelovereenkomst afgesloten in 2008 tussen het Ministerie en de Rabobank bedraagt het rekening-courant krediet bij de Rabobank ook € 8.000.000.

Een bijkomend voordeel van geïntegreerd middelenbeheer is de mogelijkheid tot het aantrekken van langlopende leningen via het Ministerie van Financiën tegen gunstiger voorwaarden dan bij een commerciële instelling.

De Stichting Waarborgfonds BVE heeft een latente vordering op Stichting Gilde Opleidingen van maximaal 2% van de verstrekte rijksbijdrage. Deze verschuldigde obligo is invorderbaar, voor zover de Stichting Waarborgfonds BVE het nodig acht ter voldoening van de aanspraken die de geldgevers op grond van de borgstelling op de stichting te hebben.

Operational Leases

In de niet uit de balans bijkomende verplichting zijn alleen de operational lease contracten opgenomen die per ultimo balansdatum een significante waarde hebben > € 50.000,-

Er is een leasingcontract die aan die voorwaarde voldoet, het betreft leasing voor leasing van multifunctionele print- en kopieersystemen, leverancier Konica Minolta

Voor zover mogelijk worden de bedragen van operational lease afzonderlijk opgenomen.

Deelneming

Er is onduidelijkheid over het treffen van een pensioenregeling met het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Gilde acht het echter zeer onwaarschijnlijk dat het Pensioenfonds Zorg en Welzijn nog terugkomt op het verplicht stellen van aansluiting bij het Pensioenfonds en dit in de toekomst gaat leiden tot een uitstroom van financiële middelen.

A7 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die het beeld van de jaarrekening beïnvloeden en toegelicht dienen te worden.

A8 Verbonden partijen

naam	juridische vorm	statutaire zetel	code *	eigen vermogen 31-12-2022	resultaat 2022	art.2 403 BW ja/nee	deelname %	consolidatie ja/nee
				bedragen in €	bedragen in €			
B.V. Gilde Contract	BV	Roermond	4	1.511	5.784	nee	100	ja
Gilde Educatie Activiteiten	BV	Roermond	4	-463.465	204.209	nee	100	ja
				-461.954	209.993			

Voor de toelichting op de gehanteerde grondslagen van de verbonden partijen wordt verwezen naar paragraaf A4 grondslagen. De gehanteerde grondslagen door de verbonden partijen zijn identiek aan de gehanteerde grondslagen door Stichting Gilde Opleidingen.

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

* Code activiteiten: 1 = contractonderwijs, 2 = contractonderzoek, 3 = onroerende zaken, 4 = overige

A9 Toelichting onderscheiden posten geconsolideerde staat van baten en lasten 2022

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
		<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
(9) BATEN				
Rijksbijdragen	Karakter			
Rijksbijdrage Ministerie van OCW*)	Structureel	83.923.151	81.572.609	80.265.092
Geormerkte subsidies zonder verrekeningsclausule	Structureel	1.523.234	1.318.671	3.043.285
Geormerkte subsidies met verrekeningsclausule	Incidenteel	2.504.122	2.467.395	2.780.173
Totaal Rijksbijdragen		87.950.507	85.358.675	86.088.550
*) De kwaliteitsgelden zijn verantwoord als normatieve rijksbijdrage				
Bijdrage Educatie	Structureel	1.003.564	783.310	968.843
Rijksbijdrage VWS	Structureel	102.958	106.000	99.969
Totaal Overige overheidsbijdragen en -subsidies		1.106.522	889.310	1.068.812
College-, cursus-, les- en examengelden				
Cursusgelden sector BE	Structureel	1.196.997	14.000	404.224
Totaal College-, cursus-, les- en examengelden		1.196.997	14.000	404.224
Baten werk in opdracht van derden				
Baten contracten		1.582.386	1.996.319	1.304.695
Baten contracten WI		2.110.802	1.285.000	848.894
Totaal contractonderwijs		3.693.188	3.281.319	2.153.589
Baten overige projecten		1.789.599	1.133.680	917.916
Totaal Baten werk in opdracht van derden		5.482.787	4.414.999	3.071.505
Overige baten				
Deelnemersbijdragen		260.926	329.181	164.342
Detachering personeel		394.116	367.435	725.841
Verhuur onroerende zaken		64.740	93.000	98.090
Verkoop baten onderwijs		73.413	140.000	37.668
Inschrijfgelden / examengelden		0	0	0
Huisvesting		49.829	55.000	49.660
Verhuur kluisjes		360	0	553
Materieel		21.115	0	14.488
Boekwinst desinvesteringen materiële vaste activa		13.645	0	9.891
Terugname bijzondere waardevermindering materiële vast activa		870.000	0	0
Overige		1.628	0	3.064
Totaal Overige baten		1.749.773	984.616	1.103.597

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
(10) LASTEN			
Personeelslasten			
Bruto lonen	50.351.824	48.135.387	48.969.710
Sociale lasten	6.675.132	6.695.565	6.519.269
Pensioenlasten	7.856.383	8.511.948	7.971.585
Overige personeelslasten	7.279.658	7.805.581	3.205.240
Totaal Personeelslasten	72.162.997	71.148.481	66.665.803
Aantal werknemers			
Gemiddelde bezetting FTE's	851,2		855,4
Gemiddelde bezetting aantallen	1.073,3		1.081,3
Personele bezetting ultimo jaar FTE's			
Onderwijsend personeel (OP)	471,0		540,0
Overig en beheerspersoneel (OBP)	365,0		329,0
Totale personele bezetting ultimo jaar in FTE's	836,0		869,0
Alle medewerkers zijn werkzaam binnen Nederland.			
Overige personeelslasten			
Inleen en uitzendkrachten	3.062.672	2.520.909	2.642.107
Mutatie uitkeringskosten wachtgeld	285.558	200.000	328.203
Mutatie Jubilea	-171.031	0	42.006
Mutatie overige personele voorzieningen	2.329.000	0	-1.597.443
WGA eigen risico	319.635	303.880	299.562
Reis- en verblijfskosten	290.743	344.690	155.992
Scholingskosten	934.515	1.013.700	843.068
Kosten BGZ en Arbozorg	208.073	252.000	241.408
Personeelsactiviteiten	157.571	212.370	94.892
Gastlessen / vrijwilligers	165.826	191.190	213.263
Kosten werving en selectie	31.006	40.000	55.088
Ontvangen uitkeringen	-515.799	-233.150	-372.529
Overige	181.889	2.959.991	259.623
	7.279.658	7.805.581	3.205.240
Afschrijvingen			
Gebouwen	3.722.265	3.439.367	3.764.479
Inventaris en apparatuur	1.731.404	2.099.307	1.725.487
	5.453.669	5.538.674	5.489.966
Vrijval Egalisatierekening investeringssubsidies	0	0	0
Totaal Afschrijvingen	5.453.669	5.538.674	5.489.966
Huisvestingslasten			
Huur	1.271.955	1.187.335	1.108.285
Schoonmaakkosten	1.524.586	1.647.315	1.625.284
Energie en water	1.307.496	1.313.000	1.191.593
Klein onderhoud en exploitatie	1.073.594	1.444.345	1.266.275
Heffingen	290.059	295.300	288.103
Overige huisvestingslasten	587.265	516.304	903.462
Totaal Huisvestingslasten	6.054.954	6.403.599	6.383.002

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
<u>Overige huisvestingslasten</u>			
Verzekering	284.055	0	221.996
Bewaking en beveiliging	57.726	69.250	46.014
Onderhoud terrein / afrastering	13.558	47.500	18.157
Boekverlies desinvesteringen materiële vaste activa	0	0	380.262
Overige	231.926	399.554	237.033
	<u>587.265</u>	<u>516.304</u>	<u>903.462</u>

Overige lasten

<u>Administratie en beheerslasten</u>			
Externe adviseurs	3.320.208	2.468.018	3.169.020
Accountantskosten (*)	275.080	186.852	121.554
Telefoonkosten	615.930	555.000	563.218
Hardware / software / licenties	1.987.331	2.036.248	1.583.658
Repro / drukwerk	553.068	553.710	565.743
Administratie en beheer	1.066.075	1.130.076	761.949
Contributies	584.201	605.650	488.848
Mediakosten	371.622	578.750	567.110
Kosten bestuur / beheer	373.900	301.260	177.033
Lease / huur inventaris	95.118	116.600	113.877
	<u>9.242.532</u>	<u>8.532.163</u>	<u>8.112.010</u>

<u>Accountantskosten *)</u>			
Jaarrekening controle	173.238	102.550	108.458
Overige controle werkzaamheden	0	0	1.531
Fiscale advisering en overige	101.842	84.302	11.565
Totale accountantskosten	<u>275.080</u>	<u>186.852</u>	<u>121.554</u>

Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

<u>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</u>			
Leermiddelen	1.900.012	2.136.507	1.866.375
Examenkosten	500.501	698.060	568.010
Onderhoud	525.654	547.500	451.461
	<u>2.926.167</u>	<u>3.382.067</u>	<u>2.885.846</u>

<u>Overige instellingslasten</u>			
Excursies / werkweek	145.496	228.120	114.421
Overige sectoractiviteiten	301.302	317.050	259.194
Internationalisering	351.657	215.500	27.540
Koffievoorziening eigen personeel	89.194	37.200	47.634
Representatiekosten	82.055	64.200	103.320
Reiskosten / kinderopvang deelnemers	1.300	6.650	951
Overige	2.067	9.050	289
	<u>973.071</u>	<u>877.769</u>	<u>553.349</u>

Totaal Overige lasten

13.141.770	12.792.000	11.551.205
-------------------	-------------------	-------------------

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
(11) Financiële baten en lasten			
<u>Financiële baten</u>			
Rentebaten	7.605	0	0
Overige financiële baten	1.213	0	848
	<hr/> 8.819	<hr/> 0	<hr/> 848
<u>Financiële lasten</u>			
Rentelasten	54	0	112.809
	<hr/> 54	<hr/> 0	<hr/> 112.809
<hr/>			
Totaal Financiële baten en lasten	<hr/> 8.764	<hr/> 0	<hr/> -111.961

A10 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (semi) publieke sector (WNT)

WNT-verantwoording 2022 Stichting Gilde Opleidingen

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Stichting Gilde Opleidingen van toepassing zijnde regelgeving; het WNT-maximum voor het onderwijs.

De WNT is van toepassing op de Stichting Gilde Opleidingen. Het voor Stichting Gilde Opleidingen toepasselijke bezolderingsmaximum is in 2022 196.000,-. Bezolderingsmaximum voor het onderwijs klasse F.

Complexiteitspunten per criterium.

Totale baten kalenderjaar (t-2):	8 punten
Aantal bekostigde leerlingen, deelnemers of studenten (t-2):	3 punten
Het gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren:	<u>5 punten</u>
Totaal aantal complexiteitspunten	16 punten

WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT maximum voor leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

Bezoldiging topfunctionarissen

Naast de hieronder vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individuele bezoldigingsmaximum hebben ontvangen.

Bestuurders met dienstbetrekking

Gegevens 2022	Thuis PTHJ	Tummers PEL
	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Functiegegevens		
Functieervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkosten vergoedingen	171.914	154.549
Beloningen betaalbaar op termijn	24.073	23.449
Subtotaal	195.987	177.998
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	196.000	196.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0
Bezoldiging	195.987	177.998
overschrijding al dan niet is toegestaan	nvt	nvt
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt	nvt
Gegevens 2021	Thuis PTHJ	Tummers PEL
	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Functiegegevens		
Functieervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkosten vergoedingen	166.582	149.923
Beloningen betaalbaar op termijn	23.418	22.851
Subtotaal	190.000	172.774
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	190.000	190.000
Bezoldiging	190.000	172.774

De heer Thuis ziet in 2022 vrijwillig af van het gebruik van de overgangsregeling WNT2.

Toeziethouders

	Leppink - Schuitema CC	Rookhuijzen B	Poels LPMJ	Puts	RHP	Bouwman - Crooijmans MJA	Hendricks FAIA
Gegevens 2022							
	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Functievervulling in 2022	-	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging							
Bezoldiging	0	13.720	20.580	13.720	13.720	13.720	13.720
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	0	19.600	29.400	19.600	19.600	19.600	19.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0	0	0
Bezoldiging	0	13.720	20.580	13.720	13.720	13.720	13.720
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2021							
	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Functievervulling in 2021	1/1-30/06	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/9-31/12
Bezoldiging							
Bezoldiging	6.650	13.300	19.950	13.300	13.300	13.300	4.433
Individueel toepasselijk	9.500	19.000	28.500	19.000	19.000	19.000	6.333

A11 (Voorstel) bestemming van het exploitatieresultaat

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de winst groot ad. € 681.960 over 2022 toegevoegd aan de algemene reserve exploitatie reserves. Dit is in de jaarrekening als zodanig reeds verwerkt.

A12 Verantwoording subsidies zonder en met verrekeningsclausule
G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

kenmerk	omschrijving	datum	bedrag toewijzing	De prestatie is ultimo verslagjaar conform subsidiebeschikking:		nog niet geheel afgerond
				ontvangen t/m 2022	geheel uitgevoerd en afgerond	
709332-1	Subsidie zij-instroom 2015	21-9-2015	20.000	20.000	V	
1052385-1	Subsidie zij-instroom 2020	20-3-2020	92.600	92.600	V	
1102750-1	Subsidie zij-instroom 2020	21-12-2020	120.000	120.000	V	
1183562-1	Subsidie zij-instroom 2021	22-11-2021	300.000	300.000	V	
100000093-1	Subsidie zij-instroom 2022	22-2-2022	60.000	60.000	V	
100000124-1	Subsidie zij-instroom 2022	22-3-2022	40.000	40.000	V	
100000179-1	Subsidie zij-instroom 2022	20-5-2022	100.000	100.000	V	
100000599-1	Subsidie zij-instroom 2022	21-6-2022	20.000	20.000	V	
100000195-1	Subsidie zij-instroom 2022	22-11-2022	40.000	40.000	V	
1003926-1	Voorziening leermiddelen minimagazijnen 2019	20-8-2019	196.001	196.001	V	
1088072-1	Voorziening leermiddelen minimagazijnen 2020	20-8-2020	184.609	184.609	V	
1126242-0	Subsidie voor studieverlof BVE 2021	22-3-2021	6.346	6.346	V	
1166082-1	Subsidie voor studieverlof BVE 2021	20-8-2021	177.250	177.250	V	
1176885-1	Subsidie voor studieverlof BVE 2021	21-9-2021	6.968	6.968	V	
1177526-1	Subsidie voor studieverlof BVE 2021	21-9-2021	22.211	22.211	V	
1183502-1	Subsidie voor studieverlof BVE 2021	22-11-2021	-15.514	-15.514	V	
1279878-1	Subsidie voor studieverlof BVE 2022	22-8-2022	2.164	2.164	V	
1278797-1	Subsidie voor studieverlof BVE 2021 en 2022	22-8-2022	221.933	221.933	V	
1281792-1	Subsidie voor studieverlof BVE 2022	20-10-2022	-13.544	-13.544	V	
1285861-1	Subsidie voor studieverlof BVE 2022	22-11-2022	-2.164	-2.164	V	
1308801-1	Subsidie voor studieverlof BVE 2022	22-11-2022	7.051	7.051	V	
100000263-1	Subsidie instructeursbeurs MBO BVE 2022	22-8-2022	7.258	7.258	V	
EHK20077	Extra hulp voor de klas (1 januari t/m juli 2021)	1-4-2021	941.233	941.233	V	
EHK21018	Extra hulp voor de klas (31 juli t/m eind 2021)	5-8-2021	941.233	941.233	V	
EBEN21025	Extra begeleiding en nazorg mbo 2021/2022	31-3-2021	419.310	419.310	V	
NMBO20213	Nazorg mbo 2022/2023	28-2-2022	181.993	181.993	V	
NMBO22053	Nazorg 2 mbo 2022/2023	29-6-2022	174.320	174.320	V	
Totaal			4.251.257	4.251.257		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule
G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

kenmerk	omschrijving	Datum toewijzing	Bedrag toewijzing	Totale subsidiabele kosten t/m		Subsidiabele kosten in	Te verrekenen 31-12-2022
				2021	2022		
Regionaal Investeringsfonds MBO 'CIV gebouwde omgeving'	RIF17033-2001	13-10-2017	1.200.000	1.200.000	675.865	524.135	119
Totaal			1.200.000	1.200.000	675.865	524.135	119

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

kenmerk	omschrijving	Datum toewijzing	Bedrag toewijzing	Totale subsidiabele kosten t/m		Subsidiabele kosten in	Saldo per 31-12-2022
				2021	2022		
Foodlab Limburg	1429805	23-10-2018	691.960	588.166	475.526	112.640	144.104
VSV regio RMC 38 (2020-2024)	OND/ODB-2020/3358M	10-9-2020	3.876.844	1.938.422	1.212.982	725.440	668.697
CIV MaakSmart Industrie	RIF19016 - 560052881	23-5-2019	875.000	628.906	344.864	284.042	303.407
De nieuwe medewerker in de VVT	RIF20009	16-11-2020	326.505	146.927	119.582	27.345	-15.667
Totaal			5.770.309	3.302.421	2.152.954	1.149.467	1.100.541

A13 Enkelvoudige balans per 31 december 2022

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen is de winst toegevoegd aan de algemene reserve exploitatie.

		31-12-2022	31-12-2021
		<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	(1)	50.815.410	51.131.129
Financiële vaste activa	(2)	<u>1.511</u>	<u>0</u>
		50.816.921	51.131.129
Vlottende activa			
Vorraden	(3)	3.055	2.475
Vorderingen	(4)	3.057.143	3.327.992
Liquide middelen	(5)	<u>20.320.150</u>	<u>18.856.495</u>
		23.380.348	22.186.962
		<u>74.197.268</u>	<u>73.318.091</u>
PASSIVA			
Eigen Vermogen	(6)	54.784.396	54.102.436
Voorzieningen	(7)	5.357.851	3.316.452
Kortlopende schulden	(8)	14.055.021	15.899.203
		<u>74.197.268</u>	<u>73.318.091</u>

A14 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
		<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
Baten	Toelichting			
	(9)			
Rijksbijdragen		87.950.507	85.358.675	85.998.550
Overige overheidsbijdragen en -Subsidies		102.958	106.000	99.969
College-, cursus-, les- en examengelden		1.196.997	14.000	404.224
Baten werk in opdracht van derden		3.224.311	2.929.999	2.051.661
Overige baten		2.627.638	1.695.000	1.951.140
Totaal baten		95.102.411	90.103.674	90.505.544
Lasten	(10)			
Personeelslasten		70.218.223	69.728.671	65.232.817
Afschrijvingen		5.453.669	5.538.674	5.489.966
Huisvestingslasten		6.044.642	6.399.999	6.377.310
Overige lasten		12.953.644	12.699.999	11.400.027
Totaal lasten		94.670.177	94.367.344	88.500.120
Saldo baten en lasten		432.234	-4.263.670	2.005.424
Financiële baten		39.733	0	29.396
Financiële lasten		0	0	112.781
Financiële baten en lasten	(11)	39.733	0	-83.385
Resultaat		471.966	-4.263.670	1.922.039
Belastingen		0	0	0
Aandeel in het resultaat van deelnemingen		209.993	42.516	-387.288
Resultaat na belastingen		681.960	-4.221.154	1.534.751
Aandeel derden in resultaat				
Nettoresultaat		681.960	-4.221.154	1.534.751

A15 Algemene toelichting enkelvoudige balans en winst-en verliesrekening

ALGEMENE TOELICHTING

De enkelvoudige jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de bepalingen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, Titel 9 Boek 2 BW, Hoofdstuk 660 van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, de stellige uitspraken van de overige hoofdstukken van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving.

Tevens rekening gehouden met de bepalingen van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector ('WNT').

De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling voor de enkelvoudige jaarrekening en de geconsolideerde jaarrekening zijn gelijk. Deelnemingen in groepsmaatschappijen worden gewaardeerd volgens de nettovermogenswaarde in overeenstemming met paragraaf A4 Grondslagen van de geconsolideerde jaarrekening

Voor de grondslagen van de waardering van activa en passiva en voor de bepaling van het resultaat wordt verwezen naar paragraaf A4 Grondslagen opgenomen toelichting op de geconsolideerde balans en winst-en-verliesrekening.

Resultaat deelneming (gewaardeerd op netto vermogenswaarde)

Het resultaat is het bedrag waarmee de boekwaarde van de deelneming sinds de voorafgaande jaarrekening is gewijzigd als gevolg van het door de deelneming behaalde resultaat. Dit resultaat wordt volledig aan Stichting Gilde Opleidingen toegerekend.

Consolidatie

In de consolidatie worden de financiële gegevens opgenomen van Gilde Opleidingen met haar groepsmaatschappijen waarop Gilde Opleidingen, gedurende heel 2022, overheersende zeggenschap kan uitoefenen of waarover zij de centrale leiding heeft.

De twee dochterondernemingen zijn Gilde Contract BV en Gilde Educatie Activiteiten BV, beide gevestigd in Roermond. Over beide dochterondernemingen heeft Gilde Opleidingen overheersende zeggenschap, waardoor ze 100% in de consolidatie worden betrokken.

Intercompany transacties worden in de geconsolideerde Winst en verliesrekening en Balans volledig geëlimineerd voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd. Waarderingsgrondslagen van groepsmaatschappijen opgenomen in de consolidatie zijn waar nodig gewijzigd om aansluiting te krijgen bij de geldende waarderingsgrondslagen voor de Groep

A16 Gebeurtenissen na balansdatum enkelvoudig

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die het beeld van de jaarrekening beïnvloeden en toegelicht dienen te worden.

A17 Toelichting onderscheiden posten Enkelvoudige Balans 31 december 2022

	31-12-2022	31-12-2021
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
(1) Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	42.068.456	44.185.180
Inventaris en apparatuur	5.920.908	6.224.769
In uitvoering en vooruitbetaling	2.826.046	721.180
Niet aan bedrijfsuitvoering dienstb.	0	0
Egalisatierekening	0	0
Totaal Materiële vaste activa	50.815.410	51.131.129

	boekwaarde ultimo 2021	investering 2022	desinvest. (* 2022	overige mutaties (* 2022	afschrijving 2022	boekwaarde ultimo 2022
Gebouwen	36.084.454	539.858	0	0	3.703.312	32.921.000
Terreinen	8.100.726	195.683	0	870.000	18.952	9.147.456
Gebouwen en terreinen	44.185.180	735.541	0	870.000	3.722.265	42.068.456
Inventaris en apparatuur *)	6.224.769	1.430.536	40.051	37.058	1.731.404	5.920.908
In uitvoering en vooruitbetaling	721.180	2.739.244	634.378	0	0	2.826.046
Niet aan bedrijfsuitvoering dienstb.	0	0	0	0	0	0
Egalisatierekening	0	0	0	0	0	0
Totaal Materiële vaste activa	51.131.129	4.905.321	674.429	907.058	5.453.669	50.815.410

*) Betreft boekwinst van desinvesting inclusief het terugboeken van de cumulatieve afschrijvingen van de desinvesting en de terugname van de bijzondere waardevermindering van € 870.000.

	verkrijgings- prijs t/m 2021	waardeverm. +afschrijv.t/m 2021	boekwaarde ultimo 2021	cumulatieve aanschaf- waarde	cum.waarde vermindering +afschrijving	boekwaarde ultimo 2022
Gebouwen	99.546.740	63.462.286	36.084.454	100.086.598	67.165.598	32.921.000
Terreinen	8.331.346	230.620	8.100.726	9.397.029	249.573	9.147.456
Gebouwen en terreinen	107.878.086	63.692.906	44.185.180	109.483.627	67.415.171	42.068.456
Inventaris en apparatuur	67.503.622	61.278.853	6.224.769	68.894.107	62.973.199	5.920.908
In uitvoering en vooruitbetaling	721.180	0	721.180	2.826.046	0	2.826.046
Materiële vaste activa	176.102.888	124.971.759	51.131.129	181.203.780	130.388.370	50.815.410

Afschrijvingspercentages

Gebouwen	2-10%
Gebouwen niet casco	6,67-20%
Renovatie / verbouwingen	3,33-25%
Terreinverharding	6,67%
Inventaris en apparatuur	10-25%
ICT hardware	15%

OZB en verzekerde waarde gebouwen en terreinen

	<i>bedrag in €</i>	
OZB waarde gebouwen en terreinen	47.621.000	peildatum 1-1-2022
Verzekerde waarde gebouwen en terreinen	176.160.344	peildatum 1-7-2022

	31-12-2022	31-12-2021
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
(2) Financiële vast activa		
Deelnemingen	1.511	0
Totaal Financiële vast activa	1.511	0
(3) Voorraden		
<u>Voorraad gebruiksgoederen</u>		
Voorraad VVV-bonnen	3.055	2.475
Totaal Voorraden	3.055	2.475
(4) Vorderingen		
Debiteuren	1.069.899	754.750
Overige vorderingen	1.302.198	1.771.273
Overige overlopende activa	799.965	895.446
Voorziening wegens oninbaarheid	-114.920	-93.477
Totaal vorderingen*)	3.057.143	3.327.992
<p>*) Totaal vorderingen m.u.v. de rekening courant deelnemingen hebben een looptijd <1 jaar. M.b.t. de rekening courant verhouding is een rente % afgesproken van 3,64% per jaar gelijk aan de rente op de langlopende lening. Debiteuren hebben een betalingstermijn variërend van 14 tot 60 dagen.</p>		
<u>Debiteuren</u>		
Deelnemers/cursisten	379.284	263.734
Overige debiteuren	690.615	491.017
	1.069.899	754.750
<u>Overige vorderingen</u>		
Rekening courant deelnemingen **)	539.873	298.762
Vorderingen op gemeenten/UWV	40.381	746.040
Ministerie SZW / ESF-subsidie	124.329	26.252
VAVO	113.470	456.215
LVO programmagelden	210.140	58.075
Overige vorderingen	274.005	185.928
	1.302.198	1.771.273
<p>**) Een voorziening wegens oninbaarheid van € 463.465 is per 31-12-2022 (31-12-2021: € 671.948) in mindering gebracht op de overige vorderingen - rekening courant deelnemingen.</p>		
<u>Overige overlopende activa</u>		
Software licenties	4.607	79.231
Onderhoud / servicecontracten ICT	276.406	196.202
Huur gebouwen	0	17.500
Verzekeringen	158.342	125.713
Scholingskosten	94.793	91.110
Inhuur derden	0	14.388
Contributies/abonnementen	0	12.426
Overige overlopende activa	265.818	358.876
	799.965	895.446

	31-12-2022	31-12-2021
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
	2022	2021
<u>Voorziening wegens oninbaarheid *)</u>		
Stand per 1 januari	93.477	152.227
Onttrekking	-27.744	-8.736
Dotatie (+) / vrijval (-)	49.187	-50.014
Stand per 31 december	<u>114.920</u>	<u>93.477</u>

*) Voorziening wegens oninbaarheid ziet toe op de debiteuren.

(5) Liquide middelen

Tegoeden op bankrekeningen	20.319.642	18.855.421
Deposito's	0	0
Kasmiddelen	508	1.074
Totaal Liquide middelen*)	<u>20.320.150</u>	<u>18.856.495</u>

*) Liquide middelen staan ter vrije beschikking van de entiteit en zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

(6) Eigen vermogen

	saldo ultimo 2021	bestemming resultaat	overige mutaties	saldo ultimo 2022
Algemene reserve exploitatie	54.102.436	681.960	0	54.784.396
Totaal Eigen vermogen	<u>54.102.436</u>	681.960	0	<u>54.784.396</u>

(7) Voorzieningen

	saldo ultimo 2021	dotatie	onttrekking	vrijval	saldo ultimo 2022
<u>Overige voorzieningen</u>					
Voorziening spaarverlof	60.785	1.365	8.053	2.196	51.901
Voorziening seniorenverlof	1.557.919	2.853.624	807.664	0	3.603.879
Voorziening jubilea	956.114	15.715	65.427	193.820	712.582
Voorziening WW/BWW	547.497	285.558	329.627	0	503.428
Voorziening langdurig zieken	116.350	457.202	158.937	0	414.615
Voorziening transitie tijdelijke contracten	77.787	35.646	41.987	0	71.446
Voorziening deelneming	0	0	0	0	0
Totaal Voorzieningen	<u>3.316.452</u>	3.649.110	1.411.695	196.016	<u>5.357.851</u>

	looptijd < 1 jaar	looptijd 1-5 jaar	looptijd > 5 jaar	totaal
<u>Overige voorzieningen</u>				
Voorziening spaarverlof	51.901	0	0	51.901
Voorziening seniorenverlof	840.270	2.763.609	0	3.603.879
Voorziening jubilea	39.363	228.358	444.861	712.582
Voorziening WW/BWW	276.153	227.275	0	503.428
Voorziening langdurig zieken	68.227	346.388	0	414.615
Voorziening transitie tijdelijke contracten	71.446	0	0	71.446
Totaal Voorzieningen	<u>1.347.360</u>	<u>3.565.630</u>	<u>444.861</u>	<u>5.357.851</u>

31-12-2022 **31-12-2021**

bedragen in € bedragen in €

(8) Kortlopende schulden

Kredietinstellingen	0	0
Crediteuren	2.228.382	2.699.504
Schulden aan groepsmaatschappijen	0	0
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.918.404	2.779.256
Schulden terzake van pensioenen	867.999	930.043
Overige kortlopende schulden	494.974	349.685
Overlopende passiva	7.545.263	9.140.717

Totaal Kortlopende schulden**14.055.021** **15.899.204**Overige kortlopende schulden:

Energie	0	64.054
Onderhoud en beveiliging	50.585	0
Personele kosten	4.544	10.785
Externe adviseurs	273.802	117.720
Inleen en uitzendkrachten	53.900	0
Print en repro	0	25.463
Schulden aan gemeenten	20.463	0
Schulden aan OCW	0	0
Overige kortlopende schulden	91.681	131.662
	494.974	349.685

Overlopende passiva:

Nog te betalen rente	0	0
Nog te betalen vakantiegeld / bindingstoelage	2.048.463	2.049.462
Vakantiedagen	740.643	813.349
Geoormerkte subsidies OCW zonder verrekeningsclausule	1.255.723	2.491.237
Geoormerkte subsidies OCW met verrekeningsclausule	1.026.707	1.255.723
Niet geoormerkte subsidies OCW	790.019	1.020.461
Vavo / overige projecten	258.052	684.283
Deelnemersbijdrage	1.013.104	404.369
Overige overlopende passiva	412.553	421.832
	7.545.263	9.140.717

A18 Toelichting onderscheiden posten Enkelvoudige staat van baten en lasten 2022

		Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
		<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
(9) BATEN				
Rijksbijdragen	Karakter			
Rijksbijdrage Ministerie van OCW	Structureel	83.923.151	81.572.609	80.265.092
Geormerkte subsidies zonder verrekeningclausule	Structureel	1.523.234	1.318.671	2.953.285
Geormerkte subsidies met verrekeningclausule	Incidenteel	2.504.122	2.467.395	2.780.173
Totaal Rijksbijdrage		87.950.507	85.358.675	85.998.550
Overige overheidsbijdragen en -Subsidies				
Bijdrage Educatie	Structureel	0	0	0
Rijksbijdrage VWS	Structureel	102.958	106.000	99.969
Totaal Overige overheidsbijdragen en -Subsidies		102.958	106.000	99.969
College-, cursus-, les- en examengelden				
Cursusgelden sector BE	Structureel	1.196.997	14.000	404.224
Totaal College-, cursus-, les- en examengelden		1.196.997	14.000	404.224
Baten werk in opdracht van derden				
Baten contracten		1.425.906	1.796.319	1.133.745
Baten contracten WI		8.806	0	0
Totaal contractonderwijs		1.434.712	1.796.319	1.133.745
Baten overige projecten		1.789.599	1.133.680	917.916
Totaal Baten werk in opdracht van derden		3.224.311	2.929.999	2.051.661
Overige baten				
Deelnemersbijdragen		255.062	324.181	161.716
Detachering personeel *		906.734	706.719	1.207.559
Verhuur onroerende zaken **		298.940	327.100	300.159
Verkoop baten onderwijs		73.413	140.000	37.668
Inschrijfgelden / examengelden		0	0	0
Huisvesting		49.829	55.000	49.660
Kluisjes/borgsommen		360	0	553
Materieel		21.115	0	14.488
Boekwinst desinvesteringen materiële vaste activa		13.645	0	9.891
Terugname bijzondere waardevermindering materiële vast activa		870.000	0	0
Overige ***		138.538	142.000	169.445
Totaal Overige baten		2.627.637	1.695.000	1.951.139
*) inclusief detachering aan GEA BV	€	522.474		
**) inclusief huur en facility doorbelasting aan GEA BV	€	234.200		
***) inclusief doorbelasting indirecte diensten aan GEA BV	€	136.910		

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
(10) LASTEN			
Personeelslasten			
Bruto lonen	49.013.678	47.140.843	47.875.836
Sociale lasten	6.430.114	6.493.277	6.311.584
Pensioenlasten	7.856.383	8.497.270	7.970.129
Overige personeelslasten	6.918.048	7.597.281	3.075.269
Totaal Personeelslasten	70.218.223	69.728.671	65.232.817
<u>Overige personeelslasten</u>			
Inleen en uitzendkrachten *	2.724.808	2.320.909	2.527.378
Mutatie uitkeringskosten wachtgeld	285.558	200.000	328.203
Mutatie jubilea	-171.031	0	42.006
Mutatie overige personele voorzieningen	2.329.000	0	-1.597.443
WGA eigen risico	319.635	303.880	299.521
Reis- en verblijfskosten	287.664	342.390	152.297
Scholingskosten	930.562	1.012.700	836.770
Kosten BGZ en Arbozorg	203.798	252.000	235.876
Personeelsactiviteiten	153.301	209.871	94.035
Gastlessen / vrijwilligers	165.826	191.190	213.155
Kosten werving en selectie	31.006	40.000	55.088
Ontvangen uitkeringen	-515.799	-233.150	-367.992
Overige**) €	173.720	2.957.491	256.375
	6.918.048	7.597.281	3.075.269
*) inclusief detacheringen vanuit GEA BV	€	55.969	
*) inclusief detacheringen vanuit Gilde Contract BV	€	5.411	
Afschrijvingen			
Gebouwen	3.722.265	3.439.367	3.764.479
Inventaris en apparatuur	1.731.404	2.099.307	1.725.487
	5.453.669	5.538.674	5.489.966
Vrijval Egalisatierekening investeringssubsidies	0	0	0
Totaal Afschrijvingen	5.453.669	5.538.674	5.489.966
Huisvestingslasten			
Huur	1.261.866	1.183.735	1.104.865
Schoonmaakkosten	1.524.480	1.647.315	1.625.284
Energie en water	1.307.496	1.313.000	1.191.593
Onderhoud en exploitatie	1.073.476	1.444.345	1.266.275
Heffingen	290.059	295.300	287.858
Overige huisvestingslasten	587.265	516.304	901.435
Totaal Huisvestingslasten	6.044.642	6.399.999	6.377.310

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
<u>Overige huisvestingslasten</u>			
Verzekering	284.055	0	221.996
Bewaking en beveiliging	57.726	69.250	46.014
Onderhoud terrein / afrastering	13.558	47.500	18.157
Boekverlies desinvesteringen materiële vaste activa	0	0	380.262
Overige	231.926	399.554	235.006
	<u>587.265</u>	<u>516.304</u>	<u>901.435</u>

Overige lasten

Administratie en beheerslasten

Externe adviseurs	3.264.882	2.449.018	2.986.586
Accountantskosten *)	275.080	186.852	121.554
Telefoonkosten	615.930	555.000	563.218
Hardware / software / licenties	1.987.331	2.036.248	1.583.658
Repro / drukwerk	540.105	546.710	561.252
Administratie en beheer	1.056.107	1.124.576	873.272
Contributies	584.023	605.650	488.791
Mediakosten	366.782	575.750	567.110
Kosten bestuur / beheer	372.963	300.260	177.011
Lease / huur inventaris	95.118	116.600	113.877
	<u>9.158.320</u>	<u>8.496.663</u>	<u>8.036.329</u>

Accountantskosten *)

Jaarrekening controle	173.238	102.550	108.458
Overige controle werkzaamheden	0	0	1.531
Advisering	101.842	84.302	11.565
Totale accountantskosten	<u>275.080</u>	<u>186.852</u>	<u>121.554</u>

Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

Inventaris, apparatuur en leermiddelen

Leermiddelen	1.802.503	2.086.007	1.794.062
Examenkosten	500.488	696.560	566.940
Onderhoud	523.999	545.000	449.906
	<u>2.826.990</u>	<u>3.327.567</u>	<u>2.810.908</u>

Overige instellingslasten

Excursies / werkweken	145.496	228.120	114.421
Overige sectoractiviteiten	297.351	315.550	258.685
Internationalisering	351.657	215.500	27.539
Koffievoorziening eigen personeel	88.637	37.200	47.634
Representatiekosten	81.827	63.700	103.270
Reiskosten / kinderopvang deelnemers	1.300	6.650	951
Overige	2.067	9.050	290
	<u>968.334</u>	<u>875.769</u>	<u>552.790</u>

Totaal Overige lasten

12.953.644	12.699.999	11.400.027
-------------------	-------------------	-------------------

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>	<i>bedragen in €</i>
(11) Financiële baten en lasten			
<u>Financiële baten</u>			
Rentebaten	38.520	0	28.548
Overige financiële baten	1.213	0	848
	<u>39.734</u>	<u>0</u>	<u>29.396</u>
<u>Financiële lasten</u>			
Rentelasten	0	0	112.787
Overige financiële lasten	0	0	-6
	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>112.781</u>
Totaal Financiële baten en lasten	<u>39.734</u>	<u>0</u>	<u>-83.385</u>
Resultaat deelnemingen	<u>209.993</u>	<u>42.516</u>	<u>-387.287</u>

C1 Gegevens over de rechtspersoon

Instelling

Naam instelling: Gilde Opleidingen
Adres: Olympialaan 1
Postadres: Postbus 1094
Postcode / plaats: 6040 KB ROERMOND
Telefoon: (088) 468 20 19
E-mail: cvb@rocgilde.nl
Internet: www.gildeopleidingen.nl
Rechtstvorm: Stichting
Bestuursnummer: 40878
Kamer van Koophandel: 41068501

Contactpersoon

Naam: R. van Deuren
Telefoon: 088-4682000
E-mail: bestuursbureau@rocgilde.nl

Brin-nummer 25LT Gilde Opleidingen

6.8 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant



Deloitte Accountants B.V.
Amerikalaan 110
6199 AE Maastricht Airport
Postbus 1864
6201 BW Maastricht
Nederland

Tel: 088 288 2888
Fax: 088 288 9901
www.deloitte.nl

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting Gilde Opleidingen

A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Gilde Opleidingen te Roermond gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Gilde Opleidingen op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2022.
2. De geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Gilde Opleidingen zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.

Deloitte Accountants B.V. is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder nummer 24362853. Deloitte Accountants B.V. is een zogenoemde affiliate van Deloitte NSE LLP en maakt onderdeel uit van het internationale netwerk van Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

2306F4CA67/IP/1

Controle-aanpak frauderisico's

Wij hebben risico's geïdentificeerd en ingeschat op een afwijking van materieel belang op de jaarrekening die het gevolg is van fraude. Wij hebben tijdens onze controle inzicht verkregen in Stichting Gilde Opleidingen te Roermond en haar omgeving, de componenten van het interne-beheersingssysteem, waaronder het risico-inschattingsproces en de wijze waarop het college van bestuur inspeelt op frauderisico's en het interne-beheersingssysteem monitort en de wijze waarop de raad van toezicht, toezicht uitoefent, alsmede de uitkomsten daarvan zoals opgenomen in paragraaf 6.6.5 en 7.3.2 van het bestuursverslag.

Wij hebben de opzet en de relevante aspecten van het interne-beheersingssysteem en in het bijzonder de frauderisicoanalyse geëvalueerd alsook bijvoorbeeld de integriteitscode, de klachten- en de klokkenluidersregeling. Wij hebben de opzet en het bestaan geëvalueerd van interne-beheersmaatregelen gericht op het mitigeren van frauderisico's.

Als onderdeel van ons proces voor het identificeren van risico's op een afwijking van materieel belang in de jaarrekening die het gevolg is van fraude, hebben wij frauderisicofactoren overwogen met betrekking tot frauduleuze financiële verslaggeving, oneigenlijke toe-eigening van activa en omkoping en corruptie. Wij hebben geëvalueerd of deze factoren een indicatie vormden voor de aanwezigheid van het risico op afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude.

Het door ons geïdentificeerde frauderisico en de uitgevoerde specifieke werkzaamheden luiden als volgt:

- Op basis van onze werkzaamheden en het in de controlestandaarden veronderstelde risico, hebben wij het veronderstelde frauderisico geïdentificeerd met betrekking tot het doorbreken van interne-beheersingsmaatregelen door het financieel management, waaronder de leden van het college van bestuur.
- Onze controlewerkzaamheden ten aanzien van het frauderisico zijn gericht op een evaluatie van de opzet en de implementatie van de relevante interne-beheersingsmaatregelen om het risico te beperken.
- Daarnaast hebben wij aanvullende gegevensgerichte werkzaamheden uitgevoerd, waaronder het toetsen van journaalboekingen, de onderbouwing van significante transacties buiten de normale bedrijfsvoering, het beoordelen van schattingen op tendenties (inclusief een retrospectieve beoordeling van significante schattingen uit het vorige boekjaar en de onderbouwing van de tijdens het opstellen van de jaarrekening aangebrachte aanpassingen).
- In onze controle bouwen wij een element in van onvoorspelbaarheid. Ook hebben wij de uitkomst van andere controlewerkzaamheden beoordeeld en overwogen of er bevindingen zijn die een aanwijzing geven voor fraude of het niet-naleven van wet- en regelgeving.
- Wij hebben kennisgenomen van de beschikbare informatie en om inlichtingen gevraagd bij leden van het college van bestuur, juridische zaken en de raad van toezicht.

Hieruit volgden geen signalen van fraude die kunnen leiden tot een afwijking van materieel belang.

Controle-aanpak continuïteit

Onze verantwoordelijkheden, evenals de verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht, met betrekking tot de continuïteitsveronderstelling wordt beschreven in het hoofdstuk "Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening".

Het college van bestuur heeft de jaarrekening opgesteld onder de veronderstelling dat de continuïteit van de onderwijsinstelling gehandhaafd blijft en dat zij haar activiteiten in de komende 12 maanden na vaststelling van de jaarrekening 2022 zal voortzetten. Wij hebben de beoordeling door het college van bestuur met betrekking tot de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven, geëvalueerd. Hiertoe hebben wij de volgende werkzaamheden verricht:

- Wij hebben risico-inschattingswerkzaamheden verricht, waarbij wij hebben overwogen of er sprake is van gebeurtenissen of omstandigheden die gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben om inlichtingen verzocht bij de Directeur Bedrijfsvoering, het hoofd Financiën, Control en inkoop, de controller, de leden van het college van bestuur en de raad van toezicht of zij gebeurtenissen of omstandigheden hebben geïdentificeerd, die afzonderlijk of collectief, gerede twijfel kunnen doen ontstaan over de mogelijkheid van de onderwijsinstelling om haar continuïteit te handhaven.
- Wij hebben geëvalueerd of de beoordeling door het college van bestuur alle relevante informatie bevat, waarvan wij naar aanleiding van de controle kennis hebben verkregen.
- Wij hebben op basis van de jaarrekening 2022 en de meerjarenprognose 2023 t/m 2027 zoals opgenomen in de continuïteitsparagraaf in het jaarverslag 2022 de ontwikkeling van de kengetallen over 2023 tot en met 2027 beoordeeld in relatie tot de continuïteitsveronderstelling. Daarbij hebben wij de signaleringswaarden die de Inspectie van het Onderwijs hanteert in het kader van haar financieel continuïteitstoezicht in acht genomen.

Op basis van deze procedures hebben we geen rapporteerbare bevindingen met betrekking tot het vermogen van Stichting Gilde Opleidingen te Roermond om haar continuïteit te handhaven.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- Het bestuursverslag.
- De overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

C. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf '2.3.1. Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol 2022.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.



Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Maastricht, 28 juni 2023

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: I. Wetters MSc RA

2306F4CA67/IP/6

7. Organisatie, bestuur, medezeggenschap en toezicht



7.1 Inleiding

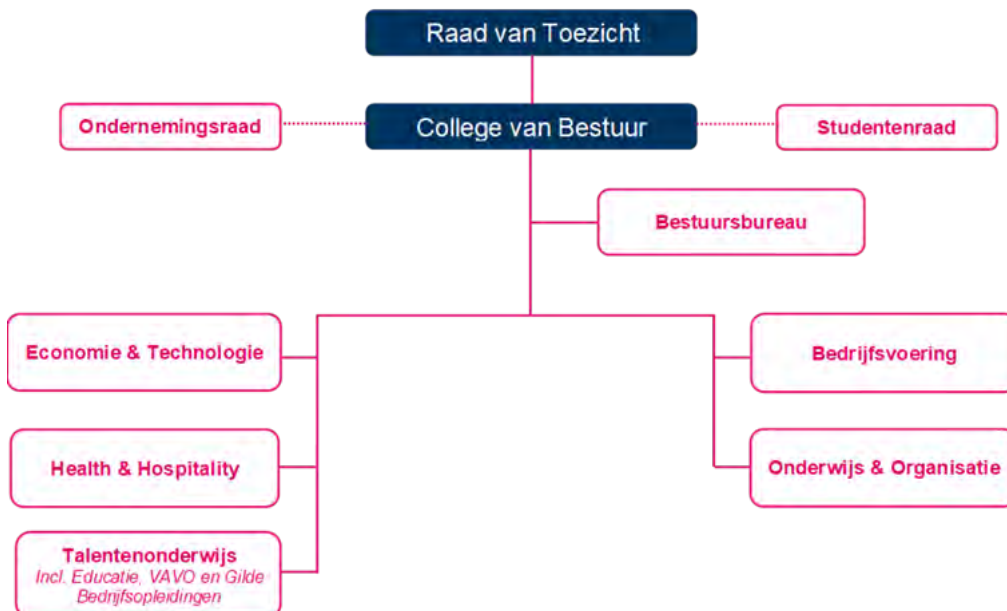
Hoofdstuk 7 is het laatste hoofdstuk van dit jaarverslag. In dit hoofdstuk informeert Gilde Opleidingen over structuur en diverse aspecten van bestuur. Ook komen de diverse klachtenregelingen aan bod alsmede rapportages van de medezeggenschapsorganen Ondernemingsraad en Studentenraad. Het hoofdstuk rondt af met de rapportage van de Raad van Toezicht.

7.2 Structuur

7.2.1 Juridische structuur

Gilde Opleidingen is statutair gevestigd in Roermond en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel als 'Stichting Gilde Opleidingen'. Naast de Stichting zijn er twee BV's: Gilde Educatie Activiteiten BV en BV Gilde Contract. Bij Gilde Educatie Activiteiten BV worden activiteiten uitgevoerd voor volwassenen-educatie gericht op maatschappelijke ontplooiing, arbeidsparticipatie en doorstroom naar vervolgopleidingen. In de BV Gilde Contract werden voorheen tijdelijke aanstellingen in het kader van projectmatige activiteiten en derde geldstromen ondergebracht. De BV blijft in zijn huidige hoedanigheid bestaan, echter zonder personeel. Stichting Gilde Opleidingen is enige aandeelhouder van BV Gilde Contract en deze BV is enige aandeelhouder van Educatie Activiteiten BV. Het College van Bestuur treedt op als directie van BV Gilde Contract. Voor Gilde Educatie Activiteiten BV is het college verantwoordelijk, de dagelijkse aansturing van de organisatie en haar medewerkers is in handen van een directeur. Deze BV kent een eigen personeelsregeling.

7.2.2 Organisatiestructuur



Bovenstaande figuur schetst de organisatiestructuur van Gilde Opleidingen. Hieronder volgt een toelichting.

Het CvB is belast met het besturen van de Stichting Gilde Opleidingen. Het CvB wordt ondersteund door een klein Bestuursbureau.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het beleid van het College van Bestuur, de algemene gang van zaken en de hierboven genoemde BV's. In paragraaf 7.7 en bijlage 1.2 van het jaarverslag komen de bemensing, werkwijze en governance van de Raad van Toezicht aan bod.

De Ondernemingsraad en de Studentenraad van Gilde Opleidingen functioneren in lijn met wet- en regelgeving. Verderop in dit hoofdstuk zijn rapportages van beide raden opgenomen.

De drie onderwijsclusters: Economie & Technologie, Health & Hospitality en Talenten Onderwijs geven vorm en inhoud aan onderwijsactiviteiten. Elk onderwijscluster kent een aantal vakscholen van waaruit we opleidingen op de diverse werkvelden aanbieden. Binnen het cluster Talenten Onderwijs, is naast VAVO en Entreeonderwijs, ook Gilde Bedrijfsopleidingen gepositioneerd. Gilde Bedrijfsopleidingen ondersteunt en activeert de onderwijsclusters en haar vakscholen in het vormgeven van Leven Lang Ontwikkelen, gericht op diverse doelgroepen en soorten onderwijs (maatwerk/BBL/training en cursus). Elk onderwijscluster wordt aangestuurd door een directeur, met ondersteuning van één of twee adjunct-directeur(en). Binnen het cluster zijn de teammanagers verantwoordelijk voor één of meer vakscholen. Teammanagers leggen verantwoording af aan de directie van het cluster. De directeuren op hun beurt leggen verantwoording af aan het CvB.

Het CvB en de onderwijsclusters kunnen rekenen op de advisering en ondersteuning door twee diensten. Dat zijn de dienst Onderwijs en Organisatie (Onderwijskwaliteit, Studentenzaken en Personeel & Organisatie) en de dienst Bedrijfsvoering (Facilitaire Zaken, ICT en Financiële & Administratieve Zaken). De diensten worden aangestuurd door een directeur. De directeur stuurt de afdelingshoofden aan die vervolgens verantwoordelijk zijn voor een afdeling binnen de dienst.

De vijf directeuren vormen samen de directie en ondersteunen het CvB bij het besturen van de organisatie. Nadere gegevens over de directie zijn opgenomen in bijlage 1.3.

7.3 Bestuur

7.3.1 Samenstelling en werkwijze

Het college bestaat uit twee personen: de heer ir. P.T.H.J. Thuis EMC (voorzitter) en de heer P.E.L. Tummers MME (lid). Bijlage 1.1 informeert over nevenfuncties van de leden van het CvB. Het CvB kent een collegiaal bestuur waarbij beide leden eigen portefeuilles hebben en besluiten gezamenlijk genomen worden.

Het CvB handelt in lijn met interne regelgeving en met relevante externe wet- en regelgeving. In 2022 is een begin gemaakt met het herzien van de statuten in lijn met wijzigingen in relevante wetgeving. De herziene statuten worden geëffectueerd in 2023. Op basis van de veranderingen in statuten zullen in 2023 ook het bestuursreglement en eventuele andere interne regelingen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld worden.

Goed bestuur wint aan kwaliteit, diepgang en draagvlak als bestuurders ruimte geven aan inhoudelijke en organisatorische inbreng van diverse interne en externe belanghebbenden, de zogenaamde horizontale dialoog. Gilde Opleidingen kent vele vormen van horizontale dialoog (zie ook H3 Actieve Partner in de Regio). Extern speelt dit in het onderhouden van goede relaties en het regelmatig organiseren van bestuurlijke en ambtelijke overleggen met bedrijfsleven, overheden (provinciaal en gemeentelijk) en onderwijsorganisaties (VO, MBO en HBO). Intern speelt de dialoog met de Studentenraad en de Ondernemingsraad een belangrijke rol. Daarnaast vinden regelmatig informele overleggen plaats tussen CvB en teamleiders, hoofden van afdelingen en adjunct-directeuren. Daarnaast zijn in 2022 een tweetal interne adviesraden in het leven geroepen, op onderwijsgebied en op het gebied van bedrijfsvoering. Hierin hebben medewerkers uit zowel onderwijs als diensten zitting.

7.3.2 Governance code

Gilde Opleidingen is lid van de sectororganisatie voor het middelbaar beroepsonderwijs, de MBO-raad. Gilde Opleidingen hanteert, net als andere leden van de MBO-raad, de governance code van het mbo, de Code goed bestuur mbo 2020. De code is bedoeld om bewustwording van kritische reflectie en waarden gedreven handelen van het bestuur te stimuleren. Gebaseerd op het kernwaarde vertrouwen, staan in de code vijf waarden centraal:

- Verantwoordelijkheid
- Samenwerking
- Integriteit
- Openheid
- Lef

Het CvB van Gilde Opleidingen herkent zichzelf, haar handelen en haar personeel in deze waarden. Het functioneren van het College van Bestuur wordt besproken met de Raad van Toezicht. Inhoudelijk verantwoordt het College zich over de resultaten van Gilde Opleidingen in het jaarverslag.

Hieronder volgt een korte toelicht op de toepassing van de 5 waarden binnen Gilde Opleidingen:

Verantwoordelijkheid

Het bestuur van Gilde Opleidingen streeft in haar besluitvorming en toepassing daarvan een beleid na waarbij verantwoording zo laag mogelijk in de organisatie genomen wordt. Het Teams in the lead concept is hiervan een belangrijk voorbeeld (zie het hoofdstuk over duurzame en wendbare organisatie). Teams zijn voor zo veel meer verantwoordelijk dan lesgeven; denk daarbij aan een cultuur van zelfcorrectie in de onderwijskwaliteit en intrinsieke motivatie in studentenzorg. Daarnaast kunnen ook genoemd worden de visie op onderwijs en de visie op dienstverlening, die bijdraagt aan de emancipatie van ondersteunende diensten in de te leveren ondersteunende infrastructuur rond het primaire proces. Tenslotte kan genoemd worden het instellen van een integraal overleg tussen hoofden van dienst en adjunct-directeuren waarin een diversiteit aan operationeel-tactische onderwerpen wordt afgestemd.

Samenwerking

Met de laatste organisatiewijziging hebben we dienstonderdelen dichter bij elkaar gebracht. Eenzelfde operatie is uitgevoerd in het onderwijs. Met uitzondering van een aanpassing in de laag van teammanagers in het onderwijs wordt sindsdien bij de selectie van leidinggevenden sterk gestuurd op de bereidheid tot samenwerking. Niet-leidinggevenden laten in het MTO 2022 bovengemiddelde scores zien op samenwerking in het team. De samenwerking buiten de grenzen van het eigen team vormen voor het College een voortdurende bron van aandacht en in een enkel geval zorg.

Extern zoekt Gilde Opleidingen op diverse gebieden samenwerking met een waaier aan externe partijen (zie hiervoor ook het hoofdstuk over actieve partner in de regio). In het Alliantie overleg Limburg wordt met

Vista College en Yuverta de onderlinge afhankelijkheid ten aanzien van starten en stoppen afgestemd. In het overgrote deel van de gevallen worden potentiële issues tijdig gesignaleerd en in goed overleg opgelost.

Integriteit

In regelgeving en controles daarop is binnen Gilde Opleidingen veel aandacht voor integriteit, waarbij we kunnen denken aan frauderisico, klokkenluidersregelingen, meldpunten, vertrouwenspersonen en transparantie. Niet (alleen) omdat het moet, maar omdat we dat belangrijk vinden en zo willen. Gilde Opleidingen werkt grotendeels op basis van publieke middelen, met veelal adolescenten en jongvolwassenen, in een kritische functie voor de maatschappij. Dit vraagt niet alleen om de geleverde interne en externe regelgeving waarop we aanspreekbaar en toetsbaar zijn, maar vraagt vooral om een cultuur van voorbeeldgedrag en aandacht daarvoor.

Openheid

Er is geen onderwijssector waar zo veel regels voor gelden als het MBO. Gilde Opleidingen is transparant in het naleven van die regels, maar heeft ook veel informatiesystemen waarin medewerkers en waar relevant studenten kunnen zien hoe we ervoor staan. Gilde kent een cultuur waarbij ondernemingsraad, studentenraad, personeel, management en raad van toezicht gemakkelijk inzicht krijgen in relevante informatie. We schromen er niet meer voor dat over eenheden heen plaats te laten vinden. Gilde legt op open wijze verantwoording af over haar prestaties, en treedt ook op wanneer publicaties, zoals de keuzegids MBO, op het verkeerde been zetten.

Lef

Het laatste voorbeeld betreft overigens ook een voorbeeld van lef. Tegen de stroom in (mbo-raad, OCW, Job), in een situatie waar belangen aan de orde waren om de onderliggende JOB ODIN studenten enquête overeind te houden, heeft Gilde toch in een situatie van weerstand opgetreden omdat integriteit in het geding is. Dat vraagt om lef.

Wanneer we over lef spreken dan blijft bij Gilde Opleidingen het vertrekpunt dat we een publieke instelling zijn die moet en wil handelen binnen een context van democratisch tot stand gekomen regels en soms overregulering. Het kan van lef getuigen om een enkele keer af te wijken van regels, dat kan nodig zijn, maar het bestuur eist dat dit gebeurt op een transparante wijze. Er is immers een fijn onderscheid tussen 'lef' en 'stiekem'.

Lef is bij Gilde daarnaast ook te koppelen aan maatschappelijk ondernemerschap. Voor een beperkte fractie van onze begroting hanteren we een brede opvatting van onze publieke taak zoals een zomerschool voor anderstaligen en andere acties voor laaggeletterdheid, een opleidingsvoorlichtingsfunctie voor de gehele regio of het boven gemiddeld sturen op studentenzorg, onze educatie activiteiten, alsook onze verstrekte aandacht voor leven lang ontwikkelen. Maar ook het verstrekken van vaste aanstellingen aan medewerkers in participatiebanen, verhoogde aandacht voor duurzaamheid, een tegen de stroom in verhoogde aandacht voor verlaging werkdruk via vergroten van docenten LB-functies.

Tenslotte, ziet het bestuur het stellen van toegankelijkheid van onderwijs boven rendement, ondanks de sterke focus en sturing van de overheid op rendement, als een duidelijk voorbeeld van lef, in het belang van kwetsbare studenten in onze regio.

7.3.3 Management control

Hieronder vindt een korte schets plaats van het management control binnen Gilde Opleidingen, inclusief daarbij behorende ontwikkelingen.

Planning

De jaarlijkse cyclus start met het opstellen van jaarplannen en begroting, afgeleid van de meerjarenplanning en meerjarenbegroting. Aan de begroting ligt een uitgebreide planning ten grondslag. De directie en het management van clusters en diensten zijn verantwoordelijk voor hun eigen begroting. Zij worden daarin bijgestaan door de financieel adviseurs en P&O-adviseurs, die in die hoedanigheid ook een toetsende rol vervullen.

Jaarlijks wordt de meerjarenraming bijgesteld. Deze bestrijkt op dit moment een periode van 10 jaar. De raming geeft inzicht in de toekomstige financiële effecten van het gevoerde beleid. Het model bevat ook de mogelijkheid om verschillende scenario's in de toekomst door te rekenen en de effecten voor solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit inzichtelijk te maken.

Monitoring en bijsturing

Twee keer per jaar worden integrale management rapportages verzorgd op het niveau van onderwijsclusters en diensten; hierin geven zowel de directies van de betreffende clusters en diensten als adviseurs (financiën, personeel, onderwijskwaliteit e.d.) hun visie op het functioneren en risico's van elk cluster en dienst. De daaropvolgende managementgesprekken tussen CvB en directie focussen op belangrijkste ambities, knelpunten en risico's van het betreffende cluster of dienst.

Daarnaast worden op maandelijkse basis de (financiële) resultaten van de organisatie (onderdelen) gerapporteerd. Ook is een Qlikview-app beschikbaar waarmee real-time inzicht bestaat in de budgetrealisatie.

Ontwikkelingen

De in 2021 in gang gezet integratie van verschillende control cycli in samenhang (financiën, personeel, onderwijskwaliteit e.d.) is in 2022 verder geëffectueerd. De integrale benadering is ondersteund door herpositionering van controller van FAZ naar CvB als lid van BB miv begin 2023.

Ook is in 2022 in de jaarplan cyclus expliciet aandacht besteed aan de voor Gilde van belang zijnde risico's. Hiervoor is een systematiek gebruikt die risico's in verschillende categorieën onderscheidt alsmede impact, kans en beheersmaatregelen. In de continuïteitsparagraaf van dit jaarverslag zijn de belangrijkste strategische risico's en beheersmaatregelen opgenomen. Met de herpositionering van de controller zal in 2023 verdere aandacht besteed worden aan de doorontwikkeling van risicomangement als onderdeel van de planning- en control cyclus.

Risicosignalering is niet beperkt tot de vaste momenten in de P&C cyclus. Als daar aanleiding voor is, wordt tussentijds via de lijn gesignaleerd en waar nodig geëscaleerd. Deze ad hoc signalering kan bijvoorbeeld voortkomen uit de monitorende rol van de stafafdelingen, onder andere op basis van resultaten van interne controles en audits.

7.4 Regelingen ten aanzien van klachten en beroep

Commissie van Beroep voor de Examens

Stichting Gilde Opleidingen is via de samenwerkingsovereenkomst Commissie van Beroep voor de Examens aangesloten bij een externe Commissie van Beroep voor de Examens. De overige partners zijn: Yuverta, ROC Ter AA, ROC Koning Willem 1 College en het Summa College Eindhoven.

Het voorzitterschap is belegd bij ROC Koning Willem 1 College. In het Reglement Commissie van Beroep voor de Examens is in artikel 1, lid 2 aangegeven dat de commissie oordeelt over beslissingen van de examencommissie of examinatoren richting examenkandidaten van elk van de deelnemende instellingen. Indien het een zaak van Gilde Opleidingen betreft dan beslissen de leden van de overige ROC's in deze zaak. Gilde Opleidingen waarborgt hiermee de onafhankelijkheid richting de student. In 2022 zijn er vier uitvoeringszaken aan de orde geweest bij de Commissie van Beroep voor de Examens. Hiervan hadden twee zaken betrekking op Gilde Opleidingen. Een beroep had betrekking op het bindend studieadvies en is door de commissie gegrond verklaard. Het andere beroep was ingesteld tegen een beslissing van de examencommissie. Dit beroep is ongegrond verklaard.

Voor de volledigheid wordt verwezen naar het jaarverslag dat is op te vragen bij de voorzitter van de Commissie van Beroep voor de Examens (beroepscommissie@leijgraaf.nl).

Klachten

De Algemene Klachtencommissie van Gilde Opleidingen is ondergebracht bij de dienst Onderwijs & Organisatie. De Algemene Klachtencommissie bestaat uit een aantal externe leden met ieder hun eigen expertise. Hiermee is de onafhankelijkheid en professionaliteit van de Algemene Klachtencommissie gewaarborgd. De commissie behandelt klachten, niet zijnde zaken die toekomen aan de Commissie van Beroep voor de Examens en brengt advies uit aan het College van Bestuur. Het College van Bestuur beslist uiteindelijk over een klacht. De Algemene Klachtencommissie heeft in 2022 in totaal 26 klachten ontvangen. De klachten hebben niet geleid tot een hoorzitting bij de Algemene Klachtencommissie. De klachten zijn door de opleiding onderzocht en in goed overleg met de klagers opgelost. De behandeling van één klacht loopt door in 2023.

Ongewenste omgangsvormen

Het College van Bestuur heeft in 2022 1 klacht ontvangen omtrent ongewenste omgangsvormen. Deze klacht is door het College van Bestuur naar tevredenheid van de melder afgehandeld en heeft niet geleid tot een zitting bij de Stichting Onderwijsgeschillen.

7.5 Ondernemingsraad

7.5.1 Samenstelling

De onderstaande tabel geeft informatie over de samenstelling van de OR in 2022.

Rol	Naam	Organisatie onderdeel
Voorzitter	Sebastiaan Raven	Diensten
Secretaris	Jan van Gemert	Cluster E&T
Vicevoorzitter <i>(tot 1-4-2022)</i>	Jac Vercoulen	Cluster TO
Vicevoorzitter <i>(vanaf 1-4-2022)</i>	Jos Cloudt	Cluster H&H
Lid	Zahra Ait Boussaïd	Cluster E&T
Lid	Marita Franssen	Cluster E&T
Lid	Anja Hogenes	Cluster TO
Lid	Kim Janssen	Cluster H&H
Lid	Karin Kitzen-Coulen	Cluster E&T
Lid	Pascal Wenmaekers	Cluster TO
Lid	Jasha Berghs	Cluster E&T
Lid <i>(tot 1-4-2-2022)</i>	Marcel Heugen	Diensten
Lid <i>(vanaf 1/9/2022)</i>	Joris Smeets	Gilde Sportief
Administratieve ondersteuning	Carla Nacken-Jessen	

7.5.2 Visie en aandachtspunten

Waar staat de OR van Gilde voor?

- De OR denkt mee bij het tot stand komen van nieuw beleid; zelf initiatief nemen waar dit nodig is,
- De OR staat voor de medewerkers maar daarbij wordt het organisatiebelang niet uit het oog verloren,
- De OR neemt initiatief wanneer nodig en bewaakt uitvoering van afgesproken beleid en afspraken en
- De OR wil een goede communicatie met onze achterban, dit is belangrijk voor de binding en informatie, uitgaande van wat gaat goed, wat kan beter en wat moet.

De OR maakt zich sterk voor een goed functionerende organisatie, waarin het voor alle werknemers prettig werken is. Daarbij focust de OR zich op vijf aandachtspunten:

- Werkdruk,
- Kwalitatief goed onderwijs,
- Kwaliteit van de werkomgeving,
- (Strategisch) personeelsbeleid en
- Besteding financiële middelen.

Basis voor het werken van de OR bij Gilde Opleidingen vormt de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) aangevuld met bepalingen uit de Wet Educatie en Beroepsonderwijs en de MBO CAO. De zittende Ondernemingsraad ziet de rol van medezeggenschap als volgt:

- Meebeslissen (instemmingrecht),
- Invloed op de besluitvorming (adviesrecht en initiatiefrecht),
- Er is recht op alle informatie die de OR nodig heeft om het werk optimaal te kunnen doen. (Informatierecht),
- Meningsvorming mede gebaseerd op informatie vanuit de achterban en
- Communicatie tussen Ondernemingsraad, College van Bestuur, Raad van Toezicht, medewerkers, Studentenraad, directeuren en externe contacten.

7.5.3 Deskundigheidsbevordering

De gehele OR heeft in oktober 2022 deelgenomen aan een scholing o.l.v. Schateiland waarin de visie van de OR onder de loep is genomen en een opfrissing van kennis heeft plaatsgevonden. Tevens is tijdens deze scholing de samenwerking met het CvB onderwerp geweest waarbij ook de portefeuillehouder uit het CvB en de bestuurssecretaris hebben deelgenomen.

Eerder is door de OR de volgende visie geformuleerd. Wij willen een OR zijn die:

- Een volwaardig partner is van het CvB,
- Tot concrete resultaten komt voor alle medewerkers en
- Zichtbaar en benaderbaar is en wil weten wat er bij de achterban speelt.

Verder zijn door diverse OR-leden bijeenkomsten van vakorganisaties bezocht waar OR-thema's aan de orde kwamen.

7.5.4 Werkwijze

Naast de eigen OR-overleggen vergadert de raad een aantal malen per jaar samen met het College van Bestuur. Dit kan zijn in de vorm van een bijeenkomst of een formele overlegvergadering krachtens de WOR. Deze vergaderingen alsook de OR-vergaderingen zijn openbaar. Verder heeft het dagelijks bestuur van de Ondernemingsraad regelmatig informeel overleg met het College van Bestuur.

De OR werkt met aandachtsvelden waarin leden zich kunnen specialiseren in thema's en zodoende zich vooral verdiepen in onderwerpen die binnen dit aandachtsveld aan de orde komen. De aandachtsvelden zijn Onderwijs & Organisatie en Bedrijfsvoering. De specialismen zijn: CAO, WOR, ARBO en Financiën. Het aandachtsveld behandelt advies- of instemmingsaanvragen en adviseert aan de volledige OR, die volgens het reglement beslist.

Communicatie met de achterban vindt plaats via de Gilde website 'Mijn.Gilde' en de agenda's en verslagen van de OR zijn (naast korte actuele nieuwsberichten) voor medewerkers te vinden op SharePoint Ondernemingsraad.

Bij het onderwerp "Hybride werken" is de achterban via de mail betrokken om inzicht te krijgen in de wensen en verwachtingen die op de werkvloer leven inzake het thuiswerken binnen Gilde Opleidingen.

7.5.5 Verslag over 2022

Overleggen

In 2022 heeft de Ondernemingsraad tweemaal een overleg gehad met de Raad van Toezicht.

In 2022 is er onder voorzitterschap van het College van Bestuur een gezamenlijke bijeenkomst geweest van Ondernemingsraad en Studentenraad van Gilde Opleidingen in het kader van het instemmingstraject hoofdlijnen begroting 2022.

Ook heeft tweemaal overleg plaatsgehad tussen Ondernemingsraad en bedrijfsarts.

De Ondernemingsraad participeert in de projectgroep Corona en heeft diverse malen deelgenomen aan de overleggen omtrent NPO-gelden.

De OR heeft de directeuren van de drie onderwijsclusters uitgenodigd voor een overleg welk vooral gericht was op het informeren van de OR door de directeuren voor wat betreft stand van zaken en toekomstverwachtingen vanuit de clusters. De OR heeft haar werkwijze en speerpunten aan de directeuren toegelicht.

In juli van 2022 zijn er overleggen met de vakbonden geweest als voorbereiding op het bijgewoonde IGO-overleg.

In dit jaar is er ook een aantal malen van gedachten gewisseld met de OR van Vista-college en is er overlegd met opleidingsteams die hierom verzocht hebben. Daarnaast is er met individuele medewerkers, op vraag van deze medewerkers, gesproken als er vragen waren die vaak niet als officieel OR-vraagstuk behandeld kunnen worden. We willen deze medewerkers toch het gevoel geven dat er geluisterd wordt en waar mogelijk kunnen we aangeven waar deze vragen formeel neergelegd moeten worden.

De Ondernemingsraad heeft deelgenomen aan de "werkgroep nieuwbouw Marathonlaan" en aan het "Onderwijskundig Beraad".

Instemming en advies

De ondernemingsraad heeft in 2022 instemming verleend aan:

- Hoofdlijnen begroting Gilde Opleidingen 2023
- Hybride werken binnen Gilde Opleidingen
- Reiskosten woon- werkverkeer

De ondernemingsraad heeft in 2022 geen instemming verleend aan:

- Plan van aanpak PSA RI&E

De ondernemingsraad heeft in 2022 advies uitgebracht over:

- Teamindeling 2022-2023
- Opleidingsportfolio 2023-2024
- Wijziging in Opleidingsportfolio 2022-2023
- Directievoering Nieuwbouw
- Herbenoeming lid CvB
- Meerjarenbegroting
- Profiel lid onderzoekscommissie Ongewenste Omgangsvormen
- Investering Nieuwbouw

7.6 Studentenraad

De Studentenraad kent een samenstelling die is opgebouwd vanuit de verschillende locaties van Gilde Opleidingen doordat alle locaties de mogelijkheid hebben om kandidaten zitting te laten nemen in de Studentenraad. De zittingsduur van studenten die zitting hebben in de Studentenraad bedraagt twee jaar. Dit leidt ertoe dat er elk jaar verkiezingen van de leden van de Studentenraad vanuit sommige locaties van Gilde Opleidingen plaatsvinden. Hiermee wordt bereikt dat de medezeggenschap van studenten op het niveau van de gehele instelling is verzekerd. In de maand december 2021 zijn er verkiezingen gehouden, wat heeft geleid tot een voltallige bezetting van 18 leden vanaf januari 2022. In de loop van 2022 zijn er tussentijds veel leden gestopt, wat heeft geleid dat er eind 2022 nog 9 leden in de Raad zitten.

Het College van Bestuur biedt de Studentenraad secretariële en personele ondersteuning. De Studentenraad heeft ongeveer om de 7 weken een overleg waarbij het College van Bestuur en eventueel vertegenwoordigers uit de organisatie aanwezig zijn. Er hebben 8 bijeenkomsten plaatsgevonden. De vergaderingen worden door het dagelijks bestuur in samenspraak met het College van Bestuur voorbereid.

Zaken die ter instemming aan de Studentenraad dienen worden op de agenda geplaatst. Hierbij gaat het onderwerpen als: aanneme- en plaatsingsbeleid, regeling ongewenste omgangsvormen, examenreglementen, toegankelijke faciliteit en hoofdlijnen kaderstelling begroting. Regelmatig wordt iemand vanuit de diensten uitgenodigd om van de Raad te horen en de Raad te laten meedenken over toekomstig beleid over bijvoorbeeld huisvesting, dubbele authenticatie, studentenfonds, studentenstatuut en de NPO-middelen. Verder brengt de Raad zelf zaken in die zij behandeld wenst te hebben, zoals het organiseren van een 'dikke-truien-dag' en de problematiek rondom grensoverschrijdend gedrag.

De Studentenraad zet in op professioneel binnen hoofdlijnen te vergaderen, waarbij er aandacht is voor de eigen speerpunten. Een belangrijk speerpunt is werk maken om haar eigen zichtbaarheid te vergroten, waarbij studentenparticipatie vergroten binnen alle opleidingen een belangrijk actiepoint is.

De in samenwerking met het JOB in 2021 al ingezette pilot Studentenparticipatie Hagerhofweg werd in 2022 afgerond met het uitbrengen van een rapport. De conclusies en de aanbevelingen worden omarmd door zowel de Studentenraad als het College van Bestuur. Er wordt een vervolgtraject ingezet om de stem van de student op locaties zichtbaarder te maken, waarbij een coördinator studentenparticipatie wordt geworven om dit proces te versnellen.

Door het organiseren van een hei-dag is ingezet op scholing in combinatie met teambuilding. Verder worden eigen werkgroepen als voorbereiding gebruikt bij onderwerpen die op de agenda komen. Een belangrijke uitdaging wordt om Studentenraad weer compleet te krijgen en erop in te zetten dat er minder tussentijdse uitval is. Verder blijft een permanent punt van aandacht dat datgene wat voor studenten afgesproken wordt, ook laagdrempelig en tijdig bij onze studenten bekend wordt gemaakt.

7.7 Raad van Toezicht

In deze paragraaf informeert de Raad van Toezicht van Gilde Opleidingen over visie op toezicht, taken werkwijze en kaders en verslag over 2022.

7.7.1 Visie op toezicht

De Raad van Toezicht van Gilde Opleidingen wil op een actieve wijze een bijdrage leveren aan de strategische ambities van Gilde Opleidingen. In 2022 heeft de Raad een begin gemaakt met het herijken van de toezichtvisie om te komen tot een gezamenlijk beeld van hoe de Raad bijdraagt aan kwaliteit, maatschappelijke opdracht en continuïteit van de organisatie. Beoogd is om de herziening van de toezichtvisie af te ronden in 2023 in overleg met interne stakeholders. Van belang bij het ontwikkelen van de toezichtvisie zijn ook de branche-afspraken over goed bestuur en governance (Code Goed bestuur mbo, 2020) en de Code Goed Toezicht (VTOI-NVTK, 2021). In 2023 zullen ook bestaande toezichtkader, toetsingskader, informatieprotocol en jaarkalender tegen het licht gehouden worden in lijn met de toezichtvisie. Na afronding zal de de Raad via website en jaarverslag informeren over zijn toezichtvisie.

7.7.2 Samenstelling, taken, werkwijze en commissies

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden; gegevens over de leden zijn opgenomen in bijlage 1.2.

De Raad van Toezicht onderscheidt een drietal rollen om een bijdrage te leveren aan kwaliteit en continuïteit van Gilde Opleidingen.

- Goedkeurende en controlerende rol. De Raad keurt besluiten van het College van Bestuur goed in lijn met hetgeen hierover is opgenomen in de statuten en bestuursreglement. Uitgangspunten bij de controlerende rol zijn dat de Raad van Toezicht zich baseert op
 - Harde én zachte informatie
 - Van zowel het College van Bestuur als van interne en externe stakeholders.Informatie komt tot de Raad in de vorm van schriftelijke rapportages, presentaties door en discussies met betrokkenen uit de organisatie gedurende formele overleggen, overleggen met ondernemingsraad en studentenraad en bezoeken van diverse bijeenkomsten waar de gelegenheid is tot informele contacten met interne en externe stakeholders van Gilde Opleidingen. Het informatieprotocol (afgeleid van het toetsingskader) geeft aan waarover de Raad zich hoe wil (laten) informeren. Onderwerpen die aan de orde komen zijn onder andere: financiën, onderwijskwaliteit, tevredenheid van medewerkers en studenten, huisvesting, macrodoelmatigheid en risicomanagement en -beheer.
- Klankbordrol. In deze rol fungeert de Raad als 'sparringpartner' van het College van Bestuur door gevraagd en ongevraagd advies te geven en vooral ook het stellen van de juiste vragen om op deze wijze bij te dragen aan het op koers houden van de organisatie.
- Werkgeversrol. De Raad van Toezicht benoemt en beoordeelt het College van Bestuur. Bij de beoordeling van de leden van het College van Bestuur baseert de raad zich op resultaten van Gilde Opleidingen en persoonlijke bijdrages en functioneren.

De taken voortvloeiend uit de bovengenoemde rollen voert de Raad als geheel uit. Daarnaast zijn voor specifieke onderwerpen en taken commissies ingesteld. Het werken in commissies geeft de Raad de gelegenheid om dieper in te gaan op voor Gilde relevante onderwerpen en zich een op die manier een beter beeld te vormen van ontwikkelingen, toekomstige besluitvorming en risico's. Het werken in commissies draagt ook bij aan discussie en het vervullen van de hierboven genoemde klankbordrol.

- De Renumeratiecommissie bestaat uit twee leden en houdt zich vooral bezig met de werkgeversrol van de Raad. Dit gebeurt in goed overleg met de overige leden van de Raad.
- De Auditcommissie bestaat uit drie leden van de Raad van Toezicht. Zij voeren het gesprek met de voorzitter van het College van Bestuur (portefeuille bedrijfsvoering). De auditcommissie gaat dieper in op de periodieke financiële rapportages en brengt op basis van haar bevindingen advies uit aan het voltallige overleg van de Raad van Toezicht.
- De commissie Onderwijs & Organisatie is in 2021 ontstaan als een samenvoeging van de commissie Onderwijs en de commissie Mens & Organisatie. Op deze wijze krijgt de Raad beter de gelegenheid om de inherente samenhang tussen onderwijs en organisatie te bespreken met het College. Ook deze commissie bestaat uit drie leden en brengt op basis van haar bevindingen advies uit aan het voltallige overleg van de Raad van Toezicht. Gesprekspartner is het lid van het College van Bestuur met de portefeuilles Onderwijs en Organisatie.

De werkwijze van de Raad van Toezicht is beschreven in de statuten en in het Bestuursreglement. Na herziening van de statuten in 2023 zal de Raad bekijken of het wenselijk is haar werkwijze te beschrijven in een apart reglement voor de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht wordt ondersteund door een bestuurssecretaris.

7.7.3 Verslag over 2022

Besluiten in lijn met statuten en reglementen

In lijn met statuten en reglementen heeft de Raad van Toezicht in 2022 de volgende besluiten genomen:

- Goedkeuring herziening directiestatuut en procuratieregeling,
- Goedkeuring Jaarverslag 2021, inclusief jaarrekening,
- De RvT heeft het CvB décharge voor gevoerde beleid in 2021,
- Goedkeuring meerjarenraming 2023-2032,
- Goedkeuring WNT-controle procedure,
- Goedkeuring Treasury statuut goed,
- Goedkeuring begroting 2023,
- Goedkeuring bezoldigingsklasse en honoraria voor CvB en RvT 2023,
- Goedkeuring herziene statuten,
- Instemming met het voornemen van het CvB om het proces in gang te zetten om afscheid te nemen van de NKSР,
- Herbenoeming Patrick Tummers als lid van het College van Bestuur met ingang van 1 januari 2023 t/m 31 december 2026; bij dit besluit heeft de Raad advies ingewonnen bij de Ondernemingsraad, de Studentenraad en de directie van Gilde Opleidingen,
- Goedkeuring van het besluit tot het realiseren van één unilocatie in Roermond door middel van nieuwbouw aan de Marathonlaan te Roermond en
- Goedkeuring van het besluit tot het aangaan van een maximale leenfaciliteit via schatkistbankieren ter grootte van € 38.500.000, - ten behoeve van deze nieuwbouw.

Bij de goedkeuring van de voor Gilde majeure besluiten tot nieuwbouw en aangaan van een leenfaciliteit heeft de Raad zich uitgebreid laten informeren en zijn besluit gebaseerd op de volgende overwegingen:

- Maatschappelijk belang van goede huisvesting,
- Bijdrage van nieuwbouw aan de voor Gilde van belang zijnde verlaging van de huisvestingsratio,
- Liquiditeitspositie van Gilde Opleidingen,
- Zorgvuldigheid van de aanbestedingsprocedure inclusief advies van meerdere interne en externe inhoudsdeskundigen,

- Risico-mitigerende maatregelen om overschrijding van begrote kosten te voorkomen en
- Het resultaat van de voorliggende fases weerspiegelt balans tussen ontwerp, kosten en functionaliteit.

Inspectie van het Onderwijs

De Raad heeft in 2022 een bijdrage geleverd aan het vierjaarlijkse onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs. De inspectie constateert "dat er sprake is van een duidelijk gepositioneerde interne toezichthouder en dat er in voldoende mate functionele tegenspraak is belegd in de eigen organisatie.

Alle betrokkenen zijn positief over de constructieve samenwerking met het bestuur. Het intern toezicht en het bestuur opereren volgens de Branchecode goed bestuur in het mbo. Het bestuur zorgt voor voldoende facilitering van de raad van toezicht, zodat deze onafhankelijk en deugdelijk invulling kan geven aan zijn taak. De raad is een waardevolle gesprekspartner die verantwoordelijkheid neemt indien de situatie daar om vraagt. We constateren dat de raad van toezicht goed geïnformeerd is over de diverse ontwikkelingen en dat hij ook eigenstandig zijn informatie vergaart door zich bijvoorbeeld te laten informeren door inhoudsdeskundigen over een bepaald onderwerp. Ook hebben we gezien dat het bestuur zorgdraagt voor een goed functionerende ondernemingsraad en studentenraad.

De scheiding van verantwoordelijkheden is helder en de onderscheiden rollen zijn voor alle betrokkenen duidelijk. De studentenraad krijgt podium en wordt gestimuleerd en ondersteund bij de invulling en uitvoering van de eigen rol. De ondernemingsraad is in positie, neemt ruimte voor het kritische gesprek, voert frequent overleg en is betrokken. Bij de organisatieverandering is de ondernemingsraad meegenomen gedurende het proces van besluitvorming "(Inspectie van het Onderwijs, 2022). De Raad van Toezicht herkent zich in en is verheugd met deze constatering van de inspectie.

De Inspectie van het Onderwijs geeft echter ook aan dat de Raad "een verbetering kan doorvoeren in het jaarverslag. Hij beschrijft op welke gebieden hij het bestuur ondersteunt en adviseert, en dat de doelmatige besteding van de middelen wordt beoordeeld. Tijdens het onderzoek heeft de raad nader en helder toegelicht hóe hij dit doet. We geven het bestuur in overweging ervoor te zorgen dat de raad van toezicht zich in de volgende jaarverslagen ook verantwoordt over de manier waarop hij uitvoering geeft aan genoemde taken en zijn conclusies concreet beargumenteert" (Inspectie van het Onderwijs, 2022). De Raad heeft invulling gegeven aan dit advies middels een herziene tekst in het voorliggende verslag over 2022.

Ontwikkeling

Zoals hierboven aangegeven is de Raad in 2022 een traject gestart om te komen tot een herijking van de toezichtvisie en aanscherping van de werkwijze en vastlegging daarvan in kaders, protocollen en reglementen. De Raad reflecteert daarmee op haar eigen functioneren en voert het gesprek over de gezamenlijke rol- en taakopvatting en bijdrage aan Gilde Opleidingen; in eerste instantie met elkaar en daarna ook met interne stakeholders. Daarmee beoogt de Raad om de toezichtvisie en aanverwante documenten leidend te laten zijn in haar handelen en evaluatie van haar handelen.

Reflectie op het eigen functioneren en afstemming met de organisatie heeft in 2022 ook geleid tot het besluit om de commissies Onderwijs en Mens & Organisatie samen te voegen in de commissie Onderwijs & Organisatie.

In 2022 heeft de Raad een zelf-evaluatie gehouden. Op basis hiervan is geconcludeerd dat veel zaken goed gaan, maar dat op een aantal punten wellicht aanscherping nodig is. De zelf-evaluatie in 2022 heeft plaatsgevonden zonder externe facilitering.

Tenslotte heeft de Raad ook in 2022 ruimte geboden aan een trainee om gedurende een jaar 'mee te lopen' met de Raad en op die manier zich voor te bereiden op een toekomstige positie als toezichthouder. De trainee heeft daarnaast gewerkt aan een opdracht op het gebied van de rol van de Raad van Toezicht met betrekking tot stakeholders van Gilde Opleidingen.

Bijlage

Bijlage 1.1 Personele invulling en nevenfuncties College van Bestuur

College van Bestuur
De heer ir. P.T.H.J. Thuis EMC (voorzitter)
De heer P.E.L. Tummers MME (lid)

Nevenfuncties van de heer Thuis

De heer Thuis is als collegevoorzitter van Gilde Opleidingen onder meer

- Lid van het Dagelijks Bestuur van Keyport (onbezoldigd)
- Lid van het Algemeen Bestuur van de Limburgse Werkgeversvereniging (onbezoldigd)
- Lid van het Algemeen Bestuur van Crossroads Limburg (onbezoldigd)

De heer Thuis is op persoonlijke titel

- Voorzitter van de Raad van Toezicht van Meander Zorggroep
- Auteur van diverse boeken voor het hoger onderwijs bij Noordhoff uitgevers (boeken worden niet aangeschaft door Gilde Opleidingen of door onze studenten)
- Lid Raad van Advies MEE Zuid Limburg (onbezoldigd) (met ingang van 01-01-2023)

Nevenfuncties van de heer Tummers

De heer Tummers is als collegevoorzitter van Gilde Opleidingen onder meer

- Voorzitter Coöperatie Loopbaan en Ontwikkeling (LEO) U.A. (onbezoldigd)
- Lid Sectorkamer Zorg, Welzijn en Sport (ZWS) bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) (onbezoldigd)
- Lid Kerngroep Zorg, Welzijn en Sport (ZWS) bij MBO-raad (onbezoldigd)
- Lid Themateam van Topsector Life Sciences & Health (onbezoldigd)

De heer Tummers is op persoonlijke titel

- Lid van de Raad van Toezicht van Movare Onderwijsstichting
- Auteur van diverse boeken bij uitgeverij Angerenstein/Edu'Actief

Alle nevenfuncties van het CvB zijn goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Bijlage 1.2 Personele invulling en hoofd- en nevenfuncties Raad van Toezicht

Naam	Rol	Jaar van aantreden	Jaar van aftreden
L.P.M.J. Poels	Voorzitter	2016	2024
B. Rookhuijzen	Lid	2016	2024
R.H.P. Puts	Lid	2019	2023*
Mevrouw M.J.A. Bouwman-Crooijmans	Lid	2020	2024*
Mevrouw F.A.I.A. Hendricks	Lid	2021	2025*

(* herbenoeming mogelijk)

De heer L.P.M.J. Poels is voorzitter van de Raad van Toezicht. De heer Poels is tot 1 maart 2019 voorzitter geweest van de Raad van Bestuur van de Stichting Gehandicaptenzorg Limburg (SGL). Hij is actief als toezichthouder/bestuurder bij diverse instanties. Hij is voorzitter van het Toon Hermans Huis in Sittard Ook is hij lid van de Raad van Commissarissen bij woningcorporatie Nester en als adviseur verbonden aan de Koninklijke Nederlandse Heidemaatschappij. Met uitzondering van de functies lid Raad van Toezicht bij Gilde Opleidingen en lid Raad van Commissarissen bij Nester betreft het hier onbezoldigde functies.

De heer B. Rookhuijzen is per 1 juni 2016 toegetreden tot de Raad van Toezicht. De heer Rookhuijzen is gepensioneerd hoofdcommissaris bij de Nationale Politie en oud-directeur van de stichting Waardering Erkenning Politie. Hij is momenteel bestuurslid bij de stichting Ineta Aryani. Tevens is hij onbezoldigd lid van de Raad van Advies van de Stichting Koepel Veteranen en andere Geüniformeerden Organisaties Limburg. De nevenfunctie lid Raad van Toezicht bij Gilde Opleidingen is een bezoldigde functie. Binnen de Raad van Toezicht onderhoudt hij de contacten met de Ondernemingsraad.

De heer R.H.P. Puts is per 1 september 2019 toegetreden tot de Raad van Toezicht. De heer Puts is Vicepresident Manufacturing bij Canon Production Printing en vervult verder geen nevenfuncties. De nevenfunctie lid Raad van Toezicht bij Gilde Opleidingen is een bezoldigde functie.

Mevrouw M.J.A. Bouwman-Crooijmans is per 1 september 2020 toegetreden tot de Raad van Toezicht. Zij is werkzaam als interim-manager (zelfstandig) en sinds september 2022 in dienst bij Fontys Hogescholen als procesmanager Onderwijs Campusontwikkeling Venlo. Daarnaast is zij lid van de Raad van Commissarissen van Rabobank Noord-Limburg en (onbezoldigd) toezichthoudend bestuurder bij de Sint Martinusschool in Venlo. De nevenfunctie lid Raad van Toezicht bij Gilde Opleidingen is een bezoldigde functie. Dit geldt ook voor haar rol bij de Raad van Commissarissen van Rabobank Noord-Limburg.

Mevrouw F.A.I.A. Hendricks heeft in 2021 zitting genomen in de Raad van Toezicht. Zij is werkzaam als Head of Talent & Performance Management bij Tata Steel Nederland. Uit hoofde van haar functie bij Tata Steel is zij onbezoldigd bestuurslid bij de Stichting Technasium. Daarnaast is zij lid van de Raad van Toezicht van Hogeschool Utrecht en lid van Raad van Toezicht van Innovo Onderwijs op Maat. Dit zijn allebei bezoldigde functies. Dat geldt ook voor haar rol bij de Raad van Toezicht van Gilde Opleidingen.

Bijlage 1.3 Personele invulling en nevenfuncties directie

Clusters en diensten		Directeuren
Onderwijsclusters	Economie & Technologie	De heer ir. J.A.H. Aarts
	Health & Hospitality	De heer J.M.A. Hegeman
	TalentenOnderwijs	De heer drs. F.P.M. Petit
Diensten	Bedrijfsvoering	De heer M.P.J. van der Putten MSc
	Onderwijs & Organisatie	Mevrouw M.J.A.W. Engels MA
Bestuursbureau	Onder leiding van de bestuurssecretaris, mevrouw dr. M. van Deuren	

Nevenfuncties van de heer Aarts

Op basis van rol als directeur

- Voorzitter bestuur Innovatiekring Venlo e.o.
- Lid bestuur Supply Chain Valley
- Lid bestuur Stichting Onderwijs en Examens voor Specialistisch Vakmanschap (SOESV)
- Lid stuurgroep Sterk Techniek Onderwijs
- Lid stuurgroep Fieldlabs Noord-Limburg
- Lid werkgroep Onderwijs- en Arbeidsmarkt Ondernemend Venlo
- Lid werkgroep Onderwijs- en Arbeidsmarkt Parkmanagement Midden-Limburg
- Lid Kernteam Keyport

Op persoonlijke titel

- Interne audit Logistics Engineering Hogeschool Amsterdam
- Visitatie Logistics Engineering Hogeschool Rotterdam

Nevenfuncties van de heer Hegeman

Op basis van rol als directeur

- Lid Dagelijks bestuur ZorgConnect Noord & Midden Limburg
- Lid bestuur Academische Werkplaats Ouderen
- Stuurgroep Pact van Baarlo, kind professional
- Stuurgroep samenwerkingsverband De Zorggroep
- Stuurgroep samenwerkingsverband Dichterbij
- Stuurgroep Sterker Zorg & Welzijn Onderwijs (SZWO)
- Voorzitter samenwerkingsverband VP Top
- Voorzitter stuurgroep, penvoerder samenwerkingsverband Food Lab Limburg
- Instellingsvertegenwoordiger MBO-raad BTG ZWS en VGG

Nevenfuncties van de heer Petit

Op basis van rol als directeur

- Bestuurder Konnekt'os

Op persoonlijke titel

- Bestuurder RiskCare BV

Nevenfuncties van de heer van der Putten

Op basis van rol als directeur

- Waarnemend coördinerend SURF Contactpersoon
- Lid FSR Netwerk Directeuren Facilitair en Huisvesting
- Lid Netwerk Bekostiging en Bedrijfsvoering
- Lid Industriële Club Venray

Nevenfuncties van mevrouw Engels

Op basis van rol als directeur

- Lid Raad van Advies Fontys (BenT)

Op persoonlijke titel

- Lid Raad van Toezicht Kerobei

Alle nevenfuncties van directeuren zijn goedgekeurd door het College van Bestuur.

Bijlage 2.1 Overzicht actieve opleidingen Gilde Opleidingen

Code opleiding	Naam opleiding
	Collectieve trajecten
	Inburgering
	Voortraject inburgering
	Bijzondere opleidingen
5121	VAVO ATH zonder profiel
5170	VAVO ATH profiel Natuur en Techniek
5171	VAVO ATH profiel Natuur en Gezondheid
5172	VAVO ATH profiel Economie en Maatschappij
5173	VAVO ATH profiel Cultuur en Maatschappij
5271	VAVO ATH profiel G-Natuur en Gezondheid
5272	VAVO ATH profiel G-Economie en Maatschappij
5273	VAVO ATH profiel G-Cultuur en Maatschappij
5321	VAVO HAVO zonder profiel
5370	VAVO HAVO profiel Natuur en Techniek
5371	VAVO HAVO profiel Natuur en Gezondheid
5372	VAVO HAVO profiel Economie en Maatschappij
5373	VAVO HAVO profiel Cultuur en Maatschappij
5421	VAVO VMBO-(G)T zonder profiel
5450	VAVO VMBO-(G)T profiel Techniek
5451	VAVO VMBO-(G)T profiel Zorg en Welzijn
5452	VAVO VMBO-(G)T profiel Economie
26012	All-round hospitality medewerker (All-round hospitality medewerker)
25650	Apothekersassistent
25471	Apothekersassistent
25168	Bediening (Gastheer/-vrouw)
25169	Bediening (Gastronoom/sommelier)
25171	Bediening (Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw)
25721	Brood en banket (Uitvoerend bakker)
25173	Brood en banket (Uitvoerend bakker)
25174	Brood en banket (Zelfstandig werkend bakker)
25722	Brood en banket (Zelfstandig werkend bakker)
25723	Business Services (All-round Assistant Business Services)
25724	Business Services (Assistant Business Services)
25138	Business Services (Bedrijfsadministrateur)
25725	Business Services (Business Administration & Control Specialist)
25139	Business Services (Financieel administratief medewerker)
25140	Business Services (Junior assistent-accountant)
25145	Business Services (Juridisch-administratief dienstverlener)

Code opleiding	Naam opleiding
25726	Business Services (Legal, Insurance & HR Services Specialist)
25574	Business Services (Management assistant)
25727	Business Services (Marketing & Communication Specialist)
25149	Business Services (Medewerker (financiële) administratie)
25146	Business Services (Medewerker human resource management (HRM))
25148	Business Services (Medewerker marketing en communicatie)
25150	Business Services (Medewerker secretariaat en receptie)
25728	Business Services (Office & Management Support Specialist)
25573	Business Services (Office assistant)
25132	Commercie ((Junior) accountmanager)
25133	Commercie (Assistent-manager internationale handel)
25134	Commercie (Commercieel medewerker)
25136	Commercie (Intercedent)
25137	Commercie (Vestigingsmanager groothandel)
25498	Dienstverlening (Helpende Zorg en Welzijn)
25499	Dienstverlening (Medewerker facilitaire dienstverlening)
25500	Dienstverlening (Medewerker sport en recreatie)
25473	Doktersassistent
25695	Doktersassistent
25736	Elektrotechnische installaties (Eerste monteur elektrotechnische installaties in de gebouwde omgeving)
25332	Elektrotechnische installaties (Eerste monteur elektrotechnische installaties woning en utiliteit)
25333	Elektrotechnische installaties (Monteur elektrotechnische installaties)
25737	Elektrotechnische installaties (Monteur elektrotechnische installaties)
25263	Elektrotechnische systemen en installaties (Technicus elektrotechnische installaties woning en utiliteit)
25250	Entree (Assistent bouwen, wonen en onderhoud)
25740	Entree (Assistent bouwen, wonen en onderhoud)
25251	Entree (Assistent dienstverlening en zorg)
25741	Entree (Assistent dienstverlening)
25252	Entree (Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie)
25742	Entree (Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie)
25743	Entree (Assistent logistiek)
25254	Entree (Assistent logistiek)
25744	Entree (Assistent metaal-, elektro- en installatietechniek)
25255	Entree (Assistent mobiliteitsbranche)
25745	Entree (Assistent mobiliteitsbranche)
25256	Entree (Assistent procestechniek)
25748	Entree (Assistent verkoop/retail)
25257	Entree (Assistent verkoop/retail)
25147	Evenementenorganisatie (Medewerker evenementenorganisatie)
25178	Fastservice (Medewerker fastservice)

Code opleiding	Naam opleiding
26039	Gezondheidsprofessional (Gezondheidsprofessional)
25671	Goederenvervoer (Chauffeur wegvervoer)
25091	Grond-, water- en wegenbouw (Allround vakman gww)
25754	Grond-, water- en wegenbouw (Opperman bestratingen)
25095	Grond-, water- en wegenbouw (Opperman bestratingen)
25755	Grond-, water- en wegenbouw (Straatmaker)
25096	Grond-, water- en wegenbouw (Straatmaker)
25756	Grond-, water- en wegenbouw (Vakman gww)
25097	Grond-, water- en wegenbouw (Vakman gww)
25642	Haarverzorging (Haarstylist dame)
25643	Haarverzorging (Haarstylist heer)
25641	Haarverzorging (Kapper)
25644	Haarverzorging (Salonmanager dame)
25607	ICT support (Medewerker ICT support)
25605	IT systems and devices (All-round medewerker IT systems and devices)
25606	IT systems and devices (Expert IT systems and devices)
25189	IT systems and devices (ICT-beheerder)
25334	Industrieel onderhoud (Medewerker Operationele techniek)
25759	Industriële processen (Mechanisch operator A)
25335	Industriële processen (Mechanisch operator A)
25336	Industriële processen (Mechanisch operator B)
25760	Industriële processen (Mechanisch operator B)
25761	Industriële processen (Procesoperator A)
25337	Industriële processen (Procesoperator A)
25762	Industriële processen (Procesoperator B)
25338	Industriële processen (Procesoperator B)
25179	Keuken (Gespecialiseerd kok)
25180	Keuken (Kok)
25182	Keuken (Zelfstandig werkend kok)
25160	Leidinggeven op basis van vakmanschap (Leidinggevende team/afdeling/project)
26008	Leidinggevende international hospitality (Leidinggevende international hospitality)
25774	Logistiek (Logistiek medewerker)
25371	Logistiek (Logistiek medewerker)
25372	Logistiek (Logistiek teamleider)
25775	Logistiek (Logistiek teamleider)
25474	Maatschappelijke Zorg (Agogisch medewerker GGZ)
25475	Maatschappelijke Zorg (Begeleider gehandicaptenzorg)
25780	Maatschappelijke Zorg (Begeleider maatschappelijke zorg)
25476	Maatschappelijke Zorg (Begeleider specifieke doelgroepen)
25477	Maatschappelijke Zorg (Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg)
25779	Maatschappelijke Zorg (Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg)
25478	Maatschappelijke Zorg (Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen)
25099	Machinisten (Machinist grondverzet)

Code opleiding	Naam opleiding
25388	Management transport en logistiek (Logistiek supervisor)
25776	Management transport en logistiek (Logistiek supervisor)
25379	Management transport en logistiek (Manager Transport en Logistiek)
25777	Management transport en logistiek (Specialist transport en logistiek)
25480	Mbo-Verpleegkundige
25655	Mbo-Verpleegkundige
25340	Mechatronica (Eerste monteur mechatronica)
25342	Mechatronica (Monteur mechatronica)
25344	Mechatronische systemen (Technicus mechatronica systemen)
25633	Mediavormgeving (Mediavormgever)
25201	Mediavormgeving (Mediavormgever)
25286	Metaalbewerken (Allround constructiewerker)
25291	Metaalbewerken (Constructiewerker)
25785	Metselen (Allround Metselaar)
25102	Metselen (Allround Metselaar)
25103	Metselen (Metselaar)
25786	Metselen (Metselaar)
25017	Meubels en (scheeps)interieurs maken (Allround meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer)
25018	Meubels en (scheeps)interieurs maken (Meubelmaker/(scheeps)interieurbouwer)
25020	Meubels en (scheeps)interieurs maken (Werkvoorbereider meubelindustrie/(scheeps)interieurbouw)
25104	Middenkader bouw en infra (Middenkaderfunctionaris Bouw)
25105	Middenkader bouw en infra (Middenkaderfunctionaris Infra)
25297	Middenkader engineering (Technicus engineering)
25023	Onderhoud- en verbouwbedrijf (Allround vakkracht onderhoud- en klussenbedrijf)
25791	Onderhoud- en verbouwbedrijf (Allround vakkracht onderhoud- en klussenbedrijf)
25024	Onderhoud- en verbouwbedrijf (Servicemedewerker gebouwen)
25184	Ondernemer horeca/bakkerij (Manager/ondernemer horeca)
25165	Ondernemerschap op basis van vakmanschap (Vakman-ondernemer)
25631	Optiek (Opticien)
25690	Particuliere beveiliging (Beveiligers 2)
25691	Particuliere beveiliging (Beveiligers 3)
25797	Patisserie (Patissier)
25484	Pedagogisch werk (Gespecialiseerd pedagogisch medewerker)
25697	Pedagogisch werk (Gespecialiseerd pedagogisch medewerker)
25698	Pedagogisch werk (Onderwijsassistent)
25485	Pedagogisch werk (Onderwijsassistent)
25696	Pedagogisch werk (Pedagogisch medewerker kinderopvang)
25603	Pedagogisch werk (Pedagogisch medewerker kinderopvang)
25486	Pedagogisch werk (Pedagogisch medewerker kinderopvang)
25801	Praktijkopleider
25802	Procestechiek (Operator C)

Code opleiding	Naam opleiding
25303	Procestechniek (Operator C)
25409	Publieke veiligheid (Handhaver toezicht en veiligheid)
25162	Retail Management (Manager retail)
25807	Retail Management (Retailmanager)
25809	Retail advies (Retailspecialist)
25155	Retail advies (Verkoopspecialist)
25808	Retail operationeel (Retailmedewerker)
25167	Retail operationeel (Verkoper)
25588	Schilderen (Gezel schilder)
25030	Schilderen (Schilder)
25589	Schilderen (Schilder)
25403	Schoonheidsverzorging (Allround Schoonheidsspecialist)
25404	Schoonheidsverzorging (Schoonheidsspecialist)
25034	Schoonmaak en glazenwassen (Schoonmaker in verschillende omgevingen)
25307	Service- en onderhoudstechniek (Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties)
25615	Sociaal werk (Sociaal werker)
25604	Software development (Software developer)
25247	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen (Technicus mobiele werktuigen)
25248	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen (Technisch Specialist Bedrijfsautos)
25249	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen (Technisch Specialist Personenautos)
25670	Specialist voertuigen en mobiele werktuigen (Technisch specialist voertuigen en mobiele werktuigen)
25413	Sport en bewegen (Coördinator sport, bewegen en gezondheid)
25415	Sport en bewegen (Sport- en bewegingsleider)
25490	Tandartsassistent
25699	Tandartsassistent
25828	Timmeren (Allround timmerman)
25118	Timmeren (Allround timmerman)
25128	Timmeren (Timmerman)
25829	Timmeren (Timmerman)
25646	Travel, Leisure & hospitality (Leidinggevende leisure en hospitality)
25647	Travel, leisure & hospitality (Leidinggevende travel en hospitality)
25648	Travel, leisure & hospitality (Zelfstandig medewerker leisure en hospitality)
25649	Travel, leisure & hospitality (Zelfstandig medewerker travel en hospitality)
25354	Travel, leisure & hospitality (Zelfstandig medewerker travel en hospitality)
25599	Veiligheid en vakmanschap (Aankomend medewerker grondoptreden)
25600	Veiligheid en vakmanschap (Aankomend onderofficier grondoptreden)
25491	Verzorgende IG
25656	Verzorgende IG
25241	Voertuigen en mobiele werktuigen (Allround monteur mobiele werktuigen)
25669	Voertuigen en mobiele werktuigen (Allround technicus voertuigen en mobiele werktuigen)

Code opleiding	Naam opleiding
25242	Voertuigen en mobiele werktuigen (Autotechnicus)
25668	Voertuigen en mobiele werktuigen (Basis technicus voertuigen en mobiele werktuigen)
25244	Voertuigen en mobiele werktuigen (Eerste Autotechnicus)
25245	Voertuigen en mobiele werktuigen (Eerste Bedrijfsautotechnicus)
25349	Werktuigkundige installaties (montage) (Eerste Monteur woning)
25835	Werktuigkundige installaties (montage) (Eerste monteur woning)
25350	Werktuigkundige installaties (montage) (Monteur werktuigkundige installaties)
26002	Zorgtechnicus
79090	Niet gespecificeerd naar beroepsopleiding (Economie en administratie)

Bijlage 2.2 Studentenaantal naar leerweg, cluster, niveau en locatie

		2019	2020	2021	2022	Aantal %
Leerwegen	Beroepsopleidend/ BOL	6813	6978	6718	6183	64,8%
	Beroepsbegeleidend/ BBL	2371	2548	2813	3284	34,4%
	Derde leerweg/ OVO	14	23	32	12	0,1%
	Derde leerweg/ ODT		17	46	62	0,6%
	Totaal	9198	9566	9609	9541	100,0%
Clusters	Economie & Technologie	4175	4149	4108	3964	38,4%
	Health & Hospitality	4828	5181	5267	5343	51,7%
	Talentenonderwijs: GPO	195	236	234	234	2,3%
	Talentenonderwijs: VAVO en Educatie	924	698	725	789	7,6%
	Totaal	10122	10264	10334	10330	100,0%
Niveaus	Niveau 1	190	228	225	231	2,4%
	Niveau 2	1388	1560	1436	1385	14,5%
	Niveau 3	2519	2475	2587	2717	28,5%
	Niveau 4	5101	5303	5361	5208	54,6%
	Totaal	9198	9566	9609	9541	100,0%
Locaties						
	Roermond	3008	3184	3289	3351	35,1%
	Sittard/Geleen	558	638	631	608	6,4%
	Venlo	3297	3308	3217	3083	32,3%
	Venray	1249	1298	1279	1230	12,9%
	Weert	821	856	845	782	8,2%
	Bedrijfslocatie	67	71	141	265	2,8%
	Totaal	9198	9566	9609	9540	100,0%

Bijlage 2.3 Bekostigde studenten beroepsonderwijs

		2019	2020	2022	Aantal%
Leerwegen	Beroepsopleidend	6799	6972	6176	65,3%
	Beroepsbegeleidend	2366	2538	3281	34,7%
	Totaal	9165	9510	9457	100,0%
Clusters	Economie & Technologie	4149	4139	3954	41,8%
	Health & Hospitality	4821	5153	5288	55,9%
	Talentenonderwijs: GPO	195	218	215	2,3%
	Totaal	9165	9510	9457	100,0%
Niveaus	Niveau 1	190	218	211	2,2%
	Niveau 2	1370	1543	1376	14,6%
	Niveau 3	2509	2462	2666	28,2%
	Niveau 4	5096	5287	5204	55,0%
	Totaal	9165	9510	9457	100,0%
Locaties	Roermond	2988	3153	3319	35,1%
	Sittard/Geleen	553	638	608	6,4%
	Venlo	3291	3305	3052	32,3%
	Venray	1249	1295	1230	13,0%
	Weert	819	856	782	8,3%
	Bedrijfslocatie	67	54	245	2,6%
	Dislocatie	198	209	221	2,3%
	Totaal	9165	9510	9457	100,0%
In % van aantal te bekostigen deelnemers		99,8%	99,8%	99,9%	

Bijlage 2.4 Ontwikkeling studentenaantal naar leeftijdsopbouw

Alle studenten beroepsonderwijs per 01-10 per schooljaar naar leeftijdsklasse

Leeftijdsklasse	2020	2021	2022
17 jaar en jonger	30,52%	29,09%	28,81%
18 jaar	18,90%	17,58%	16,13%
19 t/m 22 jaar	33,31%	33,03%	31,37%
23 t/m 26 jaar	6,32%	7,14%	7,75%
27 t/m 29 jaar	2,26%	2,68%	3,08%
30 jaar en ouder	8,69%	10,48%	12,87%
Totaal (= 100%)	9566	9609	9540

Bijlage 2.5 Leeftijdsopbouw van instromers

Instromers beroepsonderwijs 01-10 per schooljaar naar leeftijdsklasse

Leeftijdsklasse	2020	2020	2021	2021	2022	2022
17 jaar en jonger	1840	53,4%	1757	50,8%	1737	50,5%
18 jaar	320	9,3%	264	7,6%	255	7,4%
19 t/m 22 jaar	541	15,7%	502	14,5%	487	14,2%
23 t/m 26 jaar	230	6,7%	254	7,3%	236	6,9%
27 t/m 29 jaar	93	2,7%	116	3,4%	119	3,5%
30 jaar en ouder	420	12,2%	567	16,4%	606	17,6%
Totaal (=100%)	3444	100%	3460	100%	3440	100%

Bijlage 2.6 Overzicht toeleverende instellingen

	2020	2021	2022
BINNEN VOEDINGSGEBIED PER REGIO	1841	1784	1743
Venray; top 3	270	288	242
Raayland College	118	109	79
Dendron College	108	107	113
Yuverta	44	69	20
Venlo; top 3	752	627	750
Blariacumcollege	221	201	224
Valuascollege	167	144	167
College Den Hulster	140	139	131
Weert; top 3	226	194	182
Het Kwadrant	108	89	78
Philips van Horne	82	69	67
Yuverta	29	31	15
Roermond; top 3	593	674	566
Sint Ursula Heythuysen	86	140	75
Niekée	80	124	41
Yuverta	100	105	102
BUITEN VOEDINGSGEBIED PER CATEGORIE	1016	1065	982
Voortgezet onderwijs; top 3	658	659	567
Metameer	104	116	62
Elzendaalcollege	61	73	55
DaCapo College	62	59	62
MBO, HBO, WO; top 3	357	406	415
VISTA College	136	140	156
Summa College	44	69	46
ROC Nijmegen	47	44	42
GEEN TOELEVERENDE SCHOOL IN LAATSTE 12 MAANDEN OF ONBEKEND	587	611	715
Totaal	3444	3460	3440

Bijlage 2.7 Overzicht studentenaantal cluster Economie & Technologie

		2020	2021	2022
Leerwegen	Beroepsopleidend/ BOL	3016	2855	2523
	Beroepsbegeleidend/ BBL	1131	1233	1441
	Derde leerweg/ OVO	2	20	0
	Totaal	4149	4108	3964
Afdelingen	Economie Venlo	525	475	420
	Economie Venray	307	253	202
	Economie Roermond R&S		221	286
	Economie Roermond ZD/N2		197	190
	Zakelijke dienst/Niv 2/R&C	462	41	
	Economie Weert	254	253	217
	ICT	268	11	
	ICT Roermond		133	144
	ICT Venlo		110	
	ICT Venray			92
	Optiek	82	80	65
	Veiligheid Roermond	395	462	403
	Schilderen/Mediavormgeving/BT			
	Schilderen/Mediavormgeving			
	Afwerkingstechnieken	50	53	61
	Mediavormgeving	70	71	72
	Contractactiviteiten	14	12	10
	Mobiliteit en voertuigen			
	Mobiele werktuigen	111	98	111
	Motorvoertuigentechniek	270	273	258
	T&L, Techniek en procesindustrie B			
	Transport en Logistiek	303	282	206
	Bouw & Infra	298	316	336
	Techniek en procesindustrie A			
	Techniek en procesindustrie C: Hout en meubel			
	Hout & Meubel	86	85	83
	Installatie en Elektrotechniek	382	375	374
	Metaal en Mechatronica	203	188	180
	Procestechiek	69	119	254
	Totaal	4149	4108	3964
	Niveau 2	905	854	814
	Niveau 3	1218	1332	1410
	Niveau 4	2026	1922	1740
Totaal	4149	4108	3964	
Locaties	Roermond	1958	2025	1991

		2020	2021	2022
	Venlo	1214	1150	1018
	Venray	443	363	294
	Weert	309	294	240
	Bedrijfslocatie	14	69	199
	Dislocatie	211	207	222
	Totaal	4149	4108	3964

Bijlage 2.8A Overzicht studentenaantal sector Talentenonderwijs - afdeling GPO

		2020	2021	2022
Leerwegen	Beroepsopleidend/ BOL	180	161	139
	Beroepsbegeleidend/ BBL	39	38	76
	Derde leerweg/ ODT	17	35	19
	Totaal	236	234	234
Afdelingen	Gilde Entree Onderwijs Roermond	140	131	0
	Gilde Entree Onderwijs Venlo	96	103	0
	Gilde Entree Onderwijs			234
	Totaal	236	234	234
Niveaus van de opleidingen	Niveau 1	228	225	221
	Niveau 2	8	9	13
	Niveau 3	0		0
	Totaal	236	234	234
Locaties	Roermond	113	97	97
	Venlo	87	81	80
	Weert	13	14	12
	Bedrijfslocatie	23	42	45
	Totaal	236	234	234

Bijlage 2.8B Overzicht studentenaantal sector Talentenonderwijs - afdeling VAVO en Educatie

		2020	2021	2022
	WEB-NT2	418	394	469
	WEB-NT1	27	29	25
	VAVO	253	302	294
	Totaal	698	725	788
Afdelingen	Team VAVO	253	302	294
	Team Educatie Midden Limburg	230	178	264
	Team Educatie Noord Limburg	215	245	230
	Totaal	698	725	788
Regio	Echt-Susteren	23	8	18
	Roermond	153	134	161
	Maasgouw	23	31	34
	Roerdalen	22	20	24
	Leudal	27	21	27
	Weert en Nederweert	91	73	94
	Venlo (na herindeling met Arcen en Velden)	188	254	231
	Peel en Maas (na herindeling Helden, Kessel, Meijel, Maasbree)	24	39	36
	Beesel	11	18	12
	Venray	79	64	60
	Horst aan de Maas	44	53	47
	Overig	13	10	44
	Totaal	698	725	788

Bijlage 2.9 Overzicht studentenaantal cluster Health & Hospitality

		2020	2021	2022
Leerwegen	Beroepsopleidend/ BOL	3782	3702	3521
	Beroepsbegeleidend/ BBL	1378	1542	1767
	Derde leerweg/ ODT		11	43
	Derde leerweg/ OVO	21	12	12
	Totaal	5181	5267	5343
Afdelingen	Gilde International		15	32
	Health en Lifestyle	26	65	94
	Horeca, Brood en Banket Venlo	233	207	215
	Toerisme en Recreatie Venlo	157	157	143
	Wellness en Beauty Venlo	360	307	300
	MA Venlo	252	233	202
	Welzijn Roermond	349	380	394
	Welzijn Venlo	461	461	419
	Welzijn Venray	390	428	431
	Zorg & Welzijn BBL	1293	1442	1663
	Zorg & Welzijn Geleen	303	277	256
	Zorg & Welzijn Weert	375	364	367
	Zorg Roermond	354	330	311
	Zorg Venlo	317	311	266
	Zorg Venray	260	245	217
	ZTL	51	45	33
	Totaal	5181	5267	5343
Niveaus van de opleidingen	Niveau 2	647	573	563
	Niveau 3	1257	1255	1308
	Niveau 4	3277	3439	3472
	Totaal	5181	5267	5343
Locaties	Geleen Sittard	638	631	608
	Roermond	1113	1167	1263
	Venlo	2007	1986	1985
	Venray	855	916	936
	Weert	534	537	530
	Bedrijfslocatie	34	30	21
	Totaal	5181	5267	5343

Bijlage 2.10 Jaar- en diplomaresultaat

	2019	2020	2021
Jaarresultaat	76,60%	73,90%	68,50%
Diplomaresultaat	78,10%	74,80%	70,80%

Bijlage 2.11 Uitschrijvingen kort na 1 oktober

Reden van uitschrijvingen	Aantal
Opleiding afgerond met diploma	49
Liever werken	10
Belangstelling andere opleiding	7
Andere opleiding/ crebo	5
Verkeerde keuze opleiding	4
Problemen privésfeer	3
Onbereikbaar/ geen reactie	3
Combinatie werken en leren te zwaar	3
Tempo en/of niveau opleiding te hoog	3
Problemen met relaties op school	1
Opleiding past niet bij wat deelnemer later wilde worden	1
Geplande einddatum verstreken	1
Andere locatie	1
Andere leerweg	1
Eindtotaal	92

Toelichting:

Dit betreft studenten die op 1 oktober 2022 een bekostigbare inschrijving hadden en op 1 november 2022 niet meer ingeschreven waren bij Gilde Opleidingen. Dit overzicht is gebaseerd op de Eduarte 2.7 app.

Bijlage 2.12 "Omzwaaiers; bekostigde studenten (1-10) waarbij het crebonummer of de leerweg gewijzigd is tussen 01-10-2022 en 01-02-2023"

Omzwaaiers naar een ander crebo per domein

Domein	Van domein	Naar domein
AKA	4	1
Onbekend	4	4
79000 Bouw en infra	7	6
79010 Afbouw, hout en onderhoud	5	10
79020 Techniek en procesindustrie	16	17
79050 Informatie en communicatietechnologie	19	7
79060 Mobiliteit en voertuigen	5	3
79070 Transport, scheepvaart en logistiek	3	6
79080 Handel en ondernemerschap	15	33
79090 Economie en administratie	33	30
79100 Veiligheid en sport	4	4
79110 Uiterlijk en verzorging	13	13
79120 Horeca en bakkerij	4	5
79130 Toerisme en recreatie	0	1
79140 Zorg en welzijn	97	89
Eindtotaal	229	229

Omzwaaiers naar een andere leerweg per domein

Domein	BBL naar BOL	BOL naar BBL	Eindtotaal
AKA	0	1	1
Onbekend	0	1	1
79000 Bouw en infra	0	3	3
79010 Afbouw, hout en onderhoud	0	3	3
79020 Techniek en procesindustrie	2	3	5
79060 Mobiliteit en voertuigen	2	5	7
79070 Transport, scheepvaart en logistiek	2	0	2
79080 Handel en ondernemerschap	1	4	5
79090 Economie en administratie	0	1	1
79110 Uiterlijk en verzorging	1	6	7
79120 Horeca en bakkerij	0	1	1
79140 Zorg en welzijn	4	22	26
Eindtotaal	12	50	62

Toelichting:

Dit betreft studenten die op 1 oktober 2022 een bekostigbare inschrijving hebben en op 1 februari 2023

ingeschreven zijn op een ander crebonummer of een andere leerweg dan op 01-10-2022. Dit overzicht is gebaseerd op gegevens uit de eduarte app en zijn exclusief leerweg OVO en ODT.

Er is gekozen om dit niet per team weer te geven omdat dan vermenging optreedt met locatiewijzigingen en macrodoelmatigheid. De indeling naar domeinen hangt nauw samen met de indeling naar vakscholen.

Bijlage 3 bij het jaarverslag 2022: Eindreview kwaliteitsafspraken 2019-2022

Om een beeld te geven van de situatie aan het einde van de regeling kwaliteitsafspraken 2019-2022 volgt allereerst per speerpunt een weergave van de ambitie op indicatorniveau en het resultaat dat we bereikt hebben. Hierbij wordt een verklaring gegeven indien duidelijke afwijkingen bestaan ten aanzien van het gestelde doel. Daarnaast volgt per speerpunt een weergave van de Gilde brede maatregelen die zijn uitgevoerd.

Vervolgens komen de sectorspecifieke maatregelen aan bod. Dit is niet weergegeven per speerpunt, maar per (voormalige) sector omdat deze maatregelen, nog meer dan de Gilde brede maatregelen, vaak aan meerdere speerpunten een bijdrage leveren.

Indicator	VSV
Nulsituatie conform KA	In convenantjaar 2016-2017 op de niveaus 2, 3 en 4 onder de landelijke norm zitten en bij Entree boven de norm.
Ambitie 2020 conform KA	Behouden/ behalen resultaat onder de landelijke norm
Midterm resultaat	In 2018-2019 is het gemiddelde vsv-percentages van Gilde Opleidingen gedaald t.o.v. het vsv-percentages van 2017-2018. De ambitie om onder de gestelde landelijke norm te blijven is echter niet gerealiseerd op een aantal niveaus. Tegelijkertijd zijn de resultaten op niveau 2, niveau 3 en niveau 4 afgezet tegen de landelijk gemiddelde percentages positief. Op basis van de voorlopige landelijke cijfers 2019-2020 scoren we op alle niveaus onder de landelijke norm.
Ambitie 2022 conform KA	Behouden/ behalen resultaat onder de landelijke norm
Eindresultaat	In 2019-2020 is het gemiddelde vsv-percentages van Gilde Opleidingen gedaald t.o.v. het vsvpercentages van 2018-2019. De ambitie om onder de gestelde landelijke norm te blijven is op alle niveaus gerealiseerd (Vavo kent geen normpercentages). Bovendien zijn de resultaten op niveau 2, niveau 3 en niveau 4 afgezet tegen de landelijk gemiddelde percentages positief. Alle inspanningen binnen de organisatie en in samenwerking met externe partners (o.a. vo-scholen en gemeenten) werpen vruchten af. In 2020-2021 is het gemiddelde vsv-percentages gestegen. Gekeken naar de niveaus is het voor zowel niveau 2 als niveau 4 gelukt onder de gestelde norm te blijven. Voor niveau 1 en niveau 3 is dit helaas niet het geval.
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	Landelijke vsv cijfers

Indicator	VSV
Verklaring evt. afwijkingen	Gezien de situatie m.b.t. corona zijn we niet ontevreden over deze resultaten. De resultaten van de voorgaande jaren maken dat we vertrouwen hebben in de aanpak en blijven we ons dus ook ongewijzigd inzetten om vsv voor zoveel mogelijk studenten te voorkomen. Gedurende het jaar zagen de prognoses voor alle niveaus er minder goed uit. Met veel inzet van verschillende collega's, o.a. met extra impuls vanuit het NPO, en in samenwerking in de regio hebben we voor twee niveaus toch onder de norm weten te blijven.

Indicator	Arbeidsmarktrendement entree + niveau 2 opleidingen
Nulsituatie conform KA	4 opleidingen scoren onder de signaalwaarde van 70%
Ambitie 2020 conform KA	Behoud dan wel verbetering t.o.v de situatie ten tijde van de 0-meting
Midterm resultaat	2 opleidingen scoren onder de signaalwaarde van 70%
Ambitie 2022 conform KA	Behoud dan wel verbetering t.o.v de situatie na 2 jaar
Eindresultaat	11 opleiding scoort onder de signaalwaarde van 70%
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	DUO bestand kwaliteitsafspraken
Verklaring evt. afwijkingen	-

Indicator	Diplomarendement
Nulsituatie conform KA	Uitgaande van de landelijke inspectienormen die uitgaan van 3-jaarsgemiddelden zien we dat we op niveau 2 met gemiddeld 68,5% ruim boven de gestelde norm van 61% zitten. Het diplomarendement van onze Entree-opleidingen is over de afgelopen jaren 58%
Ambitie 2020 conform KA	Minimaal behalen inspectienorm

Indicator	Diplomarendement
Midterm resultaat	Uitgaande van de 3-jaarsgemiddelden '16-'19 scoren zowel niveau 2 als 3 als 4 ruim boven de inspectienorm
Ambitie 2022 conform KA	Minimaal behalen inspectienorm
Eindresultaat	Uitgaande van de definitieve 3-jaarsgemiddelden '18-'21 scoort zowel niveau 2, 3 als 4 boven de inspectienorm. Niveau 3 en 4 zijn nagenoeg gelijk gebleven (laten lichte daling zien) en niveau 2 laat een stijging zien
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	EduArte app van Gilde
Verklaring evt. afwijkingen	-

Indicator	Sluitende aanpak: alle kwetsbare jongeren in beeld hebben
Nulsituatie conform KA	Deze inspanning richt zich enerzijds op het nog beter in beeld krijgen en houden van de totale groep van kwetsbare jongeren en anderzijds ook op coördinatie en afstemming met betrekking tot en tussen de vele preventieve en curatieve activiteiten en betrokkenen zowel intern als in de regio.
Ambitie 2020 conform KA	Eerste 0-meting is uitgevoerd
Midterm resultaat	De 0-meting is niet expliciet uitgevoerd.
Ambitie 2022 conform KA	Verbetering t.o.v. de 0-meting
Eindresultaat	Zoals in de midterm-review aangegeven is de koers gewijzigd en de oorspronkelijke ambitie van 0-meting en verbetering t.o.v. 0-meting niet meer passend.
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	Talentedoelstellingen en dienst Onderwijs & Organisatie
Verklaring evt. afwijkingen	<p>In de regio van Gilde (midden- en Noord-Limburg) is deze structuur inmiddels goed ingeregeld. Middels verschillende Actietafels en de Aanpak jeugdwerkeloosheid wordt door de verschillende partners in de regio gezamenlijk opgetrokken om alle kwetsbare jongeren in beeld te hebben en passende actie te ondernemen. De aanpak in samenwerking met het VO m.b.t. de warme overdracht kent eveneens zijn vervolg.</p> <p>De coronaperiode heeft wel voor extra uitdagingen gezorgd op dit vlak. Middels o.a. intensivering van de 1^e lijns begeleiding is vanuit NPO, maar ook de ondersteuningsklassen extra inzet gepleegd.</p>

Indicator	Sluitende aanpak: alle kwetsbare jongeren in beeld hebben
	<p>In de midterm-review schreven we over het initiatief van gepersonaliseerd leren binnen het entreeonderwijs. Dit is inmiddels gerealiseerd in het concept "eigenwijs onderwijs" en draait nu voor het tweede schooljaar. Om en nabij 50 studenten participeren hier momenteel in. De beoogde effecten voor deze doelgroep richten zich hierbij voornamelijk op het vergroten van het verantwoordelijkheidsgevoel en zelfsturing. Door de verantwoordelijkheid geleidelijk steeds meer terug te leggen bij de studenten bereiken we dat studenten steeds meer zelfsturend kunnen gaan leren. Zelfsturing maakt dat studenten beter voorbereid naar een niveau 2 opleiding kunnen doorstromen maar ook bij doorstroom naar arbeid zal deze vaardigheid gewaardeerd worden, rekening houdend met een leven lang leren.</p>

Gilde-brede maatregelen

Maatregel	Begeleidingslandschap: organisatorische optimalisering en professionalisering (Thema's als VSV, Passend Onderwijs en begeleiding komen hierin samen)
Planning na 2 jaar	<p>Vanuit het in beeld brengen van het begeleidingslandschap en de aanbevelingen die daaruit volgen is bereikt: Een voor zowel interne als externe betrokkenen meer eenduidig, efficiënt en inzichtelijk begeleidingslandschap waardoor partijen elkaar makkelijker vinden en op de hoogte zijn van elkaars werkzaamheden.</p>
Midterm resultaat	<p>Het begeleidingslandschap is in beeld gebracht. Hiermee is bereikt dat we een overzichtelijk en handzaam overzicht hebben van en voor alle betrokkenen. Uit gesprekken die vervolgens gevoerd zijn op basis van dit overzicht met verschillende actoren bleek een dusdanige tevredenheid over het huidige landschap en de werking ervan dat besloten is om op dat moment geen verdere stappen te nemen. De resultaten geven daar ook geen aanleiding toe. Naast de reguliere kwaliteitsborging vormen de structuurwijziging van de organisatie en ook de nieuwe Visie op Leren wel aanleiding om het begeleidingslandschap opnieuw tegen het licht te houden in 2021.</p>
Planning na 4 jaar	<p>Consolidering van het begeleidingslandschap met eventueel bijstellingen als ontwikkelingen binnen de instelling of regio dat nodig maken.</p>
Eindresultaat	<p>Het totale begeleidingslandschap van Gilde is in beeld gebracht, middels een infographic die intern door de collega's goed is ontvangen, zie paragraaf 2.5 in het jaarverslag. In de studiegidsen voor schooljaar 2023-2024 volgt een versie voor studenten zodat ook zij en hun ouders voor de start van de opleiding een goed beeld hebben van de begeleiding.</p> <p>Het proces van in beeld brengen is gecombineerd met een evaluatie vanuit de afdeling Studentzaken. Hierbij is geconstateerd dat het huidige</p>

Maatregel	Begeidingslandschap: organisatorische optimalisering en professionalisering (Thema's als VSV, Passend Onderwijs en begeleiding komen hierin samen)
	<p>landschap voldoet, maar dat vooral een verschuiving nodig is m.b.t. de wijze waarop we invulling geven aan die begeleiding. Hier zal bij de nieuwe visie op Passend Onderwijs, die momenteel wordt opgesteld, rekening mee worden gehouden. Het betreft met name een verschuiving naar het meer ondersteunen van de onderwijsteams.</p> <p>Naar aanleiding van de interne infographic zijn aanvullend de mogelijke voorzieningen in de regio in beeld gebracht voor studenten (niveau 2 met of zonder diploma en niveau 3 en 4 met of zonder diploma mét afstand tot de arbeidsmarkt) in de doorstroom naar werk.</p>

Maatregel	Passend onderwijs; inzet van alle relevante actoren in de structuur van Passend Onderwijs binnen Gilde Opleidingen
Planning na 2 jaar	Inzet van alle relevante actoren waaronder de schoolmaatschappelijk werkers binnen het bijgestelde begeidingslandschap.
Midterm resultaat	Dit doel is behaald, een aantal ambulant begeleiders, die eerder werden ingehuurd, is inmiddels in dienst van Gilde Opleidingen getreden. Dit met als doel de benodigde expertise op een optimale wijze te borgen, ook voor de toekomst. Passend Onderwijs komt uiteraard aan bod in de herijking van het totale begeidingslandschap zoals eerder vermeld.
Planning na 4 jaar	Inzet van alle relevante actoren waaronder de schoolmaatschappelijk werkers binnen het bijgestelde begeidingslandschap.
Eindresultaat	<p>De begeidingsstructuur is in de basis goed georganiseerd, zie het punt hierboven. Versnippering van toekenning taken is nog wel aandachtspunt. Daarnaast is het doel om de komende jaren de focus te verbreden naar ondersteuning van de onderwijsteams in het begeleiden van studenten. Momenteel is het vooral gericht op individuele studentbegeleiding en kent daarmee vaak een meer reactief karakter.</p> <p>De nieuwe visie op Passend Onderwijs wordt momenteel opgesteld waarbij dus met name oog is voor de verschuiving van niet alleen individuele studentbegeleiding naar ook het intensiever begeleiden van teams. Van curatief naar veel meer preventief.</p>

Maatregel	VSV voortzetting van de huidige vsv-aanpak in de regio en binnen Gilde Opleidingen
Planning na 2 jaar	<p>Voortzetting vsv-aanpak conform de regionale vsv-convenant met o.a. binnen Gilde Opleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continueren inzet op verzuim • Gilde breed afstemmingsoverleg

Maatregel	VSV voortzetting van de huidige vsv-aanpak in de regio en binnen Gilde Opleidingen
Midterm resultaat	Alle zaken zoals benoemd in de kolom links hiernaast zijn bereikt en worden voortgezet. Als gevolg van de structuurwijziging kent het Gilde breed afstemmingsoverleg wel een nieuwe samenstelling sinds schooljaar 2020-2021. Onder andere de adjunct-directeuren van de clusters en collega's vanuit de diensten zijn vertegenwoordigd. Inmiddels is een nieuw regioplan vastgesteld dat loopt van 2020-2024. Dit vormt, net zoals eerdere jaren, mede de basis voor de VSV aanpak.
Planning na 4 jaar	Voortzetting vsv-aanpak conform de regionale vsv-convenant met o.a binnen Gilde Opleidingen: <ul style="list-style-type: none"> • Continueren inzet op verzuim • Gilde breed afstemmingsoverleg
Eindresultaat	We vervolgen het VSV programma, daarin zijn geen grote wijzigingen en de voortgang van het programma is goed. Inzet op bijvoorbeeld verzuim is tijdelijk uitgebreid met NPO-middelen, doel is deze te verduurzamen. Dit wordt meegenomen in de overwegingen richting het nieuwe plan m.b.t. de werkagenda mbo. De overleggen worden ongewijzigd voortgezet. Vanuit de regio zal volgens de landelijke planning een nieuw regioplan ingediend gaan worden voor de nieuwe programmaperiode die naar verwachting 2025 ingaat.

Speerpunt 2: Gelijke kansen in het onderwijs

Indicator	Succes eerstejaars mbo (startersresultaat)
Nulsituatie conform KA	Op zowel niveau 2, 3 en 4 boven de norm gescoord, respectievelijk 85%, 86% en 86%
Ambitie 2020 conform KA	Verbetering t.o.v. de situatie ten tijde van de 0-meting
Midterm resultaat	Uitgaande van de 3-jaarsgemiddelden '16-'19 scoren zowel niveau 2, 3 en 4 boven de inspectienorm met respectievelijk 83,9%, 84,7% en 85,7% We scoren boven de inspectienorm, maar halen de gestelde doelstelling ten aanzien van verbetering niet. De eigen gegevens over periode 17-20 hebben we reeds ter beschikking daarin zien we een stijging op zowel niveau 2 ,3 en 4 ten opzichte van 16-19 en op niveau 2 en 3 ten opzichte van 14-17
Ambitie 2022 conform KA	Verbetering t.o.v. de situatie na 2 jaar

Indicator	Succes eerstejaars mbo (startersresultaat)
Eindresultaat	Uitgaande van de 3-jaarsgemiddelden '18-'21 scoren zowel niveau 2, 3 als 4 hoger dan de inspectienorm en ook hoger dan de resultaten 2 jaar geleden met respectievelijk 85,88%, 85,69% en 86,55% voor niveau 2, 3 en 4
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	DUO bestand en EduArte app van Gilde
Verklaring evt. afwijkingen	N.v.t

Indicator	Opstroom na diploma
Nulsituatie conform KA	-
Ambitie 2020 conform KA	We streven in deze geen specifieke norm na. Het gaat om het optimaal faciliteren van doorstroom voor die studenten die dat willen en kunnen
Midterm resultaat	In absolute aantallen zien we een wisselend beeld: 2017-2018 523 doorstromers 2018-2019 592 doorstromers 2019-2020 486 doorstromers
Ambitie 2022 conform KA	We streven in deze geen specifieke norm na. Het gaat om het optimaal faciliteren van doorstroom voor die studenten die dat willen en kunnen
Eindresultaat	In absolute aantallen zien we een wisselend beeld: 2019-2020 486 doorstromers 2020-2021 541 doorstromers 2021-2022 424 doorstromers
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	EduArte app van Gilde
Verklaring evt. afwijkingen	We streven in deze geen specifieke norm na. Het gaat om het optimaal faciliteren van doorstroom voor die studenten die dat willen en kunnen

Indicator	Doorstroom mbo-hbo
Nulsituatie conform KA	Studiejaar 2016-2017 doorstroompercentage van 37,4%
Ambitie 2020 conform KA	Verbetering t.o.v. de situatie ten tijde van de 0-meting
Midterm resultaat	Studiejaar 2017-2018 doorstroompercentage van 39,7% Studiejaar 2018-2019 doorstroompercentage van 36%
Ambitie 2022 conform KA	Verbetering t.o.v. de situatie na 2 jaar

Indicator	Doorstroom mbo-hbo
Eindresultaat	<p>Het doorstroompercentage is verder gedaald naar 33,4% in 2019-2020 en naar 31,3% in 2020-2021.</p> <p>We dalen echter minder dan het landelijk gemiddelde en stijgen in de benchmark.</p>
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	Benchmark studiesucces
Verklaring evt. afwijkingen	<p>Het fluctueren van het doorstroompercentage richting hbo is een herkenbaar beeld voor Gilde de afgelopen jaren. Dit is een landelijke trend.</p> <p>Bestuurlijk is het overleg goed ingeregeld, de overstap naar de praktische uitvoering kent uitdagingen en is vaak persoonsafhankelijk.</p> <p>Voor het nieuwe plan is voor ons ook de vraag of we nog een dergelijke kwantitatieve ambitie willen nastreven op dit thema. Het gaat veel meer om het optimaliseren van de weg voor die studenten die dit graag willen en waar dat passend voor is.</p> <p>We hebben ook geen volledige grip op de factoren die hierbij een rol spelen. De huidige situatie op de arbeidsmarkt zal ook de komende tijd zijn invloed hebben. Aandacht voor het begeleiden richting arbeidsmarkt, maar ook het investeren in het besef van belang van LLO bij studenten passen bij de huidige situatie. Wellicht dat ze na een aantal jaren werkervaring dan alsnog voor die hbo-opleiding kiezen.</p>

Gilde brede maatregelen

Maatregel	Schoolkosten
Planning na 2 jaar	Onderwijs moet voor alle studenten betaalbaar zijn. Gedurende het schooljaar 2018-2019 wordt binnen Gilde Opleidingen een nieuw schoolkostenbeleid geformuleerd met concrete maatregelen om de schoolkosten voor onze studenten te verminderen. Na vaststelling van het schoolkosten beleid zal bezien worden of dit vraagt om een eventuele bijstelling van de kwaliteitsagenda.
Midterm resultaat	<p>Het schoolkostenbeleid is vastgesteld in maart 2019. Vanuit dit beleid hanteert Gilde Opleidingen in alle gevallen soberheid en billijkheid als uitgangspunten. Schoolkosten mogen voor geen enkele student een drempel zijn om de opleiding van zijn/haar keuze te (gaan) volgen. De Gilde Vakscholen hebben de nadrukkelijke opdracht om deze lijn te volgen.</p> <p>Per vakschool is een norm vastgesteld waarbij het CvB het streven heeft deze norm tot en met 2022 met 10% te verlagen.</p> <p>Jaarlijks wordt de ontwikkeling van de schoolkosten gemonitord en getoetst. De normen zijn nu voor het tweede schooljaar in gebruik en zullen op basis van de ervaringen tot nu toe geëvalueerd worden. Het lukt nog niet alle vakscholen om aan de norm te voldoen.</p>

Maatregel	Schoolkosten
	<p>Een coördinator leermiddelen is aangesteld om het beleid en de uitvoering ervan te monitoren.</p> <p>Bijstelling van de kwaliteitsagenda op dit punt is niet aan de orde.</p>
Planning na 4 jaar	Uitvoeren schoolkostenbeleid zoals vastgesteld in 2019
Eindresultaat	<p>Het schoolkostenbeleid wordt nog altijd uitgevoerd zoals vastgesteld in 2019. Zoals in de midterm-review beschreven hebben de Gilde Vakscholen de nadrukkelijke opdracht om deze lijn te volgen. Per vakschool is een norm vastgesteld waarbij het CvB het streven heeft deze norm tot en met 2022 met 10% te verlagen. Jaarlijks wordt de ontwikkeling van de schoolkosten gemonitord en getoetst. Het lukt niet alle vakscholen om aan de norm te voldoen. Het merendeel van de opleidingen blijft echter onder de norm en heeft zelfs een daling laten zien. Bij een aantal opleidingen, zoals de bouwschool, zien we een forse stijging met name veroorzaakt door de prijsstijging van de leermiddelen en -materialen.</p> <p>De in 2019 gemaakte afspraak om jaarlijks 10% te dalen in kosten lijkt voor een aantal opleidingen, anno 2023 geen reëel streven meer. Kosten van leermiddelen stijgen (inflatie). Wij onderstrepen het belang om de kosten voor leermiddelen zo laag mogelijk te houden en studenten geen onnodig lesmateriaal te laten aanschaffen echter onveranderd. In 2023 wordt het schoolkostenbeleid opnieuw besproken met o.a. de studentenraad.</p> <p>Hierbij wordt ook de in 2022 geïntroduceerde terugkoopregeling van niet gebruikte boeken meegenomen.</p>

Maatregel	Samenwerking vo en hbo
Planning na 2 jaar	Gilde breed beleid met betrekking tot samenwerking en doorlopende lijnen met het vo en mbo is vastgesteld en in uitvoering
Midterm resultaat	<p>In oktober 2019 is binnen Gilde een coördinator vo-mbo aangesteld. Na een inventarisatieronde in de regio heeft hij in 2020 een plan van aanpak opgesteld welke als basis geldt voor de uitvoering sindsdien.</p> <p>De coördinatie mbo-hbo is, na herijking in 2020, gecontinueerd vanuit de afdeling Kwaliteit in nauwe samenwerking met het Bestuursbureau. De opgestelde mbo-hbo agenda dient als uitgangspunt.</p> <p>Voor beide coördinatoren geldt dat, naast de bestuurlijke ondersteuning, voor de komende twee jaren met name de focus gericht is op een praktische insteek. Daar waar de samenwerking plaatsvindt, de ondersteuning daarvan en het adresseren van knelpunten richting de overlegtafels en meedenken in mogelijke oplossingsrichtingen.</p>

Maatregel	Samenwerking vo en hbo
Planning na 4 jaar	Gilde breed beleid met betrekking tot samenwerking en doorlopende lijnen met het vo en mbo is vastgesteld en in uitvoering
Eindresultaat	<p>De ingezette lijn is verder vervolgd ware het niet dat het coördinatorschap voor zowel vo-mbo als mbo-hbo nu beide bij het Bestuursbureau belegd zijn. Vanwege de doorstroom in de gehele beroepskolom is deze keuze gemaakt. Echter worden thema's in nauwe samenwerking met de dienst opgepakt.</p> <p>De coördinator speelt een belangrijke rol in de contacten en het agenderen en motiveren van uitwisseling.</p> <p>Met het oog op het nieuwe plan t.b.v. de werkagenda mbo zal afgewogen worden welke focus ten aanzien van de beroepskolom, o.a. m.b.t. het thema LOB, nodig is en hoe we daar in gezamenlijkheid met de vo scholen en hbo-instellingen vorm aan zullen geven.</p>

Speerpunt 3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

Indicator	Arbeidsmarktrendement
Nulsituatie conform KA	Opleidingen niveau 3 en 4: 2016 4 opleidingen onder signaalwaarde van 70%
Ambitie 2020 conform KA	Behoud dan wel verbetering t.o.v de situatie ten tijde van de 0-meting
Midterm resultaat	1 opleiding die met 68% net onder de signaalwaarde zit. Van 36%
Ambitie 2022 conform KA	Behoud dan wel verbetering t.o.v de situatie ten tijde van de meting na 2 jaar
Eindresultaat	1 opleiding die met 67% onder de signaalwaarde valt
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	DUO-bestand
Verklaring evt. afwijkingen	N.v.t

Indicator	LLO activiteiten inclusief de bbl-opleidingen
Nulsituatie conform KA	In 2016-2017 studeerde ±1300 bbl studenten bij Gilde. Zij vormden 13% van de toenmalige studentenpopulatie
Ambitie 2020 conform KA	Groei ten opzichte van de 0-situatie
Midterm resultaat	<p>17-18: 1632 bbl-studenten, 17,8% van de populatie</p> <p>18-19: 2087 bbl-studenten, 23% van de populatie</p> <p>19-20: 2365 bbl-studenten, 25,8% van de populatie</p>

Indicator	LLO activiteiten inclusief de bbl-opleidingen
Ambitie 2022 conform KA	Groei ten opzichte van de situatie na 2 jaar
Eindresultaat	19-20: 2365 bbl-studenten 25,8% van de populatie 20-21: 2538 bbl-studenten 26,7% van de populatie 2021-2022: 2807 bbl-studenten 29,5% van de populatie
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	Eduarte-app
Verklaring evt. afwijkingen	N.v.t

Gilde brede maatregelen

Maatregel	Macrodoelmatigheidsanalyse Gilde breed
Planning na 2 jaar	De eerste Gilde brede analyse heeft geleid tot een plan van aanpak voor een meer doelmatig opleidingsportfolio
Midterm resultaat	<p>Najaar 2018 is een algemene visie op regionale ontwikkelingen uitgewerkt en een eerste oriëntatie met elke afzonderlijke sector uitgevoerd. Begin 2019 is met het analyseren van specifieke opleidingsrichtingen Gestart. Deze analyse bestond uit meerdere onderdelen: een kwantitatieve analyse over studentenstromen, maar ook kwalitatieve informatie over de arbeidsmarktsituatie van deze opleiding en Diverse gespreksronden met onze vakscholen naar aanleiding van deze analyses. In het najaar van 2019 is het gehele analysetraject afgerond. Het onderzoek heeft vele interessante inzichten opgeleverd en onder andere geleid tot het starten van Nieuwe opleidingen (bijvoorbeeld Sociaal Werker), het reflecteren op bestaande opleidingen, onze locaties en ons portfolio als geheel. Maar vooral heeft het geleid tot goede gesprekken en inzicht bij onze vakscholen over doelmatigheid en Het belang ervan voor Gilde Opleidingen.</p> <p>Het thema doelmatigheid staat sinds de uitgebreide analyse structureel op de agenda. Jaarlijkse wordt een algemene analyse uitgevoerd. Deze vormt de basis voor een gespreksronde in het voorjaar tussen de adviseurs van het bestuur bureau en de clusterdirecties. Afhankelijk van (externe) ontwikkelingen en de gesprekken met de onderwijsclusters wordt bepaald van welke domeinen/opleidingen uitgebreide analyses noodzakelijk zijn. Deze gesprekken vormen inmiddels een vast onderdeel van de jaarlijkse cyclus m.b.t. het opstellen van het opleidingenportfolio.</p>
Planning na 4 jaar	Periodieke herhaling/ bijstelling van het Gilde brede macrodoelmatigheidsonderzoek
Eindresultaat	We kennen een goed functionerende jaarlijkse cyclus en aanvullend een proces voor tussentijdse wijzigingen. Gilde heeft goede expertise op het gebied van analyses en duiding vanuit het Bestuursbureau en vormt

Maatregel	Macrodoelmatigheidsanalyse Gilde breed
	<p>landelijk vaak een voorbeeld op dit vlak. Op verzoek van CvB en/of clusters worden meer specifieke analyses uitgevoerd.</p> <p>Wens richting de toekomst is BB een mogelijk dashboard (regionaal) met enerzijds overzicht van regionale data, maar ook de confrontatie van die data met bijvoorbeeld studentenaantallen en studentenstromen Zie ook paragraaf 2.2 in het jaarverslag.</p>

Maatregel	Gilde Bedrijfsopleidingen
Planning na 2 jaar	Sectoren worden vanuit Gilde Bedrijfsopleidingen conform het bedrijfsplan ondersteund bij het realiseren van hun doelen op het gebied van LLO.
Midterm resultaat	Zie de info bij de indicator LLO hierboven. Zie voor extra info over GBO: https://www.gildebedrijfsopleidingen.nl/home/
Planning na 4 jaar	Sectoren worden vanuit Gilde Bedrijfsopleidingen conform het bedrijfsplan ondersteund bij het realiseren van hun doelen op het gebied van LLO.
Eindresultaat	<p>Verdere doorontwikkeling van GBO heeft plaatsgevonden naast de groei in het aantal LLO-activiteiten.</p> <p>Intern werd gewerkt aan verdere uitlijning tussen GBO en de ondersteunende diensten aangezien hier soms andere wensen/werkwijzen gevraagd worden dan vanuit het reguliere onderwijs. Bijvoorbeeld het proces met betrekking tot de aanvraag 3e leerweg is opgepakt en in samenwerking met een extern adviesbureau, GBO en de diensten opnieuw uitgewerkt. Eveneens zijn een aantal financiële processen opnieuw uitgelijnd specifiek voor GBO. De verdere groei heeft geleid tot het aanstellen van een manager GBO begin 2022. Uitdaging is de vele kansen op dit vlak te verbinden aan de mogelijkheden van Gilde Opleidingen</p>

Maatregel	Loopbaancentrum Gilde Opleidingen
Planning na 2 jaar	Met publieke partners in de regio doorlopen we een proces om van het Loopbaancentrum van Gilde Opleidingen een publieke voorziening voor de regio te maken. Binnen Gilde Opleidingen blijven we inzetten op het versterken van de studieloopbaanadvisering.
Midterm resultaat	<p>In de oorspronkelijke agenda schreven we eind 2018: Zeer recent, na de zomer van 2018, is besloten dat het Gilde Loopbaancentrum onderdeel wordt van het provinciale aanvalsplan Zo Werkt Limburg. Daarmee doorlopen we een proces om van het Loopbaancentrum van Gilde Opleidingen een publieke voorziening te maken dat verankerd is in de regio. Het mooie resultaat hiervan is: https://leoloopbaan.nl/</p> <p>Ons eigen loopbaancentrum bestaat daarnaast nog steeds en kent een samenwerking met LEO. Het belang dat Gilde toekent aan loopbaanadvisering komt terug in de nieuwe Visie op Leren en is daarmee nog sterker verankerd in de basis van ons handelen.</p>

Maatregel	Loopbaancentrum Gilde Opleidingen
Planning na 4 jaar	<p>Het Loopbaancentrum van Gilde Opleidingen heeft zich, in samenwerking met publieke partners ontwikkeld tot een publieke voorziening. Binnen Gilde Opleidingen blijven we inzetten op het versterken van de studieloopbaanadvisering.</p>
Eindresultaat	<p>Geen grote wijzigingen; LEO Loopbaan bestaat naast ons eigen Gilde Loopbaancentrum. Ons eigen loopbaancentrum heeft, ter illustratie, in 2022 1090 loopbaangesprekken gevoerd met studenten van Gilde Opleidingen. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met VO-leerlingen, studenten van andere mbo-scholen, studenten die in België op school zitten, oud studenten en anderen via bijvoorbeeld gemeente of hulpverlening. Deze gesprekken met externen zijn er ook nog enkele honderd geweest.</p> <p>Leo loopbaan is primair ter beschikking voor de werkenden en werkzoekenden in Limburg. Gilde participeert hier ongewijzigd in. Nieuwe ontwikkeling is dat Leo Loopbaan een workshop in ontwikkeling heeft ten behoeve van de studenten van Gilde die gericht is op het maken van een 1^e indruk.</p> <p>Daarmee ontstaat een mooie verbinding tussen Leo loopbaan en ons eigen loopbaancentrum voor specifiek Gilde studenten. Gevraagd worden dan vanuit het reguliere onderwijs. Bijvoorbeeld het proces met betrekking tot de aanvraag 3e leerweg is opgepakt en in samenwerking met een extern adviesbureau, GBO en de diensten opnieuw uitgewerkt. Eveneens zijn een aantal financiële processen opnieuw uitgelijnd specifiek voor GBO. De verdere groei heeft geleid tot het aanstellen van een manager GBO begin 2022. Uitdaging is de vele kansen op dit vlak te verbinden aan de mogelijkheden van Gilde Opleidingen</p>

Maatregel	Onderwijsvisie en onderwijskundige kaders Gilde Opleidingen
Planning na 2 jaar	<p>Dit zal per definitie een belangrijk thema worden de komende jaren. De concretisering volgt echter nadat het College van Bestuur weer voltallig is en het proces met betrekking tot de onderwijsvisie vastgesteld wordt. Op dit punt volgt wellicht een tussentijdse herziening van de kwaliteitsagenda.</p>
Midterm resultaat	<p>Zoals beschreven in paragraaf 4.9 van het jaarverslag: September 2020 heeft Gilde de nieuwe Visie op Leren gelanceerd met als thema's Persoonlijk en betrokken, Krachtig en uitdagend onderwijs, Toekomstgericht vakmanschap en In verbinding met de (professionele omgeving). Uit de visie blijkt waar we in geloven, wie we zijn en hoe we het verschil willen maken. De visie kent een focus op de studentbeloftes. Minstens zo belangrijk, want het lanceren van een visie op papier is slechts het begin, is dat tegelijkertijd met de lancering het implementatietraject gestart is met de onderwijsteams als uitgangspunt. Onder begeleiding van een intern implementatieteam hebben alle onderwijsteams in de periode oktober 2020 – maart 2021 een positiebepalingsdagdeel doorlopen. Ze hebben hun positie bepaald ten aanzien van de thema's van de visie en aansluitend hun eigen ambities uitgesproken.</p>

Maatregel	Onderwijsvisie en onderwijskundige kaders Gilde Opleidingen
	<p>Aanvullend zal in 2021 van alle onderwijsteams een afvaardiging deelnemen aan een herontwerp-driedaagse (EDEX) waarbij men concreet en onder begeleiding aan de slag gaat met een herontwerpvragestuk in samenhang met de nieuwe Visie op Leren. Enerzijds staat het vraagstuk centraal, maar tevens is het doel dat de afvaardiging zich de herontwerpsystematiek eigen maakt zodat ze vervolgens met het gehele team verder aan de slag kunnen.</p> <p>Zoals ook beschreven in paragraaf 2.3.3 zijn als gevolg van de coronacrisis de ontwikkelingen met betrekking tot digitalisering en blended learning in een stroomversnelling gekomen wat geleid heeft tot het vaststellen van een nieuw onderwijsmodel eind 2020 welke in maart 2021 is gelanceerd. Dit model sluit aan bij de nieuwe Visie op Leren en zal mede de basis vormen voor de teams als ze in 2021 verder aan de slag gaan met het herontwerp van het onderwijs.</p> <p>Na de visie en het model volgen in 2021 de overige onderwijskundige kaders. Hierin zal Gilde een stip op de horizon zetten en zal voor teams helder zijn binnen welke ruimte ze volledig eigenaarschap kunnen pakken als team in de lead.</p> <p>Herziening van de agenda naar aanleiding van dit punt is niet aan de orde.</p>
Planning na 4 jaar	Vervolg van de implementatie Visie op Leren en opstellen onderwijskundige kaders
Eindresultaat	De implementatie van de visie op leren heeft zijn vervolg gekregen. Zie ook paragraaf 2.10.1 van het jaarverslag en de reflectie van het bestuur in paragraaf 2.7 m.b.t. dit thema als een van de trojpunten van de afgelopen jaren. Het opstellen van de nieuwe onderwijskundige kaders is een lastiger proces geweest, dat langere tijd in beslag genomen heeft. Met name de impact van de structuurwijziging op de afdeling Onderwijs, Kwaliteit en Examinering is hier debet aan geweest. Echter is dit proces najaar 2022 opnieuw opgepakt en worden naar verwachting de nieuwe onderwijskundige kaders voorjaar 2023 vastgesteld.

Maatregel	Internationalisering
Planning na 2 jaar	Voortzetting centrale coördinatie, Gilde brede werkgroep en uitvoeren van diverse internationaliseringsprojecten.
Midterm resultaat	In 2019 is het nieuwe beleidskader "Ambitie Internationalisering Gilde Opleidingen 2019-2024" vastgesteld dit biedt de basis voor de activiteiten voor de komende 5 jaar. Gilde Opleidingen heeft in 2019 ook de VET Mobility Charter toegekend gekregen. Dit Europese Kwaliteitslabel is een erkenning dat Gilde een internationaliseringsstrategie heeft, dat zowel tot uiting komt in de uitvoering als in de visie van het onderwijs Zie paragraaf 2.3.5 voor de mooie resultaten in 2020 en de invloed van de

Maatregel	Internationalisering
	coronacrisis. De centrale coördinatie speelt een belangrijke rol in het aanjagen van de ontwikkelingen op dit gebied, de kennis en expertise van wet- en regelgeving, profilering van Gilde binnen het netwerk van Internationalisering en het bewaken van de kwaliteit.
Planning na 4 jaar	Voortzetting centrale coördinatie, Gilde brede werkgroep en uitvoeren van diverse internationaliseringsprojecten.
Eindresultaat	De ingezette lijn is ongewijzigd voortgezet. Zie paragraaf 2.9.6 van het jaarverslag voor een uitgebreide weergave van de activiteiten en resultaten op het gebied van internationalisering.

Maatregel	Taal en rekenen
Planning na 2 jaar	Gilde breed taal- en rekenbeleid is vastgesteld en in uitvoering met specifieke aandacht voor ondersteuningsaanbod.
Midterm resultaat	Het taal- en rekenonderwijs is belegd bij de sectoren. Onlangs is besloten het Gilde brede contract m.b.t. de leermiddelen te verlengen tot augustus 2022 zodat in lijn met de ontwikkelingen van de Visie op Leren en Teams in de lead in afstemming een nieuwe afweging hierin gemaakt kan worden. De Taalschool is een mooi voorbeeld van een initiatief ontstaan vanuit één van de sectoren, maar inmiddels een Gildebrede pijler. Onlangs is de 400 ^e student gestart met deelname aan ondersteuning door de taal- en rekenschool. Naast alle ondersteuningslessen die op aanvraag van de verschillende onderwijsteams verzorgd worden, zijn op de meeste locaties nu ook fysieke lessen waar individuele studenten kunnen aansluiten. Aanvullend biedt de taalschool online een groeiend aanbod van lessen en examentrainingen. De kracht blijft echter: kleine groepen waar ruimte is voor de hulpvraag van de individuele student en maatwerk. Door de groei kan het aanbod steeds verder uitgebreid worden, zowel fysiek als online.
Planning na 4 jaar	Gilde breed taal- en rekenbeleid is vastgesteld en in uitvoering met specifieke aandacht voor ondersteuningsaanbod
Eindresultaat	Basisstructuur van het taal- en rekenonderwijs staat. Het onderwijs is belegd bij de clusters en de Taalschool vormt een aanvullende voorziening. Begin 2022 is na afstemming binnen de organisatie besloten het contract het Malmberg te verlengen voor twee schooljaren. In 2022 is het taal- en rekenbeleid opnieuw opgesteld en zijn zowel een klankbordgroep Taal als een klankbordgroep rekenen geformeerd. Het nieuwe beleid zal naar verwachting maart/april 2023 worden vastgesteld. In afstemming met o.a. de klankbordgroepen zal vervolgens een implementatieplan worden opgesteld.
Planning na 2 jaar	Vanuit het voorgaande BPV-verbeterplan voortzetting van: <ul style="list-style-type: none"> • Afstemming/kennisdeling tussen sectoren • Optimalisering systeemondersteuning

Maatregel	Taal en rekenen
Midterm resultaat	De punten zoals hiernaast beschreven zijn voortgezet in 2019, maar hebben een extra impuls gekregen in 2020 door de structuurwijziging van Gilde. De BPV-bureaus zijn als onderdeel van de structuurwijziging gecentraliseerd en de betreffende collega's horen vanaf augustus 2020 bij de dienst Onderwijs & Organisatie en vallen onder de afdeling Studentzaken. Samenhangend met de structuurwijziging is een project opgestart m.b.t. een procesoptimalisatie t.b.v. de processen die (deels) gecentraliseerd zijn. Voor wat betreft bpv wordt dit opgepakt vanuit de afdeling Studentzaken. Deze procesoptimalisatie zal grotendeels in 2021 uitgevoerd worden.
Planning na 4 jaar	Vanuit het voorgaande BPV-verbeterplan voortzetting van: <ul style="list-style-type: none"> • Afstemming/kennisdeling tussen sectoren • Optimalisering systeemondersteuning
Eindresultaat	In vervolg op hetgeen beschreven bij de midterm review is de centralisatie verder opgepakt. De resultaten zijn dusdanig dat we zelfs overgaan tot het onderbrengen van het BPV-bureau op 1 locatie. Afstemming vindt structureel plaats op diverse niveaus. Tussen de bureaus werk en stage (BWS) onderling, tussen de BPV-coördinatoren onderling en als laatste tussen BWS, coördinatoren en teammanagers en adjunct-directeuren. De processen zijn inmiddels uitgewerkt, de slag die nog zal volgen is dat alle processen gekoppeld worden aan de MORA procesplaat (Middelbaar Beroepsonderwijs Referentiearchitectuur). Als onderdeel van de optimalisatie is de POK gedigitaliseerd. Dit heeft geresulteerd in een enorme tijds winst. Daarnaast bevinden we ons op dit moment volop in de implementatiefase van B3 Net, het BPV-systeem voor (uiteindelijk) heel Gilde. Het cluster Talentenonderwijs en het BBL-team van cluster H&H sluiten in een latere fase aan. De couleur lokaal is daarbij nog een aandachtspunt. Mits nog kiezen we voor zo weinig mogelijk varianten.

Speerpunt 4: Organisatieontwikkeling

Indicator	Aantrekken van voldoende en competente medewerkers
Nulsituatie conform KA	In 2017 is, met de komst van een recruiter, gestart met het opstellen van een recruitmentplan, inclusief een arbeidsmarktcommunicatieplan en employer branding. Dit laatste is onder andere vormgegeven met de carrièrewebsite werkenbijgildeopleidingen.nl
Ambitie 2020 conform KA	Gilde Opleidingen is in staat ontstane vacatures tijdig en met competente medewerkers in te vullen
Midterm resultaat	In 2019 verliepen zaken volgens plan, in verband met ziekte is in 2020 vervolgens minimaal ingezet op recruitment. Vacatures zijn zo goed als mogelijk ingevuld en daar waar nodig is gebruik gemaakt van inleen via uitzendbureaus
Ambitie 2022 conform KA	Gilde Opleidingen is in staat ontstane vacatures tijdig en met competente medewerkers in te vullen

Indicator	Aantrekken van voldoende en competente medewerkers
Eindresultaat	We slagen er op dit moment redelijk in om vacatures binnen de gewenste periode in te vullen. Er zijn echter enkele moeilijk vervulbare functies (mn. Op gebied van management en bedrijfsvoering) Evaluatie van het recruitmentplan heeft in 2022 plaatsgevonden. Gilde heeft keuzes gemaakt hoe zij zich als werkgever wil onderscheiden, werving en selectie is gecentraliseerd en het proces vereenvoudigd. Samen met Vista College en Fontys vormen we de OpleidingsschoolmboLimburg Samen met Yuverta en Vista college vormen we het samenwerkingsverband mbodocentinelimburg
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	Input dienst Onderwijs en Organisatie

Indicator	Toerusten van medewerkers en toerusten van teams
Nulsituatie conform KA	In 2017 is verder gestart met de ontwikkeling van een nieuw en eigentijds scholingsbeleid dat beter aansluit bij de ontwikkelingen. Nieuwe docenten krijgen een uitgebreid introductieprogramma aangeboden dat bijdraagt aan een goede basis en een langdurige carrière in het onderwijs. Het aantal medewerkers die scholing volgde via de GO! cademy is wederom gestegen. Daarnaast is in 2017 een leiderschapsprofiel ontwikkeld als kader voor leidinggevendenden om hun voorbeeldrol invulling te geven. Dit profiel is de onderlegger voor een MD-programma, een professionaliseringsprogramma voor alle leidinggevendenden, dat in 2018 zal starten.
Ambitie 2020 conform KA	Gilde Opleidingen beschikt over een actueel scholingsbeleid op basis van het meerjarenplan P&O en de input van sectoren en diensten
Midterm resultaat	De ambitie is behaald, jaarlijks worden de scholingsplannen opgehaald en wordt het centrale scholingsaanbod hierop aangepast.
Ambitie 2022 conform KA	Gilde Opleidingen beschikt over een actueel scholingsbeleid op basis van het meerjarenplan P&O en de input van sectoren en diensten
Eindresultaat	Scholingsplan en scholingsbudget is beschikbaar. Het eerste jaar van het begeleidingsprogramma voor startende onderwijsgevendenden heeft plaats gevonden en is geëvalueerd. Het programma is positief gewaardeerd door deelnemers. Aandachtspunten zijn dat buddies bij uitval of vertrek vervangen worden en dat deelnemers ruimte krijgen om deel te nemen aan het programma. Het programma wordt verder doorontwikkeld binnen de Opleidingsschool mbo Limburg (OmL). De GO!cademy is verder uitgebreid met het online aanbod van GoodHabitZ, Zij bieden generieke opleidingen dus niet gerelateerd aan functie of sector. Er is een leiderschapsprogramma ontwikkeld op basis van het leiderschapsprofiel. Dit programma zal in 2023 uitgerold worden onder alle leidinggevendenden.
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	Input dienst Onderwijs en Organisatie

Indicator	Afstemming en uitlijning
Nulsituatie conform KA	-
Ambitie 2020 conform KA	Tussen de beleidsplannen/strategieën van de verschillende diensten en sectoren is sprake van uitlijning om voorgenomen ontwikkelingen succesvol te kunnen operationaliseren
Midterm resultaat	Deze uitlijning is nog in volle gang met het verankeren van de nieuwe organisatiestructuur en de verdere uitwerking van de procesoptimalisatie die in aanvulling op de structuurwijziging gestart is in 2020 en een doorloop kent in 2021.
Ambitie 2022 conform KA	Tussen de beleidsplannen/strategieën van de verschillende diensten en sectoren is sprake van uitlijning om voorgenomen ontwikkelingen succesvol te kunnen operationaliseren
Eindresultaat	Meest concrete vervolgstap in de uitlijning is de introductie van de visie op Dienstverlening door de beide diensten in 2021. Deze visie geeft richting aan de dienstverlening aan studenten, maar zeker ook aan de interne organisatie. In paragraaf 4.2 van het jaarverslag is de implementatie van de visie op dienstverlening en de samenhang met de visie op leren en Teams in the lead nader beschreven.
Gebruikte bron voor huidige stand van zaken	Input dienst Onderwijs & Organisatie

Gilde brede maatregelen

Maatregel	Professionalisering
Planning na 2 jaar	Een jaarlijks geactualiseerde professionaliseringsagenda is opgesteld en in uitvoering.
Midterm resultaat	We kennen een werkende cyclus waarbij jaarlijks een professionaliseringsagenda wordt opgesteld en scholingen m.b.t. bepaalde thema's worden aangeboden. Zoals echter opgenomen in paragraaf 5.2: In de praktijk waren veel scholingsactiviteiten, in tegenstelling tot de voorgenomen thema's, echter gericht op de transitie naar het online lesgeven dat in 2020 een vlucht voorwaarts heeft gemaakt door de COVID 19 pandemie. Onlineknoppentrainingen zijn verzorgd voor het werken met MS-teams, Sway en Forms. Daarnaast is de training digitaal activerende didactiek gegeven door onze interne trainers. Grote verschillen bestaan in het adaptatievermogen van medewerkers waardoor online vaardigheden en vaardigheden die nodig zijn voor de verdere digitalisering ook in 2021 hoog op de opleidingsagenda zullen blijven staan.
Planning na 4 jaar	Een jaarlijks geactualiseerde professionaliseringsagenda is opgesteld en in uitvoering
Eindresultaat	Het opleidingsplan (professionaliseringsagenda) is onderdeel van de jaarlijkse P&C cyclus. Corporate thema's zijn benoemd en aanbod is beschikbaar via de GO! cademy. De Corporate thema's zijn: Examinering,

Maatregel	Professionalisering
	De docent als coach, Teams in the Lead & Management development, Procesmatig en projectgericht werken, Visie op leren Een deel van het personeelsbestand (ca. 50%) is reeds geschoold op deze thema's maar ook in de komende periode zal nog gebruik gemaakt worden van het beschikbare scholingsaanbod.

Maatregel	Doorontwikkeling GO!cademy
Planning na 2 jaar	Doorlopend programma met 4 onderwerpen per jaar aanbieden (team-sector-Gilde opleidingen) en gekoppeld aan de strategische doelen van Gilde Opleidingen.
Midterm resultaat	De GO! cademy kent een doorlopend programma van trainingen op verschillende vlakken. In 2020 werden 1280 medewerkers van Gilde Opleidingen verwelkomt bij een of meerdere trainingen. Dat is een flinke toename ten aanzien van 2019. Vanwege de coronacrisis is een groot deel van het trainingsaanbod omgezet naar een onlineaanbod. In aansluiting hierbij kende de MS-Teams trainingen en de digitale training activerende didactiek de hoogste deelname.
Planning na 4 jaar	Asis-medium-senior-excellentie niveau maat programma; instroom d.m.v. bijv. een instap toets.
Eindresultaat	De GO!cademy heeft zich ontwikkeld tot een vaste waarde binnen Gilde Opleidingen. Het streven naar een opbouw van de hiernaast beschreven niveaus is gaandeweg losgelaten. Zoals te lezen in paragraaf 5.7 van het jaarverslag bestaat het 'blended aanbod' uit leren op de werkplek, online leren en fysieke bijeenkomsten. Verder is er aanbod van e-learning modules van Goodhabitx en E-wise. Ook het aanbod van jaarlijks terugkerende opleidingen zoals Bedrijfshulpverlening (BHV), Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) wordt gedaan via de GO!cademy.

Maatregel	Bouwen aan morgen (gericht op de hybride docent)
Planning na 2 jaar	Voor elke sector is het programma, ontwikkeld en uitgevoerd.
Midterm resultaat	Dit programma is voor twee sectoren volledig uitgevoerd. Voor de sector Z&W betrof het ongeveer vijftien deelnemers. Daarvan zijn uiteindelijk twee personen in dienst getreden en één deelnemer wordt ingezet als gastdocent. Voor de sector Techniek namen drie personen deel, waarvan nu twee deelnemers als gastdocent ingezet worden. Voor de sector Economie heeft wel nog voorbereiding plaatsgevonden, maar door de coronapandemie heeft geen verdere uitvoering meer plaatsgevonden. In 2021 is dit onderwerp onderdeel geworden van SOBOL (Samen Opleidingen Beroepsonderwijs Limburg) en wordt het vanuit dit samenwerkingsverband (met CITAVERDE College, Vista College en Fontys Hogescholen) in de regio verder uitgevoerd.

Maatregel	Bouwen aan morgen (gericht op de hybride docent)
Planning na 4 jaar	Streven is om Gilde breed 5% van de personeelsbehoefte in te vullen middels een hybride constructie.
Eindresultaat	Het aanstellen van hybride docenten verloopt moeizaam. (Op dit moment ca. 2%). Acties om invulling te geven aan het hybride docentschap worden nu verder opgepakt via de samenwerking in MBOdocentimburg. Het streven van 5% willen we wel vasthouden.

Maatregel	Invulling van de banenafpraak met eigen ex-studenten.
Planning na 2 jaar	Bij het invullen van de banenafpraak wordt ook gekeken naar de inzet van eigen studenten.
Midterm resultaat	In de praktijk heeft dit nog geen concreet resultaat opgeleverd. In de herziening van het beleid 'Invulling Banenafpraak', die momenteel plaatsvindt, wordt deze mogelijkheid wederom nadrukkelijk opgenomen als doelgroep om onze ambitie te realiseren.
Planning na 4 jaar	Bij de invulling van de banenafpraak wordt ook gekeken naar de inzet van eigen studenten.
Eindresultaat	We hebben op dit moment 17 medewerkers in het kader van de banenafpraak. De norm is 19. Het streven is om ook eigen studenten aan te trekken. Maar dit heeft tot op heden niet het gewenste resultaat opgeleverd.

Maatregel	Introductie en inwerkprogramma
Planning na 2 jaar	Een introductieprogramma is beschikbaar voor alle nieuwe medewerkers dat opgevolgd wordt door een inwerkprogramma.
Midterm resultaat	In 2019 is een onboarding app voor nieuwe medewerkers ontwikkeld en in gebruik genomen. Hiermee kan een nieuwe medewerker zich al voor de start voorbereiden (en verheugen) op zijn nieuwe baan. Met de komst van de app is de introductiedag niet weggefallen; deze wordt nu ingezet om nieuwe Collega's te leren kennen en interessante workshops te volgen. Aanvullend zoals opgenomen in 5.1.6 is in 2020 de regeling 'startende onderwijsgevende' vastgesteld waarin afspraken zijn opgenomen over de begeleidingsuren voor startende docenten als onderdeel van de normjaartaak. Door het verbeteren van de begeleiding van starters willen we vroegtijdig uitval of uitstroom voorkomen.
Planning na 4 jaar	Voortzetting uitvoering introductieprogramma en inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers.
Eindresultaat	Gerealiseerd is een up-to-date onboarding-app en aantrekkelijk introductieprogramma dat 4x per jaar plaats vindt. In 2022 hebben 90 nieuwe medewerkers deelgenomen aan het programma. Zowel de onboarding app als de introductiebijeenkomst wordt jaarlijks geëvalueerd. De onboarding app is recent weer geactualiseerd door het team P&O. Conclusie is dat medewerkers vooral behoefte hebben aan meer info over

Maatregel	Introductie en inwerkprogramma
	het organisatieonderdeel waar ze werken, terwijl het introprogramma generiek van aard is. We gaan komende periode kijken hoe we hierop in kunnen spelen.

Maatregel	Voortzetting en doorontwikkeling Gilde Innoveert
Planning na 2 jaar	Voortzetting Gilde Innoveert en Gilde Leert
Midterm resultaat	In 2019 heeft een herijking van Het Gilde Innoveert programma plaatsgevonden. Door het aanstellen van een centrale Innovatieregisseur is meer centrale regie genomen op onderwijsinnovatie binnen Gilde Opleidingen. Het Gilde Innovatielab is de nieuwe naam en de jaarlijkse projecten vanuit Gilde Innoveert zijn een onderdeel geworden. Vanuit het Innovatielab worden, buiten de jaarlijkse microprojecten, vijf experimenten uitgevoerd die van meerwaarde zijn Gildebreed. In paragraaf 2.3.3 zijn deze vijf experimenten beschreven. Eind 2019 is gekozen voor een expliciete koppeling van de in ontwikkeling zijnde Visie op Leren en de ontwikkelingen in het kader van het Innovatielab. De innovatieregisseur geeft ook leiding aan het implementatieteam van de Visie op Leren.
Planning na 4 jaar	Voortzetting Gilde Innoveert met coördinatie, organisatie en ondersteuning vanuit de diensten.
Eindresultaat	<p>Het innovatieprogramma is verder uitgevoerd. De innovatieregisseur heeft hier samen met de rest van de organisatie en in nauwe samenwerking met afdeling OKE voor wat betreft de implementatie van de visie op Leren verdere uitvoering aan gegeven.</p> <p>Zie paragraaf 2.9.5 voor een nadere beschrijving van de grotere innovatieprojecten.</p> <p>In combinatie met de Visie op Leren (zie ook speerpunt 3 in deze review) heeft het innovatieprogramma gezorgd voor een impuls op het gebied van de onderwijsontwikkeling.</p>

Maatregelen uit de sectoren die bijdragen aan het bereiken van de ambities

Zoals aangegeven in de oorspronkelijke kwaliteitsagenda hebben we gedurende de looptijd van deze regeling kwaliteitsgelden jaarlijks een interne uitwerkingsagenda vastgesteld die bestond uit een combinatie van de Gilde brede maatregelen en de sectorspecifieke maatregelen. Jaarlijks werden de maatregelen geëvalueerd en een nieuwe afweging gemaakt in hoeverre deze maatregelen de juiste weg waren en deels nog steeds zijn om onze ambities te behalen.

Op het moment dat door de minister goedkeuring gegeven werd voor de kwaliteitsagenda 2019-2022 was het medio 2019. Die 2^e helft van 2019 is, naast uitvoering aan een aantal maatregelen, door sectoren ook benut om keuzes te maken voor de interne uitwerkingsagenda voor 2020 en verder. Vandaar dat we met betrekking tot de sectorspecifieke maatregelen een meer doorlopende lijn gezien hebben van 2020 naar 2021.

In onderstaande overzichten de resultaten/opbrengsten/stand van zaken met betrekking tot de sectorspecifieke maatregelen. De maatregelen met een * komen uit de oorspronkelijke kwaliteitsagenda. De overige maatregelen zijn in 2020 en/of 2021 toegevoegd aan de interne uitwerkingsagenda. Hierbij willen we op voorhand twee punten meegeven:

- De coronapandemie heeft uiteraard impact gehad op de uitvoering van de sectorspecifieke maatregelen. Echter zijn ook veel mooie resultaten bereikt. Daar waar het een rol speelt/heeft gespeeld is dat beschreven.
- De structuurwijziging van de organisatie heeft tot gevolg dat de sectoren Hospitality & Wellness en Zorg & Welzijn zijn samengevoegd tot het cluster Health en Hospitality en de sectoren Economie en Techniek tot het cluster Economie en Technologie. In de basis zijn de aparte sectorspecifieke maatregelen in stand gehouden, maar waar mogelijk en zinvol wel verbreed of gekoppeld aan andere maatregelen van het andere deel van het cluster. Voor enkele maatregelen heeft het wel een koerswijziging betekend omdat cluster brede uitlijning plaatsgevonden heeft.

Maatregel	In kader van Foodlab een samenwerking met 4 vmbo scholen in Limburg en streven naar doorlopende lijn met hbo*
<p>Resultaat eind 2020</p>	<p>De coronapandemie heeft een grote impact in de Horeca-branche. Uiteraard heeft dit ook gevolgen voor Foodlab en de plannen die er waren. In samenspraak met het vo is afgesproken dat in schooljaar 2021-2022 de plannen voor het versterken van de samenwerking in het kader van Foodlab weer worden opgepakt. Voor zowel vo als mbo ging de prioriteit uit naar het continueren van het reguliere onderwijs.</p> <p>Met betrekking tot het hoger onderwijs is vooral focus geweest op GROW. Een innovatief event waar studenten en ondernemers uit de agro- en foodsector met elkaar kennismaken, maar ook innovatieve product- en conceptideeën uitwisselen. De samenwerkende partijen zijnde provincie Limburg, Brightlands Campus Greenport Venlo, LIOF, LLTB en de Limburgse kennisinstellingen hebben, na twee besloten hun samenwerking op dit event te herbevestigen. Grow is geen initiatief van Foodlab maar kent wel een samenhang. Het draagt bij aan benutten van elkaars expertise en het versterken van samenwerking. Een doorlopende lijn met het hbo is wellicht een mooi vervolg voor de toekomst.</p> <p>In het kader van de coronapandemie zijn ook activiteiten ontplooid die niet voorzien waren. Zo wordt vanuit Foodlab maandelijks een onlineondernemersoverleg georganiseerd en worden momenteel korte promotiefilmpjes ontwikkeld om mensen te stimuleren te kiezen voor een mooi beroep in de horeca. Voorbeelden van activiteiten om de branche te ondersteunen in deze situatie.</p>
<p>Resultaat eind 2022</p>	<p>In 2022 hebben we ons in dit kader gericht op scholing voor praktijkbegeleiders zodat zij nog beter de studenten in de praktijk kunnen begeleiden. Hier was veel animo voor en zijn er meer dan 140 begeleiders geschoold.</p> <p>Daarnaast zijn we in 2022 gestart met de opleiding Praktijkroute Horeca Roermond. Een onderwijsconcept waarbij de opleiding in co-creatie met de horecabedrijven in zijn (nagenoeg) geheel binnen de praktijk</p>

Maatregel	In kader van Foodlab een samenwerking met 4 vmbo scholen in Limburg en streven naar doorlopende lijn met hbo*
	<p>plaatsvindt. Dit concept lijkt in een behoefte te voorzien voor studenten die op deze wijze beter tot hun ontwikkeling komen en die binnen de meer traditionele wijze van opleiden minder tot hun recht komen. Veel van deze studenten zouden mogelijk anders niet kiezen voor een diploma route. Deze route is van toepassing voor BOL en BBL, alle niveaus en regulier en cursorisch. De studenten zijn positief in hun eerste ervaringen.</p> <p>FoodLab Limburg is daarmee ook in 2022 vooral een inspiratieplatform voor training, ontwikkeling en kennisdeling geweest.</p> <p>Door een laagdrempelig aanbod, welke verzorgd worden door de betrokken partners denken we het aanbod (LLO en reguliere Mbo-opleidingen) laagdrempelig en toegankelijker te maken voor studenten en de branche.</p> <p>Onlangs is besloten dat gezamenlijke verduurzaming, samen met Vista, gaat plaatsvinden. Het gesprek over de invulling van deze verduurzaming wordt de komende tijd gevoerd.</p>

Maatregel	Voortzetten ontwikkelingen uit BPV verbeterplan als samenwerking bedrijven, begeleiding van de studenten en digitalisering beoordeling*
Resultaat eind 2020	<p>Voortzetting is gerealiseerd door BPV als thema op te nemen in de afzonderlijke teamplannen en van daaruit te zorgen voor continuering van de ingeslagen weg. Dat dit het juiste effect heeft blijkt uit de tevredenheid van zowel studenten als bedrijfsleven over de BPV op basis van de resultaten van de JOB en de door het cluster afgenomen Onderwijs-scan. De BPV-monitor laat eveneens een positief beeld zien maar vanwege de lage respons nemen we die resultaten niet als uitgangspunt.</p> <p>Parallel met de samenvoeging tot het cluster Health & Hospitality en de overige structuurwijzigingen binnen Gilde Opleidingen, wordt de bedrijfsvoering en onderwijsorganisatie opnieuw geoptimaliseerd. Dat betekent dat de BPV-coördinatoren gecentraliseerd zijn en van daaruit verdere procesoptimalisatie vanuit centraal opgepakt wordt.</p>
Resultaat eind 2022	<p>BPV blijft een belangrijk thema. De ingeslagen weg is vervolgd. De afgelopen periode is aanvullend ingestoken op met name het extra begeleiden van niveau 2 in de BPV en op het meer ontlasten van de instellingen waardoor studenten hun opdrachten/examens konden maken/uitvoeren en de begeleiders in de BPV beter ondersteund werden in de uitvoering daarvan. Dit is uitgevoerd door mbo-praktijkbegeleiders die hiermee hebben bijgedragen aan de continuïteit in de BPV. Deze maatregel is onderdeel van de NPO-maatregelen van Gilde.</p> <p>De MBO-praktijkopleider krijgt vele complimenten vanuit de werkvelden. Ook collega's intern zijn enthousiast over de invulling van deze rol. Meerdere casussen zijn bekend waarbij studenten behouden zijn in de opleiding en op de stageplek door de inzet van de mbo-praktijkbegeleider.</p>

Maatregel	Voortzetten ontwikkelingen uit BPV verbeterplan als samenwerking bedrijven, begeleiding van de studenten en digitalisering beoordeling*
	<p>Zonder deze inzet waren zij waarschijnlijk uitgevallen. De wens tot verduurzaming wordt meegenomen in de overwegingen ten aanzien van het nieuwe plan dat Gilde zal opstellen t.b.v. de werkagenda MBO.</p> <p>De resultaten van de onderwijsscan hebben geen uitzonderlijke resultaten opgeleverd op dit gebied. Een aantal onderwijsteams vanuit de zorgopleidingen heeft wel aangegeven een zorg te hebben ten aanzien van het kunnen continueren van de kwaliteit van de begeleiding zoals ze dat nu doen.</p> <p>Een meer digitale app (vanuit B3net wellicht te bewerkstelligen) waarmee de begeleiding in de BPV nog beter gevolgd worden kan hier wellicht aan bijdragen. Dit is een mooie wens richting de toekomst.</p>

Maatregel	Opvangklas(sen) t.b.v. het terugdringen van verzuim
Resultaat eind 2020	<p>De studenten kan op deze wijze extra ondersteuning geboden worden op het moment dat dat noodzakelijk/gewenst is. Bijvoorbeeld om stof in te halen na ziekte, om studenten extra begeleiding te bieden omtrent een vak waar zij moeite mee hebben, maar ook om studenten die moeite met leren hebben extra ondersteuning aan te bieden. Deze maatregel heeft zich bewezen in de zin dat het verzuimpercentage aanzienlijk is gedaald, de sector minder examenkandidaten kent en studenten hier deels op vrijwillige basis gebruik van maken. Uiteraard zijn meerdere factoren hierop van invloed, maar de ervaringen zijn dusdanig positief dat opties voor uitbreiding onderzocht worden. Streven is om naast het bedienen van de locaties Laaghuissingel en Groenveldsingel voor de voormalige sector H&W ook de studenten van de voormalige sector Z&W op de locatie groenveldsingel te kunnen bedienen.</p>

Maatregel	Opvangklas(sen) t.b.v. het terugdringen van verzuim
<p>Resultaat eind 2022</p>	<p>De opvangklassen hebben een extra impuls gekregen vanuit NPO. Voor heel Gilde hebben daar in schooljaar 2021-2022 rond de 600 studenten gebruik van gemaakt. Uitbreiding heeft plaatsgevonden van één locatie naar nagenoeg alle locaties van Gilde zijn deze in werking gezet. Cluster Talentenonderwijs is vanuit het NPO-plan kartrekker hiervan.</p> <p>Eenzijds door en vanwege de coronapandemie was en is er noodzaak om studenten extra te ondersteunen en dus uitval te voorkomen. Studenten kunnen hier terecht om even een time-out te nemen en/of in te steken op zaken die voor nu niet gehaald zijn en wel weer opgepakt kunnen worden met wat extra begeleiding en hulp vanuit de opvangklas. Teams zijn overwegend positief over deze voorziening. Ze zien dat het een positief effect heeft op de studieresultaten van deelnemende studenten en dat er ook aandacht is voor de sociaal emotionele leefwereld van de student.</p> <p>De kracht is ook dat dit toegankelijk is voor alle studenten binnen GO (kansen ongelijkheid). Hoewel een directe correlatie niet aan te tonen is, is het aannemelijk dat de maatregel bijdraagt aan het voorkomen van uitval. Het aantal studenten dat gebruik heeft gemaakt van deze faciliteit is in 2022 sterk toegenomen, uiteraard alleen al door de uitbreiding naar meerdere locaties. Het cluster wil deze voorziening dan ook verduurzamen om de positieve effecten te borgen en de kansengelijkheid onder studenten te versterken.</p>

Maatregel	Ontwikkelen nieuwe opleidingen
<p>Resultaat eind 2020</p>	<p>De nieuwe opleiding Sport en Bewegen (Health & Lifestyle coach) is ontwikkeld. De niveau 4 opleiding is uitgewerkt) volgens een nieuw onderwijsconcept (modules). De opleiding is in schooljaar 2020-2021 gestart met 26 studenten. Verdere ontwikkeling en verfijning vindt plaats in 2021.</p> <p>Binnen de vakschool Food & Hospitality College is een aanzet gemaakt voor een nieuw onderwijsconcept: Dutch Cuisine; Leerjaar 1 is gestart in augustus 2020. Het betreft op dit moment een tweetal studenten die deze specifieke opleiding niveau 4 volgen.</p>
<p>Resultaat eind 2022</p>	<p>Voor de opleiding (Sport) Health & Lifestyle kunnen we constateren dat we dit schooljaar (22-23) de eerste gediplomeerden gaan krijgen. Voor nu zitten de opleidingen elk jaar vol met het maximaal aantal studenten dat we mogen hanteren volgens afspraken met Vista. Dit betekent 2 klassen van ongeveer 25 studenten per leerjaar. De opleiding heeft zich goed ontwikkeld en studenten/docenten zijn tevreden. Dit blijkt ook uit de resultaten van de onderwijsscans die in 2022 afgenomen is. De opleiding scoort dik voldoende. Nu het cohort bijna een keer gedraaid heeft vindt er bijstelling plaats van het onderwijsconcept richting challenge based learning.</p> <p>Het onderwijsconcept Dutch Cuisine is bijna volledig uitgewerkt en wordt ook in het werkveld meer en meer gezien als een investering in</p>

Maatregel	Ontwikkelen nieuwe opleidingen
	duurzaamheid vanwege het inzetten van vooral lokale producten en diensten.

Maatregel	Doorlopende leerlijn (vervolg in samenwerking met ZW)
Resultaat eind 2020	<p>In eerste instantie heeft de focus gelegen op het inzetten van Experience days. De opzet om studenten meer te laten "belev" binnen de meeloopdag geeft ze een duidelijker beeld waar ze naar toe gaan, waar ze voor kiezen. Deze dagen zijn goed bevallen en vormen een aanzet voor het versterken van de samenwerking tussen vo en mbo. Een opmaat naar verdere samenwerking in een doorlopende leerlijn bijvoorbeeld.</p> <p>Deze ervaringen zijn meegenomen in het opstellen van een plan voor doorlopende leerlijnen waar in 2021 uitvoering aan wordt gegeven. Dit plan is voor het totale cluster H&H opgesteld en daarmee wordt op een positieve wijze gebruik gemaakt van de eerdere ervaringen van Z&W, welke later in deze midterm review beschreven worden. Voor de opleidingen uit het voormalige H&W deel van het cluster gaat de aandacht voor doorlopende leerlijnen in eerste instantie uit naar het gebied van de horeca.</p>
Resultaat eind 2022	<p>De Xperience dagen worden nog steeds op alle locaties uitgevoerd. De locatiemanagers en facilitair stemmen samen af welke data er worden opgenomen in de jaarkalender. Deze Xperience dagen worden wisselend ervaren. Op sommige locaties verloopt dit heel goed met veel aanmeldingen, op andere locaties mag het nog wat meer onder de aandacht komen in m.n. het VO. Dit is besproken en wordt opgepakt door de coördinator vo-mbo vanuit het Bestuursbureau van Gilde.</p> <p>Voor het cluster H&H geldt dat ongeveer 70% van de studenten die ingeschreven zijn voor een opleiding ook deelgenomen hebben aan een studiekeuzeactiviteit bij Gilde.</p> <p>Een voorbeeld van verdere doorontwikkeling van samenwerking met het VO is: een samenwerkingsovereenkomst is opgesteld met het Valuas (VO school). Wanneer studenten daar een HBR profiel (horeca, bakkerij, recreatie) volgen kunnen zij daarna een verkort traject binnen het mbo volgen. Docenten verzorgen lessen bij elkaar en wordt er ingezet op gezamenlijke wervingsactiviteiten. Het betreft een richting waar leerlingen/studenten heel specifiek voor kiezen, vandaar dat de omvang niet heel groot is. Dat was aan de voorkant ook niet de verwachting.</p>

Health & Hospitality (Zorg & Welzijn)

Maatregel	Wijkleerbedrijf Venray (hybride leervorm)*
Resultaat eind 2020	Het WijkLeerbedrijf Venray is een samenwerking tussen de gemeente Venray, Gilde Opleidingen en verschillende zorg- en welzijnsorganisaties met GGZ. Eind 2020 heeft UWV Werkbedrijf Noord- en Midden-Limburg

Maatregel	Wijkleerbedrijf Venray (hybride leervorm)*
	<p>de samenwerking met WijkLeerbedrijf Venray geformaliseerd door het ondertekenen van een samenwerkingsconvenant.</p> <p>Het wijkleerbedrijf is een initiatief om bewoners extra hulp en ondersteuning te geven op het gebied van zorg en welzijn en tegelijkertijd werkzoekenden met een diploma klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. De deelnemers krijgen in het WijkLeerbedrijf les van docenten van Gilde Zorgcollege en Gilde Entreeonderwijs. Daarnaast doen ze waardevolle praktijkervaring op door informele hulp te bieden aan wijkbewoners die dat nodig hebben (zoals samen naar buiten gaan, boodschappen doen, gezelschap houden, samen koken) en te ondersteunen bij activiteiten in de wijk. Tevens lopen de deelnemers een zorgstage, zodat ze goed voorbereid de arbeidsmarkt op kunnen. Het mes snijdt dus aan twee kanten: wijkbewoners krijgen hulp die zij nodig hebben en de deelnemers doen werkervaring op en ronden op deze manier hun opleiding af met een aantrekkelijke stageplaats waar dit voor deze deelnemers in een reguliere opleiding lastiger zou zijn.</p> <p>In de afgelopen jaren hebben al 38 deelnemers een diploma behaald en zijn gestart met een (leer)baan bij één van de zorgwerkgevers in de regio.</p>
Resultaat eind 2022	<p>Het Wijkleerbedrijf heeft in de afgelopen 2 jaren verdere voortzetting gekend. Inmiddels zijn 115 studenten gestart. Hiervan hebben 73 studenten reeds hun diploma gehaald. Eind februari komen er daar weer 3 gediplomeerden bij (diploma-uitreiking).</p>

Maatregel	Skillslab *
Resultaat eind 2020	<p>Binnen het Skillslab op de locatie Bredeweg in Roermond wordt antwoord geboden op scholingsvragen op vaardighedenniveau. Tevens kan men hier terecht in het kader van herregistratie big. Samen de Zorggroep wordt momenteel een praktijkleercentrum ontwikkeld, ook hier is een skillslab onderdeel van. Beide ontwikkelingen zijn gekoppeld aan Bureau Maatwerk van het cluster.</p>
Resultaat eind 2022	<p>Dit is gerealiseerd: wel continue uitbreiding en ontwikkeling van het aanbod. Inmiddels heet het Skillslab: Praktijkleercentrum (PLC). Op dit moment bestaat veel vraag naar en over scholing mbo-certificaten. Het PLC laat een groei zien van 2 deelnemers in 2020-2021 naar 24 in 2021-2022 naar 54 momenteel. Deelnemers behalen soms één soms ook meerdere certificaten. Scholingen worden één op één verzorgd zowel in de vorm van één moment scholingen als ook scholingen met meerdere momenten. De scholingen worden snel opgepakt en er wordt ingespeeld op de scholingsvraag/wens. Zowel skills als ook agogische scholingsvragen worden inmiddels opgepakt. Deelnemers aan het PLC (Praktijkleercentrum) komen uit heel het land. Veel aanvragen zijn ter voorbereiding op het landelijk examen herregistratie voor verpleegkundige.</p>

Maatregel	Doorontwikkeling bureau maatwerk*
Resultaat eind 2020	<p>Voor wat betreft de ontwikkeling van BBL-maatwerk en het cursorisch onderwijs heeft deze in 2020 een explosieve groei doorgemaakt, dit bleek al uit de gegevens op indicatorniveau. Deze groei is mede te danken aan een cultuuromslag binnen het cluster waarbij het meedenken met de klant meer centraal is komen te staan en daarmee ook het bieden van maatwerk. Tevens heeft dat ook geleid tot een noodzaak om de bestaande bedrijfsprocessen te herzien en opnieuw uit te lijnen.</p> <p>Deze professionaliseringsslag is nog steeds gaande en ook een belangrijke doelstelling voor 2021. Dit wordt in samenhang met Gilde Bedrijfsopleidingen verder opgepakt.</p>
Resultaat eind 2022	<p>De groei beschreven bij de midterm-review heeft doorgezet. De interne organisatie is geëvalueerd en waar nodig aangepast. Een aantal bedrijfsprocessen is uitgelijnd. De samenwerking met Gilde GBO wordt daarin meegenomen. Het waardevolle is juist dat hier vanuit het cluster, GBO en de diensten gezamenlijk in wordt opgetrokken. Voorbeeld is het gezamenlijk uitwerken van de procedure m.b.t. het aanvragen van een derde leerweg t.b.v. certificaatrajecten.</p> <p>De snelheid van de ontwikkelingen en zeker ook de vraag om personeel (vooral in zorg en welzijn) vraagt om anders hierop in te spelen. Je ziet dat steeds meer vraag is naar deelcertificaten. Deze gecertificeerde medewerkers kunnen ingezet worden binnen de werkvelden en zich gaandeweg verder ontwikkelen door wederom deelcertificaten te volgen bij GO. Het vraagt juist daarom om binnen formatie hier een goede modus in te vinden. De teams willen zich hier nog verder in ontwikkelen en om de vraag zo goed mogelijk te beantwoorden gaan we verder met doorontwikkelen van zowel het onderwijs als de bedrijfsvoering.</p>

Maatregel	Inrichting en ontwerpmodel voor leren binnen hybride (contextrijke) leeromgeving
Resultaat eind 2020	<p>Elke locatie/team kent een vorm van hybride leeromgeving (en/of een leerafdeling) waarbinnen onderwijs wordt gegeven. De omvang verschilt nog per locatie/team, maar het is overal in ontwikkeling, zowel m.b.t. bol als bbl.</p> <p>Vervolg in 2021 betreft Implementatie en voortgang van de hybride leerwerkplekken. Op sommige locaties wordt het hybride leren ingezet niveau overstijgend. Dit is een uitbreiding op het hybride leren voor de teams omdat hierin anders moet worden georganiseerd. Hoe kun je diverse studenten van diverse opleidingen (en niveaus) bedienen in de hybride leeromgeving. We zijn uiteraard zeer geïnteresseerd in de ervaringen van alle stakeholders, echter staan we nog dusdanig aan het begin dat daar nog niet voldoende over te zeggen valt. De Academische Werkplaats Ouderenzorg Limburg is gestart met het monitoren van een aantal van de bbl-trajecten. De eerste interviews zijn afgenomen en laten een zeer positief beeld zien, echter betreft dit pas 10 interviews. Het heeft nog iets meer tijd nodig om gedegen uitspraken te kunnen doen.</p>

Maatregel	Inrichting en ontwerpmodel voor leren binnen hybride (contextrijke) leeromgeving
<p>Resultaat eind 2022</p>	<p>In 2021 en 2022 heeft het cluster wederom stappen gezet om het onderwijs verder te digitaliseren. Zo is voor de opleidingen Horeca Roermond het onderwijs zo ingericht dat de student zelfstandig aan zijn werkprocessen en opdrachten kan werken. Daardoor is het mogelijk dat ze zelfstandig met ondersteuning van de docent en praktijkopleider hun eigen leertraject kunnen inrichten. (Persoonlijke leerroute) Binnen de opleidingen van het voormalige cluster Z&W zijn er stappen gezet om de modulaire inrichting toegankelijker en professioneler in te richten. Ook worden er nog steeds stappen ondernomen om het digitaal onderwijs interactiever te maken. Daarvoor is onder anderen het programma Xerte en Prof (Airoc) gebruikt.</p> <p>De uitkomsten zijn bemoedigend, echter vraagt het ook om keuzes richting de toekomst. In 2023 zullen deze (deels) gemaakt moeten worden. Welke standaarden willen we hiervoor hanteren, ook voor de langere termijn. Uitgeverijen gaan totaalpakketten aanbieden en het gevaar ontstaat van ondoorzichtigheid van leerroutes en wildgroei. Verdere professionalisering van docenten op dit gebied is nodig en daarom juichen we ondersteuning vanuit de VOL-coaches toe als dat gepaard gaat met een eenduidiger studentvriendelijke digitale leeromgeving. Van de 17 kernteams zijn hier 13 teams mee aan de slag gegaan. Zowel binnen BOL als BBL.</p> <p>Een klein aantal teams dient hier nog mee te gaan starten. Uit de evaluatie van de teams kunnen we het volgende concluderen: Er wordt divers omgegaan met het hybride leren binnen de teams, zoals ook verwacht en zoals ook tot de mogelijkheden behoort. De één is hier meer gericht mee bezig dan de ander. Er wordt gewerkt met projecten, uitdagingen, oefenopdrachten enz.</p> <p>Daar waar hybride leren al meer wordt ingezet zoals in volle omvang bedoeld, wordt het hybride leren als meerwaarde ervaren voor zowel student als docent. Het organisatorische aspect, de tijd vinden bij zowel onderwijs als bij organisaties/ bedrijfsleven is een uitdaging en kan ook afhangen van de doelgroep waarmee men e.e.a. zou willen realiseren. Dat houdt soms in dat hybride leren binnen de school plaats vindt in een context zo dicht mogelijk bij de realiteit maar toch gesimuleerd.</p>

Maatregel	Opvangklas (in combinatie opleiding Sociaal Werk)
<p>Resultaat eind 2020</p>	<p>Opzet van de opleiding en opvangklas voor jongeren die overbelast zijn (niveau 4) is gestart in 2020 in Roermond. De daadwerkelijke start is beoogd in 2021. Vanuit de opvangklas, waar men projectmatig werkt aan onderdelen van de opleiding SW, kunnen jongeren na verloop van tijd weer terugstromen naar het reguliere onderwijs. Het doel in 2021 is</p>

Maatregel	Opvangklas (in combinatie opleiding Sociaal Werk)
	<p>daarnaast om te bezien of tevens een start in Venray gemaakt kan worden. Dit vanwege het starten van de opleiding Sociaal Werk in Venray in 2020.</p>
<p>Resultaat eind 2022</p>	<p>Doordat in 2021 en 2022 in de “reguliere opvangklas” meer aandacht is gekomen voor de sociaal emotionele ondersteuning van studenten zijn we in 2022 ook tot de conclusie gekomen dat meerdere loketten voor goede studentenzorg niet wenselijk is. In 2023 willen we dan ook, mogelijk samen met Talentonderwijs, de 1 loket gedachte voorziening verder verduurzamen door deze in het reguliere aanbod op te nemen.</p> <p>Voor wat betreft het projectmatig werken heeft dat binnen de opleiding SW in 2022 verder vorm gekregen en deze wijze slaat goed aan bij studenten. Zo zijn er in Weert, Roermond en Venray uiteenlopende organisaties die binnen deze opleiding als opdrachtgever acteren. Zie verder ook bij maatregel: opvangklas(sen) t.b.v. het terugdringen van verzuim.</p>

Maatregel	Trainingen voor LLO (vraag en aanbod gestuurd) en maatwerk binnen BBL
<p>Resultaat eind 2020</p>	<p>Diverse trainingen zijn ontwikkeld die zowel cursorisch ingezet kunnen worden als ook als extra module aangeboden kunnen worden in aansluiting of voorafgaand aan BBL-trajecten. Voorbeelden zijn Helpende Plus, De zorgondersteuner en training examenbeoordelaar.</p> <p>Mooi voorbeeld in samenhang met de coronapandemie is dat op vraag van de zorginstellingen in heel korte tijd ongeveer 500 personen geschoold zijn d.m.v. een ADL-training zodat extra inzet bij de zorginstellingen mogelijk werd. Werkgevers in de ouderenzorg kunnen zo hun vaste zorgprofessionals ontlasten in deze hectische tijd. Hetzelfde geldt voor vaccinatie-scholingen die momenteel worden aangeboden.</p> <p>In het kader van een bijdrage leveren en elkaar in de regio ondersteunen helpen 71 studenten van Gilde Opleidingen ook mee bij het vaccineren. De modules die in de trainingen gebruikt worden, kunnen gestapeld en ingezet worden t.b.v. een diploma (uiteindelijk). Tevens wordt goed bekeken in hoeverre het mogelijk is om trainingen/cursussen dusdanig invulling te geven dat een certificaatraject mogelijk is.</p>
<p>Resultaat eind 2022</p>	<p>De basis is gerealiseerd. Het is een continu proces om nieuwe certificaten te bekijken en scholingsprogramma`s samen te stellen. Diverse mbo-certificaten worden aangeboden zowel beroepsgerichte als ook keuzedelen. Deze worden in groepsscholing als ook in de vorm van Blended Learning aangeboden voor individuele leerroutes. Scholingen worden benut om nieuwe BBL studenten sneller in te kunnen inzetten vanuit een functie die past binnen het functiehuis van de organisatie (bijv. helpende gaat eerst het programma volgen van de scholing zorgondersteuners).</p>

Maatregel	Trainingen voor LLO (vraag en aanbod gestuurd) en maatwerk binnen BBL
	Project Prof (blended learning via Airoc) zou hierin een nieuwe vervolgstap kunnen zijn. Een pilot heeft hiervoor plaatsgevonden in samenwerking met Zadkine voor de opleiding VZ-IG. Ontwikkelingen lopen nog steeds door. Zie ook maatregel doorontwikkeling bureau maatwerk.

Maatregel	Inrichten en werken met een digitale leeromgeving (t.b.v. de ontwikkelde modules)
Resultaat eind 2020	Alle modules die ontwikkeld zijn door de afdeling ZW zijn digitaal, echter deze zijn nog niet ingebouwd in ITS Learning of in een ander digitaal systeem waardoor het "gemak" met name aan de kant van de student ervaren wordt. In 2021 wordt doorgepakkt door in samenwerking met de dienst IM/ICT te bezien hoe we ons product "mooier kunnen maken digitaal, zowel in gebruik als in vormgeving"
Resultaat eind 2022	Zoals reeds aangegeven bij de maatregel "Inrichting en ontwerpmodel voor leren binnen hybride (contextrijke) leeromgeving" heeft het cluster in 2021 en 2022 wederom stappen gezet om het onderwijs verder te digitaliseren. Specifiek binnen de opleidingen van het voormalige cluster Z&W zijn er stappen gezet om de modulaire inrichting toegankelijker en professioneler in te richten. Ook zijn er stappen om het digitaal onderwijs interactiever te maken. Daarvoor is onder anderen het programma Xerte en Prof (inzet programma Airoc) gebruikt. Keuzes richting de toekomst dienen hierin wel gemaakt te worden.

Maatregel	Doorlopende leerlijnen (vervolg om i.s.m. H&W)
Resultaat eind 2020	Zowel locatie Geleen als Weert kennen een doorlopende leerlijn helpende zorg welzijn niveau 2. Vanwege de positieve ervaringen, mede van studenten, heeft een uitbreiding naar Roermond plaatsgevonden en zal ook voor Venlo een doorlopende leerlijn starten in het komende schooljaar. Naast de uitbreiding van de verschillende steden/scholen vindt ook een uitbreiding plaats richting niveau 3 en 4 en verschillende vakrichtingen. Een uitdaging is de verduurzaming en balans tussen het willen voorzien in de wens vanuit onderwijs en studenten, maar het eveneens uitvoerbaar houden van alle varianten naast elkaar.
Resultaat eind 2022	De doorlopende leerlijn niveau 2 in Weert verloopt goed. In periode 2,3 en 4 komen studenten een dagdeel per week naar locatie Drakensteyn. Dit zijn ongeveer 15 studenten. Met niveau 3 en 4 zijn er 2 keer per periode "prikkel sessies" in samenwerking met Land van Horne (zorgorganisatie). In Geleen verloopt de DLL-niveau 2 heel goed, hierin participeren 15 studenten. Daarnaast komen vanuit de VO-scholen 20 leerlingen uit de theoretische leerweg 1 middag per week gedurende 8 weken lang onderwijs volgen. In de doorlopende leerlijn niveau 2 in Roermond participeren 18 studenten. Ongeveer 18 Leerlingen, Kader-theoretisch komen een aantal periodes een dagdeel naar het mbo.

Maatregel	Doorlopende leerlijnen (vervolg om i.s.m. H&W)
	De voorziene uitbreiding naar Venlo heeft plaatsgevonden. In de doorlopende leerlijn niveau 2 hierin participeren 8 studenten. Deze samenwerking is weerbarstiger en de doorlopende leerlijn komt moeilijker van de grond ondanks het projectplan en gemaakte afspraken.

Maatregel	Nieuwe opleidingen: Gezondheidsprofessional, Sociaal werker
Resultaat eind 2020	<p>Het eerste leerjaar van beide opleidingen is ontwikkeld. Daarnaast is ook veel gedaan om vooral de opleiding gezondheidsprofessional beter te duiden in de maatschappij. Daarnaast kenen we een samenwerking met de opleiding gezondheidsprofessional HBO (Fontys).</p> <p>Een aanzet is gedaan om te onderzoeken of PEP (pedagogisch educatief professional die in HBO al bestaat) een toegevoegd onderdeel kan zijn en/of een extra dimensie tijdens de opleiding PW 4/OA. Dit dient nog nader onderzocht te worden. Hierover zijn wel al contacten met het HBO (Fontys).</p>
Resultaat eind 2022	<p>In 2021 en 2022 zijn beide opleidingen doorontwikkeld. Er is enorm veel belangstelling voor de opleiding sociaal werker en de vraag is gerezen of studenten wel het juiste beroepsbeeld hebben. De keuze voor sociaal werk zien we ten koste gaan van de opleiding maatschappelijke zorg. Tevens zien we een lichte afname studenten die voorheen mogelijk niet zouden kiezen voor een opleiding in de sociale sector. In het kader van een juiste match hebben we op basis van de ervaringen in 2021 en 2022 besloten om in 2023 een basisjaar sociale studies in te voeren. In dat jaar zal de wereld van het sociaal werk en maatschappelijk zorg aan bod komen waarna de studenten in leerjaar twee differentiëren.</p> <p>Voor wat betreft de opleiding Gezondheidsprofessional heeft de rijksoverheid besloten deze cross-over vanaf 2023 niet meer aan te bieden. Wij zullen de inhoud en het gedachtegoed, Positieve Gezondheid, van deze opleiding onderbrengen bij de opleidingen sociaal werk en maatschappelijke zorg. Landelijk is het beeld dat positieve gezondheid voor nu en in de toekomst meer als standaard in alle kwalificaties, de kwalificatiedossiers, terug te vinden moet zijn.</p> <p>Binnen de BBL is in 2022 de opleiding Kind Professional, samen met de kinderopvang organisaties in Limburg, ontwikkeld en gestart. Dit is een combi opleiding pedagogisch werk en onderwijsassistent. Ook heeft binnen de BOL een verkenning plaatsgevonden en zullen op basis van de ervaringen met de BBL-opleiding mogelijk verdere stappen gezet worden. Andere ontwikkelingen in 2022 voor wat betreft nieuwe opleidingen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De Ervaringsdeskundige voor de GGZ (Geestelijke Gezondheidszorg), opleiding BBL onder sociaal werk. • Ontwikkeling Hospitality College, combi van diverse opleidingen die op diverse thema's overlap hebben. Dit is een samenwerking tussen de vakscholen Travel & Leisure en Food & Hospitality.

Maatregel	Nieuwe opleidingen: Gezondheidsprofessional, Sociaal werker
	<ul style="list-style-type: none"> • Praktijkroute Horeca Roermond • Verkenning en ontwikkeling opleiding Kraamzorg binnen de opleiding Verzorgende IG. Deze start in augustus 2023.

Maatregel	Gepersonaliseerd en modulair onderwijs ontwikkelen
Resultaat eind 2020	Eind 2020 is het resultaat dat alle opleidingen (behalve de medisch assiterenden) beschikken over modules. Deze modules zijn bedoeld als onderligger voor het persoonlijk onderwijs dat nu voor alle teams in ontwikkeling is. De afspraak is dat in schooljaar 2021 alle eerste jaar starten met persoonlijk onderwijs. Echter dit schooljaar 2020 zijn al diverse teams die met deze modules aan de slag gegaan. Enerzijds om deze toe te passen als pilot bijv. bij laatstejaars studenten (die ook al meer vraag gestuurd onderwijs aankunnen) anderzijds starten ook eerste jaars groepen nu al op met (modulair) gepersonaliseerd onderwijs. Bij BBL werkt men uitsluitend nog met modules.
Resultaat eind 2022	<p>Alle opleidingen zijn inmiddels gestart met gepersonaliseerd onderwijs. Sommige opleidingen zijn afgelopen jaar gestart binnen leerjaar 1 en andere opleidingen hebben leerjaar 1, 2 en 3 al staan. Kortom dit zit nog in de implementatiefase. Binnen de BBL werkt men alleen nog maar met modules/challenges based learning Ook binnen een aantal BOL-opleidingen is men gestart met Challenges. Dit gebeurt vooral bij Gilde International. Zo kun je met verschillende opleidingen samen in gezamenlijkheid werken aan bepaalde opdrachten, waarbij ieder voor zijn/haar opleiding ingaat op de werkprocessen die passen bij de betreffende opdracht en dus opleiding.</p> <p>Medisch assiterenden zijn inmiddels ook gestart met gepersonaliseerd leren. Het GPL (gepersonaliseerd leren) stimuleert teams ook om meer regie te nemen en eigenaarschap (Teams in the lead)</p>

Economie & Technologie (Economie)

Maatregel	Werkplekleren*
Resultaat eind 2020	<p>Werkplekleren zorgt ervoor dat studenten niveau 2 door het verkrijgen van een goed beeld van de praktijk een passende uitstroomrichting kiezen met goede diplomakans en kans op werk. Werkplekleren is onderdeel van een pakket aan maatregelen om voortijdig uitval te verlagen/voorkomen. Het zijn geen cijfers die met snelle acties kunnen worden verbeterd. Daar is tijd voor nodig mede omdat met driejaarsgemiddelden wordt gerekend. Het is goed te zien dat alle acties die vanaf 2019 zijn ingezet het gewenste effect krijgt op de onderwijsresultaten. Met name het jaarresultaat en startersresultaat laat voor bijna alle uitstromen weer een stijgende lijn zien. Oriëntatie op uitstroom is een nog belangrijker onderwerp in het curriculum geworden, wel is besloten om voor het vervolg dit nu per uitstroom en per locatie op te pakken en niet niveau 2 breed.</p>

Maatregel	Werkplekcleren*
Resultaat eind 2022	<p>In het kader van het werkplekcleren is de afgelopen twee jaar voornamelijk ingezet op het creëren van contextrijke leersituaties binnen het onderwijscurriculum. Voorbeelden hiervan zijn challenge based learning, PENNED (practice entepices) en het realiseren van de HEMA Outlet. Daarnaast is er gestart met het onderzoek naar praktijkroutes binnen de Maak- Smartindustrie waar momenteel een pilot draait. Dit is gekoppeld aan de CIV Maak- Smartindustrie.</p> <p>Tevens zijn er opleidingen binnen het cluster waar het werkplekcleren al in een ver gevorderd stadium is doorgevoerd, zoals de bouw- en schilderopleidingen en installatie- en elektrotechniek. Deze opleidingen zijn ook allen gekoppeld aan een CIV, waar het werkplekcleren eveneens een verduurzaming vormt van deze CIV's. De effecten zijn niet direct meetbaar betreft VSV. Er zijn geen significante veranderingen waarneembaar. Meerdere factoren spelen hierbij echter een rol. De gevolgen van de coronapandemie zijn bijvoorbeeld onduidelijk in deze.</p>

Maatregel	Leerwerkbedrijf voor studenten die nog niet plaatsbaar zijn*
Resultaat eind 2020	<p>Het leerwerkbedrijf zoals beoogd is (nog) niet gerealiseerd. De coronapandemie zorgde voor grote uitdagingen op het vlak van de bpv die volop de aandacht hebben gevraagd en alle mogelijke ruimte die geboden werd en wordt vanuit het landelijk servicedocument wordt benut.</p> <p>Het al dan niet oppakken van deze ambitie zal heroverwogen worden bij het opstellen van het nieuwe meerjarenplan voor het samengestelde cluster, in het licht van de nieuwe visie op leren en totale ondersteuning structuur van Gilde en de regio.</p>
Resultaat eind 2022	<p>Deze ambitie is opgenomen in het meerjarenplan van het onderwijscluster en vertaald naar het jaarplan. Binnen het cluster zijn op dit moment twee initiatieven voor een leerwerkbedrijf in onderzoek. Een op het gebied van ICT en de andere op het gebied van veiligheid. Beide initiatieven sluiten aan bij RIF projectaanvragen. Waarbij de verduurzaming een aandachtspunt is vanwege de ervaring dat dit niet altijd even makkelijk is.</p>

Maatregel	Intensiveren samenwerking met Zuyd en Fontys tbv verbetering doorstroming en richten op traject voor potentiële uitvallers hbo*
Resultaat eind 2020	<p>De samenwerking met zowel Zuyd als Fontys is de afgelopen jaren geïntensiveerd. Concrete ontwikkelingen zijn: een doorstroomprogramma met Fontys Venlo en Eindhoven. Studenten gaan gedurende tien weken een dag per week naar de hogeschool en krijgen daar lessen en ontvangen hiervoor een certificaat. In 2019-2020 kwam hier een nieuw</p>

Maatregel	Intensiveren samenwerking met Zuyd en Fontys tbv verbetering doorstroming en richten op traject voor potentiële uitvallers hbo*
	<p>doorstroomprogramma bij voor de juridische studenten in samenwerking met Zuyd Hogeschool.</p> <p>Het elkaar niet fysiek kunnen treffen als gevolg van de coronapandemie heeft hier wel invloed op gehad en ervoor gezorgd dat meer aandacht en prioriteit op andere gebieden nodig was dan de doorontwikkeling van deze initiatieven. Uiteraard wordt dat weer opgepakt.</p> <p>Het concrete traject voor uitvallers is nog niet gerealiseerd. Maatwerk wordt geboden op het moment dat een dergelijke casus zich voordoet.</p>
Resultaat eind 2022	<p>Na de meest intensieve coronaperiode is de doorontwikkeling weer opgepakt. Er zijn een aantal doorstroomprogramma's geconcretiseerd, waaronder het STER-programma (gericht op bouw) in samenwerking met Zuyd hogeschool, hier participeren ongeveer 10 studenten in. Daarnaast is de ontwikkeling van een MHBO-traject lopende. Door de coronapandemie is vertraging ontstaan in de daadwerkelijke concretisering en uitvoering van de plannen door een beperking in fysieke ontmoetingen. De start is nu voorzien in september 2023.</p>

Maatregel	Toekomstbestendig onderwijs
Resultaat eind 2020	<p>Een start is gemaakt met de ontwikkeling richting aantrekkelijk en persoonlijk onderwijs met praktijkgerichte examinering dat aansluit bij zowel de behoefte van studenten als ook het bedrijfsleven. Dit is zichtbaar in blauwdrukken (lessentabel – slaagzakregeling) van cohort 2020. De coronacrisis heeft dit proces enigszins gefrustreerd aangezien vanaf maart 2020 extra aandacht is gegaan naar het begeleiden van zittende studenten, met name de diploma klassen. Uiteraard kent dit proces een samenhang met de implementatie van de Visie op Leren.</p> <p>Aangezien met ingang van 2021 een aantal nieuwe KD's (ICT al vanaf 2020) van toepassing is zal naast het afmaken van het gehele vigerende curriculum een verdere verfijning nodig zijn. Gedurende schooljaar 2020-2021 worden de eerste ervaringen opgedaan en kan op basis hiervan geëvalueerd en eventueel bijgesteld worden indien nodig.</p>
Resultaat eind 2022	<p>Aangezien met ingang van 2021-2022, ICT al vanaf 2020, een aantal nieuwe KD's van toepassing is, heeft de focus de afgelopen twee jaar gelegen op het afronden van de lopende cohorten en het opstarten van de nieuwe cohorten in de nieuwe KD-structuur.</p> <p>Daarnaast is ervoor gekozen om deze projectlijn voornamelijk te richten op flexibilisering van de curricula binnen het onderwijscluster. In 2023 zijn alle blauwdrukken modulair van aard en zal de volgende stap zijn dat het onderwijs aan de hand hiervan vorm krijgt. Op deze manier is voor studenten mogelijk om op diverse momenten in de opleiding in te stromen en een individuele leerroute te volgen waarin ook gedifferentieerd kan worden in keuzes en uitstroomprofielen.</p>

Maatregel	Jongeren en jongvolwassenen in een kwetsbare positie – intensivering begeleiding
Resultaat eind 2020	<p>Het betreft met name een intensivering van de begeleiding van de niveau 2 bbl studenten. Het betreft een combinatie van extra inzet (2 docenten op 1 groep voor tenminste 1 dagdeel) en specifieke expertise.</p> <p>Net als het werkplek leren maakt deze maatregel onderdeel uit van een breder pallet aan maatregelen om uitval te voorkomen en gelijke kansen voor alle studenten zoveel mogelijk te garanderen. De coronapandemie heeft op dit vlak uiteraard voor extra uitdaging gezorgd maar het aantal gediplomeerden niveau 2 bbl stemt positief.</p>
Resultaat eind 2022	<p>De BBL-opleiding N2 Retail heeft als pilot gediend voor deze programmaliijn. De rendementen van deze opleiding waren beneden maats en zijn significant verbeterd door de inzet van extra begeleiding het creëren van individuele maatwerktrajecten. De resultaten van de pilot zijn daarmee zeer positief te noemen. De wens is dan ook om deze vorm van onderwijs te verduurzamen en te verbreden binnen het cluster. Dit wordt als een van de overwegingen meegenomen in het opstellen van het plan t.b.v. de werkagenda mbo en de bijbehorende gelden.</p>

Economie & Technologie (Techniek)

Maatregel	Meer flexibiliteit in het portfolio brengen ivm toekomstgericht onderwijs*
Resultaat eind 2020	<p>In 2019 startte de sector het vierjarige project Vernieuwd Techniek Onderwijs. Doel ervan is het aanbod van technisch middelbaar beroepsonderwijs voor alle mogelijke doelgroepen te borgen in de toekomst. Het domeinonderwijs dat daarin vorm krijgt, heeft als kenmerken o.a.: persoonsgericht, leren en werken in domeinen, werken met modules, in hybride omgeving en met hybride opleiders, samen werken en samenwerken. De opleidingen binnen Schilderen en Infratechniek zijn voorlopers en good practices.</p> <p>Het project is in 2020 on hold gezet en wordt vanuit het nieuwe samengestelde clusters Economie & Technologie, in samenhang met het traject van de Visie op Leren, voortgezet.</p>
Resultaat eind 2022	<p>Gezien de fusie van de sectoren heeft een nieuwe uitlijning voor het gehele cluster plaatsgevonden en wordt gewerkt vanuit de doelen uit het meerjarenplan. Er is voor gekozen om deze projectlijn voornamelijk te richten op flexibilisering van de curricula binnen het onderwijscluster. In 2023 zijn alle blauwdrukken modulair van aard en zal de volgende stap zijn dat het onderwijs aan de hand hiervan vorm krijgt. Op deze manier is voor studenten mogelijk om op diverse momenten in de opleiding in te stromen en een individuele leerroute te volgen waarin ook gedifferentieerd kan worden in keuzes en uitstroomprofielen. Hiermee wordt voor een groot deel geborgd dat het grote aantal uitstroomprofielen binnen het technische opleidingsdomein aangeboden kunnen blijven.</p>

Maatregel	VSV sectorplan
<p>Resultaat eind 2020</p>	<p>De onderwijsteams werkten in 2019 en 2020 aan het verminderen van VSV volgens het verbeterplan VSV van de sector. Het plan maakt onderdeel uit van de doelen in de Teamplannen en het Jaarplan van de sector (eerste halfjaar)/onderwijscluster (tweede halfjaar). Medewerkers binnen teams worden hiervoor gefaciliteerd. De interne ondersteuners binnen de teams, de ondersteunende bureaus Onderwijs, Werk & Stage en Bedrijfsvoering, de verzuimmedewerkers op de locaties en de centrale Gilde-medewerkers uit het begeleidingslandschap ondersteunden.</p> <p>Uit analyse bleek dat de aanpak 2018-2019 heel succesvol was, daarop bepaalden teams de vervolgaanpak. De uiteindelijke uitvoering van de acties werd in 2020 bemoeilijkt door de corona-uitbraak en de daardoor geldende beperkende maatregelen en mogelijkheden. Met name het feit dat online onderwijs van tijd-tot-tijd dé standaard moest zijn, speelde een rol. Ook het ontbreken van de regelmaat van het naar school gaan, verhoogde de kans op meer risicostudenten en het risico om potentiële VSV'ers eerder 'te verliezen'. De uiteindelijke cijfers lieten die signaleringen en inschattingen helaas waarheid worden. Ten opzichte van 2018-2019 steeg het aantal VSV'ers in 2019-2020 met 22 deelnemers.</p> <p>Voornemen is ongewijzigd om het verbeterplan VSV uit te voeren, zij het met extra aandacht voor aanvullende inzet en maatregelen die nodig zijn als gevolg van de coronapandemie en die Gilde breed opgepakt en gefaciliteerd worden.</p>
<p>Resultaat eind 2022</p>	<p>Ook ten aanzien van de aanpak van VSV heeft uitlijning voor het gehele cluster plaatsgevonden en wordt gewerkt vanuit het nieuwe meerjarenplan en jaarplan. Tegelijkertijd is gekozen om aandacht te vestigen op het grote aantal opleidingen met een negatief 3-jaarlijks gemiddelde op studiesucces. Dit krijgt vorm door een intensivering van de audits op opleidingen die meer dan 2 jaar verschijnen in de early warnings. Vanwege de coronapandemie zijn vanuit NPO ook aanvullende maatregelen ingezet met als doel (toename van) VSV te voorkomen.</p>

Maatregel	Doorlopende leerlijnen (o.a. Techniekketen Noord- en Midden-Limburg, nieuwe doorlopende leerlijnen en inzetten op AD)
<p>Resultaat eind 2020</p>	<p>De Techniekketen Noord- en midden Limburg is opgevolgd door Sterk Techniek Onderwijs. Hier zijn aparte subsidiegelden aan gekoppeld die toegekend zijn aan de vmbo- en mbo-scholen in Noord- en Midden-Limburg. Het vo is penvoerder. Doelen zijn o.a. meer vakdocenten uit het bedrijfsleven aantrekken (hybride docenten); leerlingen meer laten meelopen bij bedrijven; docenten bijspijkeren; samenwerking (v)mbo-bedrijfsleven bij het samenstellen van (delen van) onderwijsprogramma's. Op basis van de ervaringen met de doorlopende leerlijnen vanuit de techniekketen zal ingezet worden op een herontwerp omdat de huidige constructie niet altijd als efficiënt ervaren werd.</p> <p>Met betrekking tot de ambities ten aanzien van AD's vindt momenteel afstemming plaats tussen teams Mechatronica MBO en HO (Fontys). Daarnaast vindt afstemming plaats met betrekking tot Installatietechniek.</p>

Maatregel	Doorlopende leerlijnen (o.a. Techniekketen Noord- en Midden-Limburg, nieuwe doorlopende leerlijnen en inzetten op AD)
	Bij beide geldt dat men in de fase van voorbereiding is en de programma's concreet gevormd worden.
Resultaat eind 2022	<p>Het project Techniekketen heeft een opvolging gekregen in het project Sterk Techniek Onderwijs. Binnen dit project is een menukaart ontwikkeld waarbij verschillende vormen van doorlopende leerlijnen ontwikkeld zijn. Deze leerlijnen kenmerken zich door de mate van intensiteit in de samenwerking, van bijvoorbeeld een experiencedag tot een programma waarbij de VO-leerlingen één of meerdere dagen per week binnen het mbo-onderwijs volgen. Met betrekking tot de dll participeren een leerling of 25 per jaar. Deze menukaart wordt nu voor het gehele cluster doorontwikkeld, ook naar het economische opleidingsdomein waar ook al initiatieven lopen in samenwerking met het VO. Bijvoorbeeld op het gebied van veiligheid.</p> <p>Daarnaast wordt er samen met het HBO een AD traject ontwikkeld op het gebied van Middenkader Engineering.</p>

Maatregel	Vorming AVO-team
Resultaat eind 2020	Halverwege 2019 startte de vormgeving van domeinwerken op AVO-gebied in de vorm van een pilot voor locaties Roermond, met de ervaringen uit een eerdere Venlose pilot. Doel was en is studenten meer 'op maat (niveau en leertempo)' te kunnen bedienen voor de generieke vakken in hun opleiding. De resultaten zijn positief. In 2020-2021 wordt het AVO-domein verder geïmplementeerd (versie 3.0). Behalve generieke vakken zullen ook een aantal LOB-activiteiten aan het domein gekoppeld gaan worden. Daarnaast loopt binnen het domein een eerste aanpak specifiek voor BBL-studenten. Het voornemen is in 2021-2022 zowel voor locaties Roermond als voor de Venlose locaties te werken met AVO-domein versie 4.0. De eerste voorbereidingen daarvoor lopen.
Resultaat eind 2022	De pilot is afgerond en geëvalueerd. Op basis van deze resultaten, waaronder student-, docent- en management evaluatie en op advies van de onderwijskundigen is besloten om dit traject geen verder vervolg te geven. Er zijn voldoende aanknopingspunten om vanaf nu uit te gaan van de toegevoegde waarde van de koppeling van de generieke docenten aan de reguliere opleidingsteams. De focus wordt verlegd naar de ontwikkeling van beroepsgericht generiek onderwijs. Dit wordt geëffectueerd vanaf schooljaar 2023-2024.

Talentedoelonderwijs

Maatregel	Entreeroute (verschillende opleidingsroutes richting eenzelfde diploma) *
Resultaat eind 2020	Met betrekking tot de perspectiefvolle Entree-route voor kwetsbare doelgroepen is in 2020 geëffectueerd dat een uitgebreide intake ontwikkeld is en de volgende trajecten beschikbaar zijn: duale trajecten (bouw, zorg en retail), Praktijkleren (bouw, zorg, retail), 2-jarige Entree, 2-

Maatregel	Entreeroute (verschillende opleidingsroutes richting eenzelfde diploma) *
	<p>jarige Entree niveau 2 Zorg & Welzijn. Per student wordt een passende keuze gemaakt.</p> <p>Voorziene uitbreiding van de trajecten in 2021: arbeidsmarktroute, duale trajecten naar andere profielen (maak, logistiek, horeca), Praktijkleren (maak, installatie, logistiek, horeca) 2-jarige Entree niveau 2 Retail, Bouw, horeca.</p>
<p>Resultaat eind 2022</p>	<p>Uitgebreide intake wordt nog altijd ongewijzigd uitgevoerd.</p> <p>De doelgroep en factoren in de omgeving maken dat het aanbod van de verschillende trajecten dynamisch is en gaandeweg trajecten aangeboden worden en soms ook weer tijdelijk niet aangeboden worden naar gelang de situatie op dat moment.</p> <p>Duale trajecten hebben we bijvoorbeeld momenteel niet. Enerzijds omdat de animo er niet is ook omdat vanwege wijziging in wet- en regelgeving m.b.t. inburgering de onderwijstroute waarschijnlijk een alternatief zal worden. We zijn momenteel bezig met de opzet van die onderwijstroute.</p> <p>Het tweejarig entree traject is een aantal keren aangeboden. Ervaring leerde echter dat studenten vaak niet de volle 2 jaar nodig hebben en een regulier traject met verlening ook op een goede wijze in de behoefte voorziet. Mbt praktijkleren zie nieuwe maatregel: Doorontwikkelen praktijkleren, 3 regels lager</p>

Maatregel	Voorschakeltraject inrichten en breed ondersteuningsaanbod bijv. taalschool*
<p>Resultaat eind 2020</p>	<p>Verschillende voorschakelprogramma's zijn ontwikkeld en worden uitgevoerd. Bijvoorbeeld voor de doelgroep jonge statushouders, anderstaligen. Deels gebeurt dit in het kader van het regionale VSV-programma. Instromers vanuit Educatie worden in samenwerking met Educatie voorbereid op de overstap naar het MBO. Na deze voorbereiding stromen ze in in Duale groepen of multiprofielgroepen (perspectievolle entreeroute) waarbij taal en werknemersvaardigheden extra aandacht krijgen. De zomerschool (onderdeel van de Taalschool) is ook een voorbeeld van een voorschakelprogramma. We blijven op dit punt in ontwikkeling om te komen tot een pallet aan programma's waardoor we alle doelgroepen een passend traject kunnen bieden. In afstemming met ISK-scholen wordt bijvoorbeeld bekeken hoe we studenten beter kunnen voorbereiden op het MBO. Door Corona is dit vertraagd ten opzichte van het plan van aanpak.</p> <p>Het brede ondersteuningsaanbod heeft praktisch invulling gekregen in de combi van de Taalschool en Go Studiebegeleiding. Beide maatregelen zijn apart beschreven in deze midterm review en worden daarom hier niet nogmaals toegelicht.</p>

Maatregel	Voorschakeltraject inrichten en breed ondersteuningsaanbod bijv. taalschool*
Resultaat eind 2022	<p>De voorschakelprogramma's worden eveneens nog altijd uitgevoerd. Vanuit Educatie bekijkt men voor welke personen een voorschakelprogramma een goede weg is richting een mbo-opleiding. Momenteel draaien 2 groepen per jaar in Venlo. Doorontwikkeling blijft afhankelijk van de doelgroep en situatie zoals hierboven reeds beschreven.</p> <p>Bijvoorbeeld is nu onlangs de MBO ISK opgezet. Dit naar aanleiding van het feit dat de ISK (internationale schakelklas) in Venlo door de toestroom van Oekraïners overbelast werd. Voor een groep van 19 Oekraïners tussen de 16 en 18 jaar is nu, in samenwerking met ISK, de MBO ISK ontworpen. Deze is begin maart 2023 gestart. Het is een heel uitgebreid voorschakeltraject dat breder gericht is dan alleen op taal. Ze kunnen kennis maken met opleidingen en beroepen en leren eveneens hun omgeving beter kennen. Bij succes kan het programma wellicht ook voor andere groepen gestart worden. Er hebben ook reeds andere gemeentes interesse getoond in deze ontwikkeling.</p> <p>De taalschool is reeds uitgebreider aan bod geweest in de bestuurlijke reflectie in paragraaf 2.7 van het jaarverslag. Daar verwijzen we graag naar.</p>

Maatregel	Studiebegeleiding
Resultaat eind 2020	<p>Zo'n 280 studenten hebben één of meerdere workshops gevolgd (door corona minder dan gepland). Diverse trainingen "Doceer het leren" zijn aangeboden aan docenten via de Gocademy.</p> <p>Diverse workshops zijn ontwikkeld. Het huidige aanbod betreft: Omgaan met dyslexie in het MBO, Leren leren, Study stress free, Timemanagement, Digitale vaardigheden WORD, Digitale vaardigheden PowerPoint, presenteren, Mindfulness. De workshops kunnen fysiek aangeboden worden maar zijn gedurende de coronaperiode ook doorontwikkeld om online met (kleinere) groepen studenten aan de slag te kunnen gaan. In de periode van volledig thuisonderwijs door Corona heeft GO-studiebegeleiding een ondersteuningsspreekuur georganiseerd voor alle studenten van Gilde Opleidingen. Daarnaast werd telefonisch contact gezocht met studenten die via de mail contact zochten met GO-studiebegeleiding. Daarnaast zijn in deze periode diverse video instructies ontwikkeld en gepubliceerd. Op verzoek is het aanbod aanvullend opengesteld en verzorgd voor VO-scholen.</p>
Resultaat eind 2022	<p>De trainingen van het team Studiebegeleiding worden onverminderd goed afgenomen, zowel binnen Gilde Opleidingen (vanuit de kwaliteitsgelden en GO! Cademy) en het vo in Noord- en Midden-Limburg (betaald vanuit regionale VSV middelen).</p> <p>In de afgelopen jaren is het aanbod steeds verder uitgebreid waarbij Doceer 't leren (voor docenten) en Leren Leren voor studenten het meest</p>

Maatregel	Studiebegeleiding
	<p>afgenomen worden. Het huidige aanbod betreft: Omgaan met dyslexie in het MBO, Leren leren, Study stress free, Timemanagement, Digitale vaardigheden WORD, Digitale vaardigheden Powerpoint, presenteren en Doceer t leren.</p> <p>De workshops worden voornamelijk fysiek aangeboden maar zijn gedurende de coronaperiode ook doorontwikkeld om online met (kleinere) groepen studenten aan de slag te kunnen gaan. Dit laatste blijkt nu ook zonder corona een hele grote meerwaarde.</p> <p>In het schooljaar 2021-2022 zijn er 48 trainingen verzorgd binnen Gilde voor studenten. Daarmee zijn in totaal een kleine 500 studenten ondersteund. Daarnaast proberen we individuele vragen van studenten ook zo goed mogelijk tussendoor op te pakken. In de eerste helft van het huidige schooljaar hebben ook alweer 26 trainingen plaatsgevonden dus de verwachting is dat we op een vergelijkbaar aantal ingezette trainingen uit zullen komen. We blijven echter continue streven naar het verder vergroten van het bereik binnen Gilde.</p> <p>De Doceer 't Leren trainingen worden aangeboden via de GO!Cademy en worden jaarlijks door verschillende teams binnen de organisatie ingezet om te professionaliseren.</p> <p>De trainingen worden dus vaak afgenomen en daarnaast ook erg goed gewaardeerd door studenten. Zowel de trainers als de inhoud en opzet van de training scoren goed in de enquêtes, gemiddeld een 8,6. Aandachtspunt binnen Gilde is wel hoe we de opgedane kennis en ervaring binnen de trainingen ook goed borgen binnen de opleidingen.</p>

Maatregel	Doorontwikkelen praktijkleren
Resultaat eind 2020	NVT – toegevoegd per 2021
Resultaat eind 2022	<p>Opvolging talent in bedrijf. Door corona en de mogelijkheden binnen bedrijven heeft praktijkleren op een laag pitje gestaan. Eind 2022 zijn alle profielen weer volop bezig met praktijkleren. Vanuit het cluster is men met bedrijven in gesprek om trajecten vorm te geven met als streven schooljaar 2023-2024 weer te starten.</p> <p>Veel is ook afhankelijk van de investering van tijd en energie van de kant van de bedrijven.</p> <p>Dan wordt het de basis in het onderwijs, geen alternatieve route voor een deel van de studenten. Het betreft de uitstroomrichtingen Retail, installatie, logistiek, horeca</p>

Maatregel	Ontwikkelen doorlopende begeleidingslijn GEO – niveau 2
Resultaat eind 2020	Ontwikkelen doorlopende begeleidingslijn GEO – niveau 2
Resultaat eind 2022	Met diverse niveau 2 opleidingen zijn afspraken gemaakt over warme overdracht. Daarnaast zijn onderwijsprogramma's aangepast zodat ze beter aansluiten op de vervolgtrajecten. Er is een plan opgesteld om de overgang naar niveau 2 te optimaliseren. Dit plan is geïntegreerd in een plan om niveau 2 opleidingen succesvoller te maken. Dit plan is onderdeel van het mogelijke pakket aan maatregelen voor de extra gelden niveau 2. Dit wordt meegenomen in de planvorming voor de gehele werkagenda mbo.