



Verslag van Werkzaamheden 2022

**OPPstap Zorg en Welzijn B.V.**

Brin 30VM

## Voorwoord

OPPstap Zorg en Welzijn B.V. verzorgt onderwijsactiviteiten binnen de branche Welzijn en Zorg. We hebben een breed aanbod van erkende MBO-opleidingen, zowel diploma-, als certificaatgericht. Onze doelgroep bestaat voornamelijk uit volwassen zij-instromers welke via een BBL-opleiding of opleiding in de derde leerweg hun diploma of certificaat behalen.

Het afgelopen jaar is er met Breederode Hogeschool en Latona uitvoering gegeven aan de fusie waarmee OPPstap een onderdeel is geworden van een onderwijsbedrijf met opleidingen van NLQF-niveau 1 t/m 6: van entree tot hbo-master niveau. Na de start van de fusie in 2021 is in 2022 toegewerkt naar een gezamenlijke onderwijsvisie, het afstemmen van processen, werkwijzen en de procedures die daaruit voortkomen waaronder de voorbereidingen van integratie van onderwijssystemen.

Het onderwijsbedrijf maakt als geheel onderdeel uit van Highcare groep wat naast het onderwijsbedrijf ook een bemiddelingsbedrijf in Zorg en Welzijn heeft. Vanuit de gezamenlijke visie dat iedereen zorg kan verlenen, draagt het onderwijsbedrijf hieraan bij door middel van flexibel en op maat opleiden.

In dit verslag van werkzaamheden kijken we terug op het kalenderjaar 2022, waar in de nieuwe organisatiestructuur ook nieuwe collega's binnen OPPstap aan de slag gingen, waaronder ondergetekenden Aernout Visser die per 2021 algemeen directeur is en Annette van Krimpen die per 1-09-2022 werkzaam is als directeur Onderwijs, Kwaliteit en Productontwikkeling voor het MBO/CZO.

De directie van OPPstap Zorg en Welzijn,

Aernout Visser, algemeen directeur

Annette van Krimpen, directeur Onderwijs, Kwaliteit en Productontwikkeling MBO/CZO

## Inhoud

Voorwoord .....	3
1. Inleiding .....	5
2. OPPstap – Opleiding, Praktijk, Projecten .....	6
2.1 Ontwikkelingen.....	6
2.2 Missie en Visie .....	8
3. Onderwijs .....	10
3.1 Aanbod .....	10
3.2 Verkorte opleidingen.....	10
3.3 Ontwikkeling en begeleiding .....	11
3.4 Pedagogisch didactisch handelen.....	11
3.5 De beroepspraktijkvorming.....	12
3.6 Veiligheid en Schoolklimaat .....	12
3.7 Onderwijsresultaten.....	13
3.8 Reflectie.....	13
4. Examinering (tevens examenverslag).....	14
4.2 Beleid .....	14
4.3 Borging diplomering .....	14
4.4 Afsluiting.....	15
4.5 Reflectie.....	15
5. Organisatie en randvoorwaarden .....	16
5.1 Verandering in de structuur .....	16
5.2 Herijken kwaliteitszorg.....	16
5.3 Onderhoud van de bekwaamheid van het personeel.....	17
5.4 Reflectie.....	18
6. Speerpunten 2023.....	19

## 1. Inleiding

OPPstap Zorg en Welzijn is gespecialiseerd in beroepsopleidingen in het domein van zorg en welzijn. Het aanbod is gericht op het behalen van een erkend MBO-diploma of certificaat. De mogelijkheden om studenten een deel van een MBO-opleiding te laten volgen en dat af te ronden via een mbo-certificaat nemen toe. Het is een aanbod dat OPPstap verder gaat ontwikkelen om zo nog meer mogelijkheden te kunnen bieden aan de visie en ambitie *dat iedereen zorg kan verlenen*. We benutten daarbij de ervaring die we hebben opgedaan door te participeren in het initiatief van de Nationale zorgklas tijdens de coronapandemie.

Wat betreft de uitvoering van het onderwijs zijn we trots dat we na de corona periode de individuele studenten maatwerk hebben kunnen aanbieden. Na de coronaperiode hebben de docenten de studenten ondersteund om de opleiding verder te vervolgen vanuit waar ze stonden en wat ze geleerd hebben in die periode. De ervaringen in die periode hebben ons geleerd dat een mix van fysiek en online onderwijs als prettig ervaren wordt en dat we dat kunnen behouden.

We zijn blij met de hoge tevredenheidsscores die onze docenten krijgen van de studenten, gemiddeld een 7,9. Dat ligt ruim boven de door ons gestelde norm van een 7. Ons uitgangspunt is dat we werken met mensen uit de recente beroepspraktijk (hybride docent); studenten geven aan dat zeer te waarderen.

De docenten waarderen dat ze dicht bij de praktijk en in samenwerking met mensen van de welzijns- en zorgorganisaties de studenten het vak mogen leren. De docenten zien kansen om de studentendoelgroep met de diversiteit in achtergronden en eerder opgedane competenties te professionaliseren tot beginnend beroepsbeoefenaar. Hierin is de beginsituatie van de student het startpunt voor het verdere opleidingstraject.

Onze examencommissie is in de zomer 2022 veranderd van samenstelling. Er is een start gemaakt met professionalisering om haar werkzaamheden in het kader van de wet- en regelgeving opnieuw vorm te geven. Het jaarverslag en jaarplan dat de examencommissie heeft opgesteld over de eerste maanden in deze samenstelling geeft vertrouwen dat zij haar rol en positie op de juiste manier invulling weet te geven. De ambitie is om verder door te ontwikkelen, zodat zij ook als sparringpartner voor het bevoegd gezag kan fungeren.

Wij zien ruimte en noodzaak voor verbetering als het gaat om het denken en werken vanuit een eenduidige opzet van opleidingen op creboniveau waarvandaan het maatwerk per klant gerealiseerd kan worden. Daarnaast zien we de verdere ontwikkeling van ons leermanagementsysteem als een kans om het onderwijstraject voor studenten beter te ondersteunen. Studenten vinden daarin niet altijd hun weg wat leidt tot frustratie in het opleidingstraject.

Een uitdaging voor het komende jaar wordt de samenhang in beeld te blijven brengen tussen de vele veranderingen in de organisatie en het effect daarvan op de kwaliteit van het onderwijs. Het primaire proces is het uitgangspunt voor ons dagelijks werken aangezien we daarmee onze visie, rol en ambitie realiseren.

## 2. OPPstap – Opleiding, Praktijk, Projecten

OPPstap biedt in 2022 de volgende crebo-erkende opleidingen aan:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistent bouwen, wonen en onderhoud</li> <li>• Assistent dienstverlening en zorg</li> <li>• Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie</li> <li>• Assistent logistiek</li> <li>• Assistent mobiliteitsbranche</li> <li>• Assistent verkoop/ retail</li> <li>• Assistent plant, dier of (groene) omgeving</li> <li>• Assistent metaal, elektro en installatietechniek</li> <li>• Medewerker facilitaire dienstverlening</li> <li>• Medewerker sport en recreatie</li> <li>• Helpende Zorg en Welzijn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doktersassistent</li> <li>• Begeleider gehandicaptenzorg</li> <li>• Begeleider specifieke doelgroepen</li> <li>• Persoonlijke begeleider gehandicaptenzorg</li> <li>• Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen</li> <li>• MBO verpleegkundige</li> <li>• Gespecialiseerd pedagogisch medewerker</li> <li>• Onderwijsassistent</li> <li>• Praktijkopleider</li> <li>• Verzorgende IG</li> <li>• Sociaal werker</li> </ul>
--	--

### 2.1 Ontwikkelingen

OPPstap is sinds 2021 gefuseerd met Breederode Hogeschool en Latona. De destijds gekozen organisatiestructuur heeft in de zomer van 2022 een verdere ontwikkeling doorgemaakt. De organisatie is nu opgebouwd in vijf domeinen, branche gerelateerd, met daarin zowel opleidingen op MBO en HBO niveau. De erkende MBO-opleidingen worden met name uitgevoerd binnen het domein Maatschappelijke Zorg en de VVT. Verschillende functionarissen zijn hierin werkzaam met ieder zijn/haar eigen specifieke rol en taken.

Functionaris	Verantwoordelijk voor:
Docent	Lesgeven en studieloopbaanbegeleiding
Opleidingscoördinator	Coördineren van lesgroepen bij de klant en verantwoordelijk voor uitvoering onderwijs en PDCA kwaliteit.
Programmaleider	Ontwerp van kwalificatiedossier (KD) naar blauwdruk, onderwijs en examenreglement (OER) en leswijzer voor een crebo.
Onderwijsondersteuner	Uitvoeren van ondersteunende werkzaamheden, van inschrijven studenten tot en met diplomering en uitschrijven.
Domeinmanager	Verantwoordelijk voor het sturen op uitvoering van onderwijs binnen het domein.
Team Onderwijs, kwaliteit en Productontwikkeling (OKP) bestaand uit:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderwijskundige</li> </ul>	De realisatie van een eenduidig ontwerp per crebo, in samenwerking met de programmaleiders, passend bij de geldende wet en regelgeving en de richtlijnen uit het KD.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adviseur onderwijskwaliteit</li> </ul>	Het ontwikkelen, borgen en bevorderen van de onderwijskwaliteit door middel van kwaliteitszorg en beleidsadvisering en -implementatie.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directielid</li> </ul>	Bevoegd gezag verantwoordelijk voor het MBO.

Onderstaand overzicht geeft de belangrijkste ontwikkelingen weer in 2022, met een korte terugblik op 2021 en vooruitblik naar 2023.

2021			
<p>OPPstap is sinds 2021 gefuseerd met Breederode Hogeschool en Latona. De destijds gekozen organisatiestructuur heeft in de zomer van 2022 een verdere ontwikkeling doorgemaakt. De organisatie is nu opgebouwd in vijf domeinen, branche gerelateerd, met daarin zowel opleidingen op MBO en HBO niveau.</p>			
2022			
Q1	Q2	Q3	Q4
<p><b>Herijken aansturing:</b> de aansturing vindt plaats via een algemeen directeur en twee directeuren onderwijs en kwaliteit met ieder een eigen verantwoordelijkheid voor HBO/NLQF of MBO/CZO. Er is een team onderwijs, kwaliteit en productontwikkeling (OKP) welke ook een focus hebben op HBO/NLQF of MBO/CZO maar ook in gezamenlijkheid de basis van alle onderwijs en kwaliteitsprocessen ontwikkelen en borgen. Het OKP-team bestaat uit twee onderwijskundigen en twee kwaliteitsmedewerkers.</p>			
	<p><b>Herijken functies en functieprofielen:</b> vanuit deze nieuwe structuur is er in samenwerking met de betrokken functionarissen in het 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> kwartaal gewerkt aan nieuwe functieprofielen voor opleidingscoördinatoren, programmaleiders en ondersteuners. Hierbij is rekening gehouden met de structuur van het incompany onderwijs en het onderwijsaanbod via open inschrijvingen.</p>		
		<p><b>Herijken kwaliteitszorg:</b> kwaliteitszorg en het kwaliteitszorgsysteem hebben in kwartaal 3 en 4 ook een verdere doorontwikkeling ondergaan in 2022. De veranderende organisatie, implementatie van het onderzoekskader 2021 en het opzetten van gezamenlijke onderwijsprocessen voor het MBO en HBO liggen hieraan ten grondslag.</p>	
2023			
<p>Vanaf 2023 wordt gewerkt met de nieuwe functieprofielen. Met medewerkers is gesproken of zij de nieuwe functies ambieerden en er is (en wordt) nieuw personeel geworven. De profielen worden ook gebruikt als basis in de jaargesprekscyclus met daaraan gekoppeld een professionaliseringsaanbod voor docenten en andere betrokkenen.</p>			

## 2.2 Missie en Visie

In juni 2022 heeft de Highcare groep een nieuwe Visie en Ambitie gepresenteerd. Deze luidt als volgt:

<b>onze VISIE</b>	Wij werken vanuit het verlangen dat <b>iedereen zorg kan verlenen</b> .			
<b>onze ROL</b>	Het is onze rol om iedereen die wil, op te leiden in <b>zorgvaardigheden</b> . Als wij goed voor hen zorgen dan zorgen zij goed voor onze kinderen, vaders en moeders en vanzelf ook voor ons. Daarom geven wij iedereen de mogelijkheid om mee te doen; iedereen telt mee én iedereen is nodig.			
<b>onze AMBITIE</b>	De impact die wij realiseren is dat wij er aan bijdragen dat er in 2044 geen tekorten zijn in de zorg en dus niemand is uitgesloten voor het ontvangen en verlenen van zorg.			
<b>onze BEWIJSVOERING</b>	1 voor 1 principe	Service concept zorgspot	Service concept zorgcockpit	Clubhuis + 25 lokale clubhuizen
<b>onze WAARDEN</b>	 <p>Iedereen doet mee</p>	 <p>We zijn vaardig</p>	 <p>Lekker in je vel</p>	 <p>We maken elkaar beter</p>

Naar aanleiding hiervan hebben Breederode en OPPstap diverse activiteiten georganiseerd om met elkaar een vernieuwde visie op onderwijs te formuleren die in lijn is met de missie en visie van de EMC-groep. Onze kernwaarden zijn vertaald in onze onderwijsvisie. Hieronder is te zien hoe de kernwaarden (roze) verbonden zijn met de 3 V's (blauw) van onze onderwijsvisie.



Met deze vernieuwde onderwijsvisie wordt een verandering in gang gezet met het doel om de kwaliteit van het onderwijs te versterken en een bijdrage te leveren aan het maatschappelijk belang door meer mensen op te leiden tot zorgprofessional. Onze onderwijsvisie luidt als volgt:

---

*Onze opleidingen ontwikkelen we **in samenwerking met het werkveld**. Hiermee sluiten we aan bij de veranderende opleidingsvragen vanuit de organisaties Welzijn & Gezondheidszorg. We zorgen dat het onderwijs aansluit bij de persoonlijke ontwikkeling van de student. Als het nodig is bieden we de student extra begeleiding.*

*Wij onderscheiden ons door een **persoonlijke, krachtige en resultaatgerichte aanpak** die ons in staat stelt om slagvaardig en klantgericht te werken.*

*We willen **kwalitatief goed onderwijs** aanbieden. Daarom doen we voortdurend onderzoek binnen alle opleidingen om zicht te krijgen waar we het onderwijs kunnen verbeteren. We toetsen ons handelen daarnaast/tevens naar aanleiding van de tevredenheid van de studenten en de samenwerkende organisaties.*

*Wij verzorgen het onderwijs in een **kleinschalige en persoonlijke setting** met **gekwalficeerde docenten** die zelf nog actief werkzaam zijn als **professional***

---

Het verschil met de vorige onderwijsvisie is de bredere blik: de samenwerking met het werkveld wordt meer benadrukt, evenals de manier waarop we de 'hoogwaardige mbo-opleidingen', zoals toen geformuleerd - willen realiseren. Bijvoorbeeld door middel van een persoonlijke en resultaatgerichte aanpak, de kleinschalige setting en met behulp van gekwalificeerde docenten.

Deze onderwijsvisie wordt in 2023 verder geconcretiseerd – hoe willen we dit terugzien in het onderwijs - en geïmplementeerd in alle nieuw op te starten trajecten en in de verdere organisatieontwikkelingen onder andere op het gebied van een professionaliseringsaanbod voor en door docenten.



## 3. Onderwijs

Dit hoofdstuk beschrijft onze werkzaamheden en de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijsaanbod en de uitvoering daarvan. Hierin komt aan bod, het aanbod, de begeleiding, de kwaliteit van de lessen door docenten en van de bpv. Daarna volgt een reflectie op de standaarden uit het onderzoekskader die gelden voor het niet-bekostigde onderwijs én op onze eigen doelen en ambities. Als bronnen benutten we de evaluaties onder studenten en leerbedrijven, de verslagen van bijgewoonde lessen, de onderwijsresultaten, steekproeven en observaties door externe partijen.

### 3.1 Aanbod

De afgelopen periode van groei van de organisatie, groei van het aantal studenten en wisseling van medewerkers leidde ertoe dat het overzicht over de verschillende uitvoeringsvarianten van de opleidingen onder druk stond. Uit enkele steekproeven die het nieuwe management liet uitvoeren bleek dat sommige trajecten weliswaar goed aansloten bij de wens van de klant, maar dat daarbij de kaders voor het erkende mbo soms uit het oog werden verloren. We hebben daarom gewerkt aan de volgende resultaten:

- Alle opleidingen hebben een basisstructuur en -inhoud die voldoen aan de eisen die gelden voor erkend (crebo)onderwijs.
- Vanuit deze vaste basis wordt een variatie aan maatwerk geboden volgens richtlijnen die transparantie en kwaliteit waarborgt. Het maatwerk is gericht op:
  - Groepen studenten (per bedrijf/in-company-opleiding)
  - Individuele leerroutes voor studenten binnen deze groepen

De uitwerking en invoering hiervan kost tijd maar verloopt positief. Voor alle opleidingen is een blauwdruk ontwikkeld die aansluit op het kwalificatiedossier. Hieraan gekoppeld is een onderwijs- en examenregeling op opleidingsniveau die de basis biedt voor het maatwerktraject dat de student wordt geboden. Een laatste steekproef in december 2022 liet zien dat alle groepen in de steekproef werken volgens de nieuwe opzet en dat alle documenten die aan de opleiding ten grondslag liggen op orde zijn.

Effect van deze verandering is ook dat de kennis van de betrokkenen over kaders en wetgeving in het mbo groeit. Via maandelijkse professionaliseringssessies werken we hier verder aan.

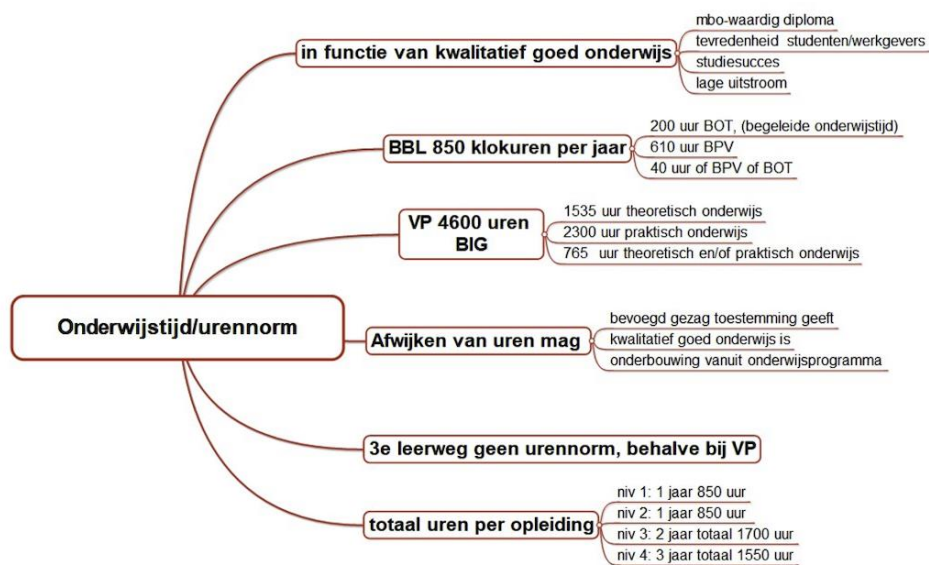
Ons aanbod voldoet dan ook aan de eisen: alle opleidingen zijn gebaseerd op het meest recente kwalificatiedossier, generieke vakken maken onderdeel uit van de opleiding, evenals LOB en keuzedelen. Voor rekenen zijn tevens de nieuwe eisen leidend sinds de invoering ervan in augustus 2022.

### 3.2 Verkorte opleidingen

De opleidingen binnen OPPstap zijn altijd maatwerktrajecten en onze doelgroep bestaat uit zij-instromers met vaak eerdere werkervaring en/of behaalde diploma's. De opleiding wordt daarom ook vaak in een verkort traject ten opzichte van de nominale duur uitgevoerd. Het maatwerkprogramma is beschreven in het maatwerktraject, dat is gebaseerd op de OER van de opleiding.

In het onderstaande schema 'onderwijstijd/urennorm' (*figuur 2*) staat de urennorm zoals die bij OPPstap Zorg en Welzijn gehanteerd wordt. Dit schema fungeert als hulpmiddel voor programmaleiders en klantadviseurs.

**Figuur 2:** Schematisch overzicht urennormering



### 3.3 Ontwikkeling en begeleiding

In ons onderwijsconcept van incompany-opleidingen is begeleiding vanuit de opleiding cruciaal om de kwaliteit van het onderwijs en om het leren op de werkplek te kunnen borgen. Door de uitvoering van het onderwijs bij de klant op locatie ontstaat er een nauwe samenwerking met de werk-/praktijkbegeleiders vanuit de organisatie en de docenten van OPPstap. In combinatie met werkplekleerdagen waarin docenten fysiek aanwezig zijn op de werkvloer is gerichte begeleiding per student mogelijk.

Hoewel de begeleiding in de maatwerktrajecten goed verloopt en studenten tevreden zijn, is wel besloten om een aanpassing te doen om de student regelmatig en gepland (iedere maand) ondersteuning te bieden in het monitoren van de voortgang. Vanuit het oogpunt van continuïteit en het tijdig kunnen bijsturen, vinden we het belangrijk dat de voortgang beter wordt vastgelegd.

Het intakeproces kan beter. Geconstateerd is dat tijdens de intake de wensen van de klant soms te veel leidend zijn. Het werken met blauwdrukken voor de crebo-opleiding en richtlijnen voor instroom en maatwerk helpen om dit te voorkomen, net als het intake-proces. Hierdoor kunnen verwachtingen van de klant en van de student beter gemanaged worden. Uitgevoerde pilots met een uitgebreide intake leiden tot positieve resultaten. We zien dat studenten minder vaak de opleiding (tijdelijk) stoppen en ook dat het bijdraagt aan de motivatie van de groep als geheel en dat dit effect heeft op de opbrengst van de lessen.

### 3.4 Pedagogisch didactisch handelen

Er is een hoge tevredenheid op de kritieke prestatie-indicator (KPI) docenten, zo blijkt uit de studentevaluatie. Hierin stellen we onder andere vragen over het lesgeven, het gebruik van de praktijk in het onderwijs en de deskundigheid van docenten. Met name die laatste scoort goed (cijfer 8,2 over alle opleidingen heen). Uit analyse van verslagen van lesbezoeken blijkt dat docenten goed in weten te spelen op de leervragen van de studenten. Studenten voelen zich ook erg verantwoordelijk voor hun leerproces en komen goed voorbereid naar de les. De onlangs gedane audit (14/15 februari j.l.) bevestigt dit beeld. Als positieve punten zijn opgevallen het goed inzetten van de 'wisdom of the crowd': het goede onderwijsleergesprek waarin feedback van de studenten en feedback van studenten onderling effectief werden ingezet. Ook maakten de docenten gebruik van goed ondersteunend materiaal (ppt's.) We concluderen op basis daarvan dat de docenten onze

studenten goed ondersteunen en weten te activeren in het leren en ontwikkelen en zorgen voor effectief onderwijs.

Omdat we onze visie graag in ons onderwijs willen terugzien, is het voornemen om een didactisch handvat te ontwikkelen die onze docenten kunnen toepassen in hun lessen. Tijdens lesbezoeken wordt er dan ook gereflecteerd op de toepassing en het effect daarvan. Hiermee willen we de eigenheid en kracht van OPPstap beter zichtbaar maken en versterken.

### 3.5 De beroepspraktijkvorming

Het goed vormgeven van de BPV als onderdeel van de opleiding is een uitdaging bij ons type onderwijs. De afgelopen jaren hebben we daarop gestuurd door het invoeren van opdrachten en meer sturen op de begeleiding in de praktijk, onder andere door het geven van leercoachtrainingen aan de begeleiders in de bpv. Om te zorgen dat studenten eenduidig en gelijkwaardig worden beoordeeld op basis van heldere, inhoudelijke criteria is nog een stap te maken. Hiervoor hebben we het materiaal wat onderdeel uitmaakt van het basiscurriculum uitgebreid met een handboek voor de bpv. Dit zal begin 2023 geïmplementeerd worden.

De feedback vanuit de audit: OPPStap sluit hiermee goed aan op de vraag vanuit het werkveld/organisaties. Het verder ontwikkelen en uitbouwen van deze activiteit heeft daarom ook prioriteit. Dit wordt in de audit die we hebben laten uitvoeren herkend. Als sterk punt werd gewaardeerd het maatwerk dat OPPstap ook in de BPV weet aan te bieden.

Een ander positief punt is dat studenten in de audit aangaven voldoende ruimte te ervaren om te leren in de beroepspraktijk. De werkplekleerdagen die in het programma zijn verwerkt vormen één van de manieren om de mogelijkheid tot leren op de werkplek te garanderen. Daarnaast zijn de studenten de eerste 2 tot 3 maanden boventallig op de werkplek. Vervolgens worden ze 3 uur per week boventallig geroosterd om die uren te kunnen besteden aan de BPV.

We vinden dat belangrijk, omdat we ook weten dat de werkdruk in de praktijk hoog is en onze partners daardoor soms minder mogelijkheden zien om op te leiden. In de gezamenlijke propositie met ons detachingsbedrijf bieden we de mogelijkheid om gediplomeerde medewerkers met een training tot werkbegeleider en/of examinator aan te bieden.

Het leren in de praktijk wordt met een 7.6 positief beoordeeld door de studenten in het afgelopen kalenderjaar. Hierin zijn de begeleiding op de werkvloer, het contact met de werkbegeleider en de ruimte om te leren de onderliggende vragen.

### 3.6 Veiligheid en Schoolklimaat

Het kwaliteitsgebied Veiligheid en schoolklimaat is voor het onbekostigd onderwijs sinds 2021 van toepassing. Omdat onze studenten vooral op de werkplek leren en ook op locatie onderwijs volgen, is dit niet eenvoudig te monitoren. Vragen over de veiligheidsbeleving en schoolklimaat worden verwerkt in vragenlijsten welke begin 2023 worden geïmplementeerd. Wij hebben echter geen aanleiding om aan te nemen dat hier risico's liggen. In het afgelopen jaar zijn er geen klachten ontvangen. De procedure vanuit de Meldcode huiselijk geweld is afgelopen jaar niet ingezet of doorlopen. Met ingang van 1 januari 2023 is er een gezamenlijke klachtencommissie opgericht voor Breederode Hogeschool en OPPstap en is er een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag voor studenten en apart voor medewerkers benoemd.

### 3.7 Onderwijsresultaten

Onze onderwijsrendementen per crebo liggen (ruim) boven de norm van 47% voor BBL opleidingen en 11% voor OVO opleidingen zoals beschreven in de toelichting onderwijsresultaten niet bekostigd onderwijs als onderdeel van het onderzoekskader 2021. Om het cohortrendement te berekenen voor de doelgroep ouder dan 23 jaar voor zowel OVO als BBL gezamenlijk, gaan we uit van een kalenderjaar. We leggen al onze trajecten langs de norm voor de BBL. Zoals in onderstaand overzicht te zien is, halen we voor één crebo deze norm net niet (46,2 % bij 13 studenten). Belangrijke kanttekening daarbij is dat de uitgevallen studenten alsnog in een ander crebo succesvol hun diploma hebben behaald en we hen hebben kunnen behouden voor de zorg.

Samenvatting resultaten 2022				
Opleiding	Aantal gestart	aantal gediplomeerd	Uitstroom	rendement
BSD	119	72	47	60,5
BGHZ	13	6	7	46,2
PBGHZ	177	116	61	65,5
PBSD	58	45	13	77,6
VP	38	25	13	65,8
VIG oud KD	96	52	45	54,2
VIG nieuw KD	393	243	150	61,8
HZW	131	88	43	67,2

We zien een verschuiving in opleidingsrendement ten opzichte van vorig jaar. Het rendement van de Helpende opleiding is sterk aan het stijgen en het rendement in de opleiding maatschappelijke zorg is aan het dalen. Hierop hebben we een verdere analyse gedaan waaruit blijkt dat de combinatie corona en het leren en werken in de gehandicaptenzorg een groter aantal studenten heeft doen besluiten de opleiding te verlaten. Dit is grotendeels te verklaren doordat een grote MZ zorgorganisatie zo in de problemen kwam door corona dat het bestuur besloten heeft alle opleidingen te stoppen. Op deze manier konden alle medewerkers optimaal worden ingezet, van december tot en met maart 2021 doordat geen enkele medewerker geen uren meer besteedde aan lesuren. Het meerderendeel van deze studenten is wel uitgestroomd met behaalde onderdelen van de opleiding. Aangezien dit resultaten zijn op de "oude" crebo's BHGZ/PBGHZ welke op zijn gegaan in het nieuwe kwalificatie dossier MZ houden we de rendementen van de MZ opleiding nu nauwlettend in de gaten en hebben we de studieloopbaangesprekken met studenten in deze branche geïntensiveerd in samenwerking met het werkveld.

### 3.8 Reflectie

Er is het afgelopen jaar veel gebeurd, zowel qua organisatie als qua ontwikkeling en verbetering van het onderwijs. We zijn tevreden over de ingezette koers, krijgen steeds meer overzicht over wat er nodig is en wat we willen nastreven en weten dit te prioriteren. Daarnaast ontstaat er meer verbinding in de verschillende (werk)processen en zien we steeds meer samenhang

#### 3.8.1 Wat gaat goed?

- De tevredenheid van studenten over het geboden onderwijs is over de hele linie hoog. De tevredenheid over de deskundigheid van de docenten springt eruit.
- Voor alle crebo-opleidingen is een blauwdruk ontwikkeld van waaruit het maatwerk vorm krijgt. Dat bevordert het denken en werken vanuit de wettelijke kaders en maakt het mogelijk evaluatie en monitoring op beter vorm te geven.

- De opleidingen voldoen aan de eisen die gelden voor de onderwijstijd. We kunnen onze verkorte opleidingen verantwoorden en weten met die verkorte trajecten aan de normen voor de onderwijsresultaten te voldoen

### 3.8.2 Wat willen we beter?

- De intake van studenten: goede verwachtingenmanagement, goede informatie over instroomeisen en vrijstellingen en de (on)mogelijkheden t.a.v. maatwerk.
- De begeleiding aan studenten: voortgang voor studenten meer inzichtelijk maken, en beter vastleggen van de monitoring van die voortgang door de docent, met het oog op borgen van de continuïteit en tijdig signaleren van belemmeringen.
- De BPV vormt een meer geïntegreerd onderdeel van de opleiding
- Een eigen norm voor onderwijsresultaten: we toetsen tot nu toe de onderwijsresultaten aan de door de inspectie gehanteerde norm. Deze is echter niet ambitieus en sluit niet aan bij wat we willen leveren.
  - In het verlengde daarvan willen we kijken naar de normen op de KPI's: een 7 op alle onderdelen is mooi, maar we kunnen dit meer laten aansluiten op onze missie en visie en hogere normen stellen op die punten waarin we ons willen onderscheiden.
  - Een didactisch handvat ontwikkelen: via dit instrument willen we de vertaalslag naar het onderwijs bevorderen en daarop sturen, zodat de eigenheid van OPPstap tot zijn recht komt en er een zekere mate van eenduidigheid ontstaat in het handelen van de docenten

## 4. Examinering (tevens examenverslag)

In dit hoofdstuk beschrijven we de kwaliteit van de examens, de afname en beoordeling en de rol en het functioneren van de examencommissie. Evaluaties onder studenten en leerbedrijven zijn bronnen voor dit verslag, evenals het jaarverslag en het jaarplan van de examencommissie over 2022/23.

### 4.2 Beleid

Voor alle opleidingen worden examens ingekocht bij gecertificeerde leveranciers (route 1). Tot 01-08-2022 werden de examens Nederlands nog zelf-geconstrueerd. Per cohort 2023 wordt enkel gewerkt met ingekochte examens en deskundige (taal)assessoren. De examencommissie van OPPstap stelt de examens vast voordat deze worden ingezet.

### 4.3 Borging diplomering

De examencommissie van OPPstap mbo is na de zomer van 2022 grotendeels gewijzigd van samenstelling. Zij voert haar taken uit zoals overgedragen en in de bestaande structuur waarin veel werk is belegd in de subcommissies vrijstellingen en de vaststellingscommissie, die ook besluiten meeneemt over aangepaste examinering en extra herkansingen.

Belangrijkste bevinding uit het jaarverslag van de examencommissie, is dat door de vrijwel geheel herziene examencommissie de nodige kennis en ervaring verloren is gegaan, en dat met het voortzetten van de bestaande overleg- en werkstructuur het overzicht van de kwaliteit van de examens en vooral de kwaliteit van de afname en beoordeling ontbreekt. Een training van CINOP van twee dagen om de examencommissie te ondersteunen heeft niet het gewenste effect gehad.

Per 1 januari is een nieuw (extern) lid aan de examencommissie toegevoegd. Behalve dat hiermee een vacature is vervuld, is het doel hiervan ook dat de examencommissie wordt meegenomen in haar

taken en verantwoordelijkheden en samen met de examencommissie bekijkt waar processen en werkwijzen kunnen worden geoptimaliseerd. Door deze ‘training on the job’ wil het bevoegd gezag bevorderen dat de groei en ontwikkeling van de examencommissie een duurzamer karakter heeft dan een korte training waarvan de opbrengst lastig is vast te houden zo gauw deze is geweest.

De examencommissie heeft een plan opgesteld dat loopt tot de zomer van 2023. Het bevoegd gezag heeft er vertrouwen in dat met het realiseren van dit plan de examencommissie weer stevig in positie is, dat zij dan onafhankelijk en deskundig haar werk kan doen en zicht heeft op de kwaliteit van de examens en de afname en beoordeling.

#### 4.4 Afsluiting

Vrijwel alle examens worden in de beroepspraktijk afgenomen. Voor de uitvoering gelden richtlijnen voor de kwaliteit van de examinatoren. In de examenplannen in de OER is aangegeven voor welke examens een 4-ogenprincipe geldt als middel om de betrouwbaarheid te borgen. De examencommissie checkt steekproefsgewijs de beoordelingen voordat deze worden vastgesteld, en stuurt beoordelingen retour als deze niet aansluiten bij de criteria.

In opzet is het examineringsproces zeer zorgvuldig opgezet. In de uitvoering verloopt het echter niet altijd zoals beoogd. Met de nieuwe werkwijze (zie hfst 2.1), waarin de coördinatoren dichter op de uitvoering van de opleidingen zitten wordt strakker gestuurd op de uitvoering van het beleid. Wanneer de examencommissie weer zicht heeft op de uitvoering, ontstaat een functionerende driehoek van EC - bevoegd gezag en opleidingscoördinatoren die in samenhang kunnen sturen op zorgvuldige uitvoering van de examinering en borgen van processen en gerealiseerde kwaliteit.

Studenten zijn tevreden over de examinering. Evaluaties worden uitgesplitst naar examenvorm: productexamen, examengesprek, praktijkexamen en generieke examens. Voor deze typen examens wordt gevraagd naar de voorbereiding, uitvoering en beoordeling. Gemiddeld ligt de tevredenheid rond een 7,5 en kent een lichte stijging ten opzichte van 2020 en 2021. Het aspect dat het laagste scoort (6,8) is de duidelijkheid vooraf over wie het examen gaat beoordelen.

#### 4.5 Reflectie

De examinering verloopt naar tevredenheid van de studenten en de leerbedrijven. Vanuit OPPstap willen we het zicht op de afname en beoordeling verder versterken.

##### 4.5.1 Wat gaat goed?

- De ingekochte examens zijn vastgesteld door de examencommissie.
- Studenten zijn tevreden over de voorbereiding op en de uitvoering en beoordeling van de examens
- De examencommissie is zich bewust van haar rol en taak. De commissie voldoet vanaf begin 2023 aan de samenstellingseisen, zodat ze aan de slag kan om een passende, effectieve werkwijze te vinden.
- Verdere ontwikkeling van de examencommissie wordt gestimuleerd en gefaciliteerd door het bevoegd gezag.

##### 4.5.2 Wat willen we beter?

- Het zicht van de examencommissie op de afname en beoordeling
- Het sturen van de coördinatoren op uitvoering van het examenplan en de geldende, interne richtlijnen
- Meer duidelijkheid vooraf over wie het examen gaat beoordelen



## 5. Organisatie en randvoorwaarden

Zoals in hoofdstuk 1 is te lezen, is de organisatiestructuur behoorlijk gewijzigd. Dit heeft gevolgen voor alle lagen van de organisatie én voor de inrichting van de kwaliteitszorg.

### 5.1 Verandering in de structuur

De belangrijkste verandering is de verantwoordelijkheden die de opleidingscoördinatoren en programmaleiders vanaf 2023 hebben in het ontwikkelings- en uitvoeringsproces. Er zijn heldere taakomschrijvingen ingevoerd. Per crebo zijn er 1-2 programmaleiders, die verantwoordelijk zijn voor het ontwerp van kwalificatiedossier naar blauwdruk, het OER en leswijzer. De opleidingscoördinatoren coördineren lesgroepen bij de klant en zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijs.

Al voor de feitelijke invoering is er een start gemaakt met de professionalisering van de opleidingscoördinatoren en programmaleiders met als doel een gedeelde kennisbasis van de kaders en eisen voor het erkende mbo en het bevorderen van het denken vanuit de crebo. Sinds oktober 2022 hier extra ondersteuning voor, door onafhankelijk deskundigen die vanuit een brede blik meekijken naar de veranderingen in de structuur en het effect ervan op de uitvoering en de kwaliteit van de opleidingen.

Volgende stap is om de opleidingscoördinatoren een rol te geven in de kwaliteitszorg. Door te werken met portefeuilles wordt bevorderd dat op belangrijke kwaliteitsthema's, bijvoorbeeld de bpv en de begeleiding, over de opleidingen heen gemonitord of het wordt uitgevoerd zoals beoogd en of dit het gewenste effect heeft. De precieze portefeuilles worden in 2023 bepaald.

### 5.2 Herijken kwaliteitszorg

OPPstap werkt sinds 2019 met een kwaliteitszorgsysteem waarin door middel van Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's) evaluaties worden gevoerd met studenten en klanten. Hierin worden cycli gerealiseerd die geborgd zijn doordat de evaluatiemomenten zijn opgenomen in de studiewijzers (na iedere leereenheid, ± 4-6 maanden) en waarna de dialoog wordt gevoerd met studenten en klanten.

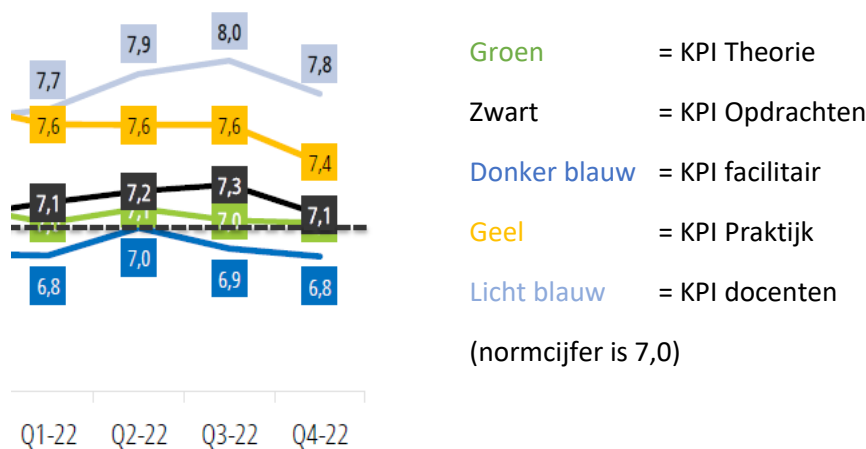
Daarnaast maakt Newcom consultancy B.V. jaarlijks een meta-analyse van de data uit het studenttevredenheidsonderzoek. De uitkomsten van deze meta-analyse tezamen met de uitkomsten van de evaluatiegesprekken met de klant, worden in de dialoog met de domeinmanager en opleidingscoördinatoren gecombineerd met de omgevingsinvloeden om zo de evaluatie rond te maken en tot gezamenlijke verbeterpunten en verbeteracties te komen.

De meta-analyse wordt nu jaarlijks gepland waardoor op organisatieniveau de uitkomsten van de tevredenheid pas laat bekend worden. In 2023 zal er per kwartaal een evaluatiemoment op organisatieniveau gepland worden. De opleidingscoördinatoren zullen op basis van de evaluatie op student-, en klantniveau de uitkomsten inbrengen en gezamenlijk met de programmaleiders en het OKP-team zo nodig verbetermaatregelen formuleren. Ook zullen de KPI's op inhoud bijgesteld worden door ingebruikname van een nieuwe vragen set en zal de ambitie opnieuw worden bepaald.

In onderstaande grafiek zijn de uitkomsten op de KPI's van OPPstap weergegeven.

Hoofdconclusie is dat de algemene tevredenheid en onderliggende KPI's het gehele jaar ruim boven de normwaarde liggen (= of >7). Belangrijkste verbeterkansen liggen bij KPI 'facilitair' en online lessen. Resultaten die verder het benoemen waarde zijn:

- De KPI's 'docenten' en 'praktijk' scoren stabiel hoger dan de norm van een  $\geq 7$  en ook hoger dan gemiddeld in 2021, zie figuur 5.1.1.
- KPI's 'praktijk' en docent blijven gelijk en ook stabiel gelijk met vorig jaar.
- KPI facilitair blijft op onderdelen onder de normscore.
- Over het algemeen is men tevreden over de frequentie en inhoud van de les vormen.
  - De online-lessen blijven bij enkele opleidingen achter.
- Tevredenheid over de examinering is verbeterd t.o.v. 2021 en scoort (ruim) boven de norm, 7,3 voorbereiding, 7,6 uitvoering en 7,8 beoordeling.



Figuur 5.1.1

Bovenstaande uitkomsten sluiten aan bij de uitkomsten van de dialoogsessies met de klant. Uitgangspunt voor die dialoogsessie zijn de uitkomsten van de evaluatie van de betreffende studenten van de klant. Verslaglegging van de dialoogsessies met de klant zijn deels vastgelegd in de klanten dossiers maar niet voldoende transparant terug te vinden om daar gemakkelijk een rode draad uit te filteren. In 2023 zal er dan ook naast het werken met de diverse dialoog sessies een online vragenlijst worden toegevoegd op klantniveau zodat er transparanter data beschikbaar komt vanuit het werkveld.

### 5.3 Onderhoud van de bekwaamheid van het personeel

Ons docenten team bestaat uit voornamelijk hybride docenten. Hieronder verstaan we docenten die nog zelf in de praktijk werkzaam zijn of dat nog tot zeer recent hebben gedaan. Aanvullend hebben zij vaak ofwel een docentenbevoegdheid gehaald of soms een cursus pedagogische, didactische vaardigheden en studieloopbaanbegeleiding gevolgd. Naar deze laatste variant is meer vraag. Deze cursus zal daarom in 2023 ook door onszelf aangeboden gaan worden gebaseerd op onze opleiding (basic) Teacher of Education. Op deze manier borgen we dat er vaardige mensen voor de klas staan zowel op inhoud als op pedagogische en didactische vaardigheden. Om verdere uniformiteit te bewerkstelligen in alle lesgroepen ontwikkelen we komend jaar het eerdergenoemde didactisch handvat gebaseerd op de onderwijsvisie van de het onderwijsbedrijf en zal er een jaargesprekken cycli worden geïmplementeerd. Onderdeel van die cycli zijn lesbezoeken,



niet alleen door de opleidingscoördinator zoals nu het geval is, maar ook door docenten onderling vanuit onze kernwaarden, *'we maken elkaar beter'*.

Uit de audit kwam naar voren dat opvalt dat OPPstap werkt met zeer gepassioneerde en deskundige docenten welke korte lijnen realiseren zowel met de studenten als begeleiders in het werkveld. Beide willen we uiteraard graag vasthouden en met bovenstaande werkwijze onderling nog verder versterken door lesbezoeken bij elkaar in de klas.

Wat beter kan is het onboarden van nieuwe docenten. Het wegwijs maken binnen OPPstap, de klant, de documentatie en opleiding: wie is je aanspreekpunt bij vragen, welke documenten zijn leidend en waar ligt de ruimte? De meesten geven aan dat zij zelf op zoek moesten naar informatie en houvast en in deze zoektocht komen zij bij diverse aanspreekpunten uit (zoals een opleidingsfunctionaris van de klant, een andere docent of een opleidingscoördinator). Sommige docenten hebben een tijd meegedraaid met een ervaren docent. Het is wenselijk dit pro-actiever in te richten en te faciliteren, zodat we ook kunt sturen in de ervaren kaders en ruimte. Op High Care opleidingsbedrijf niveau is deze onboarding reeds gestart. Als OKP team in samenwerking met de opleidingscoördinatoren is er een aanvullend programma ontwikkeld welke we in het voorjaar gaan opstarten voor de werkwijze binnen OPPstap. Iedere docent (vast en ZZP) wordt vanaf 1 januari 2023 vast gekoppeld aan een opleidingscoördinator.

## 5.4 Reflectie

De evaluaties en analyses die we uitvoeren in de organisatie, bieden een beeld van de gerealiseerde kwaliteit op basis waarvan we zo nodig kunnen bijsturen. Doelen en ambities kunnen we weer meer in lijn brengen met de nieuwe onderwijsvisie en dat moment ook benutten om onze streefnormen specifiek en op onderdelen ambitieuzer te stellen, zodat we ook waarmaken waar we als OPPstap voor staan.

### 5.4.1 Wat gaat goed

- Verantwoordelijkheden zijn goed belegd bij de diverse functionarissen in de organisatie
- Er is gestart met een professionalisering voor opleidingscoördinatoren en programmaleiders begeleid door een externe partij.
- Het kwaliteitszorgsysteem staat en er worden regelmatig dialoogsessies gehouden om stil te staan bij de gerealiseerde kwaliteit
- Tevredenheid over de docenten en praktijk scoren hoog wat vraagt om bijstelling van de ambitie en verder uitbouwen van deze gerealiseerde kwaliteit.

### 5.4.2 Wat willen we beter

- Opleidingscoördinatoren een rol geven in kwaliteitszorg door het hanteren van portefeuilles op belangrijke kwaliteitsthema's.
- Herijken van de ambitie en KPI thema's en bijbehorende evaluatie-activiteiten
- Ontwikkelen van een vragenlijst voor het werkveld om zo naast de kwalitatieve informatie vanuit de gevoerde dialogen met de klant, de uitkomst te ondersteunen met kwantitatieve data.
- Onboarding docenten bij OPPstap.
- Aanbod van professionaliseringsactiviteiten aanvullen en uitbreiden van lesbezoeken door docenten onderling aan de hand van zelf opgestelde leer-/ verbeterdoelen.

## 6. Speerpunten 2023

Het kalenderjaar 2022 is een jaar geweest waarin er kwalitatief goed onderwijs is aangeboden en er hard is gewerkt aan het verder ontwikkelen van het opleidingsbedrijf en het mbo-onderwijs bij OPPstap. In 2023 zal er verder gewerkt worden aan de volgende doelen en speerpunten:

1. Opleidingscoördinatoren en programmaleiders hebben actuele kennis van de kaders in het mbo en weten hoe zij die kennis moeten inzetten bij het invullen en realiseren van hun taken en verantwoordelijkheden, zodat de basiskwaliteit vanaf de ontwerpfase van de opleidingen tot en met de diplomering geborgd is.
2. De bpv vormt een duidelijk onderdeel van de opleiding
3. De diplomakwaliteit is goed geborgd: het proces van examineren en diplomeren verloopt zorgvuldig en de examencommissie heeft daar zicht op; examendossiers zijn volledig, afname en beoordeling verlopen transparant en beoordelingen zijn navolgbaar.
4. Het kwaliteitszorgsysteem kent een cyclus waarin ieder kwartaal bij zorgorganisaties een dialoog plaatsvindt of de gestelde ambitie wordt waargemaakt en of gestelde normen op KPI's worden behaald. De normen maken we specifieker: gedifferentieerd en ambitieus.
5. Het studentenproces is verrijkt met een intake voor iedere student en duidelijke verslaglegging van de SLB gesprekken.