



SVO

Rapport van de instellingsdialoog

Voorjaar 2022

Datum: 31 augustus 2022

Instelling

SVO vakopleiding food
Sleepboot 2
3991 CN Houten

Dialogteam

Jeanette Toeter, voorzitter
Patrick Tummers, bestuurder aangesloten instelling
Hans Brummer, bestuurssecretaris aangesloten instelling
Dirk Wijma, secretaris

De instellingsdialoog is uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het Kwaliteitsnetwerk mbo.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Samenvatting en beantwoording onderzoeksvraag	6

1. Inleiding

Algemeen

SVO vakopleiding food is landelijke vakopleider in de foodbranche en leidt vakmensen op voor slagerijen, visspecialzaken, groentespecialzaken, poelierbedrijven, supermarkten, industriële voedingsbedrijven en out of home-bedrijven, waaronder restaurants, fastfoodketens, cafetaria's en andere fastservicebedrijven.

Historisch gezien komt SVO voort uit de slagersvakopleidingen. Daarna kwam de BBL-opleiding en vanaf ongeveer 2016 is er ook een BOL-opleiding binnen SVO. SVO biedt nu mbo-opleidingen van entree-niveau tot en met niveau 4, voor functies van medewerker tot manager, en een breed aanbod van vak- en vaardigheidstrainingen in de foodsector.

Naast de BBL-opleidingen biedt SVO op vier locaties BOL-opleidingen aan onder de vlag 'Generation Food'.

Het onderwijs wordt aangeboden in vijf regio's, verdeeld over heel Nederland, aan ruim 2.000 studenten, waarvan 92% de BBL-leerweg volgt en 8% de BOL-leerweg. Er werken 128 medewerkers bij SVO.

Missie en Visie

SVO beschrijft de missie en visie als volgt (*citaat, SVO*):

WHY

Bewust opgeleide vakmensen maken het verschil.

In alles wat wij doen staat het bewust ontwikkelen van mensen centraal. Jezelf bewust ontwikkelen betekent altijd verder blijven leren, blijven groeien in je vak. Dat geldt voor onze studenten én voor onze medewerkers.

HOW

Bij ons leren studenten door te doen en te ervaren.

Wij bieden studenten ervaringsonderwijs in het domein food: in de praktijk maken ze zich vakkennis eigen en leren ze de vaardigheden. Zo laten we hun passie voor food ontkiemen en tot volle wasdom komen.

WHAT

Wij bieden de beste vakopleidingen in food.

Wij hebben de ambitie om dé vakopleider te zijn en te blijven. Onze vakdocenten werken nauw samen met het bedrijfsleven om de aansluiting op de praktijk te maken.

Strategie

SVO heeft de strategie uitgewerkt in vier pijlers, zoals hieronder afgebeeld:



Onderzoeksvraag

Binnen SVO worden stappen gezet om opleidingen modulair vorm te gaan geven, zowel binnen het reguliere onderwijs (foodservice N4) als binnen de derde leerweg (koksopleidingen). Hiermee wil

SVO zich sterker positioneren als opleidingspartner voor de branche en minder per definitie als een mbo-instelling. SVO biedt met name opleidingen aan die gericht zijn op werknemers en wil met haar opleidingsaanbod een leven lang ontwikkelen faciliteren, ongeacht in welke fase van de loopbaan een werknemer zich bevindt. Dit vraagt om een andere manier van aanbieden van de opleidingen, waarbij de civiele waarde voor de werknemer nog steeds doorslaggevend is. SVO heeft de plannen uitgewerkt hoe modulaire opleidingen eruit komen te zien. Waar SVO nog uitdagingen ziet, is in de borging van de opleidingen wanneer studenten uiteindelijk in eigen tempo een eigen programma gaan volgen. De vraag hierbij is: welke onderdelen minimaal aangeboden moeten worden om van een volwaardige module te kunnen spreken?

De 'zorg' wordt veroorzaakt door de onbekendheid die deze nieuwe vorm van organiseren met zich meebrengt. Onderdelen die voorheen heel duidelijk bij een diplomatraject hoorden, zullen in de toekomst wellicht ook aangeboden worden buiten diplomatrajecten om (en omgekeerd). Dit vraagt enerzijds om herkenbaarheid bij de losse onderdelen. Van tevoren moet zo duidelijk mogelijk zijn hoeveel 'waarde' een bepaalde module heeft. Tegelijkertijd zit hier een spanning op, want al te veel inkadering doet geen recht aan de vraag om flexibilisering die SVO ziet vanuit de branche. De vraag dient zich aan, hoe modules enerzijds herkenbaar genoeg blijven voor deelnemers en anderzijds ruimte genoeg laten om zo specifiek mogelijk in te spelen op de vraag vanuit de branche, zonder knellende voorwaarden.

Op basis van deze context heeft SVO de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Met welke aandachtspunten moet SVO vakopleiding food rekening houden bij het modulair aanbieden van het onderwijs, zodat losse onderdelen herkenbaar blijven en hun civiele waarde behouden?

Instellingsdialoog en rapportage

De instellingsdialoog vond plaats op 14 april en 10 mei 2022 waarbij gebruik werd gemaakt van het dialoogmodel van het Kwaliteitsnetwerk mbo. Dit model beoogt het gesprek tussen diverse betrokkenen en verantwoordelijken over de kwaliteit van onderwijs te bevorderen. Het model dient als middel om samen inzicht te krijgen in de vraagstukken die van belang zijn om een volgende stap te maken in de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie.

Naast een eerste dialoogsessie op centraal niveau is de dialoogdag (ook in de vorm van dialoogsessies) uitgevoerd door gesprekken te voeren met CvB, een onderwijsmanager, de projectleider SVO food academy/leven lang ontwikkelen/modulair opleiden, de specialist examinering en kwaliteitszorg, een mbo-adviseur, docenten en de centrale beleidsmedewerker voor Kwaliteit en examinering. Helaas was geen onderwijsontwikkelaar beschikbaar. Bijlage 1 bevat het programma van het onderzoek.

Het uitgevoerde programma en het ontbreken van de zelfreflectie op de onderzoeksvraag begrenst de bevindingen van het dialoogteam: er heeft geen integraal onderzoek plaatsgevonden.

Voorliggend rapport beschrijft de bevindingen van het onderzoek. Na de samenvatting, die afsluit met een beantwoording van de onderzoeksvragen, wordt per onderdeel van het dialoogmodel (vermogens) beschreven wat het dialoogteam heeft opgehaald uit zowel de aangeleverde documenten als de verschillende dialogen. Tijdens de feedbacksessie op 21 juni 2022 heeft het dialoogteam haar voorlopige bevindingen toegelicht en besproken met SVO. Tijdens deze feedbacksessie werden bouwstenen voor verdere ontwikkeling verkend en deze zijn toegevoegd aan de rapportage. De rapportage is vervolgens afgerond en door de voorzitter definitief vastgesteld op 29 augustus 2022.

2. Samenvatting en beantwoording onderzoeksvraag

SVO heeft haar strategische koers voor SVO Vakopleiding Food voor 2021-2024 vastgelegd met als titel 'Het is al gaande'. Deze koers is tot stand gekomen met medewerking van 25 collega's van SVO en meer dan 25 externe gesprekspartners. SVO maakt hierin een scherpe strategische keuze voor een onderwijsaanbod gericht op een leven lang ontwikkelen. Onder de naam SVO food academy biedt SVO een praktijkgericht trainingsaanbod, dat gericht is op her-, bij- en omscholing voor de voedingsindustrie, supermarkten, vers-speciaalzaken, foodservice, horeca en catering.

De foodbranche vraagt van SVO kwaliteit, vernieuwing en betrokkenheid als strategische HR-partner. Voor werkgevers is opleiden niet alleen investeren in medewerkers, maar ook een manier om werknemers (langer) aan zich te binden. De personeelskrapte is het grootste probleem in de foodbranche; langer en gericht opleiden is één van de antwoorden op dat vraagstuk. De foodbranche is een van de grootste markten van Nederland met een grote werkgelegenheid en een arbeidsmarkt die constant in ontwikkeling is.

SVO verzorgt voornamelijk BBL- opleidingen (circa 1.900 studenten) en trainingen voor de branche. Daarnaast verzorgt SVO ook opleidingen voor voltijds studenten (circa 150 studenten). SVO werkt tot nu toe met een stapelmodel in de BBL-opleidingen. Studenten zonder aantoonbare vakvaardigheid stromen in op niveau 2 en beginnen bij de basis. Met een diploma op niveau 2 kan de student starten aan een niveau 3 opleiding en daarna eventueel verder met niveau 4. Pas dan (na 2 jaar) komen leidinggevende vaardigheden aan bod. Deze route sluit volgens eigen onderzoek van SVO niet goed aan bij de wensen van studenten met leidinggevende ambities. Deze studenten werken vaak al geruime tijd en ambiëren rechtstreekse instroom op niveau 3 of 4.

SVO heeft de keuze gemaakt alle opleidingen (regulier en LLO) modulair vorm te (gaan) geven. Belangrijke overweging voor SVO is hierbij dat het onderwijs er flexibeler door wordt. De student kan zelf het instroommoment en de volgorde van de modules bepalen en ook het tempo. De student kan kiezen voor een diplomagericht traject (met generieke modules en keuzedelen), maar kan ook 'losse' modules kiezen, zonder een diploma als einddoel. De opleidingen worden op niveau 2 en niveau 4 aangeboden. Als niveau 4 te hoog gegrepen blijkt, kan de student worden geëxamineerd op niveau 3. Door deze aanpak kan een student op niveau 4 vanaf dag 1 werken aan leidinggevende kwaliteiten, data-analyse en financiële kengetallen. Het traject om een niveau 4 diploma te behalen, wordt verkort ten opzichte van de gestapelde variant. Een ander belangrijk voordeel van modulair onderwijs is dat SVO het onderwijs daarmee makkelijker kan actualiseren en er beter mee kan inspelen op trends en ontwikkelingen in de branche.

De implementatie van het gemoduleerd onderwijs start voor de eerste opleidingen naar verwachting in 2023. SVO heeft de vraag *'Met welke aandachtspunten moet SVO vakopleiding food rekening houden bij het modulair aanbieden van het onderwijs, zodat losse onderdelen herkenbaar blijven en hun civiele waarde behouden?'* centraal gesteld in deze instellingsdialoog.

Een aandachtspunt dat verschillende medewerkers in dit kader naar voren brachten, is de mbo-student die zonder startkwalificatie bij SVO start. De instroom in het mbo van SVO bestaat voor het overgrote deel uit voortijdig schoolverlaters van andere scholen die daarna zijn gaan werken in de horeca of foodsector en via SVO alsnog een diploma willen halen. SVO is daar tot nu toe succesvol in, getuige de gerealiseerde diplomarendementen in het jaarverslag 2020 (met de cijfers over 2020-2021). Voor niveau 2 ligt het diplomaresultaat ongeveer rond de landelijke norm (61%, norm 62,1%). Gelet op de specifieke instroom is dat een indrukwekkende prestatie.

SVO verlegt de komende jaren de focus naar een doelgroep die bestaat uit werknemers met meer of minder ervaring. Toch zal een deel van de doelgroep (in elk geval voorlopig) blijven bestaan uit studenten zonder startkwalificatie. Voor deze doelgroep vormt een modulaire leerroute een risico dat zij uiteindelijk langer over hun opleiding doen, omdat zij niet langer gericht toewerken naar een diploma. Of dat zij hun mbo-opleiding uiteindelijk niet meer afronden, omdat zij voor hen minder aantrekkelijke modules vermijden. Ook vraagt het borgen van een veilig leerklimaat voor de jonge studenten aandacht. Er is onder de medewerkers van SVO een grote behoefte om deze jongeren in de gelegenheid te blijven stellen een startkwalificatie te laten behalen. Wellicht is een overweging jonge studenten zonder startkwalificatie te beperken in hun keuzevrijheid, zodat de diplomagerichtheid van hun opleidingstraject (voorwaarde voor de bekostiging) geborgd blijft. De individuele keuzes van de student vragen daarnaast om een andere invulling van het mentoraat en om ondersteunende systemen waarmee goed overzicht gehouden kan worden op de voortgang van de student.

Op dit moment, en in de nabije toekomst, vormt het bekostigd onderwijs nog de voornaamste inkomstenbron van SVO. Een ander aandachtspunt waarmee daarom rekening moet worden gehouden bij het modulaire mbo-onderwijs vormt de drievoudige opdracht van het mbo: kwalificeren voor een beroep, voor doorstroom naar een hoger opleidingsniveau en voor burgerschap. Een grotere focus op het branchegericht opleiden kan leiden tot minder focus op de andere twee opdrachten en de 'vormende' aspecten. Tot de drievoudige opdracht van het mbo behoren ook de basisvaardigheden die nodig zijn voor de drie functies op het vlak van Nederlands en rekenen en voor niveau 4 ook Engels. Het is nog de vraag hoe deze generieke vakken in de modulering worden meegenomen.

Een derde aandachtspunt betreft de borging van de civiele waarde van de branchegerichte modules en branchecertificaten voor student en werkgever. Als een student een module heeft afgerond, wat is dan de waarde van het branchecertificaat dat daaraan vastzit? En moet dit certificaat waarde hebben binnen de branche of ook erbuiten? SVO lijkt ervoor te kiezen de waarde te ijken op de bestaande kwalificatiestructuur, maar het is de vraag of dat voor de werkgevers voldoende betekenis heeft. Het zou goed zijn met elkaar vast te stellen wat SVO verstaat onder het begrip 'civiele waarde', zodat dit uitgangspunt kan zijn voor de afsluiting van een module en de ontwikkeling van branchecertificaten.

Er is onder de medewerkers groot draagvlak voor de ingezette richting naar flexibilisering en modulering. Vanuit die medewerkers komt het signaal dat zij graag in een vroegtijdig stadium betrokken willen worden bij de verdere ontwikkeling van de modulering; het is tot nu toe nog vooral een ontwikkeling op strategisch niveau.

Een punt van aandacht op het gebied van het professioneel vermogen is het grotere beroep dat gedaan wordt op de pedagogische en didactische kwaliteiten (inclusief het differentiatievermogen) van docenten en trainers wanneer reguliere mbo-studenten (vaak van verschillende mbo-niveaus) samen met LLO-studenten in een gemengde groep een module of branchegerichte training volgen. Dat is in beeld van SVO; na de zomer start een professionaliseringstraject. Wat nog ontwikkeld moet worden, is overzicht in de competenties en kwaliteiten van docenten en trainers.

Om het modulair onderwijs goed te organiseren, ten slotte, is het, naast bovengenoemde aandachtspunten, zaak met elkaar standaarden vast te stellen voor modules en flexibilisering. Denk dan bijvoorbeeld aan afspraken over uit- en instroommomenten of aan afspraken over de studieduur en de opbouw van modules. Tijdens de feedback-dialoog is daarover binnen SVO verder met elkaar gesproken en is een eerste aanzet voor een ontwikkelagenda gemaakt.

Het dialoogteam wenst SVO veel succes met de verdere flexibilisering en modularisering van het onderwijs.