



mboRijnland Werkagenda 2023-2027

Vastgesteld door College van Bestuur, 24 oktober 2023

mborijn//land méér dan mbo

Inhoudsopgave

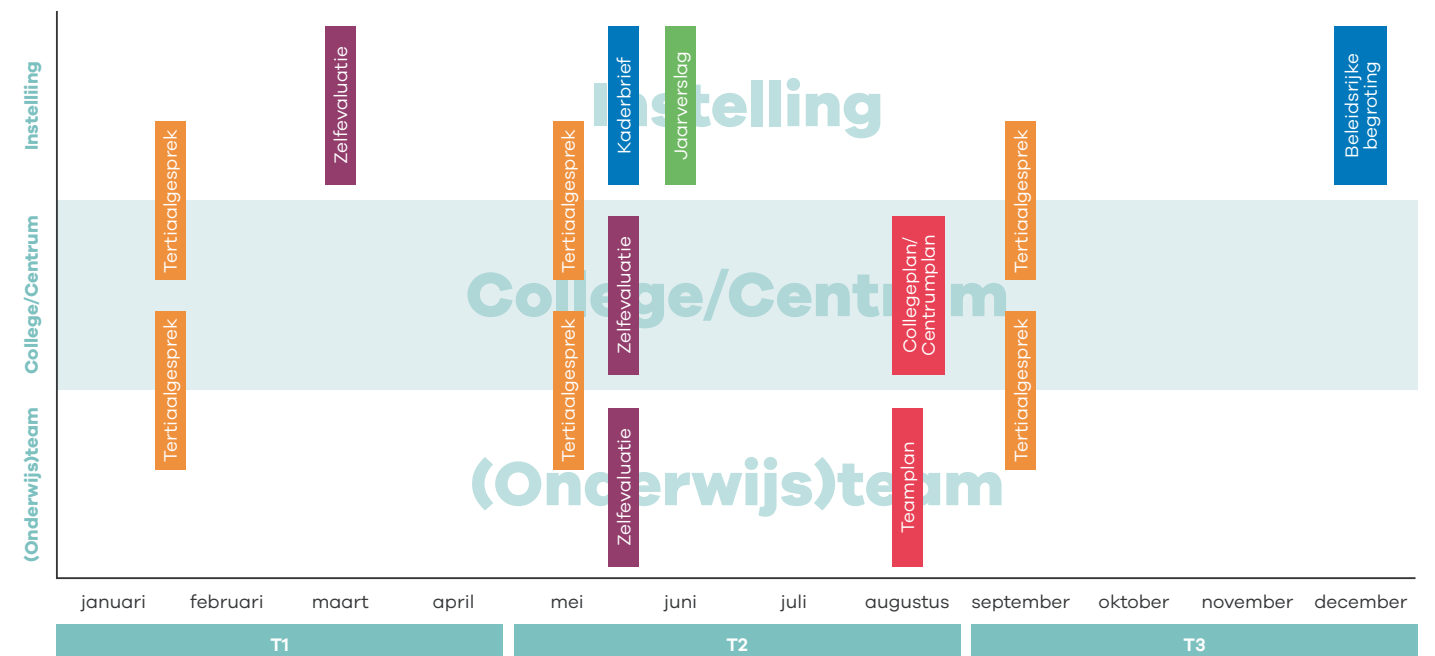
Inleiding	3
1. Plotten werkagenda en stagepact in vijf strategische pijlers mboRijnland	7
2. Continue kwaliteitsverbetering	12
3. Flexibel onderwijs	23
4. Sterk regionaal netwerk	27
5. Oog voor elkaar, vitaal en veilig	37
6. Digitalisering als mogelijkmaker	46
7. Samenvatting	47
8. Begroting werkagenda	54

Inleiding

NB: mboRijnland gebruikt de naam 'werkagenda' voor de invulling van de landelijke werkagenda en het stagepact. We hebben gemerkt dat de naam 'kwaliteitsagenda' verwarrend werkt, omdat onze medewerkers hierbij denken aan de kwaliteitsagenda 2018-2022.

Zwaluwstarten werkagenda aan strategische agenda
mboRijnland heeft een **kompas**, een missie die dient als stip op de horizon. In dit kompas geven we aan waar we als organisatie voor staan. Het kompas is vertaald naar de **strategische agenda 2022-2026**.

Het is een concretisering van het kompas, naar wat we in de periode tot aan 2026 willen realiseren. In de jaarlijkse kaderbrief en de jaarlijkse beleidsrijke begroting staat vervolgens een verdere specificatie en prioritering voor het aankomende jaar. De jaarlijkse kaderbrief is het startschot voor Colleges en Centra. Zij zetten de kaderbrief om in doelstellingen voor hun eigen jaarplan. Via zelfevaluaties (zowel op het niveau van College/Centrum als op instellingsniveau) en via het jaarverslag (onze externe verantwoording) maken we deze P&C- en PDCA-cyclus compleet.



We willen de werkagenda integreren in deze cyclus en zien daar goede aanknopingspunten voor. Allereerst omdat er veel overlap zit tussen onze strategische agenda 2022-2026 en de werkagenda. Daarnaast vinden we het belangrijk om als organisatie te werken met één koers, één richting. Daarom hebben we de werkagenda gezwaluwstart met onze eigen strategische agenda. Concreet betekent dit dat we alle doelstellingen van de werkagenda hebben ondergebracht in onze eigen strategische agenda. Van daaruit hebben we met elkaar bekeken waar extra inzet nodig is in aanvulling op onze strategische agenda om goede invulling aan de werkagenda te geven. Want vanuit mboRijnland onderschrijven we van harte de prioriteiten van de werkagenda en het stagepact:

- 1) Het bevorderen van kansengelijkheid
- 2) Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
- 3) Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit onderzoek en innovatie

4) Stagepact: verbeteren van stagebegeleiding, uitbannen van stagediscriminatie, realiseren van voldoende stageplaatsen en bieden van een passende vergoeding.

De overlap tussen onze reeds eerder opgestelde strategische agenda 2022-2026, waaraan we inmiddels alweer meer dan een jaar werken en de werkagenda onderstreept hoezeer we de prioriteiten uit de werkagenda onderschrijven. Ook dragen we op deze manier zorg voor duurzame verbetering, door borging van onze strategische agenda gezwaluwstart met onze werkagenda in onze reguliere PDCA-cyclus. Daarmee wordt de werkagenda onderdeel van de P&C-cyclus zoals hierboven geschetst. We zullen jaarlijks in het jaarverslag rapporteren over de voortgang van de invulling van de zestien doelstellingen uit de werkagenda en het stagepact. Dit doen we door hierover verantwoording af te leggen langs de lijnen van onze vijf strategische pijlers, aangevuld met wat de werkagenda



in dat jaar additioneel van ons heeft gevraagd. Zo voorkomen we dat we met twee aparte documenten werken (strategische agenda en werkagenda) en behouden we als organisatie één richting.

Indeling werkagenda

In het eerste hoofdstuk geven wij aan hoe we de zestien doelstellingen uit de werkagenda en stagepact plotten in de vijf strategische pijlers uit onze strategische agenda. Daarna komen in vijf hoofdstukken (gebaseerd op onze vijf strategische pijlers) de nadere uitwerking van de zestien doelstellingen voor mboRijnland aan bod. Hierbij geven we telkens aan of er sprake is van 'pas toe of leg uit'; daar waar we reeds vanuit onze strategische agenda doelstellingen hebben gesteld die aansluiten bij de werkagenda is sprake van 'leg uit', daar waar we zien dat extra inzet nodig is voor de werkagenda in aanvulling op onze strategische agenda is sprake van 'pas toe'. Ook wordt er een koppeling gemaakt met de KPI's, zoals die landelijk zijn afgesproken voor de werkagenda. Die vijf hoofdstukken kennen per doelstelling dezelfde opbouw:

- De vermelding van de doelstelling uit de werkagenda.
- Een kader met daarin vermeld of er sprake is van 'leg uit' of 'pas toe'. Daarna volgt aanvullend:
 - De geformuleerde ambitie op de doelstelling van mboRijnland (*Ambiëren*)
 - Een analyse met de beschrijving van de ontwikkelingen en vraagstukken (*Analyseren*)
 - De maatregelen die mboRijnland gaat nemen (*Doen*)
- Conclusie en fasering

Het volgende hoofdstuk geeft een samenvatting/overzicht van wat de werkagenda nu concreet betekent voor mboRijnland. Het laatste hoofdstuk gaat over de financiën van de werkagenda.

In addendum wordt een overzicht gegeven van de indicatoren. In addendum 2 wordt voor de ckmba (commissie kwaliteitsafspraken mbo) in de volgorde van de prioriteiten van de werkagenda nogmaals aangegeven wat de werkagenda voor mboRijnland inhoudt.

Ervaren werkdruk en fasering van de werkagenda

Omdat de ervaren werkdruk binnen mboRijnland hoog is en we zelf al ambitieuze doelen hebben gesteld in onze strategische agenda 2022-2026, geven we bij alle doelstellingen aan wanneer we deze uit gaan voeren. Zo brengen we bewust een fasering aan in de planning van onze ambities en daarmee creëren we rust in onze organisatie.

Afstemming met externe stakeholders

Dankzij de grote overlap tussen onze strategische agenda en de werkagenda, maken we gebruik van de afstemming die recent heeft plaatsgevonden met onze externe stakeholders voor de strategische agenda.

Zo hebben we onze strategische agenda 2022-2026 afgestemd op provinciale groeiagenda van Zuid-Holland en de agenda's van de vier arbeidsmarktregio's en hierover in 2021 en 2022 in het bovenregionaal overleg gesproken. Externe samenwerking is noodzakelijk voor het ontwikkelen van aantrekkelijk beroepsonderwijs door onze medewerkers, om in te kunnen spelen op innovaties en het biedt onze studenten meer zekerheid in een veranderende arbeidsmarkt. Daarom zijn deze ontwikkelingen uitvoerig meegewogen en meegenomen in de herijking van onze strategie en ook bij deze werkagenda.

We voeren voortdurend het gesprek met onze stakeholders, onder meer in de triple helix overleggen (bedrijfsleven, overheid en beroepsonderwijs) in de vier arbeidsmarktregio's waarin we actief zijn. Dit zijn Holland Rijnland (Leiden, Alphen aan den Rijn), Midden Holland (Gouda), Zuid-Holland Centraal (Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg) en Midden Utrecht (Woerden). In deze gesprekken stellen we vanaf nu jaarlijks de evaluatie van de werkagenda aan bod. Daarnaast hebben we ook overleggen in de vier CIV's, met onderwijs en bedrijfsleven en soms ook gemeenten. Ook voeren we diverse overleggen met de zes gemeenten waar onze scholen gevestigd zijn, Gouda, Leidschendam, Zoetermeer, Leiden, Alphen aan den Rijn en Woerden. Met deze zes gemeenten hebben we één keer per jaar ook een bovenregionaal overleg, waarin we de economische en sociale agenda's op elkaar afstemmen om kennis te delen en van elkaar te leren. Dit in het belang van het onderwijs en onze studenten.

Ook met de vo-scholen en hbo-instellingen hebben we nauw contact. Voorbeelden hiervan zijn de Groene Hart-conferentie met mboRijnland en vo-scholen om de doorstroom voor onze studenten te verbeteren en bilaterale contacten met o.a. Hogeschool Leiden, InHolland, Haagse Hogeschool en de Hogeschool Rotterdam. Ook hebben we deelgenomen aan de RAP Leiden, Duin- en Bollenstreek, met mogelijke doorstart naar de te vormen onderwijsregio.

We werken samen met de ons omringende ROC's (Da Vinci College Dordrecht, ROC Mondriaan, Albeda en Zadkine) om het Leven Lang Ontwikkelen beter op de kaart te zetten. We ontwikkelen een gezamenlijke missie en visie op het gebied van LLO-onderwijs en onderzoeken de mogelijkheid van een gezamenlijke infrastructuur voor het aanbieden van LLO-onderwijs.

Tenslotte is mboRijnland een actief lid van de human capital agenda van Zuid-Holland, waarin alle mbo- en hbo-instellingen in Zuid-Holland bestuurlijk zijn vertegenwoordigd. Landelijk gezien participeren

we in de MBO Raad (op bestuurlijk niveau en in de bedrijfstakgroepen en sectorkamers van de SBB) en het Kwaliteitsnetwerk.

Met de partners uit deze verschillende netwerken vindt voortdurend wederzijdse afstemming plaats over de strategische speerpunten van elk van de partners. Naast bovenstaande strategische overleggen, voeren we ook op tactisch en operationeel niveau overleg en werken we intensief samen met zowel bedrijfsleven, gemeenten als andere (onderwijs)instellingen. Zowel als het gaat om beroepsonderwijs, vavo als om Leven Lang Ontwikkelen. mboRijnland werkt dagelijks aan het versterken van dit regionale ecosysteem, we hebben dit vastgelegd in onze Regioscan. Dit is een dynamische applicatie waarin exact beschreven staat hoe ons ecosysteem eruit ziet, van strategisch tot operationeel niveau.

In het kader van de werkagenda/strategische agenda geeft ieder College zelf vorm aan de besprekingen met ouders/verzorgers, over de voor hen relevante ambities en maatregelen. Op instellingsniveau zetten we daarnaast in bij de verbeteragenda Passend Onderwijs op de betrokkenheid van ouders/verzorgers bij de intake.

Toekomstbestendige kwaliteit i.r.t. kwaliteitsnetwerk mbo

Als mbo-instelling staan we voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap, gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. Dit doen we onder andere door deelname aan een proeftuin van het kwaliteitsnetwerk mbo. We gaan in de proeftuinen het gesprek aan met studenten, het regionale werkveld en alle andere denkbare stakeholders over de kwaliteit van het onderwijs: hoe zorgen we voor wendbaar beroepsonderwijs dat voortdurend actuele leerroutes van goede kwaliteit biedt? Waar staan we en hoe kunnen we verbeteren? We laten zien waar we staan, zijn daar transparant in en willen aan onze stakeholders rekenschap geven. Met behulp van proeftuin opbrengsten zetten we de komende jaren in op het verder werken aan toekomstbestendige kwaliteit van onderwijs.

Afstemming met OR en SR

Al in een vroege fase zijn we in gesprek gegaan met een delegatie vanuit de SR en de OR om samen met hen de ontwikkelingen van de werkagenda te bespreken. Dit past bij het Rijnlands werken, waarin er dialoog plaatsvindt met medezeggenschap met zowel medewerkers als studenten. Zowel de OR als de SR hebben instemming gegeven op de werkagenda.

SWOT-analyse

Sterkten

- We zijn een netwerkorganisatie, gericht op (interdisciplinaire) samenwerking, met een stevig kennisnetwerk in de regio en sterke verbindingen met de arbeidsmarkt, lokale overheden en het sociaal domein. Onze vier CIV's, het bovenregionaal overleg met onze 'keygemeenten' en de verbondenheid in de zorgketen met de RMC's zijn daar concrete voorbeelden van. Dankzij deze nauwe verbondenheid sluiten onze plannen goed aan met de ontwikkelingen in de regio.
- We hebben de afgelopen jaren stappen gezet in de verbetering van onze onderwijskwaliteit. Mede vanwege corona en het hierdoor verminderde studentenwelzijn blijven aanwezigheid van studenten en uitval de komende jaren echter een punt van aandacht. Onze mensgerichte benadering hierin is een kracht. Het welzijn en de ontwikkeling van medewerkers en studenten worden hoog in het vaandel gedragen.

- We hechten veel waarde aan het ontwikkelen van vakmanschap van medewerkers. Dankzij onze verdere professionalisering als Rijnlandse organisatie zien we dat de onderwijspraktijk steeds meer eigenaarschap neemt en waar het kan de lead: van klas naar koers en van koers naar klas. Onze strategische agenda is bijvoorbeeld echt een product dat vanuit de klas is gevoed.

Zwakten (verbeterpunten)

- Door het enorme netwerk en veelvoudigheid van samenwerkingen die we hebben, is het voor onze organisatie lastig om niet alles tegelijkertijd te willen doen. We willen sterker worden in het maken van keuzes oftewel in prioriteren, vanuit het oogpunt van de werkdruk voor onze medewerkers en omdat we graag willen leveren wat we toezeggen.
- Doordat we graag vanuit een mensgerichte en samenwerkende houding handelen, is de snelheid van het veranderen van het onderwijs niet hoog. Het helpt daarbij ook niet dat we veel verschillende vestigingen in zeven verschillende gemeenten hebben.
- Mede vanwege corona en het hierdoor verminderde studentenwelzijn en multiproblematiek blijven aanwezigheid van studenten en uitval de komende jaren een punt van aandacht.



Kansen

- Arbeidsmarkttekorten zijn een impuls voor werkveld om actief verbinding te zoeken met onderwijs. Samenwerking met vooruitstrevende organisaties uit het werkveld leidt tot innovatief en eigentijds onderwijs. We kunnen dus nog meer profiteren van nieuwe technologieën en onderwijsmethoden uit ons netwerk om het leerproces te verbeteren en aan te passen aan de behoeften van studenten.
- Toenemende vraag naar Leven Lang Ontwikkelen in brede zin. De ontwikkeling van flexibel onderwijs (onder meer via modularisering van ons onderwijs) gaat helpen om op deze vraag in te springen.
- Samenwerking met andere onderwijsinstellingen: door samen te werken met o.a. VO-scholen en HBO bevorderen we de instroom en de doorstroom en verkleinen we de kans op vroegtijdig schoolverlaten. Ook maakt nauwe samenwerking met andere onderwijsinstellingen dat we kennis en middelen kunnen delen, waardoor synergie en nieuwe mogelijkheden ontstaan.

Bedreigingen

- Wet- en regelgeving die op gespannen voet kan staan met onze initiatieven op onderwijsgebied en werkgeverschap. Dit maakt bijvoorbeeld dat we lastig kunnen concurreren met private onderwijsinstellingen op het gebied van LLO.
- Er is sprake van veel welwillendheid in het werkveld, maar niet altijd van voldoende capaciteit om samenwerkingen ook echt vorm te geven en resultaat te behalen, o.a. door de werkdruk onder docenten.
- Veelheid en diversiteit van wensen van alle partners in het werkveld is enorm. Daar komt ook nog eens bovenop dat door de snelle technologische veranderingen het niet bij te houden is. We moeten als onderwijs dus keuzes maken en kunnen niet overal op inspelen.
- Uitstroom van vakdocenten door vergrijzing en de krappe arbeidsmarkt voor goede docenten zorgen voor veel druk op het onderwijs.

Programmaorganisatie en lijnsturing

Om ervoor te zorgen dat we de werkagenda gaan realiseren, is er een programmaorganisatie ingericht. Bij het team Concernbeleid & Strategie van het Centrum voor Strategie & Advies is de rol van programmamanager belegd. Directeuren, teamleiders en staf zorgen er gezamenlijk voor dat de werkagenda via de lijn tot uitvoering komt, onder meer in de jaarplannen van Colleges, onderwijsteams en Centra. In aanloop naar het jaarverslag wordt onder regie van Concernbeleid & Strategie ieder jaar formeel de balans opgemaakt hoever we zijn met de werkagenda. Daarnaast stellen we een programma board in, waarin de directeuren zitting hebben die verantwoordelijk zijn voor één (of meer) van de doelstellingen en met ondersteuning van de programmamanager. Zij komen drie keer per jaar (1 keer per tertiaal) bij elkaar. Zo blijven we specifiek oog houden voor de voortgang op de werkagenda en bespreken we ook met elkaar welke keuzes/prioriteiten we kunnen stellen.

1. Plotten werkagenda en stagepact in vijf strategische pijlers mboRijnland

De strategische agenda 2022-2026 van mboRijnland kent vijf strategische pijlers:

1. Continue kwaliteitsverbetering: We streven naar het best mogelijke (beroeps)onderwijs voor onze studenten. Daarom werken we continue aan kwaliteitsverbetering van ons onderwijs, met meer eigenaarschap en ruimte voor vakmanschap van medewerkers.
2. Flexibel onderwijs: We modulariseren ons onderwijs. Dit maakt dat studenten, alumni en werkenden kunnen verdiepen, verbreden, verlengen en versnellen. Zo spelen we steeds beter in op de persoonlijke ontwikkelbehoefte van iedere student in de verschillende fasen van hun leven.
3. Sterk regionaal netwerk: We hebben een sterke band en mooie samenwerkingen met partners binnen ons lerend regionaal netwerk. Dankzij dit netwerk leren onze studenten over de nieuwste ontwikkelingen en innovaties in hun vakgebied. Zo bereiden we onze studenten optimaal voor, om na hun studie aan de slag te gaan in het werkveld of door te studeren.
4. Oog voor elkaar, vitaal en veilig: We zijn een vitale organisatie met oog voor het welzijn en ontwikkeling van onze medewerkers en studenten. Hierbij hebben we aandacht voor gelijke kansen, on- en offline sociale veiligheid, diversiteit en inclusie. Zo bieden we iedereen de kans op goed onderwijs en een fijne werkplek met voldoende persoonlijke aandacht en steun.
5. Digitalisering als mogelijkmaker: We maken in de organisatie van ons onderwijs optimaal gebruik van digitale hulpmiddelen. Zo spelen we in op de belevingswereld van de student, verbeteren we onze samenwerking en sluiten we aan op ontwikkelingen in de samenleving.

De drie prioriteiten van de werkagenda en daarnaast het stagepact vallen uiteen in zestien doelstellingen:

1. Het bevorderen van kansengelijkheid

1. We dragen bij aan het gelijkwaardig behandelen van alle studenten in Nederland (studentenleven/studieverenigingen en buitenlandervaring)
2. We verbeteren het studenten-welzijn en versterken de (integrale) veiligheid op scholen en leerbedrijven. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten, met een ondersteuningsbehoefte. We maken het mbo inclusiever.

3. We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor niveau 2 studenten). We zetten ons maximaal in om de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters, die nu ontstaat na jarenlange daling, af te remmen en om te buigen. We werken toe naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.
4. We versterken de beroepsgerichte route. Dit doen we door het faciliteren van vmbo, mbo en hbo-scholen om zorg te dragen voor een naadloze aansluiting wanneer studenten verwant doorstromen. We stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom, zodat iedereen de kans krijgt hun leerpotentieel optimaal te benutten. Het volgen van beroepsonderwijs is een positieve keuze. Er ontstaat maatschappelijke herwaardering voor het beroepsonderwijs.
5. Het mbo draagt bij aan het verminderen van laaggeletterdheid door te investeren in scholingsprogramma's voor laaggeletterden.

2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

6. Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hen perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers, SBB en professionals van UWV en gemeenten is transparant welke bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo worden geboden door publieke en private mbo-opleiders.
7. Studenten in het mbo krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student. We bannen stagediscriminatie uit en studenten krijgen een passende vergoeding.
8. De mbo-sector draagt bij aan het (op maat, modulair en via BBL) bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden. We richten onze aandacht hierbij specifiek op bij- en omscholen in het kader van de maatschappelijke opgaven (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en digitalisering (waar maatschappelijk relevant).





Ook richten we ons op scholing (via praktijkleren in het mbo) voor mensen, die om verschillende redenen aan de kant staan en niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn. Werkgevers, mbo-scholen en SBB maken hier samen afspraken over, met benutting van de subsidieregeling praktijkleren. Ook werken mbo-scholen en werkgevers samen in de LLO-katalysator.

3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

- 9. We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen (en burgerschap, zie 3.2) geven versterkt wordt.
- 10. Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.
- 11. We zorgen ervoor dat werken in het mbo aantrekkelijk is en blijft. We hebben aandacht voor werkdruk en het carrièreperspectief voor onderwijspersoneel. We verminderen de uitval van startend onderwijspersoneel. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.
- 12. We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt.

4. Stagepact

- 13. Het aantal studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de stage vanuit de school en vanuit het leerbedrijf stijgt.
- 14. Stagediscriminatie in het mbo daalt. We bouwen kennis op over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van discriminatie.
- 15. Het aantal stagetekorten daalt.
- 16. Elke student krijgt een passende vergoeding voor de stage. Die bestaat minimaal uit een vergoeding die alle onkosten omvat. Daarbovenop staan in elke cao afspraken over een passende stagevergoeding.

Onderstaand de matrix waarin de zestien doelstellingen van de werkagenda (en stagepact) zijn geplott in de strategische agenda van mboRijnland.

	Thema's en doelstellingen Werkagenda			Doelstellingen Stagepact
	1. Het bevorderen van kansengelijkheid	2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt	3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	4. Stagepact
Pijlers strategische koers mbo-Rijnland				
1. Continue kwaliteitsverbetering	Doelstelling 1.3: Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026	Doelstelling 2.2: Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding	Doelstelling 3.1: De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.	Doelstelling 1: Het aantal studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de stage vanuit de school en vanuit het leerbedrijf stijgt. <i>NB: omdat we in de fasering pas later aan de slag gaan met het stagepact, wordt deze nu niet verder uitgewerkt. Zie onder doelstelling 2.2 van de werkagenda.</i>
			Doelstelling 3.2: De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.	Doelstelling 3: Het aantal stagetekorten daalt. <i>NB: omdat we in de fasering pas later aan de slag gaan met het stagepact, wordt deze nu niet verder uitgewerkt. Zie onder doelstelling 2.2 van de werkagenda.</i>
2. Flexibel onderwijs		Doelstelling 2.3: Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de subsidieregeling praktijkleren		



	1. Het bevorderen van kansengelijkheid	2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt	3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	4. Stagepact
3. Sterk regionaal netwerk	Doelstelling 1.4: Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze	Doelstelling 2.1: Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.	Doelstelling 3.4: Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken. <i>NB: omdat we in de fasering pas later aan de slag gaan met het stagepact, wordt deze nu niet verder uitgewerkt. Zie onder doelstelling 2.2 van de werkagenda.</i>	Doelstelling 2: Stagediscriminatie in het mbo daalt. We bouwen kennis op over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van discriminatie.
	Doelstelling 1.5: Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's			Doelstelling 4: Elke student krijgt een passende vergoeding voor de stage. Die bestaat minimaal uit een vergoeding die alle onkosten omvat. Daarbovenop staan in elke cao afspraken over een passende stagevergoeding. <i>NB: omdat we in de fasering pas later aan de slag gaan met het stagepact, wordt deze nu niet verder uitgewerkt. Zie onder doelstelling 2.2 van de werkagenda.</i>

	1. Het bevorderen van kansengelijkheid	2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt	3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	4. Stagepact
4. Oog voor elkaar, vitaal en veilig	Doelstelling 1.1: Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland		Doelstelling 3.3: Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren	
	Doelstelling 1.2: Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken			
5. Digitalisering als mogelijk-maker				

De doelstellingen 2.1, 2.2, 3.3, 3.4 kennen verplichte maatregelen.

2. Continue kwaliteitsverbetering

Continue kwaliteitsverbetering: We streven naar het best mogelijke beroepsonderwijs voor onze studenten. Daarom werken we continue aan kwaliteitsverbetering van ons onderwijs, met meer eigenaarschap en ruimte voor vakmanschap van medewerkers.¹

Onder onze strategische pijler Continue kwaliteitsverbetering vallen onderstaande doelstellingen uit de werkagenda.

- **Doelstelling 1.3:** We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor niveau 2 studenten). We zetten ons maximaal in om de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters, die nu ontstaat na jarenlange daling, af te remmen en om te buigen. We werken toe naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.
- **Doelstelling 2.2:** Studenten in het mbo krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student. We bannen stagediscriminatie uit en studenten krijgen een passende vergoeding.
- **Doelstelling 3.1:** We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen (en burgerschap, zie 3.2) geven versterkt wordt.
- **Doelstelling 3.2:** Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.
- **Stagepact doel 1:** Het aantal studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de stage vanuit de school en vanuit het leerbedrijf stijgt.
- **Stagepact doel 3:** Het aantal stagetekorten daalt.

Doelstelling 1.3 Begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of een vervolgopleiding

Doelstelling: Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.

Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf al ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is er sprake van 'leg uit'; we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de strategische agenda om de doelstellingen uit de werkagenda te realiseren.

We geven invulling aan deze doelstelling door samenwerking via onze overleggen met de vier VSV-regio's, gemeenten en RMC's waaraan we deelnemen en de daaruit volgende acties. De meest relevante stakeholders zijn de betrokken partners in de VSV regio's (Leiden, Gouda, Zoetermeer/Leidschendam, Woerden). Het gaat dan om regiegroepen VSV, samenwerkingsverbanden in de keten (VO, zorgaanbieders, GGD, gemeenten).

Ambitie mboRijnland voor 2027

In de begeleiding van school naar werk richten we ons vooral op de kwetsbare studenten die extra ondersteuning nodig hebben, het gaat dan om studenten die dit tijdens het toekomstgesprek zelf aangeven of waarvan de slb'er aangeeft dat vervolgbegeleiding geadviseerd wordt (onafhankelijk van niveau). Als het gaat om het terugdringen van het aantal voortijdig schoolverlaters, willen we de maatregelen die we al nemen in de vier VSV regio's waarin mboRijnland werkt intern meer bekendheid geven. mboRijnland draagt bij aan de borging van maatregelen die binnen de kaders van onderwijs passen en bewezen effectief zijn. Daarnaast willen we de vsv-maatregelen nog meer gericht inzetten op basis van de nieuwste analyses van vsv. Om ervoor te zorgen dat studenten hun opleiding succesvol afmaken en niet voortijdig afhaken, is vooral een sterk pedagogisch klimaat nodig, waarin we gepersonaliseerd onderwijs aanbieden.

Met het project integrale begeleiding (zie onderstaand bij maatregelen voor uitleg over dit project) werken we toe naar een begeleidingsmethodiek gericht op het versterken van het pedagogisch klimaat, zowel in de lessen tijdens de opleiding als in de nazorg voor studenten die uitstromen. Daarnaast hebben we sinds twee jaar een project StagePlus om de begeleiding bij de overgang van school naar werk te versterken. Dit

begint met het voeren van toekomstgesprekken en ook vervolgbegeleiding aanbieden om de doelen te verwezenlijken. Dit richt zich vooral op een duurzame start op de arbeidsmarkt. In lijn met de verwachte implementatie van de wet aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt ontwikkelen deze activiteiten zich duurzaam. Na een start bij niveau 1 en 2 hebben we ook niveau 3 en 4 hierbij betrokken. Het kost tijd om dit verder te implementeren. Het onderdeel LOB in het laatste leerjaar is hierbij nog onvoldoende ontwikkeld. Hierop maken we een plan (zie maatregel 2.1)

Als ambitie stellen we voor 2027 dat de streefwaarde van niveau 4 over begeleiding tijdens de opleiding in de JOB van 2026 is gestegen naar minimaal 50%. Voor de andere niveaus willen we graag minimaal hetzelfde percentage van tevredenheid behouden. De reden hiervoor is dat we zien dat we m.n. op niveau 4 achterblijven op het landelijk gemiddelde 54,0% in combinatie met het feit dat we relatief veel niveau 4 studenten hebben.

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?					
	Entree (N1)	niv. 2	niv. 3	niv. 4	Totaal
% positief over begeleiding tijdens de opleiding JOB 2022	67,6%	51,4%	52,0%	42,3%	46,6%
Streefwaarde JOB 2026	minimaal 67,6%	minimaal 51,4%	minimaal 52,0%	minimaal 50,0%	nvt

Analyse

Aantal voortijdig schoolverlaters – In 2021-2022 kende mboRijnland 226 voortijdig schoolverlaters op niveau 2. Daarmee presteert mboRijnland op niveau 2 positiever dan de trend landelijk laat zien voor alle niveau 2-opleidingen. Hoewel er nog veel te doen is om de schooluitval op dit niveau te verlagen, hebben we op dit thema een goed staand beleid. Ook op niveau 4 zien we een relatief hoog aantal voortijdig schoolverlaters. In 2021-2022 waren dat er 455. Daarom zet mboRijnland de maatregelen niet alleen in op niveau 2. We hebben voorafgaand aan deze werkagenda ook al specifiek ingezet op kleinere klassen op niveau 2 dan op niveau 3 en 4 (in ons interne financiële verdeelmodel hanteren we een ratio van 1:15 voor niveau 2 en een ratio van 1:19 voor niveau 3 en 4). Ook zonder werkagenda vinden we het van belang dat studenten van niveau 2 extra begeleiding en aandacht krijgen.

Op niveau 4 zien we een relatief hoog aantal voortijdig schoolverlaters (455) en een relatief lage tevredenheid op de begeleiding. Bovendien heeft mboRijnland veel meer niveau 4 dan niveau 3 studenten, waardoor inzet op dit niveau de grootste impact heeft. Door in te zetten op verbetering van de begeleiding op niveau 4 (te meten in de tevredenheid) verwachten we het aantal VSV'ers terug te brengen tot het landelijk gemiddelde over studiejaar 2025/26. Daarom zet mboRijnland de maatregelen niet alleen in op niveau 2.

Aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters – Het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar is dermate fors gestegen, dat we kunnen spreken van een trendbreuk. Waar we voor de COVID-19-pandemie een afvlakking of afname van dat aantal zagen, is er nu sprake van een forse toename. Die lijkt alles te maken te hebben met de getroffen coronamaatregelen en de welzijnsproblemen die daaruit voortkomen. De verwachting is helaas dat dit nog een aantal jaren zo zal blijven.

Aantal VSV'ers Totaal (cijfers 2021-2022 nog niet definitief), zie addendum 1 voor nadere informatie

Niveau	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	mbo-Rijnland 21/22	landelijk 21/22	landelijke streef-norm 21/22
Niv. 1	140	173	129	143	129	22,4%	24,1%	22,6%
Niv. 2	290	289	202	213	226	10,1%	11,0%	9,58%
Niv. 3	135	143	106	97	120	5,7%	5,4%	3,89%
Niv. 4	374	358	309	343	455	5,3%	4,5%	3,25%
vavo		61	52	45	49	10,7%	10,7%	
Eind-totaal	939	1024	798	841	979	7,0%	6,4%	

Als ambitie voor studiejaar 2025/26 willen we voor alle niveaus niet hoger dan het landelijk gemiddelde scoren. Daarmee leveren we een voor ons maximaal aandeel in de reductie van VSV. De aantallen worden later bepaald op basis van marktaandeel en studentenaantallen in dat jaar.

Tegengaan van voortijdig schooluitval – Om het aantal voortijdig schoolverlaters tegen te gaan, biedt mboRijnland gepersonaliseerd leren aan. We sturen sterk op de aanwezigheid op school en op een goede begeleiding van de studenten. Als zij er niet zijn, bellen of appen we de student en als we geen contact krijgen sturen we al snel een 'we missen je'-kaartje. Wanneer er omstandigheden zijn waardoor iemand tijdelijk niet kan leren, maakt het Onderwijs Servicecentrum een plan, waardoor de betreffende student ondanks zijn of haar omstandigheden toch deel

¹ Uit strategische agenda 2022-2026 mboRijnland



kan nemen aan de opleiding. Waar nodig, zetten we ook ons extern netwerk in. De inzet van hulpverlening in de school willen we de komende jaren meer gelijkmatig spreiden over alle locaties van mboRijnland.

We zetten ook via vsv-maatregelen overstapcoaches in voor jongeren die een kwetsbare positie hebben, die bijvoorbeeld uit het voortgezet speciaal onderwijs of van een praktijkschool komen. Met de praktijkscholen hebben we afspraken gemaakt dat jongeren op de praktijkschool kunnen examineren voor niveau 1 en dat ze dan met niveau 1 op zak naar niveau 2 gaan. Daardoor zijn praktijkschoolleerlingen beter voorbereid op niveau 2.

Tevredenheid studenten niveau 2 over begeleiding

– Uit de voorgaande en meest recente JOB-monitor concluderen we dat onze studenten op niveau 2 meer tevreden dan ontevreden zijn over de begeleiding door mboRijnland, 51,4% is positief over de begeleiding in de afgelopen JOB. Als het gaat om de begeleiding van alle studenten tijdens hun opleiding, hebben wij ter versterking daarvan het project 'Integraal Begeleiden' opgezet. Voor kwetsbare studenten die extra ondersteuning nodig hebben, zoeken we actief de aansluiting met het werkveld. We doen dat onder meer door de inzet van de maatregel 'Matchtafel en begeleiding' uit het VSV-programma 2021-2024.

Aansluiting niveau 2-onderwijs op de arbeidsmarkt

– Het is belangrijk de werkcontext en werkomgeving te integreren in de opleiding op niveau 2. Veel studenten hebben geen helder beroepsbeeld. Weinig contextrijke leeromgevingen en algemene opleidingen dragen daar niet aan bij.

Uitstromers met werk na een jaar – Vanuit de entree-opleidingen en de opleidingen op niveau 2 hebben resp. 46% en 66% een jaar na afstuderen een baan gevonden. De uitsplitsing naar leerweg is te vinden in addendum 1. Na hun diplomering houden we contact met deze studenten en vragen wij hen na een jaar of zij een baan hebben gevonden, wat zij daarvan vinden en of de school daarin nog iets voor hen kan betekenen. In 2023 is de arbeidsmarkt heel goed. We zien dat vooral studenten met een extra ondersteuningsbehoefte de meeste moeite hebben om een baan te vinden. We zien ook dat in sommige uitstroomsituaties op niveau 2 de beheersing van de Nederlandse taal echt een probleem is. In de oplossing voor dat probleem kan de taal- en rekeningschool van mboRijnland een bijdrage leveren.

Maatregelen

Integrale begeleiding

De veranderende samenleving die vraagt om flexibel onderwijs, zorgt er ook voor dat

begeleiding van individuele studenten steeds belangrijker wordt. We zien in de klas steeds meer studenten die te maken hebben met persoonlijke multiproblematiek. Daarnaast zien we het corona-effect van minder ontwikkelde sociaal-emotionele vaardigheden terug in de groepsdynamiek in de klas. Het studentenwelzijn neemt hiermee af met de bijbehorende gevolgen voor onze onderwijsresultaten. Om het studentenwelzijn zoveel mogelijk te bevorderen, gaan we in september 2023 de visie en het beleid op begeleiden actualiseren waarbij we de begeleiding integreren binnen het onderwijs en sociale structuur rond de studenten. Ook de inzet van de ondersteuning is een onderdeel van de begeleiding van de student. De aanpak VSV zit verweven in de integrale begeleiding. In de verschillende fasen van de begeleiding van de student- van instroom t/m uitstroom, bieden we passende begeleidingsmogelijkheden. Zowel intern als extern moeten verschillende samenwerkingen steviger worden neergezet. De samenwerkingen met het loket Werk en Inkomen van gemeenten moet worden opgestart.

Dat betekent (nog) meer samenwerken: zowel intern als met externe organisaties en het persoonlijke netwerk van de student:

- Start project 'Integraal Begeleiden' met als einddoel methodiekontwikkeling begeleiding, inclusief studieloopbaanbegeleiding en ouderbetrokkenheid;
- Versterken interne samenwerking o.b.v. pilots integrale begeleiding, die samenkomen in een professionele leergemeenschap (i.s.m. Research Lab);
- Versterken externe samenwerking met sociale partners en werkgevers in verschillende gemeenten

Concreet vertaalt zich dat in het voortzetten of intensiveren van de samenwerking met:

Intern:

Samenwerking op een vroeger tijdstip intensiveren (tijdens de opleiding) met SLB'er, OSC-adviseur en StagePlus.

Extern:

- Leerplicht/ Doorstroompunt (RMC)
- Schoolmaatschappelijk werk
- (Jeugd)GGZ, Jeugd- en gezinsteam, jongerenwerk
- GGD (jeugd)
- Ambulante begeleiding REC 1 (visueel) en REC 2 (auditief) en cluster 3 epileptici
- Justitie, reclassering
- Regionale projecten zoals matchtafel, hulp op school
- Uitbreiden met: diensten Werk & inkomen, werkgeversservicepunten

Aansluiting niveau 2 onderwijs op arbeidsmarkt Vier nieuwe beroepsspecifieke opleidingen

Vanaf studiejaar 2024-2025 stoppen we met het aanbieden van de opleiding Servicemedewerker breed dossier op niveau 2. In plaats daarvan bieden we vier beroepsspecifieke opleidingen aan, waaraan de arbeidsmarkt meer behoefte heeft. Deze nieuwe opleidingen laten we meer aansluiten op niveau 3 en 4. Zo wordt het makkelijker om door te stromen van niveau 2 naar niveau 3. Omdat we studenten in deze vier nieuwe opleidingen meer beroepsspecifiek opleiden, moet voor hen de stap naar een vervolgopleiding of werk makkelijker worden. In deze nieuwe opleidingen willen we het werkveld meer integreren dan in de oude, brede opleiding. Alle studenten doen zo een praktijkervaring op tijdens hun opleiding. Het CIV Leven Lang Flex speelt daarbij een belangrijke rol.

Hybride onderwijs & extra ondersteuning voor student in ontwikkeling van 'stagiair naar werknemer'

In iedere vestigingsgemeente wordt onderwijs op de werkvloer aangeboden. In het CIV Leven Lang Flex wordt deze onderwijsvorm verder uitgebreid en doorontwikkeld. In de aansluiting van onderwijs – arbeidsmarkt investeren we in ondersteuning voor kwetsbare jongeren in het project StagePLUS. Het doel van StagePLUS is: bij te dragen aan kansengelijkheid op de arbeidsmarkt. Dit willen we bereiken door studenten te voorzien van handvatten om hun eigen weg te vinden richting een stage, BBL-plek of baan gedurende coaching gesprekken. We willen dat alle studenten van mboRijnland goed voorbereid op een vervolgopleiding of baan de school verlaten. We geloven erin dat een realistisch zelfbeeld bijdraagt aan de kans op de arbeidsmarkt. Het is hierbij belangrijk dat de regie tijdens de coaching bij de student ligt; een student moet eigen keuzes kunnen maken en zichzelf leren kennen. De arbeidsmarktcoach van StagePLUS staat hierbij naast de student en kijkt per student waar de behoefte ligt. De aanpak StagePLUS verbeteren we en brengen we tijdens de looptijd van de strategische agenda van project naar structureel.

Doorontwikkeling geïntegreerde doorlopende leerlijnen

Daarnaast zetten we in op de doorlopende geïntegreerde leerlijnen met vo-scholen. We streven ernaar dat zoveel mogelijk leerlingen al op het vmbo een mbo-diploma op niveau 2 halen. Wie dan alsnog afhaakt, staat niet meer te boek als voortijdig schoolverlater en heeft al een startkwalificatie. Doorlopende leerlijnen zijn een belangrijk speerpunt voor ook de opleidingen op niveau 3 en 4, zie hiervoor maatregelen bij doelstelling 1.4.



Samenvatting en fasering

Studentbegeleiding is een belangrijk middel om studentenwelzijn te verbeteren en VSV te ondervangen; LOB een belangrijk middel om te ondersteunen bij eigenaarschap op de leerroute en bij het coachen van de carrière. We hebben concrete projecten waarin die begeleiding geëxpliciteerd wordt, zoals: project Integraal Begeleiden, StagePlus en de inzet van het Onderwijs Servicecentrum. Voor 2024 is studentbegeleiding hét thema dat verdieping krijgt vanuit de kwaliteitszorg. De jaren daarna zal de aandacht uitgaan naar verdere inbedding, borging en toepassing. Als ambitie stellen we voor 2027 dat de streefwaarde van niveau 4 over begeleiding tijdens de opleiding in de JOB van 2026 is gestegen naar minimaal 50%. Voor de andere niveaus willen we graag minimaal hetzelfde percentage van tevredenheid behouden. Voor VSV is onze ambitie dat we in studiejaar 2025/26 voor alle niveaus niet hoger dan het landelijk gemiddelde scoren. Daarmee leveren we een voor ons maximaal aandeel in de reductie van VSV. De aantallen worden later bepaald op basis van marktaandeel en studentenaantallen in dat jaar.

Over bovenstaande streefwaarden (begeleiding tijdens de opleiding en VSV) en het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft, rapporteren we jaarlijks in het jaarverslag.



Doelstelling 2.2 Kwalitatief goede stageplek of leerbaan

Doelstelling: Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.

Deze doelstelling vraagt additionele inzet ten opzichte van de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'pas toe'. We beginnen hiermee in 2025 (en waar mogelijk al eerder) zodat we de sectorbrede ervaringen mee kunnen nemen in onze aanpak. Onderstaand de analyse van wat we op dit moment zien en waar we reeds vanuit de strategische agenda op inzetten. Het komende studiejaar zal een plan van aanpak worden gemaakt, zodat we in 2025 hiermee aan de slag kunnen gaan. In dit plan van aanpak zal ook aandacht worden besteed aan de stagematching in het eerste leerjaar, drie contactmomenten met de student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op de locatie van het leerbedrijf. Tevens zal aandacht worden gegeven aan het professionaliseren van het stagebeleid en van de stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan en aan hoe we studenten op de hoogte kunnen brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden. We trekken hierin samen op met onze externe stakeholders, zoals SBB, gemeenten en bedrijven.

Ambitie mboRijnland voor 2027

Onze studenten worden goed voorbereid op hun stage. De uitvoering, begeleiding en beoordeling daarvan zijn doelmatig en doeltreffend. Iedereen die betrokken is bij de stage, heeft voldoende kennis opgebouwd om stagediscriminatie te signaleren, te melden en uit te bannen.

Als ambitie stellen we voor 2027 onderstaande streefwaarden, gebaseerd op de JOB 2026. We zien dat we lager scoren dan de benchmark en willen hier stappen in zetten.

Aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit mboRijnland en vanuit het leerbedrijf tijdens de stage of de leerbaan	JOB 2022	JOB 2026
Aandeel BOL studenten tevreden over begeleiding mboRijnland	31,8%	36,0% (conform benchmark 2022)
Aandeel BOL studenten tevreden over leerbedrijf	60,9%	64,0% (conform benchmark 2022)
Aandeel BBL studenten tevreden over leerbedrijf	68,0%	69,0% (conform benchmark 2022)

Streefcijfer voor opgeloste meldingen klachten stagediscriminatie

	2026
Tevredenheid over afhandeling meldingen stagediscriminatie	3,7 (op een 5 puntsschaal)

Het aantal meldingen over stagediscriminatie wordt op dit moment nog niet geregistreerd, we willen dat in de toekomst wel gaan doen maar hebben er daarom geen streefcijfer voor opgenomen. Ons streven is dat het aantal meldingen in 2027 lager is dan in het eerste metingsjaar.

Analyse

Voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie –

de missie die we als organisatie hebben, beschrijft dat we opleiden voor een duurzame en inclusieve samenleving waarin iedereen meetelt en van waarde is. De organisatiebrede werkgroep: Diversiteit, Inclusie en Gelijke Kansen (DIGK) zet zich in voor:

- Gelijke kansen voor studenten
- Studenten voorbereiden op inclusieve samenleving
- Samenwerken met partners voor kennisdeling en onderzoek

In lijn hiermee zien we ook het belang van een organisatiebrede bewustwording op het onderwerp stagediscriminatie. Het onderwerp krijgt dan ook langzamerhand steeds meer aandacht.

Ons eigen StudentTevredenheidOnderzoek (STO) 2023 laat zien dat ruim 1 op de 10 BOL studenten weleens te maken heeft gehad met stagediscriminatie en bij BBL studenten gaat dit om 1 op de 15.

Handelingsperspectief van professionals –

Het handelingsperspectief van docenten, BPV-begeleiders en stagecoördinatoren biedt ruimte voor ontwikkeling. Dat begint met verdere toepassing van beleid in het verlengde van de organisatiebrede koers waarbij we inspelen op de behoefte van onze studenten. Nu het bewustzijn er is, is de volgende stap het passend maken van lopende procedures. In 2018 is hiervoor de handreiking ongewenst gedrag voor studenten tot stand gekomen.

Mogelijkheden om stagediscriminatie te melden en opvolging van meldingen –

We hebben binnen de organisatie veel mogelijkheden om stagediscriminatie te melden. Dit kan bij de studieloopbaanbegeleider, teamleider van de opleiding, vertrouwenspersonen maar ook op het meldingsportaal waarin we ook allerlei fasen van escalatie kunnen aangeven. Uit gesprekken met studenten blijkt dat zij vaak niet weten waar ze terecht moeten om stagediscriminatie te melden. Dat maakt het voor ons nog urgenter om dit meer zichtbaar te maken in de organisatie. En de juiste routes en procedures te delen. We zorgen ervoor dat vanaf de start studiejaar 2023-2024 op de website van mboRijnland te vinden is waar een student stagediscriminatie kan melden. Als een student een melding heeft gedaan, dan vragen we uit in hoeverre hij of zij tevreden is met de opvolging van de melding. Ook al is de ondersteuningssystematiek goed op orde, studenten moeten gevallen van stagediscriminatie ook durven melden. Zij moeten weten waar zij moeten zijn om een melding te doen. En het moet ook zo zijn, dat we een melding direct serieus oppakken.

Tevredenheid studenten over stagebegeleiding –

In de JOB 2022 is het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit mboRijnland en vanuit het leerbedrijf tijdens de stage of de leerbaan terug te vinden:

- Aandeel BOL studenten tevreden over begeleiding mboRijnland: 31,8%, streefwaarde JOB 2026: 36%
- Aandeel BOL studenten tevreden over leerbedrijf: 60,9%, streefwaarde JOB 2026: 64%
- Aandeel BBL studenten tevreden over leerbedrijf: 68%, streefwaarde JOB 2026: 69%

Hieruit blijkt dat leerbedrijven een hogere waardering krijgen dan de begeleiding vanuit school.

Als het gaat over de begeleiding vanuit school dan zijn studenten het minst tevreden over de voorbereiding en begeleiding voor school en de aansluiting opdrachten vanuit school met de werkzaamheden op de stage.

Maatregelen

Verplichte maatregelen

We vinden het essentieel dat we studenten een stageplek bieden die past bij hun individuele ontwikkelbehoefte. Daarbij willen we ook dat studenten een gelijke behandeling krijgen en niet beoordeeld worden op hun persoonlijke kenmerken. Dit vraagt een duidelijke visie, beleidsmatige keuzes en een professionaliseringsslag. Door de interne procesgroep BPV² zijn de eerste stappen richting planvorming al gezet. Belangrijke pijlers zijn gericht op:

- Aanpak stagediscriminatie
- Betere stagematching
- Betere voorlichting
- Versterken communicatie (inclusief contactmomenten)
- Professionalisering stagebegeleiders

We willen exclusie van bepaalde groepen tegengaan, inclusiviteit in het curriculum bieden, kennisdeling en onderzoek. Om stagediscriminatie gedegen aan te pakken, hebben we specifieke expertise nodig. De handreiking ongewenst gedrag voor studenten die in 2018 tot stand is gekomen wordt herzien en aangevuld met onder andere het thema stagediscriminatie. Daarnaast moet de weg naar formele melding van stagediscriminatie voor alle studenten helder en drempelloos zijn. Dat is nu niet het geval. Het is allereerst van groot belang om studenten goed voor te lichten over de verschillende vormen van melden. Dit kunnen we direct beter doen en naarmate we professionaliseren en er andere kanalen bijkomen, blijven we studenten voorlichten. Het gaat om interne en externe meldingen. Dit alles zal onderdeel uitmaken van ons plan van aanpak BPV 2024/2025 dat we samen met het onderwijs en onze externe partners zoals de SBB, gemeenten en bedrijven gaan ontwikkelen.

Niet verplichte maatregelen

Link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stage

Uiteraard zien we een link tussen LOB en de voorbereiding op de stage en de arbeidsmarkt. Als loopbaanlessen (generiek) meer inspelen op de loopbaanmomenten/transities in de opleiding zoals bijv. voorbereiding op BPV, kunnen we meer effect bereiken: een goede timing en afstemming van de inhoud van

de loopbaanlessen zal de loopbaanbegeleiding en de keuzes van de student verbeteren.

² Bestaat uit lijndirecteur als proceseigenaar, specialist BPV en docenten en teamleiders als procesleiders



Sociale normalisering

De basis voor een inclusieve samenleving begint met voorbeeldgedrag en een inclusieve instelling. De procesgroep BPV gaat samen met de werkgroep DIGK werken aan een sociale norm tegen stagediscriminatie. Hierbij worden studenten, medewerkers en externe partners betrokken. Het is van belang dat we hierbij een eenduidige visie uitdragen en dit combineren met een voorbeeldfunctie. Het gaat vooral om een cultuuromslag.

Toegankelijk meldpunt stagediscriminatie

De meldingsprocedure voor stagediscriminatie moet transparant, eenduidig en laagdrempelig zijn voor alle medewerkers en studenten. Dit gaan we doen door een toolbox te ontwikkelen die de stappen in de procedure weergeeft inclusief een regionale werkwijze voor opvolging van meldingen en meldingen doorgeven aan SBB. Als leidraad gebruiken we hiervoor de Toolbox Aanpak Stagediscriminatie die door OCW is ontwikkeld. Hiermee kunnen we een gedegen aanpak tegen stagediscriminatie ontwikkelen. Deze interventie zal onderdeel zijn van ons plan van aanpak 2024/2025.

Stagepact doelstellingen 1 t/m 4

De doelstellingen 1 t/m 4 uit het Stagepact linken aan doelstelling 2.2 uit de werkagenda. Omdat we nog in de fase zijn van het maken van een plan van aanpak, worden deze doelstellingen 1 t/m 4 in deze werkagenda verder niet uitgewerkt. Dit zal gebeuren in het plan van aanpak. In de matrix aan het begin van deze werkagenda zijn de doelstellingen 1 t/m 4 uit het Stagepact al wel opgenomen, zodat zichtbaar wordt waar we deze positioneren in onze eigen strategische agenda 2022-2026.

Samenvatting en fasering

mboRijnland staat aan het begin van een voorgenomen ontwikkeling op deze doelstelling. Er zijn verschillende aanknopingspunten voor een verdere en betere invulling. Dat gaat over aanvullende ontwikkeling (planvorming, uitvoering én borging) op het huidige stagebeleid, op het gebied van stagediscriminatie, inclusie, gelijke kansen en kennisdeling (met stagepartners). En waarin de ervaringen uit de sector zijn meegenomen. Het komende studiejaar komt er een plan van aanpak, zodat instellingsbrede uitvoering vanaf 2025 mogelijk is. Waar mogelijk al eerder, zoals via de werkgroep DIGK. De werkagenda helpt mboRijnland bij het aanbrengen van richting en structuur.

Ambities voor 2027:

- Aandeel BOL studenten tevreden over begeleiding mboRijnland: 31,8%, streefwaarde JOB 2026: 36%
- Aandeel BOL studenten tevreden over leerbedrijf: 60,9%, streefwaarde JOB 2026: 64%
- Aandeel BBL studenten tevreden over leerbedrijf: 68%, streefwaarde JOB 2026: 69%
- Tevredenheid over afhandeling meldingen stagediscriminatie: 3,7 op 5 punts schaal
- Het aantal meldingen over stagediscriminatie wordt op dit moment nog niet geregistreerd, we willen dat in de toekomst wel gaan doen maar hebben er daarom geen streefcijfer voor opgenomen. Ons streven is dat het aantal meldingen in 2027 lager is dan in het eerste metingsjaar.

Over bovenstaande streefwaarden/KPI's rapporteren we ieder jaar in het jaarverslag.



Doelstelling 3.1 Nederlands en rekenen voor studenten en docenten

Deze doelstelling is uitgewerkt in:
3.1.1. Nederlands en rekenen voor studenten
3.1.2. Nederlands en rekenen voor docenten

Doelstelling 3.1.1: Nederlands en rekenen voor studenten

Doelstelling: Studenten beheersen Nederlands en rekenen beter.

Deze doelstelling vraagt voortzetting van de taal- en rekenondersteuning zoals die is ingezet vanaf september 2022. Daarmee is sprake van 'leg uit'.

Ambitie mboRijnland voor 2027

mboRijnland signaleert de verschillende behoeftes op het gebied van Nederlands en Rekenen bij studenten. Met maatwerk bieden we hoge kwaliteit op deze doelstelling. Alle studenten hebben de mogelijkheid om Nederlands en rekenen goed te beheersen.

Als ambitie stellen we voor 2027 onderstaande streefwaarden voor, gebaseerd op meting in de JOB 2026.

Aandeel studenten positief over de lessen		
	JOB 2022	Streefwaarde JOB 2026
Nederlands	43,0%	60%
Rekenen	41,0%	60%

Analyse

Behoeftes aan extra ondersteuning van studenten –

Onder studenten is de (diverse) behoefte aan extra ondersteuning op het gebied van taal en rekenen groot. We hebben te maken met studenten die doorstromen uit het VO met een achterstand door Corona en studenten die om andere redenen, zoals een lastige thuissituatie, laaggecijferdheid en laaggeletterdheid moeite hebben om de taal- en rekenvakken goed te volgen en om goede resultaten te behalen.

Onderwijsaanbod –

In studiejaar 2022/2023 is de interne taal- en rekenschool opgezet, intern wordt deze taal- en rekenondersteuning genoemd. De taal- en rekenschool speelt in op de behoefte van studenten aan extra ondersteuning en is daarmee aanvullend aan het reguliere onderwijsaanbod. Alle studenten van mboRijnland kunnen hier gebruik van maken. Studenten hebben zelf de regie en gaan met hun leervragen naar de taal- en rekenschool. Ze krijgen daar



ondersteuning van een vakdocent of een opgeleide NT2-docent. Het eerste jaar van de taal- en rekenschool is inmiddels geëvalueerd en geeft aanleiding om het aanbod voort te zetten en door te ontwikkelen. De taal- en rekenschool heeft nog niet alle studenten bereikt die ondersteuning nodig hebben. Dit komt door de relatieve onbekendheid, doordat er niet op alle locaties voldoende aanbod is en er onvoldoende NT2 en BBL-aanbod is. Daarnaast zijn er opleidingsteams die uit hun eigen budget remedial teaching bekostigen, om studenten alsnog meer maatwerk te kunnen bieden.

Steeds meer NT2 studenten –

We zien een toenemend aantal NT2-studenten binnen alle Colleges van mboRijnland. Deze studenten hebben een andere leervraag dan de NT1-studenten met taal- en rekenachterstanden. Om ook deze groepen optimaal te kunnen bedienen met de extra ondersteuning van de taal- en rekenschool is het belangrijk dat er op elk locatie en elk ondersteuningsmoment een NT2-docent aanwezig is. Dit geldt ook voor het rekenaanbod, omdat het huidige rekenen een groot talige component bevat.

Indicatoren –

Meer dan de helft van de studenten is niet tevreden over het taal- en rekenonderwijs. Uit de JOB-monitor 2022 blijkt dat het aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands 43% bedraagt, voor rekenen is dat 41%. Voor beide vakken streven wij naar een hoger aandeel, namelijk 60% van de studenten is tevreden met deze vakken in 2026. Het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer), uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau is terug te vinden in addendum 1. Daarnaast zien we bij niveau 1 en 2 studenten dat het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald lager is dan de niveau 3 en 4 opleidingen.



Maatregelen

We willen het aantal gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau behaalt, verhogen. Met name de studenten niveau 1, 2 en 4. Om dit voor elkaar te krijgen, gaan we het taal- en rekenonderwijs versterken en herontwerpen zodat dit beter aansluit bij de behoefte van de studenten en een integratie met de beroepscontext mogelijk wordt. Daarbij gaan we ook bij de start van de opleiding een instaptoets voor studenten hanteren om te kijken welk leertraject voor hen passend is en de behoefte of noodzaak aan extra taal- en rekenondersteuning nodig is om het examenniveau te kunnen behalen. Hierbij is de juiste begeleiding van de taal- en rekendocent en de studieloopbaanbegeleider nodig zodat studenten de juiste keuzes kunnen maken. Naast het reguliere aanbod met eventuele extra ondersteuning, gaan we de taal- en rekenschool door laten groeien tot een expertisecentrum met een aantrekkelijk aanbod voor alle studenten op alle locaties. Ook gaan we de rendementen van het taal- en rekenonderwijs monitoren door jaarlijks een analyse te maken van de behaalde resultaten, van zowel gediplomeerden als ongediplomeerde schoolverlaters. Op deze manier wordt het effect van het taal- en rekenbeleid zichtbaar en kunnen we waar nodig op die effecten anticiperen door te onderzoeken waar en hoe we het beter kunnen doen.



Doelstelling 3.1.2 Nederlands en rekenen voor docenten

Doelstelling: De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven, wordt versterkt. Er zijn binnen mboRijnland meer docenten die NT2-onderwijs kunnen geven.

Deze doelstelling vraagt additionele inzet ten opzichte van de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'pas toe'. We beginnen hiermee in 2024. Onderstaand de analyse.

Ambitie mboRijnland voor 2027

Ambitie is dat in studiejaar 2026/27 90% van de docenten die Nederlands en rekenen geven, voldoen aan de minimale eisen die we aan hen stellen. Voor een docent Nederlands is dat minimaal een tweedegraadsbevoegdheid Nederlands (of vergelijkbaar); voor een docent rekenen minimaal een onderwijsbevoegdheid met de training Rekenspecialist basis. Ze zijn dusdanig toegerust dat de kwaliteit van de lessen Nederlands en rekenen hoog is. Er zijn voldoende opgeleide NT2-docenten om de studenten die dit nodig hebben te begeleiden.

Analyse

Profiel docenten Nederlands en rekenen – In de visie op de basisvaardigheden hebben we vastgelegd dat een docent Nederlands minimaal een tweedegraadsbevoegdheid moet hebben. Een docent rekenen moet minimaal de training Rekenspecialist basis hebben gevolgd. Beiden moeten een hoger niveau beheersen dan hun studenten. De kwaliteit van de docenten Nederlands en rekenen ligt nu nog niet altijd op bovengenoemd niveau. Daarnaast is er sprake van steeds meer NT2-problematiek onder de studenten op alle niveaus en is er hierdoor een tekort aan NT2-docenten ontstaan. Het voorstel is daarom de komende jaren 30 NT2-docenten op te leiden: 15 in 2024-2025 en 15 in 2026-2027. Om te zorgen voor instroom van nieuwe docenten en opleiding voor zij-instromers, is mboRijnland een opleidingschool geworden voor docenten, in samenwerking met de lerarenopleidingen van Hogeschool Leiden en Hogeschool Rotterdam om docenten verder te bekwamen in hun vakmanschap.

Visie van instelling op taal- en rekenonderwijs

– De visie van mboRijnland op het taal- en rekenonderwijs hebben we vastgelegd in de visie op de basisvaardigheden. Daarin komen vier belangrijke aspecten naar voren:

- Het bevorderen van kansengelijkheid;
- Het verbeteren van de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt;
- Innovatief onderwijs voor de toekomst;
- Kwalitatief goede docenten.

De visie zet een mooie koers uit en is ontwikkeld en vastgesteld in 2023. De eerste stappen van vertalen naar handelen moeten nog worden gezet.

Maatregelen

De organisatiebrede visie op basisvaardigheden biedt de nodige richting om het taal- en rekenonderwijs te verbeteren. Er wordt hiervoor een organisatiebrede projectgroep aangesteld voor drie jaar om de visie binnen de Colleges en teams te vertalen naar handelen. De projectgroep bestaat uit docenten uit de verschillende Colleges. De visie geeft ruimte om taal en rekenen op te nemen in de beroepsspecifieke modules en daarnaast ook om gerichte trainingen aan te bieden binnen de modules basisvaardigheden aan studenten die extra ondersteuning nodig hebben. Als het gaat om professionaliseren van docenten dan zetten we in op minimale eisen per vak. De eerste stappen van vertalen naar handelen (op het gebied van professionalisering) is het verder expliciteren. Op hoofdlijnen is de planning: in 2024 een analyse van het taal- en rekenniveau van de docenten Nederlands en rekenen. In de jaren 2025 – 2027 krijgen alle docenten die dit op basis van de analyse nodig blijken te hebben bijscholing tot het gewenste niveau.

Samenvatting en fasering

Nederlands en rekenen voor studenten vraagt voortzetting van het reguliere aanbod vanuit de taal- en rekenschool zoals die is ingezet vanaf september 2022. Streefwaarden zijn voor 2027 dat 60% van de studenten positief is over de lessen Nederlands en rekenen in de JOB 2026, in de JOB 2022 was dat resp. 43,0% en 41,0%. We rapporteren hierover jaarlijks in ons jaarverslag. Ontwikkeling van Nederlands en rekenen voor docenten sluit aan bij de organisatiebrede visie op basisvaardigheden om het taal- en rekenonderwijs te verbeteren. De te nemen acties zijn daarbij gericht op professionalisering van docenten. Ambitie is dat in studiejaar 2026/27 90% van de docenten die Nederlands en rekenen geven, voldoen aan de minimale eisen die we aan hen stellen. Deze ambities zullen, samen met het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen, ieder jaar in ons jaarverslag worden opgenomen.

Doelstelling 3.2 Kwaliteit van burgerschapsonderwijs

Doelstelling: Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.

Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is er sprake van 'leg uit', we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de strategische agenda om de doelstellingen uit de werkagenda te realiseren. We zien dat we op het vlak van burgerschapsonderwijs in sommige opzichten nog een grotere slag te maken hebben dan bij het taal- en rekenonderwijs. De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs is nu nog te vaak afhankelijk van de kwaliteit van een individuele docent. We zijn druk bezig om stappen op dit vlak te zetten en zijn hiermee in 2023 al begonnen. Onze externe stakeholders hierbij zijn o.a. de gemeenten.

Ambitie mboRijnland voor 2027

Door vanuit een eenduidige visie op burgerschap te werken, verbeteren we de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs. Daarbij vinden we het belangrijk dat burgerschap verweven is in de gehele opleiding van onze studenten en verbonden is aan de missie op diversiteit en inclusiviteit. Hiermee vertaalt mboRijnland de strategische koers tot in de klas. Ambitie is dat in studiejaar 2026/27 90% van de burgerschapsdocenten een passende bevoegdheid heeft zoals beschreven in de visie op basisvaardigheden, zoals hieronder beschreven. Het aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (op instellingsniveau) is een nieuwe indicator, deze zal worden toegevoegd aan deze doelstelling zodra deze beschikbaar is. Daarom is hier ook nog geen ambitie voor geformuleerd.

Analyse

Burgerschapsonwikkeling van studenten – Om onze studenten te helpen een passende plek in de maatschappij te vinden moet burgerschapsonderwijs meer zijn dan een 'les in de week'. De verbinding met eigen burgerschapsonwikkeling is er wel, maar komt nog niet overal voldoende uit de verf.



Profiel van docenten voor lessen burgerschap – In de visie op basisvaardigheden staat dat burgerschap een bepaalde expertise vereist en dat de lessen burgerschap gegeven moeten worden door een deskundige docent die bij voorkeur een tweedegraads bevoegdheid Omgangskundige, Geschiedenis of Maatschappijleer heeft of vergelijkbaar. Dat is nu niet overal het geval. Elk College maakt hierin zijn eigen keuzes. Zo zijn er veel bevoegde vakdocenten van beroepsopleidingen die graag lessen burgerschap geven maar niet de achtergrond/expertise hebben zoals beschreven in de visie op basisvaardigheden.

Visie op Burgerschap – De visie op basisvaardigheden moet nog vertaald worden naar een eenduidige visie en beleid op burgerschap. Deze willen we verbinden aan de strategische koers waardoor de koppeling met de thema's diversiteit en inclusiviteit gemaakt kan worden. Uit studentenpanels in de Colleges blijkt dat studenten wisselend tevreden zijn en dat het afhangt van de individuele docent of ze positief zijn over de lessen burgerschap. De activiteiten op locaties spelen hierbij ook een rol. Op de verschillende locaties worden bijzondere activiteiten georganiseerd in samenwerking met gemeenten zoals helpen bij de organisatie van verkiezingen.

Maatregelen

Visie op burgerschapsonderwijs – Er zijn veel kansen om het burgerschapsonderwijs kwalitatief te verbeteren. We willen in eerste instantie vanuit een breed gedragen visie op burgerschap inzetten op de burgerschapsonderwijs van onze studenten. Daarmee moet burgerschapsonderwijs, gekoppeld aan de thema's diversiteit en inclusiviteit uit de strategische koers, verweven worden in de opleiding van studenten. Daarnaast moet het voor alle studenten mogelijk zijn om mee te doen aan de verschillende activiteiten die worden georganiseerd in het kader van maatschappelijke oriëntatie en burgerschap.

Professionalisering burgerschapsdocent – Nieuwe burgerschapsdocenten hebben een passende bevoegdheid zoals beschreven in de visie op basisvaardigheden. Daarnaast hebben we een intern professionaliseringsprogramma. Docenten die burgerschap geven, werken vanuit eigen regie aan de gewenste professionalisering om actuele kennis op te blijven doen en vaardigheden te blijven ontwikkelen. Deze professionalisering zal ook onderwerp van gesprek zijn met de OR.

Samenvatting en fasering

Het aangrijpingspunt voor vertaling van de visie op burgerschap ligt in het lopende professionaliseringsprogramma binnen mboRijnland voor burgerschapsdocenten. Net als bij het taal- en rekenonderwijs versterkt de werkgenda deze beweging.

Vanuit de strategische agenda 2022-2026 zijn al stappen gezet om ons burgerschapsonderwijs te verbeteren. In de loop van het studiejaar 2023-2024 worden deze verder geconcretiseerd om het vak burgerschap een zichtbaardere positie te geven in de opleidingen en (actuele) maatschappelijke thema's in de lessen centraal te stellen. Ambitie is dat in studiejaar 2026/27 minimaal 90% van de burgerschapsdocenten een passende bevoegdheid heeft, deze KPI komt ieder jaar terug in het jaarverslag. Dat geldt ook voor de indicator over het aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap, deze wordt toegevoegd zodra deze beschikbaar is.



3. Flexibel onderwijs

Flexibel onderwijs: We modulariseren ons onderwijs. Dit maakt dat studenten, alumni en werkenden kunnen verdiepen, verbreden, verlengen en versnellen. Zo spelen we steeds beter in op de persoonlijke ontwikkelbehoefte van iedere student in de verschillende fasen van hun leven.

Onder onze strategische pijler Flexibel onderwijs valt onderstaande doelstelling uit de werkgenda. Onderstaand is deze verder uitgewerkt.

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

Doelstelling 2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio

Doelstelling:

Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn.

Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is er sprake van 'leg uit', we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de strategische agenda om de doelstellingen uit de werkgenda te realiseren. We zijn druk bezig om stappen op dit vlak te zetten en zijn hiermee in 2023 al begonnen. O.a. vanuit de CiV's wordt hier reeds stevig op ingezet. Tevens werken we nauw samen met de werkgeversorganisatie ZW Connect in de sector Welzijn en Zorg en de diverse brancheorganisaties in de overige sectoren. Verder is er overleg met de regionale mobiliteitsteams (RMT's), UWV en met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) om te bepalen hoe ons aanbod beter kan voorsorteren op de structurele kansberoepen.

De meest relevante stakeholders zijn:
Intern: afstemming met de studenten, LLO-contactpersonen van de Colleges, directies, teamleiders, de CiV's, ontwerpers en ontwikkelaars

en collega's van bedrijfsvoering. Ook is SPREAD, het leerbedrijf op het gebied van mediavormgeving van mboRijnland, nauw betrokken bij de LLO-activiteiten. Extern: collega-instellingen en op sectoraal niveau (bijv. mbo-digitaal, kennispunt LLO van de MBO Raad, Flex mbo-trajecten) om kennis uit te wisselen, te leren met elkaar en te versnellen. Verder ook: SBB, UWV, Werkgevers Servicepunt (WSP), het leerwerkloket, gemeenten, mkb-bedrijven, zorginstellingen en collega-ROC's in de arbeidsmarktregio's van mboRijnland. Verder ook met externe docenten en de externe loopbaanadviseurs waar we mee samenwerken.

Ambitie mboRijnland voor 2027

We willen een maatschappelijke bijdrage leveren als het gaat om mismatch die momenteel op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Vraag en aanbod is niet in balans en we willen hier op inspelen door samen met bedrijfsleven en overheid een sterk aanbod om- en bijscholing aan te bieden.

Analyse

Demografische ontwikkeling

De arbeidsmarkt staat voor een aantal pittige uitdagingen. De vraag naar personeel is op dit moment erg groot. Dat biedt veel kansen voor mensen die een (andere) baan zoeken. Maar er zijn ook mensen die (nog steeds) moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt. Er zijn kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in vrijwel alle publieke en private sectoren, en op meerdere onderdelen is de marktwerking stroef. Wat betreft kwantiteit is er een groep van naar schatting 1.3 miljoen personen in Nederland, die zou kunnen werken, maar onvoldoende geschoold is of anderszins niet aan het werk komt. Volgens het CBS behoren in Rijnmond 120.000 mensen tot het onbenut arbeidspotentieel, ofwel 11% van de mensen tussen 15 en 75 jaar. Bron: "Regio in beeld Rijnmond", november 2022. De kwalitatieve tekorten komen vooral door technologische verschuivingen en digitalisering die leiden tot veranderingen in werkprocessen. Hierdoor is een versterking van de leercultuur op de werkvloer nodig. Daarnaast wordt de demografische structuur van de beroepsbevolking gekenmerkt door zowel vergrijzing als positieve migratietrends. We constateren ook dat publieke aanbestedingsprogramma's en directe marktwerking met elkaar concurreren.

Ondanks het feit dat alle overheden het thema 'leven lang ontwikkelen' al lange tijd agenderen, blijven de resultaten achter bij de verwachtingen. Dit is het algemene beeld:

- Landelijk is er in 2017 een zogenoemde 'skills'-agenda



geïnitieerd door de Sociaal Economische Raad en heeft het Nationaal Groeifonds in 2022 een subsidie toegekend voor een te ontwikkelen LLO-katalysator in het middelbaar en hoger (beroeps) onderwijs.

- In de provincie Zuid-Holland is er sinds 2018 een provinciale arbeidsmarktagenda ondertekend door 66 organisaties, die sinds kort 'Human Capital-agenda' wordt genoemd, waarin het thema 'Leven lang ontwikkelen' is opgenomen.
- In de grote steden in Zuid-Holland zijn specifieke initiatieven genomen om te komen tot een sterke verbetering van de integratie in de arbeidsmarkt van personen uit het sociaal domein (denk aan de Leerwerkakkoorden in Rotterdam, het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid, het Regionaal Platform Arbeidsmarktregio Haaglanden, de samenwerking Holland-Rijnland).

Tegen deze achtergrond constateren vijf mbo-instellingen: Da Vinci College te Dordrecht, mboRijnland te Leiden, ROC Mondriaan te Den Haag en Albeda en Zadkine te Rotterdam, dat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving vragen om een extra inspanning op het terrein van leven lang ontwikkelen. Die extra inspanning is inmiddels verwoord in een intentieverklaring. De vijf ROC's ontwikkelen een gezamenlijke missie en visie op het gebied van LLO-onderwijs en onderzoeken de mogelijkheid van een gezamenlijke infrastructuur voor het aanbieden van LLO-onderwijs. Gezamenlijk hebben de vijf ROC's circa 10.000 medewerkers waarmee de markt voor om- en bijscholing bediend kan worden en daarmee een uitstekende infrastructuur. De vijf ROC's hebben ook besloten gezamenlijk gebruik te maken van de subsidiemogelijkheid van de LLO-Katalysator. Een gezamenlijke bouwsteen 2 aanvraag op het gebied van techniek wordt voorbereid. De ambitie is om dit subsidieverzoek in te dienen in de subsidieronde van april 2024.

Regionale ambities

1. De vijf mbo-instellingen willen samenwerken op het terrein van leven lang ontwikkelen, in het bijzonder de vormgeving van niet-bekostigd onderwijs en maatwerk BBL-programma's.
2. Het resultaat van de samenwerking komt ook ten goede aan het initiële onderwijs door verhoging van het competentieniveau binnen publiek-private samenwerkingen (PPS), versterking van de beroepspraktijkvorming en curriculumontwikkeling.
3. De samenwerking van de vijf mbo-instellingen zal ertoe leiden dat de vindbaarheid en de loketfunctie

voor LLO-onderwijs in de regio Zuid-Holland sterk is toegenomen.

Aansluiting LLO-aanbod op regionale vraag – Ons LLO-aanbod ligt momenteel met name in het domein van welzijn en zorg en op het gebied maatwerk BBL-trajecten en taalbevordering. Er wordt nauw samengewerkt met de werkgeversorganisatie ZW-Connect, brancheorganisaties overige sectoren en overige mbo- en hbo-instellingen in onze regio. Er is overleg met de regionale mobiliteitsteams (RMT's) en met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) om te bepalen hoe ons aanbod beter kan voorsorteren op de structurele kansberoepen. Met als doel om onze "LLO-winkel" gevuld te krijgen met opleidingen/modules die zijn afgestemd op de arbeidsmarkt. Na de gezamenlijke aanvraag van de vijf ROC's zal mboRijnland zelf in het tweede deel van 2024 deelnemen aan het landelijke programma LLO-katalysator. De subsidieregeling praktijkleren zetten we in, met name door College Start-Up, voor praktijkleren met een praktijkverklaring (niveau 1 en 2). Werkgevers kunnen een subsidie ontvangen voor het begeleiden van de kandidaten/werkveldstudenten.

Invzet van modulair en diplomagericht onderwijs – mboRijnland is goed op weg richting een volledig modulair aanbod van onderwijs. We zien een groei in het aantal praktijkverklaringen, voornamelijk op niveau 1 en 2. De certificaten blijven nog wat achter. Alleen opleidingen in het zorgdomein reiken certificaten uit. De LLO-trajecten in BBL-vorm vinden steeds meer aftrek. Belangrijke afnemers zijn bijvoorbeeld zorginstellingen en de gemeente Den Haag. mboRijnland heeft de ambitie om diploma's af te geven aan studenten die zich daarvoor kwalificeren. Voor een aantal mensen is dat niet de aangewezen route. De verwachting is dat men in toenemende mate zal intekenen op onderwijsmodules naarmate het modulair onderwijs meer gemeengoed wordt binnen mboRijnland.

Regionale samenwerking – mboRijnland geeft op verschillende manieren vorm aan de regionale samenwerking voor een betere aansluiting van het onderwijsaanbod op de arbeidsmarkt. We werken samen met andere ROC's via de afgesloten intentieverklaring. Daarnaast werken we samen – onder meer in het arbeidsmarktonderzoek – met het UWV, de SBB en de RMT's. Samen leveren we input om te komen tot structurele kansberoepen. Als ROC zijn we vertegenwoordigd in de RMT's. Daar gaan we na welke opleidingsbehoefte de arbeidsmarkt heeft en hoe we ons aanbod daarop af kunnen stellen. Daarnaast werken we in alle vier de arbeidsmarktregio's intensief samen in de RWC-

vorming (Regionale Werk Centra). In de Regionale Werkcentra (RWC's) bundelen gemeenten, UWV, mboRijnland en sociale partners hun krachten. Dat moet zorgen voor een beter functionerende arbeidsmarkt, doordat er meer arbeidsparticipatie, omscholing en doorstroom tot stand komt. In één arbeidsmarktregio hebben we hier in 2023 een intentieverklaring voor ondertekend (Zuid-Holland Centraal), andere zullen volgen. Zowel reguliere opleidingen als LLO zijn voor mboRijnland binnen de RWC's van belang.

Begeleiding naar scholing – Als het gaat om begeleiding naar scholing doet mboRijnland al veel. Het College Welzijn & Zorg loopt hierin voorop. Dit domein heeft een lange traditie van om- en vooral bijscholing, omdat de mensen in dit domein alleen met periodieke bijscholingen hun BIG-registratie kunnen behouden. Ook binnen het College Techniek & ICT neemt de aandacht voor LLO-trajecten toe en daarmee de begeleiding naar scholing. In dit veld hoopt de Taal- en rekenschool, die nu nog ondergebracht is bij College Start-Up, een eigen plaats in te gaan nemen. Nu helpt de Taal- en rekenschool vooral de eigen studenten die een extra ondersteuningsbehoefte hebben op het gebied van taal en rekenen. Vanaf 2024 wil de school ook een rol spelen in LLO-trajecten.

LLokaal in Leiden is voor mboRijnland het fysieke LLO-centrum. Daar voeren de loopbaanadviseurs gesprekken met mensen die zich oriënteren op hun loopbaan en daar organiseren we regelmatig activiteiten waarin onderwijs en arbeidsmarkt bij elkaar komen en waar we knelpunten proberen op te lossen. Oriëntatie en matching zijn belangrijke doelstellingen, daarom is LLokaal ook buiten Leiden actief. Zo organiseren we voor de arbeidsmarktregio Midden-Holland (Gouda) LLO-groepstrajecten (LLokaal Expeditie) om mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt actief aan het werk te krijgen. Concreet willen vanaf 2023 2x per jaar een LLokaal Expeditie voor de arbeidsmarkt Midden-Holland aanbieden en vanaf 2024 jaarlijks ook 1 LLokaal Expeditie aanbieden in de arbeidsmarktregio's Holland Rijnland en Zuid-Holland Centraal.

Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen

– mboRijnland biedt binnen alle opleidingsdomeinen verschillende vormen van maatwerk aan. Dit gaat in overleg met de student en, indien van toepassing, ook de organisatie waar deze student werkzaam is. Doelgroepen zijn studenten met een specifieke ondersteunings- of leerbehoefte (denk aan tempo, onderwijsduur of aanbestedingswijze) en LLO-studenten: professionals op zoek naar bij-, om- of nascholing.



Voorbeelden van maatwerk:

- meerdere instroommomenten per jaar;
- verkorte opleidingen vanwege relevante ervaring;
- LLO-trajecten voor certificeerbare eenheden;
- cross-overopleidingen van verschillende disciplines;
- hybride leeromgevingen: zoals living labs, technohubs, leer- en experimenteerhuizen, Werkplekleren met leertechnologie;
- blended learning: gebruik maken van een mix aan online en offline onderwijsvormen, zoals LessonUp, FeedbackFruits of AllYouCanLearn.

Maatregelen

Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven

mboRijnland werkt aan een vergroting van het aanbod en de bekendheid van LLO bij BBL-opleidingen. We zijn al actief in de domeinen welzijn en zorg en sinds kort binnen veiligheid en toezicht. Daarnaast is een kwartiermaker benoemd in de samenwerking met de vier andere ROC's, zodat de business case op dit vlak verder ontwikkeld kan worden.

BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen. Elke BBL-opleiding die onder LLO valt en niet bekostigd is, heeft de keuzemogelijkheid om de cursusduur te verkorten, afhankelijk van de eerder verworven competenties, ervaring en kennis.

Ook een bekostigd BBL mag verkorten voor speciale doelgroepen. Afstemming met de zijinstromers over wat ze al meebrengen, is een vaststaand en essentieel onderdeel van de intake.



BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio

Wanneer het LLO-aanbod van mboRijnland verder toeneemt, is het van belang dit aanbod voldoende bekendheid te geven in de regio. Daarvoor zal het aanbod aantrekkelijk op de website worden vermeld. Ook zal het accountmanagement binnen de Colleges die (nog) geen CiV hebben, verder vormgegeven moeten worden en kan er centraal vanuit bijvoorbeeld het Sales Support Team ondersteuning worden gegeven aan de bekendheid van het BBL-aanbod. Vanaf 2025 zal elk College LLO-doelstellingen in het jaarplan opnemen. Via de RMT's vindt uiteraard ook communicatie plaats over het aanbod. Ook de samenwerking met de vier andere ROC's zal hierbij helpen.

Vergroten aanbod certificaat-gericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.

mboRijnland vergroot het aanbod van gecertificeerd onderwijs. Dat past bij het modulariseren van ons onderwijsaanbod van alle Colleges, waarbij m.n. College Start-Up inzet op het afgeven van praktijkverklaringen. Het CIV Leven Lang Flex heeft een belangrijke rol bij het realiseren van de groei van het aantal praktijkverklaringen. De overige Colleges richten zich vooral op certificeerbaar aanbod.

Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten

We streven ernaar om regionale arrangementen af te sluiten met het bedrijfsleven, gericht op de maatschappelijke opgaves in de regio. In samenspraak met de RMT's en brancheorganisaties willen we in een strategisch netwerk met partners samen onderwijs ontwikkelen.

Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing

We zijn vertegenwoordigd in de ontwikkelteams van de RMT's. We organiseren ook in LLOkaal vier bijeenkomsten per jaar, waarin we samen met bedrijven en waar mogelijk met onze studenten een bijdrage leveren aan de arbeidsmarktinfrastructuur. Thema's die daarbij aan de orde komen zijn onder andere: het belang van een stagevergoeding, houding en gedrag tijdens de stage, werkend leren en lerend werken, begeleiding tijdens de stage en natuurlijk het vinden van een passende stage en het voorkomen van stagediscriminatie.

Aanvullende maatregelen

Jongerenbedrijfsscan

Nog steeds komen te veel jongeren niet aan het werk.

Tegelijkertijd zitten bedrijven om jonge medewerkers te springen. LLOkaal is op zoek gegaan naar de mismatch en heeft ontdekt dat sommige mkb-bedrijven niet klaar zijn voor jongeren en dus ook niet op hen gericht zijn. LLOkaal heeft daarom voor het mkb de Jongerenbedrijfsscan ontwikkeld. Die voeren we uit in bedrijven die daarvoor openstaan. De Jongerenbedrijfsscan is een dienst waarbij studenten bedrijven bezoeken en in beeld brengen hoe ze het bedrijf zien: wat ze wel en niet aantrekkelijk vinden en wat ze missen als het gaat om zaken zoals werkomgeving, ontwikkelmogelijkheden, uitstraling en communicatie-uitingen. Hun bevindingen delen zij in een gesprek met de werkgever. De Jongerenbedrijfsscan biedt de werkgever zo handvatten om beter in te spelen op de behoeften van jongeren. Voor de studenten is het een kans om meerdere bedrijven van binnen te zien en zich zo te oriënteren op het soort bedrijven waar ze later willen gaan werken. De ambitie is om jaarlijks minimaal 4 keer een Jongerenbedrijfsscan uit te voeren bij (mkb-)bedrijven vanaf studiejaar 2024/25.

Samenvatting en fasering

mboRijnland heeft al voor de komst van deze werkagenda ingezet op een sterk aanbod in om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL. De werkagenda onderstreept deze ontwikkeling, evenals het overleg in de RMT's voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn.

mboRijnland is al volop bezig met de realisatie van deze doelstelling. Binnen de looptijd van de werkagenda en de eigen strategische koers, ligt de nadruk op verdere uitwerking en borging van deze realisatie. Daarnaast wordt uitdrukkelijk de samenwerking gezocht met de boven genoemde andere ROC's in de regio Zuid-Holland, zowel in het aanbieden van LLO-onderwijs in de toekomst als in het gebruik maken van de subsidiemogelijkheid die de LLO-Katalysator daarvoor biedt.

Deze doelstelling kent geen kwantitatieve streefwaarde waar jaarlijks over gerapporteerd wordt in het jaarverslag, wel zal jaarlijks kwalitatief de ontwikkeling worden beschreven.

4. Sterk regionaal netwerk

Sterk regionaal netwerk: We hebben een sterke band en mooie samenwerkingen met partners binnen ons lerend regionaal netwerk. Dankzij dit netwerk leren onze studenten over de nieuwste ontwikkelingen en innovaties in hun vakgebied. Zo bereiden we onze studenten optimaal voor, om na hun studie aan de slag te gaan in het werkveld of door te studeren.

Onder onze strategische pijler Sterk regionaal netwerk valt onderstaande doelstelling uit de werk-agenda. Onderstaand is deze verder uitgewerkt.

- **Doelstelling 1.4:** Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.
- **Doelstelling 1.5:** Het mbo draagt bij aan het verminderen van laaggeletterdheid door te investeren in scholingsprogramma's voor laaggeletterden.
- **Doelstelling 2.1:** Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant
- **Doelstelling 3.4:** We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt.
- **Stagepact doel 2:** Stagediscriminatie in het mbo daalt. We bouwen kennis op over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van discriminatie.
- **Stagepact doel 4:** Elke student krijgt een passende vergoeding voor de stage. Die bestaat minimaal uit een vergoeding die alle onkosten omvat. Daarbovenop staan in elke cao afspraken over een passende stagevergoeding.

Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting Onderwijsarbeidsmarkt

Om inzicht te krijgen in de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio hebben we gekeken naar de meest actuele uitgaven van het UWV Regionale kansrijke beroepen. Per arbeidsmarkt worden hierin de kansrijke beroepen per regio weergegeven, gekoppeld aan het opleidingsniveau. Die beroepen hebben we naast onze eigen bc-codes/crebo's gelegd. Zo is onderstaand overzicht tot stand gekomen van maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie. We herkennen dit beeld uit de gesprekken die we met onze stakeholders hebben gevoerd.

BC codes aanbod mboRijnland	Kansrijke beroepen			
	Arbeidsmarktregio			
	Holland Rijnland	Midden Holland	Utrecht Centraal	Zuid Holland Centraal
bc008 - Apothekersassistent				
bc057 - Doktersassistent				
bc089 - Keuken				
bc113 - mbo-Verpleegkundige				
bc165 - Particuliere beveiliging				
bc203 - Tandartsassistent				
bc223 - Verzorgende IG				
bc285 - Autoschadehersteltechniek				
bc297 - Fastservice				
bc300 - Travel, leisure & hospitality				
bc301 - Dienstverlening (Helpende Zorg en Welzijn)				
bc303 IT Systems and devices				
bc310 - Maatschappelijke Zorg				
bc314 - Bediening				
bc337 - Pedagogisch werk (Kinderopvang)				
bc355 - Timmeren				
bc356 - Publieke veiligheid				
bc359 - Retail Opertioneel				
bc371 - Elektro-technische installaties				
bc372 - Werktuigkundige installaties (montage)				
bc388 - Commercie				
bc405 - Werkvoorbereiden/uitvoeren				
bc416 - Logistiek				
bc426 - Elektrotechnische systemen en installaties				
bc427 - Leidinggeven op basis van vakmanschap				
bc478 - Specialist voertuigen en mobiele werktuigen				
bc 479 Voertuigen en mobiele werktuigen				
bc488 - Business Services				
bc490 Specialist Transport en Logistiek				
bc505 Mechatronica (oude bc 412/413)				
bc506 Productietechniek (oude bc324)				



Doelstelling 1.4 Versterken van route vmbo, mbo en hbo

Doelstelling:

Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.

Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is er sprake van 'leg uit', we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de strategische agenda om de doelstellingen uit de werkagenda te realiseren. We zijn druk bezig om stappen op dit vlak te zetten en zijn hiermee in 2023 al begonnen. Relevante stakeholders zijn de VO-scholen en HBO-instellingen in onze regio.

Ambitie mboRijnland voor 2027

We willen laten zien hoe waardevol het mbo als beroepsopleiding is. Onze studenten die verder willen studeren (in het hbo of een andere verdiepende opleiding), of scholieren uit het vo die al kennismaken met het mbo, ervaren de voordelen van doorlopende leerroutes. Die leerroutes willen we verder ontwikkelen. Als beroepsopleiding hebben we daarbij de bedrijven en brancheorganisaties nodig. In 2027 hebben we de focus verschoven van interne processen naar de netwerken.

Als ambitie stellen we voor 2027 onderstaande streefwaarde, gebaseerd op het jaarresultaat. We zetten hierbij m.n. in op niveau 4 (81,2%), omdat we daar in 2022 achterblijven ten opzichte van het landelijke gemiddelde (82,3%). We zijn tevreden als steeds meer studenten een naadloze aansluiting ervaren in de in- en doorstroom in de beroepskolom.

Startersresultaat op instellingsniveau		
	22/23 (3-jarig gemiddelde)	26/27 (3-jarig gemiddelde)
Startersresultaat	81,0%	83,0%

Analyse

Doorlopende leerlijnen – Om te zorgen voor een maatschappelijke herwaardering van het beroepsonderwijs, maakt mboRijnland tal van beroepen op een aantrekkelijke manier zichtbaar. In de ontwikkeling van de doorlopende leerlijnen trekken wij veel op met vmbo en hbo. Voorbeelden van doorlopende leerlijnen vmbo-mbo zijn met

KTS Voorhout van het Teylingencollege, het 's Gravendreefcollege Leidschendam en het Oranje Nassau College Zoetermeer. Daarnaast zijn er voorbeelden met samenwerkingen met het hbo zoals op het vlak van de Life Sciences met de Hogeschool Leiden, maar ook samenwerking met de Haagse Hogeschool, Inholland en de Hogeschool Rotterdam.

Aansluiting – Wanneer het gaat om in- en uitstroom van studenten, zien we hoe vmbo'ers bij mboRijnland relatief succesvol hun eerste jaar doorkomen. Het startersresultaat op instellingsniveau is 81%. Streefwaarde voor 3-jarig gemiddelde startersresultaat in studiejaar 2026/27 is 83%. Dit is mede dankzij de veilige omgeving die we de instromende vmbo's bieden. We zien dat onze mbo'ers in het eerste jaar van het hbo nog de nodige aansluitingsproblemen ervaren. Toch is het studiesucces in het eerste jaar van onze studenten die doorstromen naar het hbo 80%. In de overgang van mbo naar hbo is de perceptie van het beroepsonderwijs positief. De student ziet het als een mooie uitdaging om van het mbo naar het hbo te gaan. Om de aansluiting te verbeteren en het uitvalpercentage van mbo'er in het hbo te reduceren, biedt mboRijnland sinds 2022 de beroepshavo aan. In de beroepshavo halen studenten een mbo-opleiding niveau 4 en één of meer certificaten binnen de VAVO. Hierdoor zijn zij beter voorbereid op doorstroom naar het hbo of kunnen zij beter gekwalificeerd de arbeidsmarkt betreden.

Regionale analyse – Een aanvraag voor regeling doorstroom wordt ingediend. In samenwerking met het vo, ROC's en hogescholen wordt een brede aanpak opgezet om de aansluiting in de beroepskolom vmbo/havo-mbo-hbo voor de regionale tekortsectoren te versterken.

Maatregelen

Maken van een opleidingsanalyse met partners is het voortgezet en hoger onderwijs

De Colleges binnen mboRijnland reflecteren met regelmaat op het onderwijs met betrokken partners. Om onze doorlopende leerlijnen verder te versterken, werken we in de verschillende Colleges samen met ons regionale netwerk. Per College zit er een groot verschil tussen de mate van organisatie van het beroepenveld.

Samen met partners in het onderwijs ervoor zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fasen van hun opleiding kunnen kennismaken met het beroepsonderwijs

Deze maatregel loopt al bij mboRijnland. Onze studenten maken in verschillende fasen in hun opleiding kennis met het beroepenveld. Onder meer de centra voor innovatief vakmanschap (CIV's) spelen

daarin een rol. We volgen in nauwe samenspraak met onze partners de ontwikkelingen in het werkveld en bepalen de impact daarvan voor de curricula van de betreffende opleidingen.

Versterken van de aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-hbo) door afstemming van de inhoud en de inrichting van het onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren

mboRijnland voert deze maatregel al uit. Dit blijkt onder meer uit de Groene Hart conferentie, die we voor het eerst georganiseerd hebben in januari 2023. Hierbij zijn directeuren van VO-scholen in de regio aanwezig en mboRijnland. Doel van deze conferentie is om de samenwerking tussen vo en mbo nog verder te versterken en te kijken waar kansen en mogelijkheden liggen om deze verder uit te breiden. Afgelopen jaren zijn al samenwerkingen ontstaan tussen mboRijnland en diverse vo-scholen, waar vmbo-leerlingen op hun eigen school een mbo-2 opleiding kunnen volgen met hun eigen docenten en in hun vertrouwde omgeving. Dat blijkt succesvol om vmbo-leerlingen te stimuleren een vervolgopleiding te volgen, wat hun kansen op de arbeidsmarkt versterkt. Ook met het HBO kennen we goede samenwerkingen. Bijvoorbeeld met de Hogeschool Leiden, waar jaarlijks zo'n 250-300 studenten vanuit mboRijnland naar doorstromen. Doordat we participeren in verschillende netwerken, zoals Leiden Kennisstad, werken we nauw samen met elkaar en komt ons onderwijs veelvuldig met elkaar in contact. Zo werken onze studenten en docenten samen aan maatschappelijke vraagstukken binnen het project Leren met de Stad. Een ander mooi voorbeeld is de samenwerking binnen Campus Gouda, waarin we werken aan nieuwe ontwikkelingen op het gebied van zorg & technologie. Dit is een samenwerkingsverband met o.a. de Hogeschool Rotterdam en de Haagse Hogeschool. We kijken naar wat de student nodig heeft om in het werkveld te slagen. We kijken ook naar de behoeften van de verschillende beroepen. Om beter in die behoeften te kunnen voorzien, is het nodig om vanuit bredere onderwijsprofielen daarnaar te kijken. Dat vergt niet alleen goede verbindingen met de vmbo's in de regio, maar ook met de instellingen voor havo. In de verbindingen met de onderwijspartners en het werkveld hebben de centra voor innovatief vakmanschap een initiërende rol. Om meer en effectieve verbindingen te creëren, is een inzet op deze CIV's de aangewezen weg. Daarbij zien we deze CIV's als vertegenwoordigers van netwerken die horen bij bepaalde werkvelden.



Om ervoor te zorgen dat de maatregelen die we willen nemen ook behapbaar blijven voor de medewerkers van mboRijnland, is afbakening nodig. De student staat daarbij centraal. Die moet traploos kunnen doorstromen door de overgangen samen goed te regelen in de doorontwikkeling van doorlopende leerroutes. Onze eerste aandacht gaat daarbij uit naar de tekortsectoren: techniek, zorg en een deel van dienstverlening.

Samenvatting en fasering

mboRijnland maakt al integraal werk van de acties die nodig zijn voor de doorstroom van vmbo-mbo-hbo. De werkagenda geeft nogmaals het belang hiervan aan.

mboRijnland is al volop bezig met de realisatie van deze doelstelling. De komende jaren werken we aan verdere uitwerking en borging hiervan. Als ambitie hanteren we een groei van 81,0% (21/22) naar 83,0% (26/27) in het startersresultaat. Hierover zal jaarlijks in het jaarverslag worden gerapporteerd. Ook zal ieder jaar het startersresultaat worden weergegeven uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (conform prioriteit 2) en van het eerste jaar hbo die doorstromen vanuit het mbo.



Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid

Doelstelling: Het mbo draagt bij aan het verminderen van laaggeletterdheid door te investeren in scholingsprogramma's voor laaggeletterden.

Deze doelstelling vraagt additionele inzet ten opzichte van de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'pas toe'. Onderstaand de analyse die we tot dusverre hiervoor hebben gemaakt. We gaan hierbij met name in op initiatieven die we al hebben genomen. We gaan in 2023 werken aan een plan van aanpak voor laaggeletterdheid.

Ambitie mboRijnland voor 2027

Vanuit de inrichting van flexibel onderwijs pakken we laaggeletterdheid aan en vergroten daarmee kansengelijkheid. Daarbij investeren we in onze taal- en rekenschool. Dit is een lopend initiatief dat we inzetten voor de doelgroep laaggeletterden. Onze ambitie voor 2027 is dat de taal- en rekenschool in 2027 is doorgegroeid tot een expertisecentrum waar alle studenten op alle locaties terecht kunnen en door opgeleide NT2-docenten worden begeleid. Ook wordt de taal- en rekenschool ingezet bij LLO-trajecten vanaf 2024.

Analyse

Opleiden met partners in de regio – mboRijnland werkt samen met diverse partners om laaggeletterden op te leiden voor een beroep. Daarnaast werken we samen met de gemeente Leiden:

- **Taalpact**
Actieplan met vijf actiepunten zoals werk en participatie, armoede en schulden, het voorkomen van laaggeletterdheid bij kinderen en het verbeteren van betrokkenheid van ouders, gezondheid en welzijn en de eigen rol van de gemeente.
- **Maatschappelijke diensttijd**
Actieprogramma met als doel om jongeren in Nederland de mogelijkheid te geven zich in te zetten voor de samenleving, hun talenten te ontdekken en anderen te ontmoeten.

Daarnaast heeft mboRijnland door middel van subsidies vanuit verschillende gemeenten taaltrajecten opgenomen in het LLO-aanbod³ en zijn er voor verschillende bedrijven incompany taal- en rekenlessen aangeboden.

³ Gemeente Gouda: NT2 en gemeente Leidschendam-Voorburg: Praktijkleren in de zorg

Maatregelen

Zoals in de visie op basisvaardigheden is beschreven, willen we trainingen aanbieden binnen de modules taal en rekenen. Deze trainingen worden door taal- en rekenschool gefaciliteerd en georganiseerd want daar zit de expertise om laaggeletterdheid aan te pakken. De taal- en rekenschool moet komende jaren doorgroeien tot een expertisecentrum waar alle studenten, op alle locaties terecht kunnen. De taal- en rekenschool moet voor alle doelgroepen aantrekkelijk zijn en de samenwerking met onderwijsteams moet worden versterkt. We willen kaders ontwikkelen voor studieloopbaanbegeleiders om de vrijblijvendheid van aanmelden aan te pakken. Een student is altijd zelf verantwoordelijk voor zijn leertraject maar juiste begeleiding door een studieloopbaanbegeleider is hierbij nodig zodat de studenten de juiste keuzes maken. Daarnaast is er sprake van steeds meer NT2-problematiek onder de studenten op alle niveaus en is er hierdoor een tekort aan NT2-docenten ontstaan. Het voorstel is daarom de komende jaren 30 NT2-docenten op te leiden: 15 in 2024-2025 en 15 in 2026-2027.

Het is ook belangrijk dat we de groep interne docenten vergroten en de groep externe docenten verkleinen tot we hen niet meer nodig hebben. Naast de hoge kosten voor externe docenten biedt het ook minder continuïteit. Ook vinden we het belangrijk dat medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie en de kernwaarden. Daarnaast willen we docenten de kans geven te professionaliseren op hun basisvaardigheden zodat er binnen het reguliere aanbod ook een kwaliteitsslag gemaakt kan worden op het taal- en rekenonderwijs. We vinden het belangrijk dat de vakdocent ten alle tijden een hoger taalniveau heeft dan de studenten.

Samenvatting en fasering

Hoewel er al verschillende initiatieven zijn bij mboRijnland op het vlak van laaggeletterdheid, zullen we in de loop van 2023 verder werken aan een plan van aanpak.

De taal- en rekenschool is er al en het beste aangrijpingspunt voor het integreren van laaggeletterdheid. De werkagenda helpt ons om hier verdere richting en structuur aan te brengen. Deze doelstelling kent geen kwantitatieve streefwaarde waar jaarlijks over gerapporteerd wordt in het jaarverslag, wel zal jaarlijks kwalitatief de ontwikkeling worden beschreven.

Doelstelling 2.1 Versterking aansluiting onderwijs op arbeidsmarkt

Doelstelling:

Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baan zekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.

Deze doelstelling vraagt additionele inzet ten opzichte van de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'pas toe'. We beginnen hiermee in 2023. Onderstaand de analyse die we hiervoor hebben gemaakt. We stemmen hierover onder meer af met het UWV en SBB, maar uiteraard ook via onze bovenregionale overleggen.

Ambitie mboRijnland voor 2027

We gaan studenten ondersteunen om regie te voeren op de eigen (studie)loopbaan. Uitgangspunt is dat geen student mboRijnland verlaat zonder diploma en/of zonder perspectief op een passende vervolgstap in zijn (studie)loopbaan. Hiervoor voeren we toekomstgesprekken. Om te bereiken dat studenten een goede keuze maken, zetten we in op actieve oriëntatie door de aanmelder, plaatsen we de instromende student zo passend mogelijk met behulp van een loopbaangerichte intake en een studiekeuzeadvies. Blijkt de keuze achteraf toch niet passend of succesvol, dan hebben we meerdere begeleidingsmogelijkheden waarmee we de student naar een beter passende opleiding of een ander passend vervolg begeleiden.



Vanuit LLO onbekostigd onderwijs wil mboRijnland tot een aanbod (niet-) diplomagerichte opleidingen komen die een bijdrage kunnen leveren aan tekortberoepen in de regio. Voor deelnemers leidt dit tot een praktijkverklaring, certificaat of een diploma. Ook bekostigd onderwijs biedt op verzoek van instellingen of bedrijven opleidingen aangepast voor derden aan, die leiden tot een diploma.

Als ambitie stellen we voor 2027 onderstaande streefwaarden, gebaseerd op de JOB 2026.

Aandeel studenten positief over de hulp van mboRijnland bij de keuze om verder te leren of te gaan werken		
	JOB 2022	JOB 2026
	27,4%	33,0%

mboRijnland scoort onder het landelijk gemiddelde op het gebied van hulp bij begeleiding om verder te leren of te werken. Bij Entree en niveau 2 is de score hoger dan bij niveau 3 en 4. Sinds 2 á 3 jaar hebben we een structuur waarbij we met studenten toekomstgesprekken houden en desgewenst ook vervolfbegeleiding aanbieden om de doelen te verwezenlijken. Na een start bij niveau 1 en 2 hebben we ook niveau 3 en 4 hierbij betrokken. Het kost tijd om dit verder te implementeren. We zijn in gesprek met onze stakeholders over de instroom van jongeren in de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven, het gaat om 31 verschillende bc-codes. In samenspraak met hen gaan we doelstellingen formuleren voor de instroom in studiejaar 2025/26, rekening houdend met demografische ontwikkelingen. Bij ons aanbod van opleidingen wordt daarnaast gekeken naar de ontwikkelingen in de regio en naar het aanbod van omliggende mbo-scholen. Op bestuurlijk niveau is hierover afstemmingsoverleg, onder meer via de bovenregionale overleggen.

We initiëren samenwerking met externe partners op dit thema, het gaat dan om:

- StagePlus
- SBB
- Expertisepunt LOB
- UWV (regionale arbeidsmarkt)
- Doorstroompunt, diensten Werk & Inkomen, werkgeversservicepunten



Analyse

Doelmatigheid

Bij het vaststellen van ons opleidingsaanbod kijken we altijd kritisch naar de macrodoelmatigheid en structureel kansrijke beroepen in de sector. De trends in de regio zijn daarbij leidend. Dit wordt zowel instellingsbreed als op locatieniveau en regionaal niveau bekeken. Hier is actieve afstemming met UWV en SBB vanuit Marketing & Communicatie en vanuit LLO. mboRijnland heeft geen aanbod dat vooral gericht is op populariteit bij studiekeuzers maar waar weinig arbeidsmarktperspectief is. Daarnaast wordt bij ons aanbod door Marketing & Communicatie gekeken naar de ontwikkelingen in de regio en naar het aanbod van omliggende mbo-scholen. Op bestuurlijk niveau is hierover afstemmingsoverleg, onder meer via de bovenregionale overleggen.

Kwaliteit van LOB

Landelijk zien we dat 22% van nieuwe mbo-studenten een verkeerde studiekeuze maakt, voor nog eens 9% is het niveau van de opleiding te hoog of juist te laag. Bewuste studieloopbaankeuzes bij transitie momenten zoals bij instroom, BPV, doorstroom en uitstroom zijn belangrijk. Ook tijdens de opleiding zijn er momenten waarbij loopbaankeuzes gemaakt of voorbereid worden. We zien bij de intake een toenemende aandacht voor actieve oriëntatie zoals deelname aan open dagen, studiekeuzecheck en loopbaangerichte intake.

Hier wordt aandacht aan besteed in de intaketraining zodat studenten de juiste opleiding kiezen met het meest passende leertraject. In de studiekeuzeadviezen willen we dit (beter) terugzien. In de praktijk ervaren we dat de loopbaangerichte intake verdere verbetering behoeft. Als loopbaanlessen (generiek) meer inspelen op de loopbaanmomenten/transities in de opleiding zoals bijv. voorbereiding op BPV, kunnen we meer effect bereiken: een goede timing en afstemming van de inhoud van de loopbaanlessen zal de loopbaanbegeleiding en de keuzes van de student verbeteren. Verdere professionalisering op het gebied van LOB is nodig, zeker bij docenten met een begeleidende rol op bijv. intake, begeleiden en BPV. Het aandeel studenten dat positief is over de hulp van mboRijnland bij de keuze om verder te leren of te gaan werken uit de JOB van 2022 is 27,4%. Streefwaarde voor de JOB 2026 is 33%. De loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) met specifieke aandacht voor kansrijke beroepen is bij mboRijnland in ontwikkeling, dit komt terug in onze visie op begeleiden en zal geïmplementeerd zijn in studiejaar 2025/26.

Samenwerking met werkgevers – Instellingsbreed willen we nadrukkelijk (en in toenemende mate) samenwerken met werkgevers. Werkgevers hebben niet altijd de focus op onderwijsinstellingen. Het initiatief komt vaak vanuit ons onderwijs, om verdergaande afstemming te vinden. Daar waar de nood op de arbeidsmarkt hoog is, zien we een versnelling in de samenwerking. In het domein zorg en welzijn, waar een groot tekort heerst op de arbeidsmarkt, is die samenwerking goed van de grond gekomen. Opleidingen organiseren voorlichtingsactiviteiten samen met de werkgevers. In dit domein bestaan allerlei samenwerkingsverbanden waarin studenten worden opgeleid voor specifieke werkgevers. Ook in andere domeinen zoals techniek en ICT is die samenwerking goed. Maar bijvoorbeeld in het domein economie is een samenwerking nog minder ver ontwikkeld. De Jongerenbedrijfsscan door jongeren is in 2023 opgenomen als praktijkvoorbeeld bij het Expertisepunt LOB en draagt met minimaal vier uitvoeringen per jaar bij aan de samenwerking met werkgevers.

(Her)oriëntatieprogramma's – Onze ambitie is om geen student mboRijnland te laten verlaten zonder een diploma en/of zonder perspectief op een passende vervolgstap in zijn (studie)loopbaan. Als een student een verkeerde studiekeuze heeft gemaakt, bieden we begeleiding op het gebied van Loopbaanbegeleiding (LOB) via studiekeuzebegeleiding door het Onderwijs Servicecentrum of een verwijzing naar de oriëntatieklas. In deze klas kunnen studenten die een verkeerde keuze hebben gemaakt en dreigen uit te vallen, zich oriënteren op een vervolgopleiding of werk binnen of buiten mboRijnland. Een groot voordeel is dat we met meer gepersonaliseerd onderwijs meer instroommomenten bieden. Hierdoor hoeven studenten minder lang te wachten om in te stromen en om een nieuwe kans aan te grijpen. Studenten zitten maximaal dertien weken in de oriëntatieklas. Dat is soms te kort. Ook de invulling van het programma verdient nadere aandacht. De oriëntatieklas is mboRijnland breed beschikbaar.

Het M-jaar – Terwijl de oriëntatieklas er is voor studenten die de verkeerde opleiding hebben gekozen, is het M-jaar een oriëntatiejaar voor de gemotiveerde vo-leerlingen die nog niet weten welke mbo-opleiding zij zullen kiezen. In het M-jaar maken zij kennis met diverse opleidingsrichtingen. In 2022 is het M-jaar als een pilot gestart in Alphen aan den Rijn. In 2023 is de pilot daar succesvol doorgezet. Het komende jaar willen we dit uitbreiden naar Gouda, Leiden en andere locaties.

Transparante bij- en omscholingsmogelijkheden – De bij- en omscholingsmogelijkheden via mboRijnland zijn nog niet voldoende transparant. Het LLO-aanbod is

tot nu toe meer reactief ontstaan op basis van vragen van overheden of bedrijven. De ambitie is om vanaf 2025 meer proactief vraaggericht maatwerktrajecten aan te bieden en deze op te nemen in de jaarplannen van de Colleges. Daarbij is niet een harde omzetzijdestelling leidend maar een organische groei met vooral de bijdrage van mboRijnland aan de maatschappelijke vraag en de maatschappelijke verantwoordelijkheid op dit gebied.

Maatregelen

Verplichte maatregelen

Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name vo or de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven.

mboRijnland investeert in extra capaciteit en kwaliteit op loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Dat kan bestaan uit:

- Concrete afspraken maken over LOB o.a. binnen processen instroom, begeleiden, BPV. Resultaat: Verankering van LOB-activiteiten in de processen – terug te zien in de inhoudelijke procesbeschrijving en tijdlijn eind studiejaar 2023-2024
- Faciliteren van tijd voor LOB en professionalisering van loopbaancompetenties en arbeidsmarktkennis voor o.a. medewerkers met een rol als voorlichter, intaker, begeleider, BPV-docent en de OSC-adviseur. Resultaat: Plan van aanpak voor professionalisering LOB begin studiejaar 2024-2025. Start professionalisering vanaf 2024 – 2027.
- Integrale aanpak van de loopbaanactiviteiten (generiek) met de Loopbaanbegeleiding, waardoor samenhang ontstaat en in de praktijk effectiever gewerkt wordt en er daardoor tijdswinst en kwaliteitsvolle ontwikkeling ontstaat. Resultaat: Plan van Aanpak waarin het curriculum Loopbaan zo in de Onderwijs catalogus opgenomen wordt dat het een onderdeel wordt van de opleidingen en waarbij loopbaanactiviteiten zijn afgestemd op loopbaanmomenten van die opleiding en op de leerroute (eind studiejaar 2023).

Extra fte voor LOB

Via de samenhangende visie op LOB en LOB-versterking wil mboRijnland komen tot een integrale aanpak en een meer loopbaangerichte leeromgeving in gepersonaliseerd onderwijs. Daardoor kan de student ook echt duurzame loopbaankeuzes maken. Bij de ontwikkeling van deze visie willen we de studenten betrekken. Vervolgens willen we bekijken of de huidige medewerkers meer tijd en ruimte nodig hebben in de verdere ontwikkeling van de rollen: voorlichter, intaker, slb'er, OSC-adviseur en BPV-docent. LOB is onderdeel van al deze verschillende rollen.

Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken

In de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen en het vergemakkelijken van de transitie momenten vo-mbo-hbo willen we LOB als vast onderdeel/onderwerp beleggen. Het is wenselijk dat we een goed beeld hebben van wanneer sprake is van een effectief oriënterend bedrijfsbezoek, rekening houdend met de verschillen tussen bijv. vo-leerlingen, studenten die nog een keuze moeten maken of die een stage moeten kiezen. We verwachten dat ook proefstuderen, hybride leeromgevingen, praktijklokalen en een netwerk van alumni hierin een rol kunnen spelen.

Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en –richting:

We zetten natuurlijk in op de werving van studenten voor de krapteberoepen. We doen dat vooral bij opleidingen die verbonden zijn aan een of meer maatschappelijke opgaven. Daar zetten we geen stop op. Daarnaast zoeken we zoveel mogelijk samenwerkingsverbanden met partners in de regio en gaan we specifiek voor hen hun toekomstige werknemers opleiden. Zo kunnen samenwerkingsverbanden leiden tot meer en relevante stageplaatsen, waarbij we studenten goed kunnen begeleiden in de keuze die maken. Met aantrekkelijke stages zullen studenten ook kiezen voor kansrijke beroepen. Het accent op onze loopbaanoriëntatie en -begeleiding ligt momenteel aan het begin van de opleiding, bij de intake. We trainen medewerkers om deze intake zo beroepsgericht mogelijk te laten zijn. Bij de training aan slb'ers zien we dat die meer gericht is op coachende vaardigheden dan op loopbaanoriëntatie. Op dit punt zullen we ons beleid bijstellen.



LOB-bijbscholingscursus of -training voor docenten:

We zien met name voordelen in het professionaliseren van bestaande medewerkers:

- Medewerkers van M&C en voorlichters
- Docenten met een rol als intaker, slb'er of slc'er, BPV-docent, adviseur OSC
- Docenten die de generieke Loopbaanlessen verzorgen
- Docenten van de teams (her)oriëntatieklassen
- Mogelijk ook docenten die praktijklessen verzorgen.

Niet verplichte maatregelen

Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.

mboRijnland heeft domeinspecifieke afspraken met werkgevers over een gezamenlijke inzet op voorlichting. De opleidingen in de domeinen welzijn en zorg én techniek en ICT zijn daarin al verder ontwikkeld.

Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat

mboRijnland heeft goede contacten met voortgezet onderwijs en hoger beroepsonderwijs. Samen zorgen we voor een warme overdracht van leerlingen vanuit het vo naar het mbo, zij het nog niet op alle dossiers. De afstemming met het hbo verschilt per College. Bij instroom en uitstroom staat een passende keuze centraal.

Deelname aan het experiment van een domein overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.

Het ministerie van OCW gaat het mogelijk maken dat er een domein-overstijgend oriëntatieprogramma komt. Dit lijkt erg op het M-jaar van mboRijnland.

Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau
Om studenten een zo goed mogelijke studiekeuze te laten maken, nodigen wij hen uit voor een intake-interview. Daarbij vragen we hun om een activiteit te ondernemen, waarmee ze laten zien dat ze kennis hebben gemaakt met het werkveld.

Samenvatting en fasering

We gaan studenten ondersteunen om regie te voeren op de eigen (studie)loopbaan. We zien langs verschillende lijnen aanknopingspunten om verdere en betere invulling te geven aan deze doelstelling. Er komt een plan van aanpak, over het samenbrengen van lopende initiatieven en het structureel uitvoeren van de maatregelen. In de tussentijd lopen initiatieven zoals het M-jaar en de oriëntatieklas door. In het plan van aanpak zullen loopbaanontwikkeling/-oriëntatie en - begeleiding aan bod komen, we willen deze versterken in de doorlopende leerlijnen en binnen alle fasen van de opleiding: in kwaliteit en in kwantiteit. We zoeken de verbinding tussen de verschillende rollen van medewerkers, een integrale aanpak tussen LOB en loopbaanlessen (L&B), met de studenten en in het regionaal netwerk.

In 2023 komt er een plan van aanpak. De werkagenda helpt ons om hier verdere richting en structuur aan te brengen. Onze ambitie is een groei in het aandeel studenten dat positief is over de hulp van mboRijnland bij de keuze om verder te leren of te gaan werken van 27,4% (JOB 2022) naar 33,0% (JOB 2026). De ontwikkeling van deze KPI zal jaarlijks in het jaarverslag worden aangegeven. Ook wordt ieder jaar de uitsplitsing aangegeven naar opleidingsniveau, evenals de instroom van studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (zie prioriteit 2).



Doelstelling 3.4 mbo als volwaardige partner binnen onderzoeks- en kennisnetwerken

Doelstelling:

Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken

Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'leg uit'; we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de strategische agenda om de doelstellingen uit de werkagenda te realiseren.

O.a via onze CIV's zijn er contacten met onze externe stakeholders, daarnaast neemt mboRijnland deel aan netwerken zoals Leiden Kennisstad en Campus Gouda.

Ambitie mboRijnland voor 2027

Alle Colleges binnen mboRijnland participeren in 2027 in praktijkgericht onderzoek naar ontwikkelingen in de beroepscontext in samenwerking met een practoraat. Binnen mboRijnland is een kennisinfrastructuur ontstaan vanuit onderzoek, die in de staande organisatie een herkenbare plek heeft verworven. Kennis uit onderzoek heeft een duidelijke rol in de vernieuwing van het onderwijs. In studiejaar 2022/23 heeft mboRijnland al drie practoraten: Research Lab, Welzijn & Zorg en Leven Lang Flex. Ambitie voor studiejaar 2026/27 is dat mboRijnland in totaal vijf practoraten heeft, de twee nieuwe practoraten zijn dan Bio Sciences en Smart Technology.

Analyse

Aantal practoraten – mboRijnland heeft al drie actieve practoraten: practoraat Research Lab, practoraat Welzijn & Zorg en practoraat Leven Lang Flex. Daarnaast is practoraat Bio Sciences in oprichting en staat een vacature uit voor een practor Smart Technology. Meerdere practoraten brengen weer nieuwe uitdagingen voor de instelling met zich mee, zowel op organisatorisch als inhoudelijk vlak. De huidige practoraten zitten in verschillende stadia van ontwikkeling en hebben verschillende facilitering. De onderwijskundige bijdragen van onder meer Research Lab zijn belangrijk voor mboRijnland, dit practoraat doet onder meer instellingsbreed onderzoek naar onderwerpen die van belang zijn voor de onderwijskundige transitie, waarin mboRijnland zich nu bevindt.

Ontstaan kennisinfrastructuur – Kennisdelen alleen is niet voldoende. Met Colleges, diensten en practoraten bepalen we in gezamenlijkheid hoe we een sterke kennisinfrastructuur opbouwen: manieren waarop kennisontwikkeling en kennisoverdracht centraal staan en waarbij sprake is van interactie tussen onderzoek, beleid en praktijk (zie ook deze link naar het NRO). Vragen die daarvoor beantwoord moeten worden zijn: Wat doen Colleges en opleidingen met de nieuwe kennis die ontstaat bij practoraten? Welke rollen en verantwoordelijkheden hebben Colleges, diensten en practoraten hierin? Hoever gaat de opdracht van een practoraat om kennis toe te passen? Dat zijn enkele vragen die laten zien dat het nodig is om een herkenbare kennisinfrastructuur te creëren binnen de staande organisatie. Het beoogde effect is dat de kennis die we opbouwen vindbaar is en ten volle benut wordt in het onderwijs voor onze studenten en in onze samenwerking met het werkveld.

Ontwikkelpaden docenten – Practoraten brengen niet alleen nieuwe kennis binnen de organisatie, maar bieden ook een nieuwe structuur voor docenten om zich verder te ontwikkelen en te professionaliseren in de rol van docent-onderzoeker. Ook brengt dat nieuwe vraagstukken met zich mee, onder meer op HR-gebied. Het streven is dat elk practoraat minimaal vier docent-onderzoekers aan zich verbonden weet. Het beoogde effect voor docenten is dat, doordat ze de rol van docent-onderzoeker met docentschap in een onderwijsteam combineren, er doorwerking ontstaat van onderzoekskennis in de onderwijspraktijk.

Practoraten en CIV's – We willen dat (praktijk) onderzoek en de resultaten van onderzoek een vaste waarde zijn in de uitvoering van het onderwijs. In de vervlechting van onderzoek en onderwijs hebben ook de centra voor innovatief vakmanschap (CIV's) een belangrijke rol. In een CIV werken onderwijs, gemeente, bedrijfsleven en werkveldpartners (waar mogelijk aangevuld met een practor) met elkaar samen. Een practoraat en een CIV vormen de R&D-afdeling van een College binnen mboRijnland. We willen toewerken naar een herkenbare infrastructuur die College-overstijgend is.

Kennisnetwerken – Onze practoraten zijn aangesloten bij diverse kennisnetwerken, waarin zij samenwerken aan vakinhoudelijk praktijkonderzoek. Ook is mboRijnland aangesloten bij verschillende kennisnetwerken, zoals Leiden Kennisstad en Campus Gouda. Zoals al eerder benoemd, zijn onze practoraten gekoppeld aan een aantal van onze CIV's (Leven Lang Flex en Welzijn & Zorg).



Kansen voor meer practoraten – Met drie practoraten en enkele practoraten in oprichting staat mboRijnland voor een prachtige kans om kennis uit onderzoek verder te vervlechten met het onderwijs en met het werkveld en om praktijkgericht onderzoek een vaste plaats te geven in de instelling. De insteek van mboRijnland is om datgene wat we al hebben te versterken. Met het werkveld en op basis van maatschappelijke ontwikkelingen zal worden bekeken hoe groot de ambitie en urgentie is voor een nieuw practoraat en op welk thema, binnen een College of college-overstijgend.

Excellentieprogramma's – Binnen mboRijnland wordt aandacht besteed aan excellentieprogramma's. Dat gebeurt in alle Colleges en in de practoraten, zoals:

- Practoraat Research Lab heeft de Communities of Practice. Studenten die daaraan hebben deelgenomen, ontvangen een excellentiegetuigschrift.
- Met de beroepshavo bieden we binnen het bestaande schoolsysteem extra uitdaging aan studenten die willen doorstromen naar het hbo.
- Op opleidingsniveau zien we bijvoorbeeld hoe ICT-studenten op niveau 4 met een doorstroomambitie naar het hbo samen met hbo'ers projecten uitvoeren in de Dutch Innovation Factory van De Haagse Hogeschool.
- Met de skills wedstrijden laten we ook op het internationale speelveld zien dat we oog hebben voor studenten die zich echt willen bewijzen.
- Binnen College Business & Hospitality kunnen studenten diverse internationale excellentieprogramma's volgen op de locaties Leidschendam en Woerden.

Maatregelen

Verplichte maatregelen

Intensiveren van bestaande practoraten dan wel oprichten van nieuwe practoraten

mboRijnland werkt de komende jaren aan de versteviging en intensivering van de verschillende practoraten en aan de ontwikkeling van een goede kennisinfrastructuur binnen de organisatie. Met de intensivering van bestaande practoraten kunnen meer docenten de mogelijkheid krijgen om zich te ontwikkelen in de rol van docent-onderzoeker. Dat biedt ook meer mogelijkheden om de kennis vanuit onderzoek te laten landen in een onderwijsteam en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Door onderzoeksbeleid College-overstijgend in te steken,

gaan we versnippering tegen. Van de ontwikkeling van die kennisstructuur moeten onderwijs (BOL, BBL en LLO) én het werkveld de vruchten kunnen plukken. mboRijnland heeft reeds drie actieve practoraten: practoraat Research Lab, practoraat Welzijn & Zorg en practoraat Leven Lang Flex. Daarnaast is practoraat Bio Sciences in oprichting en is een RIF-subsidie aangevraagd voor practoraat Smart Technology. Streven is daarmee dat we in 2026/27 vijf practoraten hebben.

Niet verplichte maatregelen

Uitbreiden en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden

We willen de excellentiemogelijkheden binnen mboRijnland meer zichtbaar maken. Dat zal mboRijnland aantrekkelijker maken voor (met name) de havisten.

Vergroten van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling

Om de rol van onderzoek te vergroten, gaat mboRijnland practoraten duidelijker positioneren en faciliteren. Dat brengt de noodzakelijke ruimte om onderzoek te doen, kennis te delen en aan expertise te bouwen binnen de instelling en gezamenlijk te werken aan onze kennisinfrastructuur. De opbrengsten van de onderzoeken vanuit de practoraten zorgen er beleidsmatig en onderwijskundig voor dat de kwaliteit van het onderwijs verbetert. Het is voor docenten een ontwikkelkans om praktijkonderzoek te doen, dit komt weer ten goede aan de student.

Samenvatting en fasering

Vanuit de strategische agenda heeft mboRijnland al ingezet op de intensivering van bestaande practoraten en de te verwachten komende uitbreiding naar vijf practoraten, hierover zullen we jaarlijks in het jaarverslag rapporteren. De plek die deze doelstelling heeft in de werkagenda, onderschrijven we volledig.

5. Oog voor elkaar, vitaal en veilig

Oog voor elkaar, vitaal en veilig: We zijn een vitale organisatie met oog voor het welzijn en ontwikkeling van onze medewerkers en studenten. Hierbij hebben we aandacht voor gelijke kansen, on- en offline sociale veiligheid, diversiteit en inclusie. Zo bieden we iedereen de kans op goed onderwijs en een fijne werkplek met voldoende persoonlijke aandacht en steun.

Onder onze strategische pijler Oog voor elkaar, vitaal en veilig vallen onderstaande doelstellingen uit de werkagenda. Onderstaand zijn deze verder uitgewerkt.

- Doelstelling 1.1: Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.
- Doelstelling 1.2: Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken
- Doelstelling 3.3: Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren

Doelstelling 1.1 Gelijkwaardig behandelen van alle studenten

Doelstelling:

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.

Hoewel deze doelstelling niet expliciet onderdeel is van onze strategische agenda, hebben we hierop al wel stappen gezet. Meteen vanaf de fusie in 2017 hebben we hierop ingezet. Er is daarmee sprake van 'leg uit'. De werkagenda biedt mogelijkheden om in deze reeds ingezette lijn verder door te werken. Daarnaast heeft dit onderwerp ook betrekking op fysieke toegankelijkheid van de gebouwen. Onderstaand de analyse.

Ambitie mboRijnland voor 2027

We streven naar een gelijkwaardige behandeling van alle studenten, om hun talenten te ontwikkelen.

Dat geldt daarmee ook voor onze eigen studenten. Daarnaast bieden we al onze studenten de mogelijkheid om een internationale ervaring op te doen en worden studenten in de steden waar dit kan (zoals Leiden), op een gelijkwaardige manier behandeld als het gaat om het 'studentenleven'. Een ander voorbeeld is gelijke behandeling in het kader van toegankelijk onderwijs (fysiek) en leren zonder belemmering (ondersteuning) conform het VN-verdrag.

We verstaan onder een gelijkwaardige behandeling en een inclusieve samenleving: we leggen met ons onderwijs de basis voor een samenleving waarin iedereen meetelt en van waarde is en iedereen de kans krijgt om zijn talenten te ontwikkelen. Deze inclusieve samenleving is een samenleving waarin iedereen optimaal kan deelnemen, welkom is, talent kan inzetten, kan leren, werk kan verrichten en kan bijdragen. Verschillen tussen mensen worden gezien als mogelijkheden, niet als problemen die opgelost moeten worden. Een inclusieve samenleving start daarom bij het herkennen van de verschillen tussen mensen. Niemand wordt uitgesloten, op grond van wat voor label dan ook (beperking, gender, leeftijd, culturele achtergrond, economische status, etc.). Uitgangspunt is dat je mag zijn wie je bent. Voorbeelden waarin we hier concreet aandacht aan besteden: onze deelname aan de eerste Leiden Pride, het aanbieden van het spel Vriend & Vijand Catch voor zowel onze studenten als onze medewerkers om buitensluiting bespreekbaar te maken en de progress vlag die we op dagen zoals Coming Out Day, Paarse Vrijdag en Pride ophangen.

Analyse

Introductieweken – Onze introductieweken organiseren we op opleidingsniveau. De organisatie van de introductieweken is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het desbetreffende team. Over het algemeen bestaat een introductieweek voor twee dagen uit buitenschoolse activiteiten en twee dagen op school.

Studentenleven – In Leiden zijn studentenverenigingen aanwezig, in onze andere vestigingsplaatsen is dit niet het geval. In de studentenverenigingen zien we nog niet zozeer een gelijkheid tussen enerzijds wo- en hbo-studenten en anderzijds mbo-studenten. Wel zetten steeds meer studentenverenigingen de deuren open voor mbo-studenten. Ook zijn we met hen in gesprek hoe we naar een meer gelijkwaardige benadering kunnen bewegen. We maken ons op diplomatiek niveau hard voor de gelijkwaardige behandeling van studenten, onder andere in Leiden. Daartoe voeren we overleg met onze stakeholders: gemeente Leiden,



de Universiteit Leiden, de Hogeschool Leiden en de studentenverenigingen. Maar ook intern zetten we in op de gelijkwaardige behandeling die onze studenten verdienen. De organisatiebrede werkgroep DIGK zet zich al een aantal jaar in voor o.a. gelijke kansen voor studenten. Dit heeft er onder meer toe geleid dat de introductieweek in Leiden (EL CID) voor nieuwe studenten in studiejaar 23-24 als pilot ook open staat voor mbo-studenten. We evalueren de beleving van onze studenten van de deelname aan El Cid en gaan op basis hiervan daar een verder vervolg aan geven. Ook in Zoetermeer hebben we in 2023 in de Dutch Innovation Factory een gezamenlijke dag voor hbo- (De Haagse Hogeschool) en mbo- (mboRijnland) studenten georganiseerd, dit blijven we doen.

Internationalisering – Wij bieden een aantal opleidingen internationaal aan. Voor die opleidingen is er een constante stroom aanmeldingen van leerlingen of studenten uit het vo, vmbo en andere mbo-vooropleidingen die tweetalig willen worden opgeleid. Daarnaast spannen we ons in om onze docenten en studenten projecten in het buitenland aan te bieden, gesubsidieerd door het Erasmusfonds. Wij zijn lid van het consortium CHIC, waarin in een convenant afspraken zijn vastgelegd over de te behalen doelen voor internationalisering voor studenten en docenten.

We zetten ons in voor de gelijkwaardige behandeling van het mbo en mbo-studenten op het gebied van internationalisering door internationale ervaringen binnen de opleiding voor elke student die dit wil mogelijk te maken. De visie en het beleid van Internationalisering zullen worden herijkt en Colleges moeten jaarlijks een plan maken met doelstellingen die hieraan bijdragen. Met gerichte programma's om onze studenten te verbinden met internationale netwerken verrijken we leerervaringen en richten we ons op thema's die in de wereld spelen. We werken daarmee niet alleen aan kansgelijkheid, maar verbinden onze studenten zo ook aan buitenlandse netwerken. Tenslotte is de student van nu een wereldburger en problematieken van de nabije toekomst vaak globaal van aard.

Maatregelen

Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo studenten

We maken ons op diplomatiek niveau hard voor de gelijkwaardige behandeling van studenten, onder andere in Leiden. Daartoe voeren we overleg met onze stakeholders: gemeente Leiden, Universiteit Leiden, Hogeschool Leiden en de studentenverenigingen. Om studenten het belang van gelijkwaardigheid in te laten zien, creëren we een platform waar jongeren kunnen ervaren wat ongelijkwaardigheid betekent.

Hiertoe organiseren we ervaringsreizen, die gaan over onderwerpen waarop we elkaar, als wereldburgers, kunnen inspireren.

De maatregelen die we nemen om internationalisering verder vorm te geven:

- Een uitvoeringsorganisatie inrichten, het International Office, voor de organisatie van internationale leerervaringen in alle colleges. Verdere stroomlijning van processen, administratie, routekaart student en SLB'er, aanmeldingsprocedure, ICT ondersteuning, beheer van Erasmus en andere financiering
- Een reviewsysteem opzetten waarmee we de waarde creatie van bestaande en nieuwe plannen kunnen beoordelen
- Internationale leerervaringen opnemen in de modulaire structuur van het beroepsonderwijs en burgerschap
- Internationale leerervaringen verbinden aan Loopbaan en Burgerschap, door bewustwordingsreizen, die meer impact creëren bij de student en bestaan naast reguliere buitenlandstages met een beroepscomponent
- Onderzoek naar een practoraat Internationalisering, ter voorbereiding van een International Baccalaureaat in het mbo
- Bovenstaande initiatieven integreren in het EMEU-project

Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden

Wanneer studenten een concrete vraag of behoefte hebben met betrekking tot studenteninitiatieven, gaan we daar actief mee om. We gaan onderzoeken of er mogelijkheden zijn om sporten financieel toegankelijker te maken voor studenten van mboRijnland samen met de SR van mboRijnland. In 2024 heeft mboRijnland een platform voor alumni operationeel, waar we in een groeiemodel faciliteren dat groepen (oud-) studenten met gelijke interesses elkaar kunnen ontmoeten. De eerste subcommunity die in 2023 is gestart is voor studenten die aan Skills hebben deelgenomen. Dit illustreert dat we ook zittende studenten de kans willen bieden aan hun netwerk te bouwen tijdens hun opleiding om zo beter toegerust de arbeidsmarkt te gaan betreden.

Een fysieke studentenkaart introduceren

We zullen geen verdere stappen ondernemen in het introduceren van een fysieke studentenkaart zolang hier geen actieve vraag naar is. Uit eerder onderzoek is gebleken dat onze studenten hier tot dusverre nog geen behoefte aan hebben. Zodra dit verandert, spelen we hierop in.

Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweeken en studentensport

Om de positie van onze studenten gelijkwaardig te maken aan die van hbo- en wo-studenten, blijven wij ons daarvoor diplomatiek inspannen. We onderhouden op dit gebied onze contacten met onze stakeholders. In september 2023 doen voor het eerst ook mbo-studenten mee aan de introductieweek in Leiden (EL CID). Deze pilot moet meer zicht geven op de behoeften van studenten, kansen en mogelijke teleurstellingen. Deze inzichten zullen de basis leggen voor de mogelijke vervolgstappen op deze maatregel.

Additionele maatregelen

Inclusieve studentparticipatie en medezeggenschap

mboRijnland wil de verbinding leggen tussen de verschillende vormen van studentparticipatie. Om de betrokkenheid van studenten te vergroten willen we structureel, planmatig en vanuit een gedeelde visie gaan werken aan inclusieve studentparticipatie, niet alleen op instellingsniveau, maar ook op College-, team- en opleidingsniveau. We stellen een projectleider aan, die inhoud gaat geven aan een participatiebeleid voor mboRijnland en een daaruit volgend plan van aanpak gaat opstellen met concrete en haalbare doelen voor de korte en langere termijn. Gedacht wordt aan het opzetten van een onboarding-programma voor nieuwe leden van de SR, het maken van een koppeling richting alumni-beleid en studieverenigingen en het aan elkaar verbinden van de studentparticipatie op alle niveaus in de organisatie: instelling, Colleges en teams. In 2024 gebruiken we om het plan van aanpak en het participatiebeleid te formuleren. In 2025 werken we vervolgens het implementatie- en monitoringsplan uit. In 2026 voeren we het implementatieplan uit en in 2027 evalueren we en herijken we het participatiebeleid.

Samenvatting en fasering

We zetten ons in voor een gelijkwaardige behandeling in het algemeen belang. Daarbij leggen we nadruk op de rol van het mbo en mbo-studenten. We vertalen deze naar specifieke punten voor onze regio, zoals internationalisering, introductieweeken, studentenleven en pilots die gaan over integratie met wo- en hbo- studenten. mboRijnland is al langere tijd bezig met deze doelstelling en zal hiermee door blijven gaan. Deze doelstelling kent geen kwantitatieve streefwaarde waar jaarlijks over gerapporteerd wordt in het jaarverslag, wel zal jaarlijks kwalitatief de ontwikkeling worden beschreven.



Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, integrale veiligheid, toegankelijkheid en inclusie

Doelstelling:

Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.

Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'leg uit'; we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de strategische agenda om de doelstellingen uit de werkagenda te realiseren. We werken hierbij onder meer samen met maatschappelijk partners zoals politie, reclassering, sociale wijkteams en buurtwerk.

Ambitie mboRijnland voor 2027

Het verbeteren van het studentenwelzijn heeft bij mboRijnland hoge prioriteit. Zowel op individueel niveau door de ondersteuning rondom de student goed in te richten als op groepsniveau in de klas. Voor de studenten is de locatie waar zij naar school gaan heel belangrijk. Op locatie draait het om de studenten, het is de plek waar de sfeer wordt gemaakt en een plek waar je als student graag komt. Om dit doel te bereiken wordt op iedere locatie en locatieplan ontwikkeld en uitgevoerd met de 'bewoners' van het pand. Om voor zoveel mogelijk studenten de passende ondersteuning en begeleiding aan te bieden heeft mboRijnland twee belangrijke ambities: de mboRijnland methode voor integraal begeleiden ontwikkelen (inclusief visie en beleid) en de vier thema's uit de verbeteragenda Passend Onderwijs implementeren. Om het studentenwelzijn te verbeteren, wordt in november 2023 een intentieverklaring getekend in het bovenregionaal overleg met gemeenten en mboRijnland, hierin wordt benoemd: begeleiding en zorg in de school, financiële steun in de school, sociale evenementen voor welzijn en verbondenheid en het verbeteren van de woonsituatie van onze studenten. Dit wordt op dit thema de leidraad in het bovenregionaal overleg in de komende jaren. mboRijnland heeft in 2023 de intentieverklaring VN-verdrag Handicap getekend, het convenant Haagse Dreamers en is partner in de Leidse Aanpak verbeteren studentenwelzijn. Indien toekomstige initiatieven passen bij onze missie en visie, zullen we ook hier actief op instappen.

Als ambitie stellen we voor 2027 onderstaande streefwaarden, gebaseerd op de JOB 2026.

	Huidige waarde (2023)	Ambitie (2027)
Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling	74,8% (JOB 2022)	79,0% (JOB 2026)
Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf	Nieuwe indicator (nvt)	Nieuwe indicator (nvt)
Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (NPO)	18,0%	< 18,0%

Analyse

Mentaal welzijn van studenten – De coronaperiode en het huidige maatschappelijk klimaat hebben een negatieve invloed gehad op de ontwikkeling van jongeren. Ons beeld is ongeveer gelijk aan het landelijk beeld. Zowel in 2022 als 2023 heeft 18% van onze studenten die de Studententeiling NP Onderwijs hebben ingevuld aangegeven dat ze een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid hebben. Landelijk was dat in 2022 21% en in 2023 17%. Wat we zien is:

- Studenten hebben meer en complexere problemen, lagere motivatie en soms kennislacunes door tijdelijk gewijzigde diploma-eisen in het VO;
- Ritme om lessen te volgen is minder;
- Groepsdynamiek in de klas en binding met docenten en medestudenten is minder dienend aan het leren;
- Studeren en werken worden meer gecombineerd omdat dit financieel noodzakelijk is.

Onze scholen als stimulerende omgeving voor ontwikkeling

– Als het leuk is op school omdat de omgeving het leren en ontmoeten stimuleert, komen meer studenten naar school. Daarom investeren we in verbeterplannen voor de sfeer op alle locaties. We doen dat per locatie, want dat is de belevingswereld van de student. In deze plannen hebben we onder meer opgenomen dat de gebouwen het welzijn van studenten versterken. Dat studenten het leuk vinden om op school te zijn. De coronapandemie heeft de behoefte van de studenten veranderd. Wij hebben aandacht voor deze veranderde behoeften in onze strategische (huisvestings)plannen.

Integrale veiligheid van studenten – 74,8% van onze studenten voelt zich veilig op de instelling, blijkt uit de JOB van 2022. De benchmark in 2022 is 81,0%. Streefwaarde voor de JOB 2026 is 79%. Er is veel aandacht (middels deskundigheidsbevordering en preventieve acties) voor de grotere thematieken. We zien een toename in individuele casuïstiek die gaat over veiligheid en leefomgeving. We werken samen met de gemeente, politie, zorgpartners en andere scholen aan de hand van gemaakte afspraken opgenomen in veiligheidsconvenanten. Er zijn gemeentelijke schoolveiligheidsoverleggen, signaaloverleggen en voorlichting en ondersteuning op veiligheidsthema's wordt aangeboden. Jongerenwerkers zijn in school aanwezig ter ondersteuning van jongeren naast veiligheid ook in het kader van studentwelzijn. Omdat we een gemeenschappelijk belang hebben, namelijk het bevorderen en waarborgen van de veiligheid in en rondom scholen en jongeren tot ontwikkeling brengen zodat zij minder vatbaar zijn voor de invloed van de criminaliteit. mboRijnland wil in iedere vestigingsgemeente een vanzelfsprekende partner zijn in het multidisciplinair team van deze maatschappelijke partijen waarin alle benodigde instanties vertegenwoordigd zijn, bijvoorbeeld in veiligheidsoverleggen. Op locatie- en groepsniveau maar ook samenwerking in individuele casuïstiek is noodzakelijk.

Een inclusiever mbo – mboRijnland werkt op meerdere manieren aan inclusiviteit. Een inclusief mbo is op alle fronten inclusief. Dat zien we dan terug in onze medewerkers en in onze studenten. Door de verbeteragenda Passend Onderwijs centraal te stellen in de mboRijnland processen, wordt passend onderwijs verbindend integraal beleid. Daarmee dragen we bij aan het inclusiever maken van ons onderwijs. Deze doelstelling heeft meerdere facetten: het voorkomen van stagediscriminatie, toegankelijke gebouwen, participatiebanen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, inclusief werkgeverschap en leiderschap, inclusief werven en selecteren. We willen meer meiden enthousiast maken voor het vak techniek. We denken na over inclusiviteit in het curriculum, inclusiever culturele feestdagenbeleid en een daarbij aansluitende planning van examens en schoolactiviteiten.

Het gesprek met studenten – Docenten kennen hun studenten. Vanuit deze relatie ontstaat de mogelijkheid om over welzijn te praten. Daarnaast hebben docententeams en teamleiders overleg met studentenpanels. mboRijnland heeft een betrokken studentenraad die meepraat over welzijn en integrale veiligheid van studenten.

Maatregelen

Integrale begeleiding

Zoals beschreven bij doelstelling 1.3 zien we in de klas steeds meer studenten die te maken hebben met persoonlijke multiproblematiek en minder ontwikkelde sociaal-emotionele vaardigheden als effect van Corona. We zien dit terug in de groepsdynamiek in de klas. Het studentenwelzijn neemt hiermee af. Om het studentenwelzijn zoveel mogelijk te bevorderen, gaan we in september 2023 de visie en het beleid op Begeleiden actualiseren waarbij we de begeleiding integreren binnen het onderwijs en een sociale structuur rond de studenten verder ontwikkelen.

Uitbreiden van sociaal veiligheidsplan

mboRijnland gaat structureel aandacht schenken met de studenten aan actuele thema's die hun gevoel van veiligheid of welbevinden beïnvloeden. Daartoe werken we aan de uitbreiding van ons sociaal veiligheidsplan.

Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op School en Helder op School

De locaties van mboRijnland blijven invulling geven aan de integrale aanpak Gezonde school en aan de programma's Welbevinden op school en Helder op school.

Inzetten op de vier thema's uit de verbeteragenda Passend Onderwijs

mboRijnland gaat zich inzetten op de vier thema's uit de verbeteragenda Passend Onderwijs:

- 1) verbetering van de intake en van de betrokkenheid van de ouders, Bij de intake wordt vanaf 2023-2024 een combi-intake gevoerd door intaker en OSC-adviseur. Op de website staat aangegeven hoe de toelatingsprocedure voor specifieke doelgroepen verloopt. Ouderbetrokkenheid wordt nader uitgewerkt voor studiejaar 2024-2025, rekening houdend met de wet rechtsbescherming.
- 2) de kwaliteit van de ondersteuning door de onderwijsteams, In het proces Onderwijsuitvoering is Passend Onderwijs onderwerp van gesprek. Er wordt ingezet op kennisdeling tussen OSC en onderwijsteams en op landelijke ontwikkelingen (vanuit de verbeteragenda Passend Onderwijs). Maatregelen (extra ondersteuning en voorzieningen) worden jaarlijks geëvalueerd.
- 3) de samenwerking tussen mbo, jeugdhulp en volwassenenzorg en
- 4) de verbetering van de begeleiding van studenten met een ondersteuningsbehoefte bij stages en bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt.



Locatieplannen – mboRijnland wil van elk schoolgebouw een plek maken waar het fijn werken en leren is. Om dat te realiseren, is per locatie één persoon verantwoordelijk gesteld voor de uitrol van het locatieplan: de locatieverantwoordelijke en waar nodig de onderwijskundig teamleider. De focus ligt op het daadwerkelijk uitvoeren van de acties die in de locatieplannen zijn opgenomen.

Samenvatting en fasering

We geven vanuit de strategische agenda invulling aan deze doelstelling. Om dat beleid verder te stimuleren, gaat mboRijnland de visie en het beleid op begeleiden actualiseren. Ook implementeren we de verbeteragenda Passend Onderwijs. We hebben in brede zin aandacht voor inclusie, onder meer in ons werkgeverschap en in toegankelijke en prettige gebouwen.

De invulling van deze doelstelling loopt al langere tijd bij mboRijnland, ook de komende jaren blijft deze onze aandacht behouden. Het verbeteren van studentenwelzijn heeft voor ons een hoge prioriteit. Ambitie is een groei naar 79% van de studenten die zich veilig voelen op de instelling (JOB 2026), in de JOB 2022 was dat 74,8%. Hierover zullen we jaarlijks rapporteren in het jaarverslag. Ook het percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf en het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (ambitie: < 18%) worden hier jaarlijks in opgenomen zodra deze gegevens beschikbaar zijn.



Doelstelling 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk

Doelstelling:
Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in het licht van de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'leg uit'. De werkagenda biedt mogelijkheden om hier verder op in te zetten. We zijn al bezig met de realisatie van de ambities. Onderstaand de analyse die we hiervoor hebben gemaakt. We stemmen hiervoor af met onder meer de OR.

Ambitie mboRijnland voor 2027

Bij mboRijnland zitten de juiste collega's op de juiste plek. Zij zijn blij met die plek en ervaren er meer werkgevoel dan werkdruk. mboRijnland heeft voldoende kwalitatief goed geschoolde medewerkers met wie we onze strategische doelstellingen bereiken.

Als ambitie stellen we voor 2027 onderstaande streefwaarden, gebaseerd op het medewerkersonderzoek.

	2022	2027
Onderwijspersoneel met dienstverband van 0-2 jaar: ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken	7,7 (medewerkersonderzoek 2022)	Blijft minimaal een 7,7 (medewerkersonderzoek 2026)
Uitval startende docenten in eerste twee jaar	28%	15%
Ervaren werkdruk onderwijspersoneel te hoog	52,6% (medewerkersonderzoek 2022)	40% (medewerkersonderzoek 2026)
Onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelingsmogelijkheden	6,7 (medewerkersonderzoek 2022)	6,9 (medewerkersonderzoek 2026)

De huidige streefwaarden voor inschaling van docenten zijn:

Docent B	25%
Docent C	65%
Docent D	10%

In 2022 had 40,2% van het onderwijspersoneel een LB functie, 53,3% een LC functie en 6,5% een LD functie. Er vindt een evaluatie plaats van het huidige beleid rondom loopbaanpaden. Er wordt in kaart gebracht of er knelpunten zijn in de uitvoering van het huidige beleid rondom loopbaanpaden en de streefwaarden van de functiemix worden geëvalueerd vanuit meerjaren financieel- en formatiebeleid. Dit kan betekenen dat de streefwaarden bijgesteld worden.

Analyse

Instroom nieuw onderwijspersoneel – mboRijnland kan verreweg de meeste vacatures zelf invullen. Over drie jaar zien we een grote uitstroom van onderwijzend personeel aankomen. Op die uitdaging anticipeert mboRijnland onder meer door in te zetten op de Opleidingsschool Rijnland. Daar leiden we onze eigen mensen intern op. Daarnaast focussen we op de zij-instroom. Wij besteden veel aandacht aan aantrekkelijk werkgevoel, bijvoorbeeld door aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden te bieden boven op de cao en een klimaat voor leren en ontwikkelen. We houden onze arbeidsmarktcampagne up-to-date. Op de stelling 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken' scoort mboRijnland bij onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in het medewerkersonderzoek van 2022 een 7,7. Streefwaarde voor het medewerkersonderzoek in 2026 is dat dit minimaal een 7,7 blijft.

Bestaan personeelstekorten – Het algemene beeld is dat wij onze formatie goed op orde hebben. De komende twee jaren verwachten we geen personeelstekorten. Voor bepaalde vakken is het lastiger om vacatures in te vullen: Nederlands, rekenen en burgerschap. Ook ervaren we een arbeidsmarktcrisis bij technische- en ICT-docenten en bij docenten voor bepaalde zorgberoepen. Voor die domeinen moeten we meer moeite doen om goede vakdocenten te vinden.

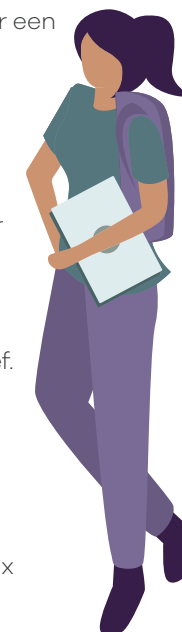
Uitval onder startend onderwijspersoneel – In studiejaar 2021-2022 is 28% van de startende docenten uitgevallen binnen hun eerste twee jaar bij mboRijnland. Wij investeren in de begeleiding van de startende docenten. We doen dit gestructureerd en systematisch

onder het kwaliteitskader van de opleidingsschool. Het streven is dat het percentage van de startende docenten dat uitvalt binnen de eerste twee jaar bij mboRijnland in de periode t/m 2027 van 28% daalt naar 15%. Dat is een ambitieus streefcijfer, het vraagt onder andere dat in onderwijsteams voldoende tijd vrij wordt gemaakt voor startende docenten en deze niet meteen vol in de lessen worden gepland. Het College van Bestuur zal gedurende de looptijd van de werkagenda jaarlijks verslag uitbrengen aan de OR over het terugdringen van de uitval onder startende docenten.

Begeleiding startend onderwijspersoneel – In de begeleiding van startende medewerkers wil mboRijnland verbeteringen doorvoeren. Uit het medewerkersonderzoek blijkt dat startende medewerkers die korter dan twee jaar bij mboRijnland werken, graag langer bij ons willen blijven werken. Daarmee spreken zij hun intentie uit. Toch zien we dat relatief veel startende docenten uitvallen in de eerste twee jaren. We zullen ons daarom extra moeten inspannen om startende docenten te begeleiden. Of de inwerkprocedure voor nieuwe medewerkers voldoende is beschreven, verschilt per College. Het vraagt om verbetering, waardoor het ook onderdeel is van de HRM-speerpunten voor de komende jaren. Daarbij is het van belang dat vanuit de teamverantwoordelijkheid een goede balans wordt gevonden in de werkverdeling binnen het team. Met ook aandacht (en tijd) voor startend personeel. HRM zet daarbij in op digitalisering van het onboardingsproces met een programma voor begeleiding in de eerste drie jaar na indiensttreding. Planning voor realisatie hiervan is in studiejaar 2024-2025.

Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel

– mboRijnland heeft een beleid rond doorstroming. Daarin staat transparant verwoord wanneer een docent kan doorstromen van B naar C en van C naar D. In 2022 had 40,2% van het onderwijspersoneel een LB functie, 53,3% een LC functie en 6,5% een LD functie. Om de doorstroming gestalte te geven, zijn programma's ontwikkeld. Docenten die voor doorstroming in aanmerking willen komen, kunnen daarvan gebruikmaken. Het belangrijkste criterium daarbij is onze onderwijskwaliteit én het carrièreperspectief. Als wij nadenken over carrièreperspectief en doorstrommogelijkheden hebben we het nadrukkelijk over alle medewerkers van mboRijnland, niet alleen over het onderwijsgevend personeel. Dat leidt tot afwegingen als: welke functiemix hebben we nodig om de gewenste



onderwijskwaliteit te halen? Hoe verhoudt die functiemix zich tot het carrièreperspectief van de docenten?

Het CvB en de OR zijn met elkaar in gesprek over de functiemix. De afspraak is dat de functiemix voor docenten als streefwaardes kent: 25% LB, 65% LC en 10 % LC. mboRijnland evalueert de doorstroommogelijkheden van docent B naar docent C en van docent C naar docent D. In de tweede helft van 2023 rapporteren we over de doorstroommogelijkheden. Het gaat dan om een evaluatie van het huidige beleid rondom loopbaanpaden, in kaart brengen van de knelpunten in de uitvoering van het huidige beleid rondom loopbaanpaden en inventariseren van de streefwaarden in de functiemix op de langere termijn vanuit meerjaren financieel en formatiebeleid. Er valt op de huidige functiemix bijvoorbeeld aan te merken dat instructeurs niet zijn opgenomen in de hiervoor genoemde streefwaarde voor de functiemix. Op basis van de evaluatie stellen we een plan van aanpak op, waarbij we eventueel het beleid rondom loopbaanpaden bijstellen.

Inschaling onderwijspersoneel en doorgroeimogelijkheden

– Er is onbalans in de percentageverhoudingen tussen de verschillende inschalingen ontstaan door de pensionering van collega's in de hogere schalen en het grote aantal zij-instromers en startende docenten in de lagere schalen. In de huidige krappe arbeidsmarkt zijn ervaren docenten schaars.

Ervaren werkdruk onder

onderwijspersoneel – In 2022 gaf 52,6 procent van de respondenten uit het medewerkersonderzoek aan dat zij de werkdruk te hoog of veel te hoog vinden. In samenspraak met de OR is er een werkdrukplan “van werkdruk naar werkgeluk” vastgesteld. Met als doel dat de ervaren werkdruk omlaag gaat. Dat wordt momenteel geëvalueerd. Op basis van die evaluatie kijken we of we dat plan moeten bijstellen. De uitvoering van het werkdrukplan is onderdeel van het gesprek tussen CvB en OR, dat naar aanleiding van de evaluatie zal plaatsvinden.

Vooruitlopend op die evaluatie stellen we alvast dat het voor zowel CvB als OR essentieel is dat het hele werkdrukplan in 2024 is geïmplementeerd. HRM zal ondersteuning bieden bij het agenderen van het werkdrukplan bij zowel Colleges als Centra. Het streven is dat het percentage respondenten van medewerkers dat de werkdruk te hoog vindt uit het medewerkersonderzoek in de periode t/m 2027 van 52,6% daalt naar 40%. Het liefst zouden we dit streefcijfer nog lager zetten, bijvoorbeeld op 30%.

Afspraak tussen het CvB en de OR is dat we met elkaar de ontwikkeling van ervaren werkdruk blijven volgen, zodat er maatregelen genomen kunnen worden als we zien dat de ervaren werkdruk onvoldoende daalt. Daarbij zal het College van Bestuur gedurende de looptijd van de werkagenda jaarlijks verslag uitbrengen aan de OR over het terugdringen van de ervaren werkdruk onder medewerkers.

Professionaliseringsbeleid van mboRijnland – De regie op leren en ontwikkelen ligt bij de medewerkers van mboRijnland. Dit vraagt om een open dialoog binnen de organisatie en een veilige omgeving om te bewegen. In het medewerkersonderzoek van 2022 kreeg de stelling ‘Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden’ een 6,7 als score. Streefwaarde voor het medewerkersonderzoek in 2026 is een 6,9. mboRijnland investeert fors in professionaliseringsbeleid. Het stimuleren van vakmanschap, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling geeft ruimte aan kwaliteitsverbetering voor de organisatie, de teams en het individu. Er is een centraal professionaliseringsaanbod voor medewerkers, gericht op continue kwaliteitsverbetering, waaronder de inzet van peerdocenten, werkplekleren middels JOOST!, de Eerste Hulp bij Onderwijs, de Opleidingschool, aanbod van PDG-opleiding en het loopbaancentrum.

Gebruikte professionaliseringsmogelijkheden

Deelname aan trainingen zegt nog niet zoveel over de daadwerkelijke professionalisering. We vinden het daarom een uitdaging om de mate van professionalisering te monitoren binnen onze organisatie.

Ervaren barrières bij gebruik

professionaliseringsmogelijkheden – In de praktijk staan twee zaken het gebruik van professionaliseringsmogelijkheden in de weg: het vinden van ruimte in de roosters en het gemis aan urgentie. Het budget voor professionalisering is opgenomen in de begroting. Maar dit budget wordt nog niet maximaal benut. De professionalisering wordt wel als belangrijk, maar niet altijd als urgent beschouwd. Andere zaken krijgen dan de prioriteit. Daarnaast is het lastig om vervanging te vinden als een docent een scholing wil volgen.

Maatregelen

Ambitieuze en realistische plannen

Eén van de verplichte maatregelen is om ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen te maken in samenspraak met de OR op de volgende thema's: inschaling onderwijspersoneel, professionalisering onderwijspersoneel, werkdruk onderwijspersoneel en begeleiding van startend

onderwijspersoneel. Die zaken hebben de volle aandacht van mboRijnland. Zoals blijkt uit:

- De inschaling van onderwijspersoneel een onderdeel van de evaluatie van de loopbaanpaden B-C-D. Na de evaluatie stellen we de kwantitatieve doelstellingen vast.
- De inzet van mboRijnland is dat alle Colleges en Centra tot 2024 minimaal eenmaal het proces van strategische personeelsplanning hebben doorlopen en dat dit vanaf 2024 een terugkerend proces wordt. Strategische personeelsplanning geeft inzicht in het potentieel van medewerkers en zorgt voor verbinding met de strategische koers. Het gaat in dit kader dan vooral om flexibilisering en digitalisering. Dit zijn twee brede thema's die fungeren als aanjager van professionalisering.
- Als het gaat om de werkdruk van de medewerkers, zien we dat die in hun ervaring nagenoeg gelijk blijft. In het medewerkersonderzoek 2018 gaf 55,5 procent van de respondenten aan dat zij een hoge of veel te hoge werkdruk ervaren. Twee jaar later lag dat percentage op 46 procent. En in 2022 op 52,6 procent. In december 2021 heeft mboRijnland een werkdrukplan vastgesteld. Dat wordt in de eerste helft van 2023 geëvalueerd, waarna we in het derde kwartaal van 2023 het werkdrukplan eventueel kunnen bijstellen.
- Startende docenten kunnen in de eerste twee jaar honderd uur aan inwerkactiviteiten besteden. Zij kunnen onder meer deelnemen aan de training ‘Eerste hulp bij onderwijs’ en gebruikmaken van coaching door peerdocenten en het aanbod van de mboRijnland academie. Het is cruciaal om ruimte en tijd te bieden aan startende docenten om zich te bekwamen in hun functie en rol om latere uitstroom te voorkomen.

Kwaliteitscriteria voor doorstroom

mboRijnland evalueert de doorstroommogelijkheden van docent B naar docent C en van docent C naar docent D. In de tweede helft van 2023 rapporteren we daarover. Op basis daarvan stellen we een plan van aanpak op, waarbij we eventueel het beleid rondom loopbaanpaden bijstellen. We doen dat in lijn met haalbare streefwaarden van de geëvalueerde functie- en salarismix. Alle medewerkers kunnen voor hun ontwikkelperspectief gebruikmaken van het Loopbaancentrum en van het Platform Interne Mobiliteit dat recent is ingesteld.

Intensiveren van de inzet op zijinstromers in het aannamebeleid

mboRijnland heeft de wervingsteksten gericht op zijinstromers. Voor deze doelgroep hebben we op mboRijnland.nl onder het tabblad ‘Werken bij’ een aparte webpagina ontwikkeld. Om de aanwas van zijinstromers te bevorderen, voeren we twee keer per jaar een wervingcampagne. Deze maatregelen hebben het gewenste effect. Belangrijk is om het proces van instroom van deze doelgroep te structureren. De verantwoordelijkheid daarvoor is neergelegd bij de Colleges zelf. De huidige inzet op zijinstromers door mboRijnland is dus al groot. Bij dit alles moeten we ervoor zorgen dat de groei van het aantal zijinstromers behapbaar blijft voor de collega's. Zij moeten tijd vrijmaken voor een goede onboarding en de uren opvangen die de zijinstromers besteden om hun pedagogisch-didactische bekwaamheid te halen.

Samenvatting en fasering

mboRijnland zet in op het verder ontwikkelen van medewerkers met wie we onze strategische doelstellingen bereiken. Door op te leiden, begeleiden en professionaliseren. Met aandacht voor cruciale thema's zoals functiemix, zij-instromers, omgaan met werkdruk, taal en rekenen, studentenbegeleiding, loopbaanpaden. Zowel op het gebied van werkdruk als op het gebied van de functiemix en de loopbaanpaden voor docenten lopen evaluaties. Naar aanleiding daarvan voeren we het gesprek met de medezeggenschap en worden waar nodig en mogelijk aanpassingen gemaakt in het huidige beleid.

Als ambitie formuleren we:

- in 2027 minimaal een 7,7 voor ‘onderwijspersoneel met dienstverband van 0-2 jaar: ik blijf de komende 1 tot jaar bij de instelling werken’ (medewerkersonderzoek 2026)
 - een daling van de uitval van startende docenten in de eerste twee jaar van 28% (2022) naar 15% (2027)
 - een daling van de ervaren werkdruk van onderwijspersoneel van 52,6% (medewerkersonderzoek 2022) naar 40% (medewerkersonderzoek 2026)
 - een groei in de tevredenheid over ontwikkelingsmogelijkheden van 6,7 (medewerkersonderzoek 2022) naar een 6,9 (medewerkersonderzoek 2026)
 - jaarlijks rapporteren we ook over de verdeling van docenten LB – LC – LD
- Bovenstaande ambities komen ieder jaar terug in het jaarverslag.



6. Digitalisering als mogelijkmaker

Digitalisering als mogelijkmaker: We maken in de organisatie van ons onderwijs optimaal gebruik van digitale hulpmiddelen. Zo spelen we in op de belevingswereld van de student, verbeteren we onze samenwerking en sluiten we aan op ontwikkelingen in de samenleving.

Onder onze strategische pijler Digitalisering als mogelijkmaker vallen geen doelstellingen uit de werkagenda. We verwachten dat o.a. Npuls de komende jaren een bijdrage gaat leveren aan deze strategische pijler.

Daarnaast ligt voor deze strategische pijler ook voor de uitvoering van de werkagenda het accent op 'mogelijkmaker'. In het realiseren van iedere ambitie en uitvoeren van de maatregelen, zit een essentiële component van digitalisering.



7. Samenvatting

We hebben de werkagenda gezwaluwstaart met onze eigen strategische agenda. Dat betekent dat de doelstellingen van de werkagenda zijn ondergebracht in onze eigen strategische agenda. Dat heeft als consequentie dat gelijksoortige maatregelen en conclusies soms op meerdere doelstellingen van toepassing zijn. In deze samenvatting daarom een overzicht van de impact van de werkagenda.

Op iedere doelstelling zijn er al bestaande ambities, plannen, lopende projecten en/of instellingsbrede werkwijzen. Per doelstelling is toegelicht in welke mate (pas toe of leg uit) mboRijnland een aanvullende ontwikkeling wil maken in beleid of uitvoering van het beleid. Zo scherpt de werkagenda de strategische agenda verder aan.

In de werkagenda komen integraal begeleiden, StagePLUS, de taal- en rekenschool (basisvaardigheden en laaggeletterdheid) en de practoraten op meerdere plekken terug. Het zijn initiatieven die mboRijnland al eerder heeft opgezet of die we al eerder van plan waren te gaan starten. Dat past ook bij wat we in de inleiding reeds opschreven: er zit veel overlap tussen de werkagenda en de strategische agenda. Ook onze inzet voor een gelijkwaardige behandeling van het mbo en onze mbo-studenten is hier een goed voorbeeld van.

Daarnaast wordt als gevolg van de werkagenda staand beleid versterkt of geëxpliciteerd met aanvullende plannen van aanpak. Dat geldt voor stagebegeleiding (o.a. stagediscriminatie, inclusie, gelijke kansen en kennisdeling met stagepartners). Maar ook voor studentbegeleiding (gericht op welzijn, coaching bij leerroutes en carrière coaching), voor onderwijsaanbod en voor het beleid op het vlak van begeleiden.

Wat ook opvalt, is dat er in de werkagenda op meerdere plekke sprake is van professionalisering van medewerkers, op het gebied van:

- LOB en burgerschap
- Rekenen
- Taal
- Begeleidings- en coaching vaardigheden

Stakeholders die in de werkagenda duidelijk naar voren komen, zijn jeugdhulp en (volwassen) zorginstellingen, werkgevers en gemeenten, studentenorganisaties en –verenigingen, andere onderwijsinstellingen (vo en hbo) en ouders/verzorgers.

Op de volgende pagina's de matrix waarin een samenvatting van ambitie, analyse en maatregelen is opgenomen. Op een gelijke wijze geplot als de zestien doelstellingen van de werkagenda (en stagepact) zijn geplot in de strategische agenda van mboRijnland in hoofdstuk 1.

Samenvatting van ambitie, analyse en maatregelen per doelstelling uit de Werkagenda			
	1. Het bevorderen van kansengelijkheid	2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt	3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
Pijlers strategische koers mboRijnland			
1. Continue kwaliteitsverbetering	<p>Doelstelling 1.3. We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor niveau 2 studenten). We zetten ons maximaal in om de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters, die nu ontstaat na jarenlange daling, af te remmen en om te buigen. We werken toe naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.</p> <p>Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf al ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is er sprake van 'leg uit', we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de doelstellingen uit de werkagenda te realiseren.</p> <p>We geven invulling aan deze doelstelling door samenwerking via onze overleggen met de vier VSV-regio's, gemeenten en RMC's waaraan we deelnemen. De meest relevante stakeholders zijn de betrokken partners in de VSV regio's (Leiden, Gouda, Zoetermeer/Leidschendam, Woerden). Het gaat dan om regiegroepen VSV, samenwerkingsverbanden in de keten (VO, zorgaanbieders, GGD, gemeenten).</p> <p>Als ambitie stellen we voor 2027 dat de streefwaarde van niveau 4 over begeleiding tijdens de opleiding in de JOB van 2026 is gestegen naar minimaal 50%. Voor de andere niveaus willen we graag minimaal hetzelfde percentage van tevredenheid behouden. De reden hiervoor is dat we zien dat we m.n. op niveau 4 achterblijven op het landelijk gemiddelde 54,0% in combinatie met het feit dat we relatief veel niveau 4 studenten hebben.</p>	<p>Doelstelling 2.2. Studenten in het mbo krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student. We bannen stagediscriminatie uit en studenten krijgen een passende vergoeding.</p> <p>Deze doelstelling vraagt additionele inzet ten opzichte van de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'pas toe'. We beginnen hiermee in 2025 (en waar mogelijk eerder) zodat we de sectorbrede ervaringen mee kunnen nemen in onze aanpak. Het komende studiejaar zal een plan van aanpak worden gemaakt, zodat we in 2025 hiermee aan de slag kunnen gaan. In dit plan van aanpak zal ook aandacht worden besteed aan de stagematching in het eerste leerjaar en drie contactmomenten met de student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen. Tevens zal aandacht worden gegeven aan het professionaliseren van het stagebeleid en van de stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan en aan hoe we studenten op de hoogte kunnen brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden. We trekken hierin samen op met onze externe stakeholders, zoals SBB, gemeenten en bedrijven.</p> <p>Ambities voor 2027:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aandeel BOL studenten tevreden over begeleiding mboRijnland: 31,8%, streefwaarde JOB 2026: 36% • Aandeel BOL studenten tevreden over leerbedrijf: 60,9%, streefwaarde JOB 2026: 64% • Aandeel BBL studenten tevreden over leerbedrijf: 68%, streefwaarde JOB 2026: 69% • Tevredenheid over afhandeling meldingen stagediscriminatie: 3,7 op 5 punts schaal • Het aantal meldingen over stagediscriminatie wordt op dit moment nog niet geregistreerd, we willen dat in de toekomst wel gaan doen maar hebben er daarom geen streefcijfer voor opgenomen. Ons streven is dat het aantal meldingen in 2027 lager is dan in het eerste metingsjaar. <p>De doelstellingen 1 t/m 4 uit het Stagepact linken aan doelstelling 2.2 uit de werkagenda. Omdat we nog in de fase zijn van het maken van een plan van aanpak, worden deze doelstellingen 1 t/m 4 in deze werkagenda verder niet uitgewerkt. Dit zal gebeuren in het plan van aanpak.</p>	<p>Doelstelling 3.1. We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven versterkt wordt.</p> <p>Doelstelling: Studenten beheersen Nederlands en rekenen beter. Deze doelstelling vraagt voortzetting van de taal- en rekenondersteuning zoals die is ingezet vanaf september 2022. Daarmee is sprake van 'leg uit'. Streefwaarden zijn voor dat 60% van de studenten positief is over de lessen Nederlands en rekenen in de JOB 2026, in de JOB 2022 was dat resp. 43,0% en 41,0%.</p> <p>Doelstelling: De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven, wordt versterkt. Er zijn binnen mboRijnland meer docenten die NT2-onderwijs kunnen geven.</p> <p>Deze doelstelling vraagt additionele inzet ten opzichte van de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'pas toe'. We beginnen hiermee in 2024. Ontwikkeling van Nederlands en rekenen voor docenten sluit aan bij de organisatiebrede visie op basisvaardigheden om het taal- en rekenonderwijs te verbeteren. De te nemen acties zijn daarbij gericht op professionalisering van docenten. Ambitie is dat in studiejaar 2026/27 90% van de docenten die Nederlands en rekenen geven, voldoen aan de minimale eisen die we aan hen stellen.</p>

	1. Het bevorderen van kansengelijkheid	2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt	3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
			<p>Doelstelling 3.2. Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.</p> <p>Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is er sprake van 'leg uit', we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de strategische agenda om de doelstellingen uit de werkagenda te realiseren. We zien dat we op het vlak van burgerschapsonderwijs in sommige opzichten nog een grotere slag te maken hebben dan bij het taal- en rekenonderwijs. De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs is nu nog te vaak afhankelijk van de kwaliteit van een individuele docent. Ook ontbreekt een organisatiebrede (gedragen) visie op burgerschap. We zijn druk bezig om stappen op dit vlak te zetten en zijn hiermee in 2023 al begonnen. In de loop van het studiejaar 2023-2024 wordt verder geconcretiseerd.</p> <p>Onze externe stakeholders hierbij zijn o.a. de gemeenten. Het aangrijppingspunt voor vertaling van de visie op burgerschap ligt in het lopende professionaliseringsprogramma binnen mboRijnland voor burgerschapsdocenten. Net als bij het taal- en rekenonderwijs versterkt de werkagenda deze beweging.</p> <p>Ambitie is dat in studiejaar 2026/27 90% van de burgerschapsdocenten een passende bevoegdheid heeft zoals beschreven in de visie op basisvaardigheden. Het aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (op instellingsniveau) is een nieuwe indicator, deze zal worden toegevoegd aan deze doelstelling zodra deze beschikbaar is.</p>



	1. Het bevorderen van kansengelijkheid	2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt	3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
2. Flexibel onderwijs		<p>Doelstelling 2.3. De mbo-sector draagt bij aan het (op maat, modulair en via BBL) bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden. We richten onze aandacht hierbij specifiek op bij- en omscholen in het kader van de maatschappelijke opgaven (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en digitalisering (waar maatschappelijk relevant). Ook richten we ons op scholing (via praktijkleren in het mbo) voor mensen, die om verschillende redenen aan de kant staan en niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn. Werkgevers, mbo-scholen en SBB maken hier samen afspraken over, met benutting van de subsidieregeling praktijkleren. Ook werken mbo-scholen en werkgevers samen in de LLO-katalysator.</p> <p>Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is er sprake van 'leg uit', we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de strategische agenda om de doelstellingen uit de werkagenda te realiseren. We zijn druk bezig om stappen op dit vlak te zetten en zijn hiermee in 2023 al begonnen. O.a. vanuit de CIV's wordt hier reeds stevig op ingezet. Tevens werken we nauw samen met de werkgeversorganisatie ZW Connect in de sector Welzijn en Zorg en de diverse brancheorganisaties in de overige sectoren. Verder is er overleg met de regionale mobiliteitsteams (RMT's), UWV en met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) om te bepalen hoe ons aanbod beter kan voorsorteren op de structurele kansberoepen. Deze doelstelling kent geen kwantitatieve streefwaarde.</p>	

	1. Het bevorderen van kansengelijkheid	2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt	3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
3. Sterk regionaal netwerk	<p>Doelstelling 1.4. We versterken de beroepsgerichte route. Dit doen we door het faciliteren van vmbo, mbo en hbo-scholen om zorg te dragen voor een naadloze aansluiting wanneer studenten verwant doorstromen. We stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom, zodat iedereen de kans krijgt hun leerpotentieel optimaal te benutten. Het volgen van beroepsonderwijs is een positieve keuze. Er ontstaat maatschappelijke herwaardering voor het beroepsonderwijs.</p> <p>Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is er sprake van 'leg uit'; we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de strategische agenda om de doelstellingen uit de werkagenda te realiseren. We zijn druk bezig om stappen op dit vlak te zetten en zijn hiermee in 2023 al begonnen. Verdere uitwerking en borging van deze realisatie is de komende jaren aan de orde.</p> <p>mboRijnland maakt al integraal werk van de acties die nodig zijn voor de doorstroom van vmbo-mbo-hbo. Relevante stakeholders zijn de VO-scholen en HBO-instellingen in onze regio.</p> <p>De werkagenda geeft nogmaals het belang van de beroepsgerichte route aan.</p> <p>Als ambitie hanteren we een groei van 81,0% (21/22) naar 83,0% (26/27) in het startersresultaat.</p>	<p>Doelstelling 2.1. Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hen perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers, SBB en professionals van UWV en gemeenten is transparant welke bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo worden geboden door publieke en private mbo-opleiders.</p> <p>Deze doelstelling vraagt additionele inzet ten opzichte van de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'pas toe'. We beginnen hiermee in 2023. We stemmen hierover onder meer af met het UWV en SBB, maar uiteraard ook via onze bovenregionale overleggen.</p> <p>We gaan studenten ondersteunen om regie te voeren op de eigen (studie)loopbaan. We zien langs verschillende lijnen aanknopingspunten om verdere en betere invulling te geven aan deze doelstelling. Er komt een plan van aanpak, over het samenbrengen van lopende initiatieven en het structureel uitvoeren van de maatregelen. In de tussentijd lopen initiatieven zoals het M-jaar en de oriëntatieklas door. In het plan van aanpak zullen loopbaanontwikkeling/-oriëntatie en -begeleiding aan bod komen, we willen deze versterken in de doorlopende leerlijnen en binnen alle fasen van de opleiding: in kwaliteit en in kwantiteit. We zoeken de verbinding tussen de verschillende rollen van medewerkers, een integrale aanpak tussen LOB en loopbaanlessen (L&B), met de studenten en in het regionaal netwerk.</p> <p>De werkagenda helpt ons om hier verdere richting en structuur aan te brengen.</p> <p>Onze ambitie is een groei in het aandeel studenten dat positief is over de hulp van mboRijnland bij de keuze om verder te leren of te gaan werken van 27,4% (JOB 2022) naar 33,0% (JOB 2026).</p>	<p>Doelstelling 3.4. We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt.</p> <p>Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'leg uit', we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de strategische agenda om de doelstellingen uit de werkagenda te realiseren. O.a. via onze CIV's zijn er contacten met onze externe stakeholders, daarnaast neemt mboRijnland deel aan netwerken zoals Leiden Kennisstad en Campus Gouda.</p> <p>Vanuit de strategische agenda heeft mboRijnland al ingezet op de intensivering van bestaande practoraten. Vanuit de strategische agenda heeft mboRijnland al ingezet op de intensivering van bestaande practoraten en de te verwachten komende uitbreiding naar vijf practoraten. De plek die deze doelstelling heeft in de werkagenda, onderschrijven we volledig.</p>



	1. Het bevorderen van kansengelijkheid	2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt	3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
	<p>Doelstelling 1.5. Het mbo draagt bij aan het verminderen van laaggeletterdheid door te investeren in scholingsprogramma's voor laaggeletterden.</p> <p>Deze doelstelling vraagt additionele inzet ten opzichte van de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'pas toe'. Hoewel er al verschillende initiatieven zijn bij mboRijnland op het vlak van laaggeletterdheid, zullen we in de loop van 2023 verder werken aan een plan van aanpak. Daarin zullen we eveneens aan geven of we zullen deelnemen aan het Nationaal Groeifonds LLO collectief. De taal- en rekenschool is er al en het beste aangrijpingspunt voor het integreren van laaggeletterdheid. De werkagenda helpt ons om hier verdere richting en structuur aan te brengen.</p> <p>Deze doelstelling kent geen kwantitatieve streefwaarde.</p>		
	1. Het bevorderen van kansengelijkheid	2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt	3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
4. Oog voor elkaar, vitaal en veilig	<p>Doelstelling 1.1. We dragen bij aan het gelijkwaardig behandelen van alle studenten in Nederland (studentenleven/ studieverenigingen en buitenlandervaring).</p> <p>Hoewel deze doelstelling niet expliciet onderdeel is van onze strategische agenda, hebben we hierop al wel stappen gezet. Meteen vanaf de fusie in 2017 hebben we hierop ingezet. Er is daarmee sprake van 'leg uit'. De werkagenda biedt mogelijkheden om in deze reeds ingezette lijn verder door te werken.</p> <p>We zetten ons in voor een gelijkwaardige behandeling in het algemeen belang. Daarbij leggen we nadruk op de rol van het mbo en mbo-studenten. We vertalen deze naar specifieke punten voor onze regio, zoals internationalisering, introductieweken, studentenleven en pilots die gaan over integratie met wo- en hbo- studenten. Deze doelstelling kent geen kwantitatieve streefwaarde.</p>		<p>Doelstelling 3.3. We zorgen ervoor dat werken in het mbo aantrekkelijk is en blijft. We hebben aandacht voor werkdruk en het carrièreperspectief voor onderwijspersoneel. We verminderen de uitval van startend onderwijspersoneel. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.</p> <p>Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in het licht van de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'leg uit'. De werkagenda biedt mogelijkheden om hier verder op in te zetten. We zijn al bezig met de realisatie van de ambities. We stemmen hiervoor af met onder meer de OR.</p> <p>mboRijnland zet in op het verder ontwikkelen van medewerkers met wie we onze strategische doelstellingen bereiken. Door op te leiden, begeleiden en professionaliseren. Met aandacht voor cruciale thema's zoals functiemix, zijinstromers, omgaan met werkdruk, taal en rekenen, studentenbegeleiding, loopbaanpaden.</p> <p>Zowel op het gebied van werkdruk als op het gebied van de functiemix en de loopbaanpaden voor docenten lopen evaluaties. Naar aanleiding daarvan voeren we het gesprek met de medezeggenschap en worden waar nodig en mogelijk aanpassingen gemaakt in het huidige beleid.</p>

	1. Het bevorderen van kansengelijkheid	2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt	3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
4. Oog voor elkaar, vitaal en veilig - Vervolg			<p>Als ambitie formuleren we:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in 2027 minimaal een 7,7 voor 'onderwijspersoneel met dienstverband van 0-2 jaar: ik blijf de komende 1 tot jaar bij de instelling werken' (medewerkersonderzoek 2026) • een daling van de uitval van startende docenten in de eerste twee jaar van 28% (2022) naar 15% (2027) • een daling van de ervaren werkdruk van onderwijspersoneel van 52,6% (medewerkersonderzoek 2022) naar 40% (medewerkersonderzoek 2026) • een groei in de tevredenheid over ontwikkelingsmogelijkheden van 6,7 (medewerkersonderzoek 2022) naar een 6,9 (medewerkersonderzoek 2026) • jaarlijks rapporteren we ook over de verdeling van docenten LB - LC - LD
	1. Het bevorderen van kansengelijkheid	2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs -arbeidsmarkt	3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
5. Digitalisering als mogelijkmaker	<p>Doelstelling 1.2. We verbeteren het studentenwelzijn en versterken de (integrale) veiligheid op scholen en leerbedrijven. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten, met een ondersteuningsbehoefte. We maken het mbo inclusiever.</p> <p>Deze doelstelling sluit aan bij de ambities die mboRijnland zichzelf reeds ten doel heeft gesteld in de strategische agenda 2022-2026. Daarmee is sprake van 'leg uit', we nemen geen additionele maatregelen ten opzichte van de strategische agenda om de doelstellingen uit de werkagenda te realiseren.</p> <p>We werken hierbij onder meer samen met maatschappelijk partners zoals politie, reclassering, sociale wijkteams en buurtwerk.</p> <p>Om het beleid op dit vlak verder te stimuleren, gaat mboRijnland de visie en het beleid op Begeleiden actualiseren. Ook implementeren we de verbeteragenda Passend Onderwijs. We hebben in brede zin aandacht voor inclusie, onder meer in ons werkgeverschap en in toegankelijke en prettige gebouwen.</p> <p>De invulling van deze doelstelling loopt al langere tijd bij mboRijnland, ook de komende jaren blijft deze onze aandacht behouden. Het verbeteren van studentenwelzijn heeft voor ons een hoge prioriteit. Ambitie is een groei naar 79% van de studenten die zich veilig voelen op de instelling (JOB 2026), in de JOB 2022 was dat 74,8%. Ook het percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf en het aandeel studenten met een slechte/ zeer slechte mentale gezondheid (ambitie: < 18%) worden jaarlijks in opgenomen zodra deze gegevens beschikbaar zijn.</p>		



8. Begroting werkagenda

Onderstaand de begroting van de werkagenda, verdeeld over de prioriteiten. Intern verdelen we de middelen voor het grootste deel via ons allocatiemodel. Dit betekent dat middelen terechtkomen bij Colleges en Centra en van daaruit een bijdrage wordt geleverd aan de realisatie van de betreffende prioriteit. Dat betekent dat Colleges en Centra met de aan hun beschikbaar gestelde middelen bijdragen aan de realisatie van de ambities en maatregelen. Vanuit de staande P&C-cyclus worden deze bestedingen en de voortgang van de ontwikkelingen geëvalueerd.

Op basis van een evaluatie van de besteding van de middelen voor de werkagenda einde kalenderjaar 2024, is het mogelijk dat er nog aanscherpingen in de begroting worden gemaakt vanaf 2026.

		2024	2025	2026	2027
Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	5,30			
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	5,70	5,70	5,70	5,70
Practoraten	3.4	0,83	0,83	0,83	0,83
Verdere begroting					
Prioriteit 1	1.1	0,62	0,62	0,62	0,62
	1.2	1,73	1,73	1,73	1,73
	1.3				
	1.4	1,24	1,24	1,24	1,24
	1.5	1,24	1,24	1,24	1,24
Prioriteit 2	2.1	1,24	1,24	1,24	1,24
	2.2	1,73	1,73	1,73	1,73
	2.3	1,24	1,24	1,24	1,24
Prioriteit 3	3.1	1,73	1,73	1,73	1,73
	3.2	1,61	1,61	1,61	1,61
	3.3				
	3.4				
Totaal verwachte kosten	Totaal 2024-2027	24,20	18,90	18,90	18,90

In de tabel opgenomen bedragen zijn in miljoenen euro's.



mborijn//land méér dan mbo