

Jouw weg vooruit!

Strategische koers Rijn IJssel
2023-2027

Inhoudsopgave

Een blik op de toekomst..	3	Gepersonaliseerd leren	11	Verantwoording over de kwaliteitsagenda	62
Professional	3	3. Organisatie-innovatie	12	Bijlage 1 Beroepsopleidingen ten behoeve van de maatschappelijke opgaven.	63
Samenwerken	3	Wendbaarheid en weerbaarheid	12	Bijlage 1A Beroepsopleidingen ten behoeve van de maatschappelijke opgaven in de regio Arnhem.	64
Als een trein	3	Optimalisatie van processen	12	Bijlage 1B Beroepen met maatschappelijke relevantie in de regio Arnhem.	67
Korte lijntjes	3	Mensgerichte professionalisering	12	Bijlage 2 Factsheet Move to Match	68
Samen onderwijs maken	4	Op weg naar een kwaliteitscultuur	12	Bijlage 3. Indicatieve begroting	71
Ecosysteem	4	4. Partnerschap in de regio	13		
Inleiding	5	Onze regio	13		
Uitdagingen	5	Partnerschappen in de regio	14		
Actieve rol	5	Leven Lang Ontwikkelen	14		
Onze ambities	5	5. Totstandkoming ambities en doelstellingen in onze strategische koers.	15		
1. Onze nieuwe koers	6	Ambitie 2 Organisatie-innovatie	17		
Nieuwe bakens plaatsen	6	6. Regeling Kwaliteitsafspraken mbo	20		
Onze omgeving	6	Een duurzame verbeter slag	20		
Missie & Visie	7	Prioriteit 1 – Bevorderen van kansengelijkheid	21		
Beoogde effecten	8	Prioriteit 2 – Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	36		
Goed Werk	9	Prioriteit 3 – Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	47		
2. Onderwijs Innovatie	10	Samenwerking met partners	61		
Onze visie op onderwijs	10				
Het welzijn van onze studenten	10				
Beste kansen bieden	11				

Een blik op de toekomst..

Alvorens we je meenemen in onze strategische koers voor de periode 2023-2027 richten we onze blik eerst op de toekomst. Door vooruit te blikken schetsen we een beeld van onze stip op de horizon. Wat merken onze studenten, medewerkers en partners in de regio van de doelstellingen die wij ons als mbo-instelling in de regio Arnhem hebben gesteld. Want voor hen willen we van meerwaarde zijn.

'Ik kan hier mezelf zijn'

Rijn IJssel-student in 2027

Arnhem, juni 2027 – Lale is al bijna klaar met haar opleiding. Na de zomervakantie begint ze aan haar laatste jaar. Heeft ze het naar haar zin bij Rijn IJssel? 'Zeker!', reageert ze meteen. 'Ik voel me gehoord en gezien. Je wordt hier niet in een keurslijf geperst. Ik kan gewoon mezelf blijven.'

In haar eerste jaar maakte Lale de overstap naar een andere opleiding bij Rijn IJssel. 'Ik had een verkeerde keuze gemaakt. Maar ik kon nog tijdens het jaar instromen in mijn huidige opleiding. Mijn loopbaancoach heeft me daar heel goed bij geholpen. Die zag waar mijn talenten lagen. En mijn docenten hebben me extra aandacht gegeven, zodat ik mijn achterstand kon inhalen. Ze hebben me echt uitgedaagd. Ik bleek meer

in mijn mars te hebben dan ik zelf dacht!' Ze lacht erbij: 'Het scheelt natuurlijk ook dat ik hier geleerd heb hoe artificial intelligence me daarbij kan helpen!'

Professional

'Ik heb zelf ook veel invloed op het verloop van mijn opleiding', vervolgt ze. 'Samen met mijn loopbaancoach kijk ik wat het beste bij mij past en op welke onderdelen ik kan versnellen. En als ik voel dat ik ergens nog niet aan toe ben, kan ik dat later oppakken. Dat ik ook digitale modules kan volgen wanneer het mij uitkomt, maakt leren een stuk leuker!'

Ze vindt het ook een voordeel dat leren en werken bij Rijn IJssel naadloos in elkaar overlopen. 'Ik loop stage bij een bedrijf dat met de toekomst bezig is', vertelt ze enthousiast. 'Ik hoop dat ik daar straks een baan krijg. Want ze werken aan oplossingen die de maatschappij echt nodig heeft. Het is mooi om daar als professional mijn steentje aan bij te dragen. Hoe meer ik leer, hoe belangrijker ik het vind om dát te doen!'

'Mijn passie voor het vak werkt aanstekelijk'

Rijn IJssel-medewerker in 2027

Wageningen, juni 2027 – Op de kop af een jaar geeft Joek les bij Rijn IJssel. 'Een droom die ik waar heb kunnen maken', glundert hij. 'Ik ben een hybride docent. Mijn baan in het bedrijfsleven combineer ik met wekelijks 2 dagen docentschap.'

'Er liepen al stagiairs van Rijn IJssel bij ons bedrijf', vertelt Joek. 'Ik was er hun praktijkopleider. Vaak waren er gesprekken met de stagebegeleider, de student en mij samen. Dat heeft me warm gemaakt voor het onderwijs.'

Samenwerken

Het viel hem meteen op hoe nauw de docenten bij Rijn IJssel samenwerken. 'Je wordt opgenomen in het onderwijsteam, geeft feedback aan elkaar en bepaalt samen hoe je het onderwijs vormgeeft. Die autonomie bevalt me. Samen word je als team dan steeds beter.' Lesgeven bij Rijn IJssel is ook een leerschool voor hemzelf, geeft hij toe. 'Door al die digitale onderwijsvormen en hulpmiddelen heb ik het gevoel in een sneltrein te zitten. Samen met mijn studenten in de voorste coupé!'

Als een trein

Hoe kijkt hij tegen zijn studenten aan? En gaat het onderwijzen hem goed af? 'Ik voel me eerder een coach dan een docent', reageert hij. 'Je kijkt naar de talenten van studenten en daarin probeer je ze verder te brengen. Geef je ze de ruimte, dan gaan ze als een speer!' Zijn studenten kennen hem als een professional met passie voor het vak. 'Dat werkt aanstekelijk. Bovendien ken ik mijn studenten. Ik weet wat ze lastig vinden. Dan spring ik bij. Ze weten dat ik er voor ze ben!'

Korte lijntjes

Zijn praktijkervaring helpt hem ook bij het omscholen en bijscholen van mensen die uit een werksituatie

komen. 'Die zijn soms van mijn leeftijd, mensen zoals mijn collega's in het bedrijf. Voor zulke groepjes mag ik steeds vaker mijn kunsten vertonen.' Hij knikt instemmend bij zijn eigen woorden. 'Het is goed dat de lijntjes tussen onderwijs en bedrijfsleven zo kort zijn geworden.'

'Het onderwijs sluit nu veel beter aan'

Het werkveld van Rijn IJssel in 2027

Arnhem, juni 2027 – 'Het lukt steeds beter om aan vakmensen te komen', zegt Latifa, hoofd P&O bij een grote zorginstelling. 'De samenwerking met Rijn IJssel werpt zijn vruchten af. Samen hebben we de opleiding opnieuw vormgegeven. En die blijkt immens populair onder studenten!'

'In de afgelopen jaren is er bij onze instelling steeds meer ondersteunende technologie bijgekomen. En we hebben innovatieve manieren van werken geïntroduceerd, zodat we efficiënt zorg kunnen verlenen en toch dicht bij onze cliënten blijven staan.' Een ontwikkeling die heel snel is gegaan, blikt Latifa terug. 'We vonden dat studenten daar goed op voorbereid moesten worden, zodat ze na hun studie alles in huis hadden om hier hun werk goed te doen. Rijn IJssel wilde daar graag in meegaan.'

Samen onderwijs maken

Samen met Rijn IJssel keek Latifa waar het onderwijs beter op de behoefte van de zorg kon aansluiten. 'Dat heeft tot aanpassingen in het onderwijsprogramma geleid. En met stagecoaches van Rijn IJssel hebben we ons eigen stageprogramma aangepast. We konden ook onze eigen medewerkers bij Rijn IJssel

laten bijspijkeren. Veel van hen zijn zelfs een niveau opgeschoold.'

Ecosysteem

Ook de samenwerking met andere zorginstellingen en maatschappelijke organisaties is verbeterd. 'Er is een ecosysteem ontstaan, waarin samenwerking voorop staat. We beseffen dat we elkaar nodig hebben om aan de juiste mensen te komen. Het is nu stukken makkelijker om zij-instromers te vinden en op te laten leiden, of medewerkers met elkaar uit te wisselen.' Ze geeft aan dat je met een opleider als partner ook veel flexibeler bent. 'Je weet welke skills er in de toekomst nodig zijn binnen de instelling. Rijn IJssel speelt daar vervolgens perfect op in. In 4 jaar tijd is dat echt veranderd. En de hele regio profiteert ervan!'

Inleiding

Dit is onze strategische koers voor de periode 2023-2027. Een koers die aansluit op de actuele ontwikkelingen en zich richt op toekomstbestendig onderwijs voor onze studenten, medewerkers en partners in de regio.

Onze studenten zijn ons uitgangspunt. We stellen ze centraal en kijken naar hun individuele talenten. Het werkveld wil goed geschoolde vakmensen met voldoende aanpassingsvermogen. Daarmee ligt bij ons de taak om goed beroepsonderwijs te bieden, zodat onze studenten de gevraagde skills verwerven. Dat vraagt om flexibel en gepersonaliseerd onderwijs. En om een krachtige aanpak. Onze belofte is daarbij helder: Rijn IJssel is 'Jouw weg vooruit'.

Uitdagingen

We staan voor ingrijpende transities ten aanzien van klimaat, energie, grondstoffen en digitalisering. Die leggen enorme uitdagingen neer, ook bij ons. Maar ze laten ook zien waar onze kansen liggen. Om die kansen te benutten, hebben we een nieuwe visie op economie, welvaart en welzijn nodig. En natuurlijk op onderwijs! Een visie met een bijpassende strategie die onze ambities in doeltreffende daden omzet.

Vrijwel alle sectoren van de economie zijn in beweging. Nieuwe technologie doet overal zijn intrede. En de digitalisering dringt steeds dieper door. Oude beroepen

verliezen erdoor aan betekenis en nieuwe beroepen doen hun intrede. Daardoor willen of moeten steeds meer werkenden zich laten om-, her- of bijscholen. Leven Lang Ontwikkelen wordt cruciaal om onze economie op peil te houden.

Ook de levensstijl van jonge studenten is veranderd. Generatie Z groeide op in een wereld waarin alles met een paar klikken binnen handbereik is en sociale contacten vanzelfsprekend zijn. Corona had daardoor juist op hen grote, vaak negatieve impact. Hetzelfde geldt voor Generatie Alpha, die over een paar jaar op de deur klopt. Deze jonge generaties verwachten veel van het onderwijs. Om ze vooruit te helpen, moeten we flinke stappen zetten en vooroplopen. We moeten durven het anders te doen!

Actieve rol

Als maatschappelijke instelling en verbinder van partijen hebben wij een actieve rol te vervullen. We moeten ons blijvend ontwikkelen om met alle uitdagingen mee te kunnen bewegen. Gelukkig zijn we al goed op weg! We worden steeds wendbaarder, doordat we met souplesse inspelen op de dynamiek van de wereld, de arbeidsmarkt en de regio. Daarnaast vergroten we onze weerbaarheid, zodat lerenden én bedrijven kunnen rekenen op Rijn IJssel als stabiele factor in het bieden van goed en toekomstbestendig

onderwijs, initieel en post-initieel. Daarom maken we afspraken met onze partners in de regio, bijvoorbeeld over innovatie, samenwerking en het oplossen van arbeidsmarktproblemen. Samen leiden we ook steeds meer werkende volwassenen op, omdat de kennis en vaardigheden van nu geen garantie zijn voor de toekomst.

Onze ambities

Je las het al aan het begin van dit verhaal: Onze belofte is: '**Jouw** weg vooruit'.

Dit zijn de ambities die daarbij horen:

Onderwijsinnovatie

Rijn IJssel biedt goed, inspirerend en eigentijds onderwijs dat aansluit bij alle doelgroepen en kansengelijkheid bevordert.

Organisatie-innovatie

Rijn IJssel is een wendbare, innovatieve en mensgerichte organisatie.

Partnerschap in de regio

Rijn IJssel is de vanzelfsprekende opleidingspartner in de regio.

1. Onze nieuwe koers

In 2019 presenteerden we onze vorige strategische koers in de vorm van onze Kwaliteitsagenda. De thema's uit deze Kwaliteitsagenda blijven relevant voor 2023-2027. We pakken dus door op een terrein waar we al stevige stappen vooruit hebben gezet. We nemen mee wat we hebben geleerd en ontwikkeld.

Tegelijkertijd sluiten we aan bij hetgeen er nu vanuit de mbo-sector aan ons wordt gevraagd. Vanuit onze maatschappelijke opdracht en de wettelijke vereisten is een aantal belangrijke kaders al bepaald. De Werkagenda en het Stagepact zijn naadloos verweven met onze koers.

Daarnaast analyseerden we de actuele behoeften van onze studenten, medewerkers en partners in de regio. Hun behoeften zijn belangrijke richtpunten binnen de nieuwe koers. Ze maken onze koers betekenisvol, relevant en inspirerend voor alle betrokkenen.

Nieuwe bakens plaatsen

Medewerkers, studenten en partners uit de regio hebben het afgelopen jaar met ons meegedacht over de

nieuwe koers. In een reeks sessies hebben we met hen gewerkt aan het opstellen van onze koers. Dat leverde waardevolle inzichten op over de trends en factoren die impact hebben op ons onderwijs.

Uit deze sessies kwamen ambities én tal van acties voort die messcherp op de actualiteit en op toekomstige ontwikkelingen inspelen. We namen met elkaar ook de tijd voor toetsing en reflectie. Zo konden we de nieuwe bakens stevig verankeren en bleven we samen op het juiste pad.

De acties en gewenste resultaten hebben we overzichtelijk gemaakt in onze nieuwe koers, die aansluit op de prioriteiten uit de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. De uitwerking hiervan hebben we opgenomen in hoofdstuk 6 Regeling Kwaliteitsafspraken mbo. We zien dit als een werkdocument dat als leidraad dient om op koers te blijven. Gaandeweg zullen we met elkaar bepalen of aanvullende acties nodig zijn om onze ambities waar te maken.

Onze omgeving

In de regio Arnhem-Nijmegen blijft de behoefte aan gekwalificeerde arbeidskrachten groeien. Met name in de groeisectoren Energy, Health, Hightech en Food neemt de werkgelegenheid snel toe. Actie op dat punt is dan ook dringend vereist. Daarom zetten Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen, Provincie Gelderland en The Economic Board Arnhem – Nijmegen gezamenlijk in op het creëren van een groter arbeidsaanbod binnen deze groeisectoren. Ze doen dat vanuit de Human Capital Agenda.

Als opleidingspartner in de regio vervullen wij een cruciale rol in het stimuleren van een gekwalificeerd arbeidsaanbod. We nemen die rol op ons in samenwerking met onze preferred partner ROC Nijmegen door middel van onze samenwerking in 'Move to Match'. Hierin geven we de bij-, her- en omscholing van volwassenen vorm. Dat doen we eveneens via ons reguliere aanbod van BOL- en BBL-opleidingen.

Missie & Visie

We hebben onze missie en visie opnieuw geformuleerd. We hebben die verwoord in onze belofte en drie kernwaarden, waarop iedereen ons mag aanspreken.

Onze belofte geeft aan waar we ons bed voor uitkomen. Het is ons antwoord op vragen die beginnen met 'waarom ...'. Daarmee geeft de belofte ook 'de bedoeling' van Rijn IJssel aan. We beloven iedereen een springplank naar de toekomst. Rijn IJssel is '**Jouw** weg vooruit'. Daarbij durven we dingen anders te doen!

Onze kernwaarden verwoorden daarbij wat we belangrijk vinden en wat ons karakteriseert. Onbevangen naar de mogelijkheden van studenten en medewerkers kijken zegt bijvoorbeeld veel over onze houding. Blijven Ontdekken waar de kansen liggen en die kansen samen oppakken is wat ons dagelijks drijft. En met Hart & Ziel werken aan ieders ontwikkeling als professional weerspiegelt onze betrokkenheid.

Kortom: onze belofte is onze drijfveer en onze ambities helpen die belofte waar te maken. Onze strategische koers is het kompas dat richting geeft aan onze keuzes en ons handelen.

Uiteraard ligt hier onze visie op onderwijs aan ten grondslag. Want we zijn ervan overtuigd dat we het beste onderwijs bieden door studenten te coachen op hun talenten. Daarvoor personaliseren we ons onderwijs en stellen we de (individuele) student centraal.

Gepersonaliseerd onderwijs betekent flexibel onderwijs. Het creëert een toegankelijk aanbod voor verschillende groepen studenten. We brengen elke student ermee in de positie om regie te nemen over zijn of haar eigen leerproces. Deze regie krijgt elke student op basis van wat hij of zij aankan en wat in de praktijk organiseerbaar is. We laten geen enkele student kopje-onder gaan onder het mom van zelfredzaamheid. We bieden juist houvast door te kijken naar ieders mogelijkheden en naar wat passend is voor elke individuele student.

rijnijssel

Rijn IJssel 'Belofte'

Jij bent het waard

Wij geloven dat talent vleugels krijgt door inspiratie én de juiste aandacht op het juiste moment. Daarom kijken we ONBEVANGEN naar jouw mogelijkheden. En zetten we ons met HART & ZIEL in voor jouw ontwikkeling als professional.

We durven het anders te doen

De wereld verandert voortdurend. Wij willen ONTDEKKEN wat dit van ons én van jou vraagt. Zodat we je – samen met het werkveld – kunnen meegeven wat nodig is om waardevol te zijn en te blijven.

Zodat jij verder komt

We helpen je te groeien. En we coachen je bij het waarmaken van je dromen. Bij alle keuzes die je maakt, bij elke afslag die je neemt en op ieder moment. Samen zorgen we ervoor dat jij altijd verder kunt.

Rijn IJssel. Jouw weg vooruit.



Beoogde effecten

We willen op belangrijke onderdelen meten of onze ambities, doelen en acties goed doen en bijdragen aan onze belofte.

Om onderweg samen te bepalen of we onze ambities waarmaken, hebben we voor 'thermometers' gekozen. Met dit meetinstrument volgen we de tevredenheid van studenten, medewerkers en belanghebbenden in het werkveld. Hun waardering voor ons onderwijs, hun betrokkenheid bij Rijn IJssel én hun bevoegdheid in de leeractiviteiten zijn namelijk voorwaardelijk voor het realiseren van onze ambities.

We willen niet alleen 'het goede doen' voor onze nabije omgeving en voor alle direct betrokkenen. We kijken ook naar de wereld om ons heen. De 17 Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties nemen we dan ook serieus.

Onze focus ligt op vijf van de duurzame ontwikkeldoelen:

- Goede gezondheid en welzijn
- Kwaliteitsonderwijs
- Ongelijkheid verminderen
- Klimaatactie
- Partnerschap om doelstellingen te bereiken



Goed Werk

We maken onze kernwaarden concreet door ze te verbinden met het gedachtegoed van Goed Werk. Goed Werk reikt ons drie dimensies aan, die we samenvatten als 'de drie E's'.

Goed Werk:

- Is Excellent en laat zich vergelijken met de standaarden in het vakgebied. Het is goed.
- Is Ethisch en draagt bij aan wat 'goed' is in de wereld en in de omgang met elkaar. Het doet goed.
- Levert Engagement op en geeft Energie aan de persoon die het werk doet. Die is betrokken en straalt uit ervoor te gaan. Het *voelt* goed.

Het waarmaken van onze belofte en het realiseren van onze ambities is alleen mogelijk als we samen-werken en samen-leren. We vergroten de slaagkans door als professionals – zowel individueel als gezamenlijk –

eigenaarschap te nemen binnen de opgaven waar we voor staan én binnen ons werk. En door elkaar te bevragen of ons werk aan 'de drie E's' voldoet en daar gezamenlijk normen voor te ontwikkelen. Niet in de laatste plaats doen we dat door het teamleren – gericht op het steeds beter werk leveren in de teamopgave – te integreren in ons werk, als een permanent proces van actie en reflectie.

De basisgedachte van Goed Werk is dat we elkaar – en dus onszelf – in werksituaties vaker de vraag stellen: 'Wanneer is het werk dat we doen goed'? Daarmee laten we die beoordeling niet over aan kwaliteitsmedewerkers en leidinggevendenden. We nemen zélf regie in wat we willen bereiken en oordelen zélf wat goed is, goed doet en goed voelt.

Ook daarin durven we het anders te doen!
Het afgelopen jaar hebben we hierin forse stappen

voortgezet. Het samen-werken en samen-leren hebben we verankerd in onze praktijkgerichte visie op kwaliteit. Die visie hebben we in samenspraak ontwikkeld en is gebaseerd op het gedachtegoed van Goed Werk.

2. Onderwijs Innovatie

Rijn IJssel biedt goed en inspirerend onderwijs dat aansluit bij alle doelgroepen en daarmee kansengelijkheid bevordert

We stelden het al in de inleiding: onze studenten zijn ons uitgangspunt. We stellen ze centraal en kijken naar hun individuele talenten. We gaan ze dus niet met een standaardaanpak bedienen. Daar is onze studentenpopulatie, in alle opzichten, ook veel te divers voor. Maatwerk is voor ons de logische keuze.

Voor Rijn IJssel zijn inclusief beroepsonderwijs en kansengelijkheid belangrijke opdrachten. Daarom hanteren we een gepersonaliseerde aanpak die invulling geeft aan onze belofte 'Jouw weg vooruit'. Onze studenten zijn het waard!

Het werkveld schreeuwt om vakmensen. Daarmee ligt bij ons de taak om goed beroepsonderwijs te bieden, zodat onze studenten de gevraagde skills verwerven. Dat onderwijs bestaat niet alleen uit opleidingen. Vanuit onze inzet op Leven Lang Ontwikkelen bieden we ook trainingen, maatwerktrajecten en zij-instroomtrajecten. We zien talent in iedereen. En iedereen die zich verder wil ontwikkelen kan vertrouwen op onze belofte: Rijn IJssel is 'Jouw weg vooruit'.

Onze visie op onderwijs

Alle onderdelen van onze onderwijsvisie zijn met elkaar verbonden. We coachen op talent, we flexibiliseren en personaliseren ons onderwijs om gelijke kansen mogelijk

te maken én we werken – vanuit een coachende grondhouding – naar lerend kwalificeren toe. Wij geloven erin dat onze onderwijsvisie ervoor zorgt dat de waardering voor ons onderwijs toeneemt. Bij studenten, de regio én bij onszelf!

We beseffen dat een visie op onderwijs een brede blik vereist. Daarom hebben we nadrukkelijk ook aandacht voor de mentale en fysieke gezondheid van studenten en medewerkers. Want leren en onderwijzen lukt beter als je lekker in je vel zit. Omwille van goed onderwijs is het nodig dat we op innovatieve wijze bijdragen aan ieders gezondheid en welbevinden.

Binnen de veeleisende omgeving waarin wij onze rol vervullen, zetten we ook maximaal in op digitalisering. Dat doen we zowel in het onderwijs zelf als in het ondersteunen van het onderwijs. Het is onze overtuiging dat verdere digitalisering noodzakelijk is om onze rol wendbaar en mensgericht in te vullen.

En we willen blijven Ontdekken. Dat is één van onze kernwaarden. Dus zijn we constant op zoek naar kansen op het gebied van onderwijsinnovatie en toekomstbestendig onderwijs. Denk bijvoorbeeld aan het investeren in practoraten. En aan onze doorlopende leerlijnen vanuit de vo-mbo-hbo-routes.

Natuurlijk onderzoeken we wat het van medewerkers en studenten vraagt als we een experiment aangaan. Is het goed, doet het goed en voelt het goed? Het is essentieel dat elk visie-onderdeel die toets kan doorstaan!

Het welzijn van onze studenten

Op jongeren heeft de coronapandemie grote impact gehad. Hun sociale leven kwam op een waakvlam te staan en het onderwijs werd minder persoonlijk. Hoewel de toestand inmiddels is genormaliseerd, werken de gevolgen van de lockdowns nog altijd door. Er is een hiaat in het leven van jongeren ontstaan dat achteraf moeilijk is te vullen. Het gemis compenseren heeft nadrukkelijk onze aandacht. We hechten veel waarde aan persoonlijk contact tussen studenten onderling en in de relatie met hun docenten. En we zetten ons actief in om het sociale leven van studenten te faciliteren.

Onze aandacht voor het welzijn van onze studenten reikt voorbij de muren van de school. Ook buiten de school, zoals op de stageplek, willen we zorgdragen voor een prettige leer-werkomgeving. Daarom gaan we, samen met onze stagebedrijven, stagediscriminatie actief tegen. We zetten in op passende plaatsingen en zorgen voor een goede match tussen student en leerbedrijf. Met onze aandacht voor studentenwelzijn sluiten we ook aan bij de thema's uit het Stagepact mbo en de Werkagenda.

Beste kansen bieden

Iedereen heeft eigen talenten. Door die talenten te ontdekken en te ontwikkelen kunnen onze studenten de plek bereiken die ze verdienen, tijdens hun studiejaren én later op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

Daarvoor is het belangrijk dat onze studenten zich door hun loopbaancoaches gezien, gehoord en gekend voelen. Ze kunnen dan blijven groeien en hun eigen weg vinden. Rijn IJssel wil ze de beste kansen bieden om hun dromen waar te maken!

Vanuit onze ambities rondom Partnerschap in de Regio zetten we in op het versterken van kansengelijkheid. En in onze samenwerking met UWV en Regionaal Werkbedrijf hebben we nadrukkelijk aandacht voor kansen binnen het Sociaal Domein.

Soms dreigen studenten uit te vallen, bijvoorbeeld vanwege een verkeerde studiekeuze. Voor hen creëren we de mogelijkheid om halverwege het studiejaar in te stromen en van studierichting te veranderen. Daarnaast kunnen psychosociale problemen tot uitval leiden. Ons Student Support Centrum ondersteunt ze dan met een persoonlijke aanpak. Dan wordt onderzocht wat de betreffende student nodig heeft om vooruit te komen. En welke opleiding hierbij past. Rijn IJssel wil onder alle omstandigheden 'een weg vooruit' kunnen bieden.

Gepersonaliseerd leren

Meer en meer lerenden kloppen met hun opleidingsvragen bij Rijn IJssel aan. Deze groep aanmelders is heel divers en kenmerkt zich door grote onderlinge verschillen. Daardoor is de noodzaak van gepersonaliseerd leren groter dan ooit.

Gepersonaliseerd leren gaat immers uit van de talenten en de leefwereld van individuele studenten. Het maakt van 'Jouw weg vooruit' een persoonlijke route die aansluit op ieders individuele mogelijkheden en behoeften.

Gepersonaliseerd onderwijs vraagt om flexibel onderwijs. Dat betekent dat studenten keuzes kunnen maken met betrekking tot het tempo van studeren (vertragen, versnellen), verbreden en verdiepen (welke onderwerpen meer of minder) en de vorm waarin geleerd wordt (wanneer, met wie, docent/coach). We ontwikkelen een gepersonaliseerd aanbod voor al onze lerenden. We richten ons dus niet alleen op personalisatie in het initiële onderwijs, maar ook in LLO-trajecten.

3. Organisatie-innovatie

Rijn IJssel is een wendbare, innovatieve en mensgerichte organisatie

Om wendbaar en innovatief te blijven, zetten we in op verdere professionalisering van onze medewerkers en op het versterken van hun onderlinge samenwerking. Ter ondersteuning van hen én van ons onderwijs verbeteren we onze interne processen. Daarbij houden we de menselijke aspecten scherp in het oog. Zo werken we in gezamenlijkheid aan een kwaliteitscultuur.

We willen een organisatie zijn die snel en adequaat inspelt op veranderende omstandigheden. Soms overkomen die veranderingen ons en dagen ze ons uit. Toch is het altijd mogelijk om zulke uitdagingen succesvol aan te gaan. Door tijdig en zelfs proactief te innoveren kunnen we elke verandering bijbenen!

Wendbaarheid en weerbaarheid

Goed Werk geeft concreet aan hoe we onze belofte, onze ambities en onze strategische koers kunnen realiseren. Goed Werk biedt daarmee handvatten voor het versterken van de wendbaarheid en de weerbaarheid van onze organisatie. Vooral het stimuleren van samenwerken en samen-leren draagt daaraan bij.

Het integreren van Goed Werk in onze manier van werken is een leerproces. Er is geen kant-en-klaar-receptenboek waarin de uitkomsten al vaststaan. Het is eerder een ontdekkingstocht. We vallen soms, staan

weer op, herpakken ons. Zó komen we steeds verder. Het is onze manier om werkenderwijs de wisselwerking tussen wendbaarheid en weerbaarheid te leren kennen. Dat 'ontdekken' past ons. Het behoort tot onze kernwaarden. We durven het anders te doen, durven te experimenteren, met een onbevangingheid die geen grenzen opwerpt.

Optimalisatie van processen

We zetten extra in op het innoveren, standaardiseren en automatiseren van onze interne bedrijfsprocessen. Deze zijn in de basis ondersteunend aan het onderwijs. Het instroomproces is er een voorbeeld van, evenals de route naar het betaalbaar realiseren van derde leerwegen. Het verbeteren daarvan doen we in goede samenspraak. Verdere digitalisering gaat ons helpen hierin de nodige slagen te maken.

Mensgerichte professionalisering

Onze docenten verzorgen iedere dag kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Samen met collega's van de ondersteunende diensten onderzoeken zij wat er nodig is om de kwaliteit van ons onderwijs – en daarmee de tevredenheid van onze studenten – op hoog niveau te houden. Daarin krijgen ze alle ondersteuning. We werken aan talentontwikkeling en leiderschapsontwikkeling, zodat we het talent van onze medewerkers en leidinggevenden maximaal benutten. De juiste persoon op de juiste plek! En die 'juiste plek' hoeft geen statisch gegeven te zijn. We investeren in het loopbaanperspectief van onze medewerkers. We willen hun talent naar de plek brengen waar het floreert.

Op weg naar een kwaliteitscultuur

We hebben onze visie op kwaliteit. En we hebben de werkwijze die Goed Werk ons aanreikt. Van daaruit richten we ons op het tot stand brengen van een kwaliteitscultuur. Dat doen we enerzijds door teams ruimte te gunnen in het werken aan hun eigen opgaven en door ze te faciliteren in hun ontwikkeling. Anderzijds bouwen we aan de kwaliteitscultuur door met elkaar in gesprek te gaan over 'het goede' in ons werk. We bevragen elkaar daarover en spreken elkaar aan als iets niet goed is, niet goed doet of niet goed voelt. Zo integreren we teamleren in onze manier van werken. Onze collegiale interactie resulteert ook in gezamenlijke normen waarmee we onze kwaliteitscultuur versterken. We stellen samen de normen, voldoen eraan, houden eraan vast. Dat is onze kwaliteitsgarantie!

4. Partnerschap in de regio

Rijn IJssel is de vanzelfsprekende opleidingspartner in de regio

Voor onze studenten en docenten is de beroepspraktijk een belangrijke bron van inspiratie. De beroepspraktijk is dan ook ons richtpunt, de vuurtoren waar we op koersen. Onze studenten willen zich namelijk in de eerste plaats bekwamen in hun toekomstige beroep en hun bevoegdheden behalen. Ze willen toegerust worden om zich straks als professional te laten gelden in bedrijven en instellingen. Ze zoeken 'hun weg vooruit' en hun docenten zetten zich met Hart & Ziel in om ze in positie te brengen.

Onze regio

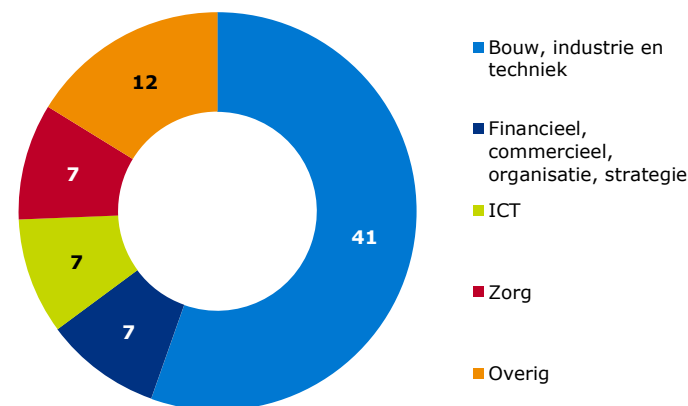
Het werkgebied van Rijn IJssel strekt zich uit van De Liemers aan de Duitse grens tot en met Food Valley (rondom Ede-Wageningen), reikend tot in de provincie Utrecht. De noord-zuidlijn loopt van de regio Apeldoorn tot Nijmegen en omgeving. Onze studenten komen echter uit een groter gebied, mede vanwege het ruime opleidingsportfolio van Rijn IJssel.

We werken in een regio waar de behoefte aan vakmensen snel groeit. UWV bracht in 2023 de kansrijke beroepen in onze regio in kaart. Vooral de vraag naar medewerkers in de bouw, industrie en techniek valt op.

Met ons opleidingsportfolio sluiten we aan bij specifieke regionale speerpunten. Bijvoorbeeld met onze opleidingsrichtingen:

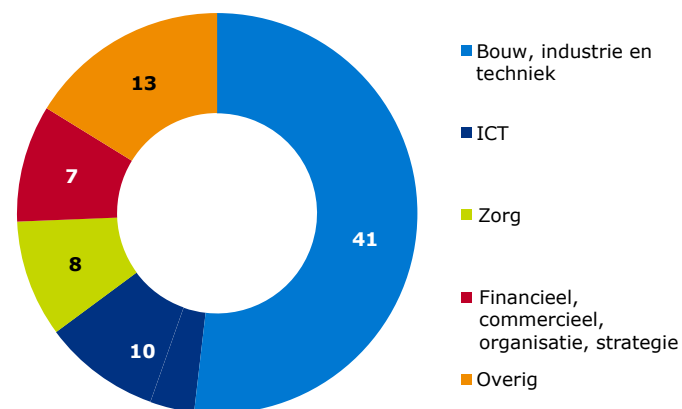
- **Zorg & Welzijn**, de op één na grootste bron van nieuwe werkgelegenheid in de regio;
- **Zakelijke dienstverlening**, met o.a. de lokale en provinciale overheden en de Rechtspraak voor Oost-Nederland aan de vraagzijde;
- **Mode & Design**, met vragers als ArtEZ, het Modekwartier in Arnhem, het **Gelders Orkest**, dans- en toneelgezelschappen en diverse musea;
- **Sport**, met sportcentrum Papendal als het (inter-)nationale magneet.

Aantal structureel kansrijk beroepen in Midden-Gelderland (totaal = 74)



Bron: UWV

Aantal structureel kansrijk beroepen in FoodValley



Bron: UWV

Partnerschappen in de regio

Rijn IJssel wil de vanzelfsprekende opleidingspartner in de regio zijn. Niet alleen willen we de beste keus zijn van studiekeziers (en van iedereen die zich in zijn of haar vakgebied verder wil ontwikkelen). Onze wens om beste keus te zijn, betreft ook de bedrijven en instellingen in de regio. Onze studenten hebben alles in huis hebben waar die bedrijven en instellingen naar snakken.

Ze voeren tijdens hun studieopdrachten voor deze bedrijven uit en lopen er stage. Zo bouwen ze mee aan de vanzelfsprekendheid van duurzame partnerschappen.

Rijn IJssel speelt als regionaal opleidingscentrum een belangrijke rol in de Human Capital Agenda (HCA) van de regio. De HCA is de gezamenlijke agenda van De Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen, de Provincie Gelderland en The Economic Board Regio Arnhem-Nijmegen. Samen zetten zij in op de profilering en zichtbaarheid van de regio als aantrekkelijk gebied om in te studeren, werken en wonen.

Een belangrijk speerpunt binnen de HCA is het creëren van meer arbeidsaanbod, vooral voor de sectoren Energy, Health en Hightech. Dat gebeurt onder andere door het:

- Aantrekken en behouden van (internationaal) talent;
- Versterken van technische en digitale vaardigheden bij werkenden en werkzoekenden;
- Activeren van onbenut arbeidspotentieel, met name onder jongeren, statushouders en deeltijdwerkers.

Bedrijven en instellingen in onze regio zien we als samenwerkingspartners. We willen ons langdurig verbinden met die bedrijven en instellingen. Samen optrekken om met hen ons onderwijs vorm te geven en talent in ontwikkeling te brengen. Partnerschap is immers tweerichtingsverkeer! Ware partnerschappen zijn bovendien gebaseerd op gelijkwaardigheid en onderling vertrouwen.

Om de kanselijkheid voor alle studenten te bevorderen én bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt willen we bovendien nauwer samenwerken met partijen in het Sociale Domein.

Niet alleen partnerschappen met de stakeholders op het gebied van de arbeidsmarkt zijn voor ons van belang. Ook de samenwerking in de onderwijsketen vo- mbo-hbo helpt ons de gewenste impact te maken. We willen daarom een actieve en constructieve partner zijn in regionale arbeidsmarkt-overleggen en samen met collega-onderwijsinstellingen de regio in haar kracht zetten.

Leven Lang Ontwikkelen

Het zou kortzichtig zijn om alleen naar de arbeidsmarkt van vandaag te kijken. We moeten zeker ook opleiden voor de beroepen van morgen, die vaak nog niet eens bestaan. Wie kan voorspellen hoe de technologie zich ontwikkelt? Wat kunstmatige intelligentie en machine

learning in combinatie met big data-toepassingen ons zullen brengen? Welke nieuwe beroepen die ontwikkelingen zullen vragen? En welke opleidingen daarvoor nodig zijn?

Wat we in dat kader al goed kunnen, is een uitgebreid onderwijspakket aanbieden dat mensen in staat stelt 'lerend te leven'. Leven Lang Ontwikkelen is in feite al de norm. Beroepen verdwijnen of krijgen een andere inhoud. Voor werkenden is het zaak in die beweging mee te gaan. Want stoppen met leren na het behalen van een diploma is geen optie. Daarom blijft Rijn IJssel bij je, een leven lang.

Uit het oogpunt van Leven Lang Ontwikkelen richten we ons om ook op het opleiden van herstarters en doorstarters op mbo-niveau. En we zijn er voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen met ROC Nijmegen ontwikkelen we een specifiek aanbod voor deze doelgroepen en zijn we in de regio zichtbaar als Move to Match. Ook voor die doelgroepen geldt onze belofte: 'Jouw weg vooruit.'

5. Totstandkoming ambities en doelstellingen in onze strategische koers.

Met het ten einde lopen van onze strategische koers 2019-2022 (Kwaliteitsagenda) hebben we ons in met ingang van september 2022 gericht op het formuleren van ambities, doelstellingen en resultaten voor de nieuwe koers. Zoals eerder ook al gesteld laten we de onderwerpen en behaalde resultaten uit 2019-2022 niet los, want onderwerpen als gelijke kansen, flexibiliseren en personaliseren en Leven Lang Ontwikkelen blijven voor Rijn IJssel relevant. Samen met meer dan 100 betrokkenen (collega's, studenten en partners uit het werkveld) hebben we tussen september 2022 en januari 2023 input verzameld voor onze strategische

koers. Middels zogeheten 'denksessies' begonnen we met het maken van een omgevingsanalyse waarbij we trends en factoren in kaart hebben gebracht. Hierop volgde sessies waarbij we in dezelfde vorm met elkaar in gesprek gingen over onze ambities voor de toekomst en bijbehorende acties. Tussendoor stonden we met elkaar ook stil bij de verzamelde input, door teams te betrekken bij de tijdelijke uitkomsten en hier hun reactie op te vragen. Op 25 januari 2023 was er een reflectie sessie met het werkveld, waarbij de Rijn IJssel belofte en de voorlopige strategische koers werden gepresenteerd. Hier waren o.a. vertegenwoordigers

vanuit de Gemeente Arnhem, SBB, The Economic Board Arnhem-Nijmegen en de Provincie Gelderland bij aanwezig. De ondernemingsraad, studentenraad en raad van toezicht werden frequent bijgepraat over de voortgang van de koers en afgevaardigden uit deze gremia namen ook deel aan de denksessies. Bij iedere denksessie konden we rekenen op een rijke opkomst en hadden we een gemiddelde opkomst van 20 geïnteresseerden per sessie.

Deze participatieve manier van werken geeft ons veel vertrouwen in een breed gedragen nieuwe koers.

Denksessies 2022 (inventariseren trends en factoren)	Aanwezigen
08-04-2022	Medewerkers, studenten, leden OR en SR
12-04-2022	Management Rijn IJssel, RvT en genodigden uit het netwerk (partners uit onderwijs, bedrijfsleven en Gemeente)
22-04-2022	Medewerkers, leden SR, Alumni, partners uit de Regio (Economic board, Groene Metropool Regio Arnhem-Nijmegen, collega ROC-instellingen).

Denksessies 2022 (toetsen trends en factoren/ inventariseren ambities)	Aanwezigen
10-10-2022	Medewerkers, studenten, leden OR en SR
11-10-2022	Medewerkers, studenten, leden OR, SR en RvT

Denksessies 2023 (aanscherpen ambities en inventariseren acties)	Aanwezigen
23-01-2023	Medewerkers, studenten, leden OR, SR en RvT
24-01-2023	Medewerkers, studenten, leden OR, SR en RvT
25-01-2023	Medewerkers, studenten, leden OR, SR en RvT
25-01-2023	Partners uit de regio (Gemeente Arnhem, Economic board, Groene Metropool Regio Arnhem-Nijmegen, Provincie Gelderland, SBB, Leerwerkloket, HO en VO-instellingen).

De uitkomst van deze denksessies heeft geresulteerd in de formulering van de volgende ambities en bijbehorende doelstellingen:

1. Onderwijsinnovatie;

- Doelstelling 1: Ons onderwijs is kwalitatief goed en biedt studenten gelijke kansen.
- Doelstelling 2: Wij coachen op talent van student en medewerkers en sluiten maximaal aan bij de belevingswereld.
- Doelstelling 3: Rijn IJssel biedt middels gepersonaliseerde leerroutes onderwijs aan alle doelgroepen.

2. Organisatie-innovatie;

- Doelstelling 4: Rijn IJssel is een organisatie waar de relatie tot de ander essentieel is en waar dit in de

samenwerking zichtbaar en merkbaar is.

- Doelstelling 5: Rijn IJssel is erop ingericht om het onderwijs zo optimaal mogelijk uit te voeren, continue te verbeteren en te vernieuwen.
 - Doelstelling 6: Rijn IJssel is een aantrekkelijke werkgever in de regio met betrokken en bevolgen medewerkers.
3. Partnerschap in de regio.
- Doelstelling 7: Rijn IJssel heeft een opleidingsportfolio dat afgestemd is op de behoefte van de (eu-)regio (bedrijven, instellingen, organisaties, VO, HBO en regionaal MBO).
 - Doelstelling 8: Rijn IJssel ontwikkelt LLO-trajecten voor tekortberoepen en voor beroepen die bijdragen aan (eur-)regionale economische speerpunten en

transities die ook aansluiten op de ontwikkelingen van de toekomstige (skills) gerichte arbeidsmarkt.

Kijkend naar de relatie tussen de ambities en doelstellingen uit onze strategische koers en de doelstellingen uit de 'Regeling kwaliteitsafspraken' ziet dit er in tabelvorm als volgt uit (voor de visualisatie zie pagina 19):

Hieruit blijkt dat doelstelling 4 en 5 behorende bij de ambitie 'Organisatie-innovatie' geen relatie hebben met de prioriteiten en doelstellingen uit de Regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027. Deze doelstellingen zijn hieronder uitgewerkt.

Ambities Rijn IJssel	Koppeling met doelstelling van Rijn IJssel	Koppeling met doelstelling uit de kwaliteitsafspraken	Koppeling met maatregelen uit de kwaliteitsafspraken
Onderwijsinnovatie	1	1.1+3.1+3.2+3.4	1.1 At/m D, 3.1 At/m D, 3.2 At/m D, 3.4 At/m C
	2	1.2+1.3+2.2	1.2 At/m E, 1.3 At/m D, 2.2 At/m I
	3	1.4+1.5+2.1	1.4 At/m C, 1.5 A, 2.1 At/m E
Organisatie-innovatie	4	n.v.t.	n.v.t.
	5	n.v.t.	n.v.t.
	6	3.3	3.3 At/m C
Partnerschap in de regio	7	2.1+2.2+2.3	2.1 At/m E, 2.2 At/m I, 2.3 At/m F
	8	2.3	2.3 At/m F

Ambitie 2 Organisatie-innovatie

Doelstelling 4:

- Medewerkers ervaren meer bevologenheid en betrokkenheid bij de uitvoering van hun werkzaamheden en taken.
- Medewerkers ervaren meer sociale en fysieke veiligheid op school.
- Ieder team heeft een teamplan met daarin opgenomen de maatregelen die zij uitwerken, op basis van de prioritering van het cluster of dienst, om bij te dragen aan het behalen van de doelen uit de strategische koers. Dit teamplan wordt uitgevoerd conform de PDCA-cyclus.

Doelstelling 4	Invulling maatregel	Indicator	Bron
<p>Rijn IJssel is een organisatie waar de relatie tot de ander essentieel is en waar dit in de samenwerking zichtbaar en merkbaar is. Medewerkers leveren vanuit de kernwaarden een bijdrage aan de opgave van Rijn IJssel.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We implementeren de Rijn IJssel-beloofte en kernwaarden door deze te vertalen naar merkwaarden en werkwaarden. • We werken integraal aan onze kwaliteit-scultuur volgens het gedachtegoed van Goed werk. • We werken, samen met de coördinator Integrale veiligheid, aan het opstellen van het sociaal veiligheidsplan en de operationalisatie van dit plan. • De dienst MC begeleidt en ondersteunt het cluster c.q. de dienst bij het opstellen van cluster- c.q. dienstplannen en bij de totstandkoming van de teamplannen en de monitoring van deze plannen. 	<ul style="list-style-type: none"> • De score van MO op de thema's Bevologenheid en Betrokkenheid is gestegen naar een 8. • Score van MO op het thema Veiligheid is gestegen naar een 8. • Alle teamplannen zijn afgeleid van de strategische koers en uitgevoerd volgens de PDCA-cyclus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkeronderzoek • Voortgangsrapportage teamplan, cluster- of dienstenplan/MARAP

Doelstelling 5:

- Alle processen die ten grondslag liggen aan de ondersteuning van de uitvoering van het primaire proces zitten in de cyclus van continue verbeteren, zodat het onderwijs efficiënt en optimaal wordt uitgevoerd.
- Onze systemen zijn toegerust op het ondersteunen van de processen die nodig zijn om het onderwijs uit te voeren, denk hierbij aan (niet limitatief) instroom, BPV, examinering, onderwijslogistiek, etc.

Doelstelling 5	Invulling maatregel	Indicator	Bron
Rijn IJssel is erop gericht het onderwijs optimaal uit te voeren, continu te verbeteren en te vernieuwen.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Per thema wordt een proceseigenaar aangewezen.• Processen zijn opgesteld, vastgesteld en geïmplementeerd.• Processen vormen de standaard voor het handelen van onze medewerkers.• Processen worden continue gemonitord en bijgesteld a.d.h.v. de PDCA-cyclus.• De werkzaamheden worden volgens vastgestelde standaard uitgevoerd.• Rijn IJssel onderzoekt of de huidige systemen nog passend zijn bij de ambitie en vervangt systemen indien nodig.	<ul style="list-style-type: none">• Alle relevante onderwijsprocessen in de Mora-architectuur zijn beschreven en zijn uitgangspunt voor het handelen van medewerkers.• De werkzaamheden van de medewerkers zijn onderling uitwisselbaar.• De bedrijfsvoering is efficiënter door standaardisering van processen en het gebruik van bijbehorende ondersteunende systemen.	<ul style="list-style-type: none">• MO (kort-cyclisch)• Blue Dolphin• Audit op bedrijfsvoering (als nulmeting)

We hebben onze belofte opnieuw geformuleerd. Deze is verwoord in 'Jouw weg vooruit'. Iedereen mag ons aanspreken op de inhoud hiervan.

Belofte Rijn IJssel

Jij bent het waard

Wij geloven dat talent vleugels krijgt door inspiratie én de juiste aandacht op het juiste moment. Daarom kijken we ONBEVANGEN naar jouw mogelijkheden. En zetten we ons met HART & ZIEL in voor jouw ontwikkeling als professional.

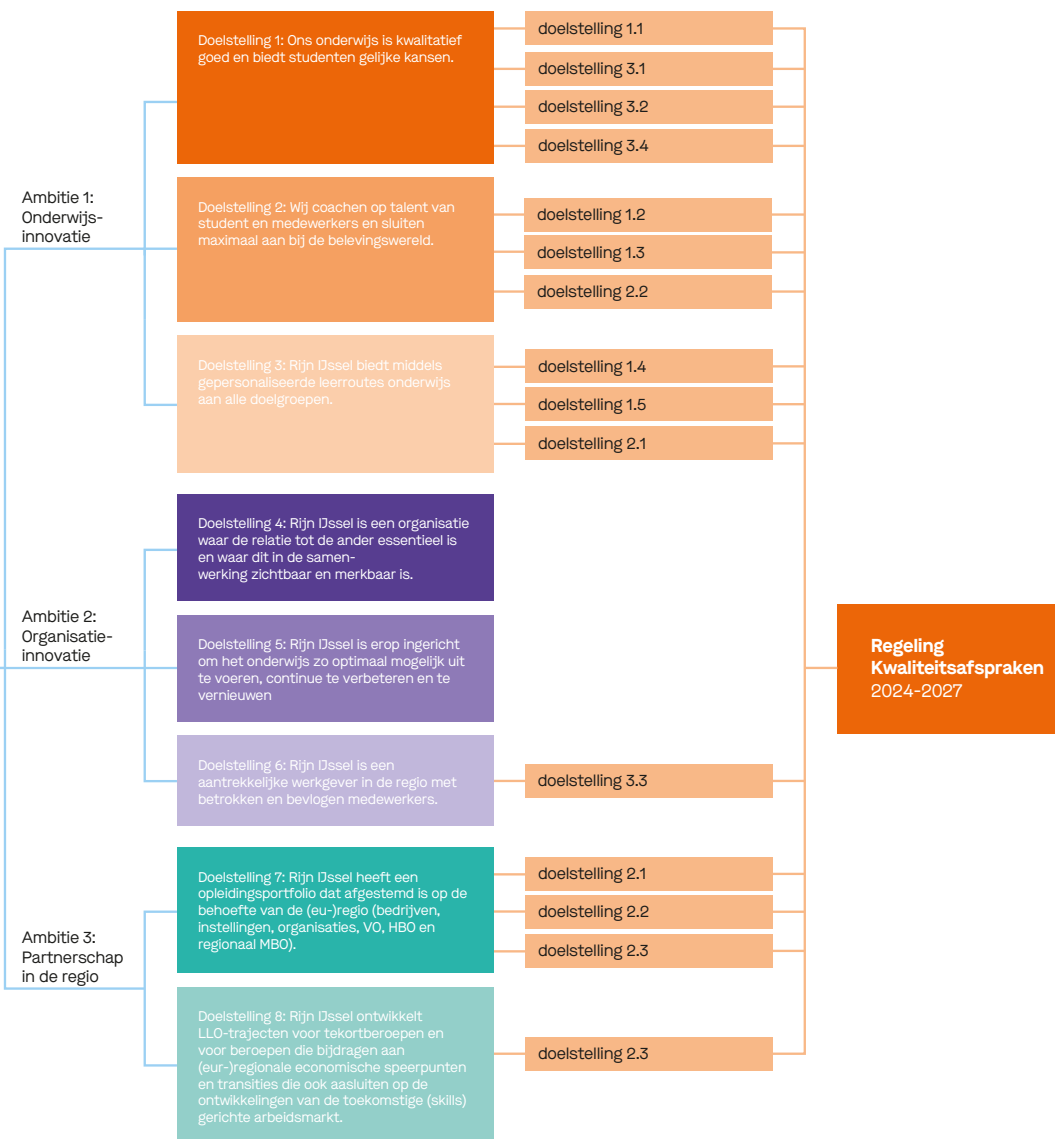
We durven het anders te doen

De wereld verandert voortdurend. Wij willen ONTDEKKEN wat dit van ons én van jou vraagt. Zodat we je – samen met het werkveld – kunnen meegeven wat nodig is om waardevol te zijn en te blijven.

Zodat jij verder komt

We helpen je te groeien. En we coachen je bij het waarmaken van je dromen. Bij alle keuzes die je maakt, bij elke afslag die je neemt en op ieder moment. Samen zorgen we ervoor dat jij altijd verder kunt.

Jouw weg vooruit strategische koers Rijn IJssel 2023-2027



Afbeelding 1

6. Regeling Kwaliteitsafspraken mbo

De strategische koers staat niet op zichzelf, maar is gecombineerd op inhoud met de Werkagenda mbo 'Samen werken aan talent' en het Stagepact. Beide documenten zijn gepubliceerd in de Regeling Kwaliteitsafspraken. Deze regeling bestaat uit prioriteiten, doelstellingen en bijbehorende maatregelen. De maatregelen kennen twee categorieën, te weten pas toe/leg uit of verplicht. In beide gevallen gaat het om een verplichte maatregel. De pas toe/leg uit hoeft niet uitgevoerd te worden als Rijn IJssel deze maatregel reeds heeft getroffen. Op basis van de analyses, de nu-situatie en de SWOT zijn er keuzes gemaakt voor de invulling van deze maatregelen. Wij

baseren ons, naast data geleverd door DUO, ook op data vanuit ons dashboard Qlikview evenals op het beleid van Rijn IJssel zelf, waaronder de onderwijsvisie en de ontwikkelingen in de regio waarbij we betrokken zijn.

Een duurzame verbetering

We zetten in op duurzame verbeteringen als het gaat over de kwaliteit van ons onderwijs, werkgeverschap en de samenwerking met partners in de regio. Om deze reden formuleren we merkbare en meetbare effecten die de impact van onze strategische koers verwoorden. Door geregeld met elkaar stil te staan bij de behaalde resultaten blijven we, aan de hand van de

PDCA-cyclus, consequent toetsen of we met elkaar op de goede weg zijn. Dit doen we zowel binnen de organisatie in de verschillende teams als met onze partners in de regio. Rijn IJssel heeft met verschillende partijen in de regio een langlopende en intensieve samenwerking. We blijven voor al deze partijen ook nu weer een betrouwbare partner en pakken door op regionale thema's en ontwikkelingen. Zo zetten we de samenwerking met ROC Nijmegen op het gebied van LLO voort en behouden we de waardevolle relatie van 'preferred partner.'

Prioriteit 1 – Bevorderen van kansengelijkheid

Duiding van de SWOT bij prioriteit 1 – Bevorderen van kansengelijkheid

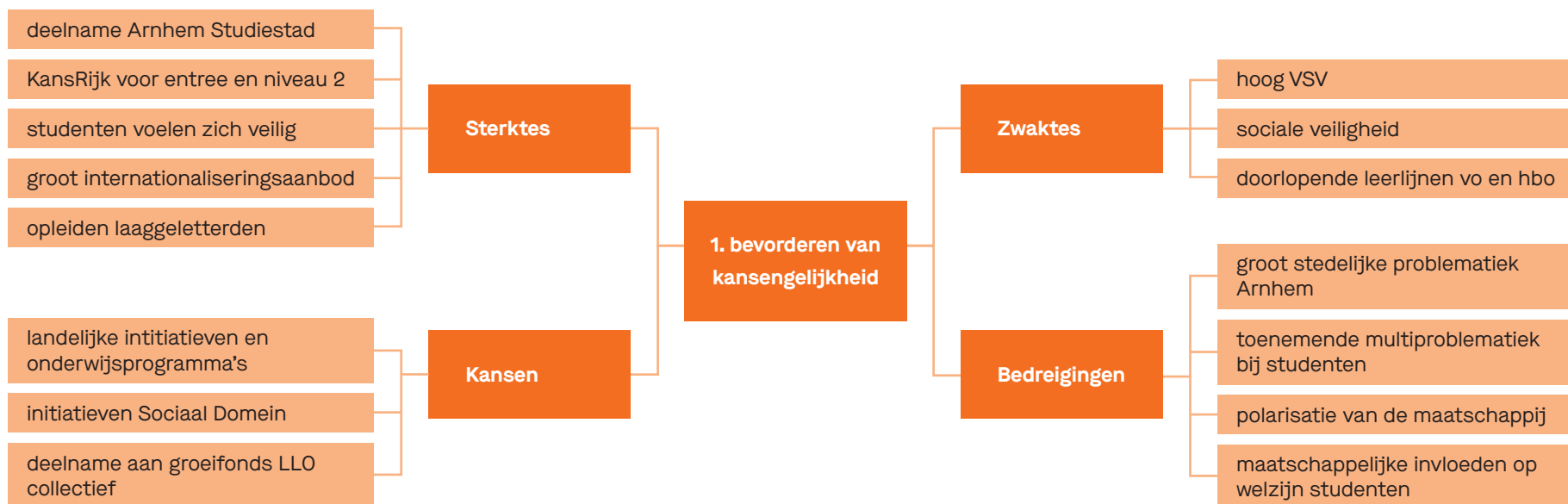
- Alle studenten doen volwaardig mee in onderwijs en maatschappij.

De ambitie van Rijn IJssel voor 2027 op deze prioriteit is dat alle studenten gezien en gehoord worden,

zodat ze in staat gesteld worden om zichzelf en hun vaardigheden te laten zien en verder te ontwikkelen. Dit doen we door samen met de student een passende leerroute samen te stellen, waardoor iedere student, ook de studenten die een steuntje in de rug nodig hebben hun opleiding succesvol kunnen afronden. Hierdoor kunnen zij met de best mogelijke kansen op de

arbeidsmarkt en in de maatschappij Rijn IJssel verlaten.

Deze participatieve manier van werken geeft ons veel vertrouwen in een breed gedragen nieuwe koers.



1.1 Gelijkwaardige behandeling voor alle studenten in Nederland.

Analyse

In de analyse wordt de NU-situatie van Rijn IJssel beschreven op de verschillende verplichte analyse onderdelen uit de Regeling Kwaliteitsafspraken.

Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken

Er zijn geen studieverenigingen binnen Rijn IJssel, waarbij studenten van een gelijksoortige of juist geheel andere studierichting elkaar kunnen leren kennen. In overleg met onze studentenraad wordt bekeken welke behoefte er leeft onder onze studenten.

Op initiatief van Arnhem Studiestad wordt onderzocht of een Arnhemse studentenraad ingericht kan worden voor het signaleren en adresseren van voor studenten belangrijke thema's o.a. rondom welzijn en wonen. Naast Rijn IJssel zijn ook andere onderwijsinstellingen hierbij aangesloten.

Onze Studentenraad zal actief gaan participeren.

De positie van studenten in het studentenleven

Alle studenten hebben een digitale studentenpas, waarmee zij kunnen aantonen dat zij student van Rijn IJssel zijn. Met deze pas kunnen zij tevens printen/kopiëren, hebben zij toegang tot bepaalde ruimtes in de gebouwen en kunnen zij hun locker openen.

In het najaar van 2023 krijgen alle Rijn IJssel-studenten de MBO Cultuurkaart. Met deze kaart willen wij jongeren kennis laten maken met kunst

en cultuur. Deze kaart maakt vanaf 2023 onderdeel uit van ons burgerschapsonderwijs. Gemeente Arnhem heeft als missie om het unieke karakter van Arnhem als studiestad in te zetten om potentiële studenten aan te trekken, huidige studenten te blijven boeien en afgestudeerden te binden (Economische Uitvoeringsagenda, 2023).

Vanuit het initiatief 'Arnhem Studiestad' neemt Rijn IJssel deel aan een aantal activiteiten, zoals een 'Winterdinner', waarbij studenten elkaar in de stad kunnen leren kennen en gezamenlijk dineren. Ook is er een sporttoernooi waaraan studenten kunnen deelnemen en Arnhem als sportieve stad leren kennen.

De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd

Rijn IJssel werkt samen met de HBO's in de stad (HAN, Van Hall Larenstein en ArteZ) en de gemeente Arnhem in Arnhem Studiestad. Deze samenwerking draagt bij aan de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven.

Doelen Arnhem Studiestad:

1. Profileren van Arnhem als studiestad, voor aankomende en zittende studenten en alumni.
 - a. Hierbij sluiten we ook goed aan bij Citymarketing Arnhem
2. Faciliteren van een unieke samenwerking tussen de studenten, kennisinstellingen en gemeente.
 - a. Hierbij gaat het met name om het gezamenlijk

- organiseren van evenementen, activiteiten
3. Actuele ontwikkelingen trends signaleren en adresseren bij het bestuur van de kennisinstellingen en de gemeente Arnhem.
 - a. Hierbij kan men denken aan studentenhuisvesting, studentenwelbevinden
4. Leveren van een bijdrage aan de rijke leeromgeving (buiten de schoolmuren). Gericht op maatschappelijke uitdagingen van de stad en haar omgeving, met een integrale aanpak om 'over de eigen grenzen van de opleiding en van de organisatie' heen te kijken.
 - a. Hierbij gaat het om uniek onderwijs samen te ontwikkelen waarbij studenten van verschillende opleidingen, verschillende niveaus en verschillende domeinen problemen/uitdagingen in de stad gaan aanpakken (zgn.Multi level en multidisciplinair)

Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven

Om goed met studenten en organisaties in contact te blijven heeft iedere organisatie aangesloten bij Arnhem Studiestad

- een grenswerker, met als doel om de verbinding tussen Arnhem Studiestad en de eigen organisatie te leggen, en te ondersteunen bij activiteiten. Rijn IJssel heeft een grenswerker aangesteld.
- ook heeft iedere organisatie 1-2 studentambassadeurs, die meedenken, mee-organiseren e.d. bij de activiteiten. Rijn IJssel heeft twee studentambassadeurs.

Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten (type aanbod en voor welke opleidingsdomeinen en doelgroepen is het aanbod beschikbaar)

Internationalisering is binnen Rijn IJssel een integraal onderdeel van ons onderwijsaanbod. De term 'internationalisering' geeft activiteiten weer binnen een opleiding. Het doel daarbij is om de 'internationale horizon' te verbreden en te werken aan interculturele competenties en wereldburgerschap in ons onderwijs. De achterliggende gedachte is dat studenten een internationaal perspectief nodig hebben, zowel binnen hun toekomstige beroep als voor participatie in de huidige maatschappij. Internationalisering wordt daarmee inclusief en bereikbaar voor alle studenten en medewerkers ongeacht opleidingsniveau of functie.

Het aanbod bestaat uit internationale stages, samenwerkingsprojecten (eTwinning) internationalisation@home en deelname aan Skills-wedstrijden op Europees- en wereldniveau. Ook de inbreng van internationale casuïstiek in de lessen burgerschap en taallessen heeft geleid tot een positieve bijdrage aan internationalisering op alle opleidingsniveaus.

Vanuit de historie waren de mogelijkheden voor het opdoen van internationale ervaringen groter voor studenten, die een niveau 3- of niveau 4 opleiding volgden. Zij hadden meer ruimte in hun programma om internationale ervaring op te doen vanwege de duur van de opleiding. Vanuit het Erasmus+-programma zijn er mogelijkheden gecreëerd voor studenten, met name op niveau 1 en niveau 2, om buitenlandervaring op te doen. Voor hen zijn kortere reizen (<12 dagen) gerealiseerd naar Brussel of Antwerpen.

Bij Rijn IJssel sluit het beleid voor internationalisering aan op Rijk Onderwijs. Dit is vastgelegd in de onderwijsvisie. Hierin komt (internationaal) burgerschap als een van de onderdelen aan de orde. Vanuit dat kader werken studenten onder meer aan de (inter)culturele competenties. Naast verhoging van de kwaliteit en verbondenheid met het curriculum staat het aangaan van lange termijn relaties bij internationalisering centraal. De focus ligt daarbij onder meer op samenwerking met een selecte groep buitenlandse partnerscholen. Zo ook op bedrijven waarmee we investeren in de verbinding tussen meerdere wederzijdse opleidingen.

De internationale activiteiten zijn verbonden met

het curriculum. Ze dragen bij aan de innovatieve speerpunten van de opleiding, zijn duurzaam en inclusief.

Er is een grote variëteit aan internationale activiteiten. Sommigen vinden plaats binnen formele kaders, omdat het een gesubsidieerde activiteit is. Anderen zijn het eigen initiatief van een docent, een opleiding of een cluster.

Vanuit Rijn IJssel begeven wij ons in verschillende (lerende en kennisdelende) netwerken:

- MBO-raad netwerk Internationaal.
- The Dutch Alliance <https://www.dutchalliance.nl> (<https://www.erasmusplus.nl/inspiratie-resultaten/dutch-alliance-samen-werken-aan-een-veiligeschool>)
- Network of Networks EU
- Nuffic, klankbordgroep KA1
- Vet ambassador NL team
- EBBD network (ecuv)
- European Parliament Ambassador School
- Interreg VI Lerende Euregio

Samenwerkingspartners

- Studentenraad Rijn IJssel,
- Arnhem studiestad,
- HAN (hogeschool Arnhem Nijmegen)
- ArteZ,
- VHL (Van Hall Larenstein),
- Gemeente Arnhem en
- diverse (maatschappelijke) partners in de stad,
- MBO-raad,
- werkgevers in de regio,
- Gelderse mbo's.

Ambitie 2027

- Rijn IJssel wil meer aandacht schenken aan studentparticipatie door op zoek te gaan naar een betere manier van betrekken van studenten van Rijn IJssel en studentinitiatieven te omarmen.

1.1 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
A. Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten	Leg uit: • We continueren onze participatie in de initiatieven aangaande Arnhem Studiestad.	N.v.t.	N.v.t.
B. Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden	Toepassen: In overleg met de studentenraad peilen we: • Behoeft(e)s van onze studenten m.b.t. het studentleven; • De behoefte aan actieve participatie in het initiatief van Arnhem Studiestad om een Arnhemse Studentenraad op te richten.	N.v.t.	Panelgesprek met de Studentenraad
C. Een fysieke studentenkaart introduceren	Leg uit: • Rijn IJssel heeft al een digitale studentenkaart en introduceert in het najaar van 2023 de MBO-cultuurkaart.	N.v.t.	N.v.t.
D. Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport	Leg uit: • We continueren onze samenwerking en participatie in het project 'Arnhem Studiestad' en blijven studenten de gelegenheid bieden om deel te nemen aan activiteiten.	N.v.t.	N.v.t.

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

Nu-situatie

Sociaal maatschappelijke vraagstukken in de regio. In Arnhem is sprake van hardnekkige problemen en achterstanden op het gebied van onderwijs, werk, veiligheid en leefbaarheid, gezondheid en wonen, die zich voor een belangrijk deel allemaal ophopen in hetzelfde gebied (Arnhem Oost). Arnhem staat dan ook al jaren hoog op de verkeerde landelijke lijsten van het Sociaal Cultureel Planbureau als het gaat om de sociaal maatschappelijke structuur.

Het doorbreken van deze situatie is al vele decennia de opgave voor Arnhem. De problematieken zien wij in toenemende mate ook terug in onze scholen. Dit uit zich in allerlei vormen: toenemende criminaliteit, onveilig gedrag, ongewenst sociaal gedrag, uitval etc. Feitelijk een problematiek die de opdracht van onderwijs ver te boven gaat.

Dit vraagt om een stevige integrale aanpak, in eerste instantie voor de wijken in Arnhem-Oost, waarbij rijk, provincie, regio, onderwijs en alle andere partners zich langjarig verbinden om het leven van jongeren te verbeteren. Rijn IJssel heeft zich als partner verbonden

aan het programma Perspectief voor de jeugd van de gemeente Arnhem waar de aanpak Arnhem-Oost onderdeel van uitmaakt. Dit programma zal een stevige inzet verlangen.

“We zien in die wijken dat mensen op cruciale factoren op achterstand staan.”, zegt burgemeester Ahmed Marcouch. “Denk aan werkloosheid, armoede, laaggeletterdheid, onveiligheid. In sommige gezinnen is er geen enkele generatie die gewerkt heeft.” Die problemen hebben nu al volop aandacht in Arnhem, maar met deze deal verbinden Rijk, Provincie, regio en overige (maatschappelijke) partners zich langjarig en met voorrang om het leven in deze wijken te verbeteren. *(Bron: <https://arnhem.bestuurlijkeinformatie.nl/Document/View/bc579a5d-9611-4811-b37c-27584e5475a4>)*

Analyse

Welzijn en integrale veiligheid van studenten

Rijn IJssel vindt sociale veiligheid belangrijk en wil dat studenten, medewerkers en bezoekers Rijn IJssel ervaren als een veilige omgeving. Rijn IJssel werkt procesmatig aan een veilig werk- en leerklimaat en kent voor sociale veiligheid een integrale aanpak. Dit houdt in dat we veiligheidsvraagstukken in samenhang benaderen langs lijnen van tijd, ruimte, sociale netwerken en kennisgebieden. Bij

de veiligheidszorg passen we de veiligheidsketen toe via de aandachtsvelden proactie, preventie, preparatie, repressie en nazorg. De veiligheid op school en bij (buiten)schoolse activiteiten wordt hierbij structureel gemonitord. Om onveiligheid, schade of letsel te voorkomen en/of te beperken is er beleid en aandacht voor het adequaat en zorgvuldig omgaan met (signalen van) onveiligheid en incidenten. In het geval van onveilige situaties of incidenten worden deze geadresseerd, geëvalueerd, geregistreerd en geanalyseerd.

De resultaten uit de JOB-monitor (2022) laten zien dat 81,2% van de studenten zich veilig voelt op de instelling. De resultaten van de JOB-monitor 2022 laten ten aanzien van het schoolklimaat zien dat Rijn IJssel-studenten zich (vertaald naar een 10-puntsschaal) met een gemiddelde waardering van 8,4 veilig voelen op school. Deze score is gelijk aan die van 2020 en komt overeen met de gemiddelde score in de mbo-benchmark. Tussen de onderwijsclusters varieert deze waardering van 8,2 tot en met 9,0. Alle onderwijsclusters scoren hiermee opvallend hoog in relatie tot de Rijn IJssel-norm van 6,6.

Om de veiligheid van studenten op het leerbedrijf te kunnen meten wordt door OCW een nieuwe indicator ontwikkeld.

Gezonde en veilige school

Per 1 januari 2022 is de nieuwe inrichting van de Gezonde en Veilige School van start gegaan. Er is een programma-eigenaar aangewezen, die gaat zorgdragen voor de verbinding tussen de drie programma's die er draaien binnen Rijn IJssel op gebied van de gezonde en veilige school. Het gaat om de volgende programma's:

- Programma Gezonde School, gericht op studenten en landelijke Gezonde School-thema's;
- Programma Vitaal Vooruit, gericht op de vitaliteit van medewerkers en studenten;
- Programma Veiligheid, gericht op (sociale en fysieke) veiligheid van studenten en medewerkers.

Studentenwelzijn – samenwerking met 2e en 3e lijn

Binnen Rijn IJssel proberen we iedere student goed in beeld te krijgen en te houden. Dit begint al bij de aanmelding van de student. Bij de aanmelding wordt gevraagd of de student een ondersteuningsbehoefte heeft. Op basis van het antwoord krijgt de (aspirant) student een verdiepte intake. Hier wordt samen gekeken naar de ondersteuningsbehoefte van de (aspirant)student en worden afspraken gemaakt over de ondersteuning vanuit Rijn IJssel. Indien de ondersteuningsvraag zo complex is dan wordt de casus

besproken op de zogenaamde 'Gele tafels'. Hierin zitten experts die adviseren over mogelijke ondersteuning.

Onze medewerkers worden geschoold in het hebben en houden van een coachende grondhouding volgens onze visie op leren en ontwikkelen. We hebben hiervoor een leerlijn coaching ontwikkeld en bieden teams coaching on the job aan. Onze loopbaancoaches en trajectbegeleiders zijn het eerste aanspreekpunt voor onze studenten. Daarnaast hebben we een uitgebreide zorgstructuur ingericht binnen de dienst Studentzaken. Hier werken verschillende specialisten en indien nodig wordt via deze lijn ook externe expertise ingezet. Ieder cluster heeft een Student Support Center (SSC). Dit is een fysieke plaats in het cluster waar studenten en docenten terecht kunnen met hun ondersteuningsvragen, op welk gebied dan ook. In het SSC wordt multidisciplinair samengewerkt door trajectbegeleiders, loopbaancounselors (verzamelnaam voor de alle eerdergenoemde experts binnen de pedagogische staf), gedragswetenschappers, preventiemedewerker en externe partijen zoals Jeugdzorg, Wijkteams en Leerplichtambtenaren. Doel is de student in beeld te houden en te zorgen dat deze met de juiste begeleiding en ondersteuning uiteindelijk

zijn opleiding kan volgen. In 2023 is 'Begeleiden en ondersteunen van studenten' in de brede zin het onderwerp van de instellingsdialoog, uitgevoerd door het Kwaliteitsnetwerk mbo.

Uit de NPO-peiling 2023 blijkt dat 18% van de Rijn IJssel-studenten zelf aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben. Landelijke percentage in 2023 is 17%. Ten opzichte van het jaar 2022 geldt er bij Rijn IJssel een afname van 6%.

De rol die de medezeggenschap (waaronder de studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid.

Volgens de Web artikel 8a.2.2. heeft de studentenraad instemmingsrecht op de regels op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn voor zover deze de studenten en de vavo-studenten betreffen.

Rijn IJssel heeft regels op het gebied van veiligheid opgenomen in het studentenstatuut, denk hierbij aan regels voor alcohol, verdovende middelen en wapens, maar ook over roken en ongewenst gedrag.

Het studentenstatuut wordt altijd tijdens het opstellen al met de studentenraad besproken, hun input is wordt daarmee direct meegenomen.

Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten.

Het programma Preventie met Gezag is een programma van het ministerie van Justitie en Veiligheid. Het gaat om de preventieve aanpak van georganiseerde

Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling

	0-meting	Landelijk (2022)
Instelling	81,20%	81,00%

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023 tabel 10

en ondermijnende criminaliteit en de preventieve aanpak van jeugdcriminaliteit. Dit heeft als doel om de voedingsbodem voor (georganiseerde en ondermijnende) criminaliteit weg te nemen. Ook wil het zorgen dat jongeren weerbaar worden gemaakt tegen criminaliteit of daarin niet verder afglijden.

Hierbij komt meer aandacht te liggen bij jongeren en hun ouders. In dit programma wordt samengewerkt met gemeente, lokale, regionale en justitiële partners. Vanuit Rijn IJssel wordt hierbij aangesloten via VIOS (veiligheid in en om de school), waarbij er sprake is van een hechtere samenwerking met gemeente, politie en straatcoaches.

Rijn IJssel werkt via het programma Aanpak Arnhem-Oost nauw samen met de gemeente en de andere sociale partners Arnhem Oost-aanpak. Hierbij ligt de focus op het onderwijs voor de jongeren. Deze begeleiding bieden we, onder andere, in samenwerking met Presikhaaf University en het AM supportteam. Deze organisaties richten zich op het begeleiden van jongeren uit de lagere SES (Sociaal Economische Status) wijken.

De manier waarop het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid en het doorbreken van het taboe op deze thema's wordt gevoerd.

Studenten van Rijn IJssel kunnen gebruik maken van de online portal Check it. Daar is informatie te vinden over een breed spectrum aan onderwerpen, zoals verlies, rouw, seks, piekeren en studiekeuze.

Ook toont Check it de specifieke ondersteuningsmogelijkheden van Rijn IJssel, zoals de Geldwijzer en bijdrage in de studiekosten. Naast de betrouwbare informatie over loopbaan- en psychosociale onderwerpen kunnen studenten er ook anoniem chatten met daarvoor getrainde medewerkers. Doel van Check it is om te voldoen aan het groeiend aantal hulpvragen van studenten. Ook moet Check it helpen om het aantal vroegtijdige schoolverlaters te verminderen.

Het gesprek in de klas wordt gevoerd over welzijn, veiligheid en gezondheid en binnen onderwijsclusters wordt gebruik gemaakt van Test je leefstijl, om de gesprekken met studenten beter te kunnen voeren. Daarnaast wordt in alle onderwijsclusters een keer per 2 jaar de JOB-monitor afgenomen waarin sociale veiligheid ook een thema is.

Het onderwijscluster CIOS heeft, samen met drie mbo-instellingen, deel uitgemaakt van het vooronderzoek in het kader van het practoraat 'Student in Beeld' van

Onderwijs124. Doel van dit practoraat is om de mens achter de student te leren kennen, wat motiveert hen, wat zijn hun begeleidingsbehoeften, hoe bereiken en boeien wij hen. De opgedane ervaring en uitkomsten worden Rijn IJssel-breed gedeeld en ingezet in de overige onderwijsclusters.

Rijn IJssel heeft een werkgroep, de Regenboogwerkgroep die zich bezighoudt met inclusie. Hierin zitten zowel medewerkers als studenten. De regenboogwerkgroep is aangesloten bij het GSA-netwerk en stimuleren inclusie en diversiteit binnen Rijn IJssel. De volgende initiatieven hebben zij genomen:

- Regenboogpad bij de locatie Tech Plaza;
- Genderneutrale toiletten;
- Acties rondom Paarse Vrijdag;
- Regenboogvlaggen bij de Rijn IJssel-locaties.

Samenwerkingspartners

- Gemeente Arnhem,
- Jeugdzorginstellingen zoals Pactum,
- Presikhaaf University,
- AM-supportteam,
- Sportbedrijf Arnhem,
- TestJeLeefstijl.nl,
- Gelderse Sportakkoord Gezonde School,

- Platform Sport en Gezonde leefstijl (MBO Raad),
- Politie,
- welzijnsinstellingen in de regio.

Ambitie 2027

- Het persoonlijk welbevinden van studenten is binnen het onderwijs verbeterd.
- Er is geïnvesteerd in het versterken van de

begeleidingsstructuur en de rollen daarbinnen, met name in de loopbaancoaching. Dit betreft de facilitering, de professionalisering en de grenzen aan de begeleiding (de rollen in de begeleidingsketen zijn onlangs (okt. 2023) vastgesteld door het cvb).

1.2 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
A. In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.	Toepassen: • We maken gebruik van de training ‘Schurende gesprekken’ van het Expertisepunt Burgerschap, zodat loopbaancoaches gesprekken kunnen voeren zowel in de klas als met individuele studenten het gesprek over deze thema’s.	<ul style="list-style-type: none"> • Het percentage studenten dat zich veilig voelt op school is in 2026 gelijk of gestegen t.o.v. 2022. • Het aandeel studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf is gestegen. • Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid is gedaald t.o.v. 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • JOB-monitor • Veiligheidsgevoel op het leerbedrijf, nieuwe indicator (OCW). • Studentpeiling NPO
B. Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	Toepassen: • We stellen een sociaal veiligheidsplan op, waarin we de volgende zaken integreren: de gedragscode integriteit, hoe om te gaan met incidenten en de registratie hiervan, afspraken over opvang van slachtoffers en aangifte.	N.v.t.	N.v.t.
C. Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.	Toepassen: • We breiden de expertise op dit thema bij een deel van de medewerkers van het StudentSupportCenter (SSC) en psychologen uit naar loopbaancoaches en trajectbegeleiders zodat zij eerder kunnen signaleren. • Het project ‘Student in Beeld’ wordt Rijn IJssel breed uitgerold.	• Indicator in ontwikkeling.	• Kortcyclisch onderzoek (MO) met als specifieke doelgroep docenten.
D. Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma’s Welbevinden op school en Helder op school.	Leg uit: • We hebben een programma (vitaal op maat) voor studenten ontwikkeld. Hierin wordt aandacht besteed aan de thema’s welbevinden, voeding en beweging.	• Het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid is gedaald t.o.v. 2023.	<ul style="list-style-type: none"> • Panelgesprek studenten • Studentpeiling NPO
E. Inzet op de vier thema’s uit de verbeteragenda passend onderwijs	Toepassen: • We ontwikkelen samen (onderwijs en ondersteuning) een plan van aanpak ter versterking van Passend Onderwijs.	• N.v.t.	• N.v.t.

1.3 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 vsv'ers in 2026.

Nu-situatie

Rijn IJssel heeft verschillende projecten en trajecten om studenten te ondersteunen. Het gaat hierbij niet alleen in de ondersteuning op het gebied van welzijn, maar ook zijn er mogelijkheden voor financiële ondersteuning (in de vorm van het mbo-studentenfonds), hulp bij schuldsanering, mantelzorg, hulp bij het zoeken naar werk etc.

Ook zijn wij de penvoerder voor de regionale aanpak VSV. Dit is een samenwerking met verschillende partners in de regio, waaronder andere instellingen en VO scholen. Het resultaat van deze samenwerking is het huidige 4-jarenplan VSV. Dit plan heeft een looptijd tot 2025, de verwachting is dat na het verstrijken van de looptijd er nieuwe afspraken worden gemaakt.

Analyse

Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding.

Rijn IJssel is in augustus 2022 begonnen met het project KansRijk. Dit is een onderwijsvoorziening die

zich specifiek richt op studenten die extra begeleiding en maatwerk nodig hebben. Alle Entree-studenten en studenten niveau 2 die extra zorg en begeleiding nodig hebben, komen daarvoor in aanmerking. Zij krijgen een opleiding op mbo-niveau 1 of 2 aangeboden die een zo groot mogelijke kans op een startkwalificatie geeft. Vervolgens kunnen ze doorstromen naar een vervolgopleiding of naar werk. Persoonlijke aandacht en (maatschappelijke) zorg zijn de kernpunten van de nieuwe voorziening. Van belang dat de zorg op locatie aanwezig is. Zo kan de student dremelloos bij een medewerker van bijvoorbeeld Jeugdzorg, de schuldsanering of de GGD binnenlopen. Het project KansRijk wordt verlengd. De uitkomsten worden dit schooljaar geëvalueerd. Op basis hiervan wordt bepaald of dit project uitgebreid moet worden met meer niveau 2-opleidingen.

Tevredenheid onderwijs en begeleiding

In de JOB-monitor 2022 is een aantal vragen opgenomen over de tevredenheid van studenten ten aanzien van het onderwijs en de begeleiding. In de onderstaande tabel is de tevredenheid weergegeven

Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding			
	Ontevreden	Neutraal	Tevreden
Niveau 1	6,30%	23,40%	70,30%
Niveau 2	14,80%	28,50%	56,70%
Niveau 3	18,10%	33,20%	48,70%
Niveau 4	19,00%	35,20%	45,80%
Wel beperking	19,60%	31,60%	48,70%
Geen beperking	17,00%	35,10%	48,00%
Wil ik niet zeggen	21,20%	39,00%	39,80%
Totaal RIJ	17,90%	33,60%	48,50%

Bron: Job-monitor 2022

Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding		
	0-meting	Landelijk (2022)
Instelling	48,50%	55,00%

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023 tabel 10

voor het totaal van de instelling alsmede gesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen beperking.

Aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2 en hoe dat zich verhoudt tot de landelijke streefcijfers (minder dan 18.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters in 2026).

Voortijdig schoolverlaten (VSV)

Al langer was de verwachting dat de coronapandemie ook invloed zou gaan hebben op vsv. Dat bleek in de eerste jaren nog niet zo. De cijfers waren redelijk stabiel, zowel landelijk als bij ons.

Aan het einde van het schooljaar 2021-2022 heeft zich echter afgetekend wat we al langer verwachtte. Een grotere groep scholieren en studenten heeft het onderwijs verlaten zonder startkwalificatie. Landelijk ruim 5.000. Binnen het mbo landelijk een stijging van 4,67% naar 5,89% Bij Rijn IJssel een stijging van 5,38% naar 6,43%. Deze percentages zijn afgezet tegen de zogenaamde startset; het aantal studenten dat op 1-10 staat ingeschreven zonder een startkwalificatie. In absolute aantallen hadden we een stijging van 75 studenten (zie tabel hieronder). De vraag is wat was de oorzaak en lag die sec bij corona? We zien een enorme toename van studenten

met psychische problematiek in het mbo. Dat is een direct gevolg van corona. De spin-off van geen fysiek onderwijs, lockdown, geen sociale contacten is zich daardoor gaan aftekenen. Ook het wegvallen van bijbaantjes en het 'op slot gaan' van sectoren als Horeca en Entertainment hebben geen goed aangedaan. "Waar doe ik het nog voor?" is wat we vaak terug hoorden. Daarnaast speelt dat scholieren zich minder goed hebben kunnen oriënteren op het mbo in de lockdown periode. Dat leidt tot een minder goed beroepsbeeld en veel switch en uitval.

Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding												
	2019-2020				2020-2021				2021-2022			
	Rijn IJssel		Landelijk		Rijn IJssel		Landelijk		Rijn IJssel		Landelijk	
	Aantal	%	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.	Aantal	Perc.
Niveau 1	48	21,92	2496	20,59	34	21,94	2521	22,07	45	27,11	2622	24,15
Niveau 2	189	10,94	5926	8,64	160	9,76	6278	9,04	167	11,45	7438	11,02
Niveau 3	54	3,49	3173	3,74	62	3,92	3468	4,22	102	6,73	4300	5,43
Niveau 4	207	3,31	6944	2,92	253	4,13	8036	3,3	273	4,58	10857	4,53
Totaal	498	5,11	18539	4,6	509	5,35	20303	4,99	587	6,45	25217	6,35

Bron: <https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/dashboardvsvopen>

Dit resulteert in het onderstaande aantal nieuwe VSV-ers in 2021-2022.

Aantal nieuwe VSV			
	0-meting 2021-2022		
	BOL	BBL	Extraneus
Niveau 1	33	12	0
Niveau 2	118	49	0
Niveau 3	84	16	0
Niveau 4	259	12	0
Totaal Niveau 1 t/m 4	494	89	0

Bron: DUO Kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023 tabel 5

Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt.

Covid-19 doet en heeft veel gedaan met het onderwijs en onze studenten. Een deel van de arbeidsmarkt waar onze studenten normaal gesproken naar doorstromen stond stil, op andere plekken zien we juist een enorme groei. De economie trekt aan, maar nog steeds is een grote groep studenten niet in staat om zelfstandig de transitie naar werk te maken. De overheid heeft daarom aan alle mbo-scholen gevraagd samen met gemeenten extra aandacht te besteden aan het thema jeugdwerkloosheid. Daar zijn al diverse plannen voor opgesteld. Het is onze opdracht, om adequate invulling te geven aan deze plannen. Deze taak bij is bij Studentzaken belegd. Zij begeleiden, ondersteunen en coachen laatstejaars studenten en afgestudeerden van Rijn IJssel. De onderwijsteams worden zo ontlast en ontzorgd.

Aandeel uitstromers vanuit Entree en N2 dat een jaar na afstuderen werk heeft

	0-meting 2021-2022		
	BOL	BBL	Extraneus
Niveau 1	42%	53%	-
Niveau 2	53%	76%	82%
Totaal Niveau 1 t/m 4	71%	84%	85%

Bron: DUO Kwaliteitsafspraken 2024-2027 tabel 8

De doelgroep is tweeledig en ziet er als volgt uit:

- Doelgroep 1: studenten tot 27 jaar in hun laatste jaar van de opleiding in schooljaar 2020 – 2021 en 2021 – 2022 die een grote kans op werkloosheid hebben. Dit betreft bijvoorbeeld studenten BOL op niveau 2, studenten op alle niveaus met een niet-westerse migratieachtergrond en studenten uit opleidingen die binnen de regio extra geraakt worden door corona (bijv. horeca-studenten). Coaching van deze studenten in hun laatste leerjaar staat hier centraal.
- Doelgroep 2: gediplomeerde schoolverlaters tot 27 jaar met een grote kans op jeugdwerkloosheid m.n. als gevolg van de veranderende arbeidsmarkt door corona. Nazorg voor deze doelgroep staat hier centraal.

Voor de aanpak van de jeugdwerkloosheid heeft Rijn IJssel deelgenomen aan het project praktijkgericht onderzoek jeugdwerkloosheid. Wij hebben deelgenomen aan de interventie “de transitieroute”. “De Transitieroute is een individueel, doorlopend traject, dat een jaar voor het einde van de mbo-opleiding start en doorloopt tot een jaar na het afronden van de opleiding. Het doel is om gezamenlijk -jongere, mbo-instelling, (leer)bedrijf en gemeente- een route uit te zetten die leidt tot het behalen van het mbo-diploma en hebben en behouden van werk.”(bron: KBA Nijmegen, de Transitieroute, blz.9)

Als studenten een goede begeleiding krijgen bij het vinden van een stageplek, en tijdens de stage intensief

begeleid worden, is gebleken dat zij na het behalen van een diploma ook gemakkelijker een baan vinden. Rijn IJssel heeft geïnvesteerd in het beschrijven van de BPV processen en in het verbeteren hiervan. Een onderdeel hiervan is ook een betere wijze van stage matching, zodat studenten een stageplek krijgen die bij hun past. Dit project heeft gedraaid bij het cluster Zorg & Welzijn. Als de processen geëvalueerd en bijgesteld zijn, zullen zij binnen alle onderwijscluster uitgerold en geïmplementeerd worden.

Binnen Rijn IJssel werken we met zogenaamde exit calls voor gediplomeerden. Als een student niet weet hoe hij een baan moet vinden hebben wij als Rijn IJssel experts in dienst die de student hierbij kunnen helpen. Dit zijn de jobcoaches. Alle studenten van Rijn IJssel kunnen gebruik maken van deze experts als zij problemen hebben met het vinden van een baan na hun studie. Naast datgene wat we in het onderwijs doen voor studenten om de transitie van school naar werk te vergemakkelijken werken we ook samen met KansenMakers. Deze organisatie zet zich in om de baankansen van jongeren te vergroten en helpt bedrijven in het bereiken, binden en boeien van jong talent. Zij werken samen met de overheid, onderwijs en het bedrijfsleven om de arbeidsmarktintrede te versoepelen.

Samenwerkingspartners

- Gemeente Arnhem,
- OC&W,
- VO-scholen en mbo-scholen (regionaal VSV programma),
- De Kansenmakers,
- Jobcoaches Rijn IJssel.

Ambitie 2027

- De begeleiding van studenten niveau 2 in het onderwijs en bij de stap naar werk is versterkt.
- KansRijk verder doorontwikkelen en bepalen of het portfolio aangepast moet worden.

1.3 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
<p>A. Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen; · Extra begeleiding het onderwijs/ bpv; · Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt 	<p>Leg uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> · We hanteren kleinere klassen van maximaal 16 studenten binnen KansRijk. · We continueren KansRijk (en op basis van de 'lessons learned' breiden we dit project uit naar andere niveau 2-opleidingen). · We continueren de transitieroute. 	<ul style="list-style-type: none"> · In 2027 is 60% van de niveau 2 studenten tevreden over de begeleiding. · In 2027 is het aandeel uitstromers dat een jaar na afstuderen een baan heeft minimaal gelijk gebleven. 	<ul style="list-style-type: none"> · JOB-monitor · CBS (DUO tabel 8)
<p>B. Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school</p>	<p>Leg uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> · We continueren de facilitering en begeleiding van de terugkeer naar school vanuit de Regionale aanpak VSV. 	N.v.t.	N.v.t.
<p>C. Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · We doen een aanvraag voor de subsidieregeling Nazorg 2022-2024 mbo i.k.h.v. de inzet van exitcalls en de opvolging daarvan door jobcoaches om de nazorg voor gediplomeerde studenten mogelijk te maken. 	N.v.t.	N.v.t.
<p>D. Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring ism gemeenten/RMC.</p>	<p>Leg uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> · We zetten het huidige regionale plan, samen met VO, voort tot 2025 om vervolgens nieuwe afspraken te kunnen maken o.b.v. regionale middelen c.q. afspraken. 	<ul style="list-style-type: none"> · In 2027 zijn de VSV-cijfers gedaald met 1 procentpunt. 	DUO

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.

Analyse

De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren.

Voor opleidingen die vallen binnen de maatschappelijke opgave participeert Rijn IJssel in verschillende initiatieven om het onderwijs in die beroepsonderwijskolom op elkaar aan te laten sluiten. Dit houdt in dat leerlingen en studenten al snel kunnen kennis maken met hun toekomstige opleiding of als ze (nog) geen keuze hebben gemaakt kunnen meelopen en snuffelen aan opleidingen. Rijn IJssel organiseert ook voor mentoren en decanen bijeenkomsten om hen mee

te nemen in de ontwikkelingen van de opleidingen en de beroepsperspectieven.

Vanuit de Lerende Regio Arnhem (samenwerking tussen v(s)o en mbo om de overstap van jongeren naar het vervolgonderwijs te begeleiden) richten we ons op het opstarten/herstarten van nieuwe programma's rondom LOB. Daarnaast blijven we reeds ingezette activiteiten vanuit dit verband continueren, zoals de scholenmarkt, taste their future en mbo oriëntatiedagen.

Voorbeelden zijn de initiatieven bij het cluster Techniek voor Laboratoriumtechniek en autotechniek. In beide beroepsgroepen is een doorlopende leerlijn mbo-hbo. Hierbij gaan studenten naar het hbo om daar alvast vakken te volgen. Voor het vmbo worden bij Techniek keuzevakken uitgevoerd die leerlingen van vmbo basis en kader kunnen volgen.

Bij het cluster Zorg & Welzijn is een doorlopende leerlijn onderwijsassistent Pabo ontwikkeld. Door het afleggen

van een aantal examens bij de Pabo kunnen studenten vanuit het mbo vrijstelling krijgen en een verkorting van hun vervolgopleiding Pabo krijgen.

Bij de bakkersopleiding van Vakschool Wageningen is het mogelijk om een dag in de week vakken te volgen als je nog op het vmbo zit. Daarnaast biedt de opleiding ook een maatwerktraject aan in het kader van een leerwerktraject in de basisberoepsgerichte leerweg.

Of/wanneer er een aanvraag is/wordt gedaan voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse, of niet. In juni 2023 kwam de subsidieregeling 'Versterking aansluiting beroepskolom (vo-mbo-ho)'. Ten aanzien van deze regeling komen momenteel aanvragen vanuit het VO binnen bij Rijn IJssel. Deze subsidieregeling wordt besproken met de LRA en de RXH, twee samenwerkingsverbanden waarin Rijn IJssel participeert om te onderzoeken of en zo ja met welke partners wij gaan deelnemen.

Samenwerkingspartners

- Lerende Regio Arnhem.
- RXH-verband (samenwerkende Mbo's en Hbo's in Gelderland),
- Toeleverende VO-scholen,

Ambitie 2027

- Rijn IJssel heeft voor de sectoren met een maatschappelijke opgave doorlopende leerlijnen ontwikkeld.
- Rijn IJssel heeft een up-to-date opleidingsanalyse met partners uit het vo en ho gemaakt.

1.4 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
A. Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We onderzoeken een mogelijke aanvraag voor de subsidie 'Versterking aansluiting beroepskolom'. • We maken een opleidingsanalyse (met partners in vo en ho).¹ 	Zie bijlage 1A (pagina 64) en 1B (pagina 67)	<ul style="list-style-type: none"> • Startersresultaat in het mbo (DUO- tabel 9) • Studiesucces hbo (DUO- tabel 6)
B. Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.	<p>Leg uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We continueren de mogelijkheden van leerlingen en studenten om vroegtijdig kennis te maken met zowel het mbo als het hbo en breiden dit, indien nodig, uit. Hierbij betrekken we onze partners uit het VO. 	N.v.t.	N.v.t.
C. Aansluiting tussenonderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We ontwikkelen voor opleidingen in de zorg, techniek en energie één doorlopende leerlijn per sector, waarvan minimaal twee Ad-trajecten, in overleg met vo en ho. 	N.v.t.	N.v.t.

¹ Deze analyse wordt gemaakt op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zie hiervoor de selectie bij prioriteit 2. Doel van deze analyse is om te komen tot doorlopende leerlijnen voor die opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave in de regio. Hierbij wordt ook gekeken naar aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt.

1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Nu-situatie

Vanaf 2017 zijn de gemeenten niet meer verplicht om het educatiebudget bij een roc te besteden. In het Regionale Portefeuillehoudersoverleg Onderwijszaken (RPO) van de regio Midden-Gelderland zijn een Regionaal Educatie Plan2 voor de periode 2020 – 2024 en een Jaarplan 2022 opgesteld. De gemeenten hechten grote waarde aan het in stand houden van de educatieve infrastructuur in onze regio. Ze willen daarbij gebruik blijven maken van de kennis en ervaring van Rijn IJssel. Minimaal 60% van het regionale educatiebudget is ingezet bij Rijn IJssel. Dit is voor ons een belangrijke erkenning voor de geleverde kwaliteit in de afgelopen jaren. Dat biedt de mogelijkheid om de opgebouwde onderwijskundige infrastructuur te continueren.

Het educatiebudget moet besteed worden aan opleidingen Nederlandse taal en rekenen conform de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). Rijn IJssel verzorgt de opleidingen Educatie voor de gemeenten Arnhem, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Renkum, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar. De doelgroep bestaat uit inwoners van 18 jaar en

ouder die niet inburgeringsplichtig zijn: analfabeten, laaggeletterden en vrijwillige inburgeraars.

Analyse

Beschrijving van onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio en de rol van de instelling daarbij.

Binnen Educatie onderscheiden we de volgende opleidingen:

1. Opleidingen Nederlandse taal en rekenen, gericht op alfabetisering en op het ingangsniveau van het beroepsonderwijs (1F en 2F);
2. Opleidingen Nederlands als tweede taal (NT2), gericht op alfabetisering;
3. Opleidingen Nederlands als tweede taal (NT2), gericht op alfabetisering;

In 2022 hebben 748 cursisten een educatietraject gevolgd (676 in 2021). Het aandeel van Rijn IJssel groeit als gevolg van de wachtlijsten. In het najaar heeft Rijn IJssel hiervoor een extra budget van €50.000 ontvangen. De verdeling naar soort traject is als volgt:

- NT2 alfabetisering: 28 cursisten;
- NT2-trajecten (basisniveau): 3.655 cursisten;
- NT2-trajecten (Staatsexamen): 240 cursisten;
- Taalschakeltraject mbo: 24 cursisten;
- Trajecten voor laaggeletterden: 901 cursisten.

(Bron 1: registratie in Peoplesoft en kwartaalrapportages voor gemeenten, met goedkeurende verklaring van accountant. Bron 2: Regionaal Educatie Programma 2020-2024, in november 2019 vastgesteld door het Regionaal Portefeuillehouders overleg Onderwijszaken)

Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep

Rijn IJssel is vertegenwoordigd op strategisch niveau door deelname aan o.a. het bestuurlijk overleg laaggeletterdheid Arnhem, adviserend lid bestuur Coöperatie Activerend Werk Arnhem, bestuurlijkoverleg Regionaal Werkbedrijf Midden Gelderland en stuurgroep Leerwerkloket Midden Gelderland in Arnhem, De Liemers, Veluwezoom en Overbetuwe/Lingewaard. Op operationeel niveau zijn we partners in de Taalhuizen en leveren we taalexperpts. De taalexpert kent de doelgroep, is aanspreekpunt voor de taalleerder en de doorverwijzer en kent het onderwijsaanbod in de regio. In iedere subregio is een actueel totaaloverzicht van het informele, non-formele en formele educatieaanbod.

Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt. Uit de impactmeting van Prof. Dr. Maurice de Greef, die in 2022 is uitgevoerd, blijkt dat de regionale aanpak

als goed wordt beoordeeld. Het aantal deelnemers, dat zijn taal verbetert en een betere plek in de samenleving en op de arbeidsmarkt krijgt, is hoog in vergelijking met andere trajecten in het land. Vooral de goede samenwerking van Rijn IJssel met de partners zorgt ervoor dat de resultaten over de impact van de volwasseneneducatie op het sociaal domein zo positief zijn:

- Circa 69% tot 80% van de deelnemers krijgt een betere taalbeheersing;

- Circa 50-70% van de deelnemers krijg een betere plek in de samenleving;
- Circa 15-30% van de deelnemers krijgt een betere arbeidsmarktpositie.

Ook in 2023 blijft Rijn IJssel een bijdrage leveren aan het door ontwikkelen van de Taalhuizen. Enerzijds door inhoudelijke expertise te leveren met de inzet van taalexperts, anderzijds door de scholing en ondersteuning van de taalvrijwilligers vorm te geven.

Samenwerkingspartners

- Taalhuizen (de Rozet),
- Gemeente Arnhem,
- Stuurgroepen Arnhem, de Liemers, Veluwezoom en Overbetuwe/Lingewaard.

Ambitie 2027

- Rijn IJssel continueert van het huidige beleid aangaande laaggeletterdheid.

1.5 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
A. Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief	Toepassen: • We hebben een aanvraag gedaan i.s.m. gemeente Arnhem voor de AMR Midden-Gelderland.	N.v.t.	N.v.t.

Prioriteit 2 – Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Duiding van de SWOT bij prioriteit 2 – Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- Alle studenten hebben een duurzaam arbeidsperspectief.

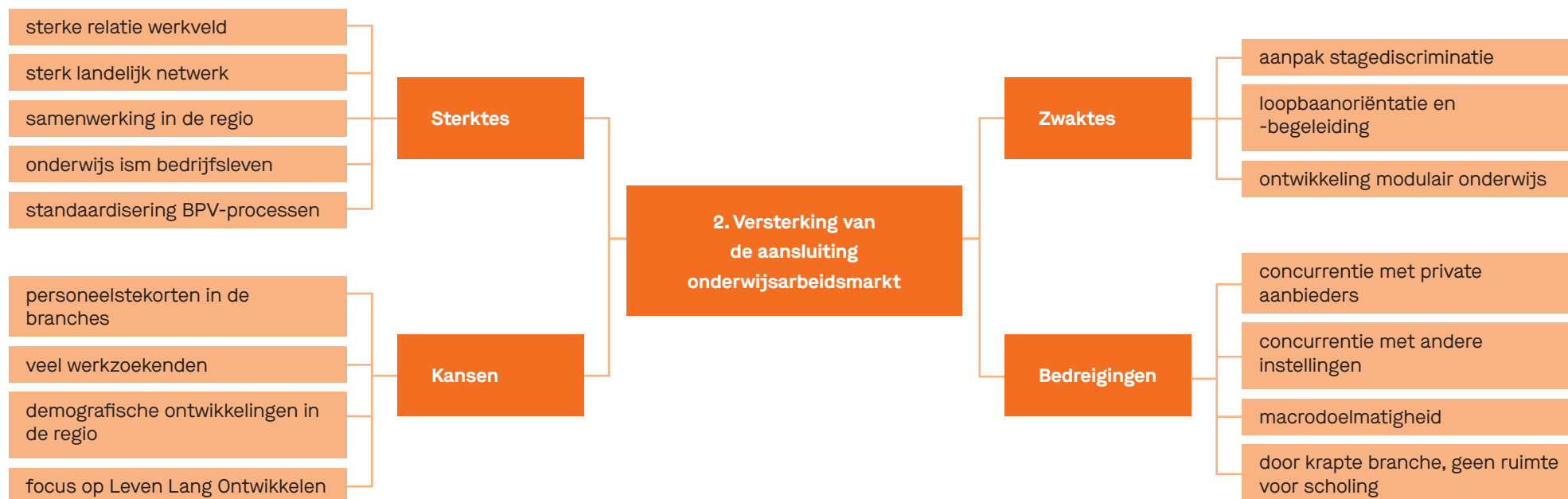
De ambitie van Rijn IJssel voor 2027 op deze prioriteit is om elke mbo-student, jong en oud, aan de start en gedurende de hele loopbaan te begeleiden naar een kansrijke opleiding die past bij zijn/haar interesses, talenten, skills en werkervaring. We willen daarbij dat elke mbo-student ook na het behalen van een mbo-

diploma zich een leven lang blijft ontwikkelen. Rijn IJssel is daarin een betrouwbare opleidingspartner in de regio.

Selectie van beroepsopleidingen nodig voor de maatschappelijke opgaven in de regio Arnhem.

Rijn IJssel heeft, zoals aangegeven in de Regeling Kwaliteitsafspraken, op basis van de arbeidsmarkt en ons opleidingsaanbod een selectie gemaakt van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in deze regio. Deze selectie is te vinden in bijlage 1A.

In bijlage 1B staan de opleidingen die Rijn IJssel aanbiedt met het oog op de creatieve sector. Deze sector is voor Arnhem van belang, aangezien in Arnhem veel vraag is naar deze beroepen (passend bij de uitstraling van Arnhem als creatieve, kunstzinnige stad) en Rijn IJssel deze opleidingen als enige mbo-instelling in de regio aanbiedt. Dit zijn opleidingen met een maatschappelijke relevantie in de regio Arnhem.



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.

Analyse

Tijdens de Open Dagen betreft Rijn IJssel bedrijven uit diverse sectoren. Samen met onze voorlichters bieden zij potentiële studenten zicht op de opleiding en hun kansen op de arbeidsmarkt. Dit samenspel vindt plaats binnen heel Rijn IJssel, zo ook binnen de onderwijsclusters die opleidingen verzorgen die een bijdrage leveren aan de maatschappelijke opgaven in de regio Arnhem. Hierbij gaat het om Techniek & ICT, Zorg & Welzijn en Vakschool Wageningen.

Om aandacht te vragen voor Techniek & ICT wordt jaarlijks een Techniekdag georganiseerd voor het PO en worden er in het VO voorlichting en doe-dagen georganiseerd om vmbo/havo-leerlingen enthousiast te maken voor Techniek & ICT.

Tenslotte participeert Rijn IJssel in de Gelderse Horecadag om werken in de horeca aantrekkelijk te maken en te potentiële studenten kennis te laten maken met de opleidingen in deze sector.

Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio.

Het MBO kent een zorgplicht als het gaat om arbeidsmarktperspectief. Dit betekent dat Rijn IJssel jaarlijks, in afstemming met de Gelderse mbo's, haar opleidingsportfolio vaststelt. Hierbij worden jaarlijks afspraken gemaakt over opleidingen waarnaar veel c.q. weinig vraag/aanbod is en de opleidingen waarvoor een instroombeperking geldt op basis van arbeidsmarktperspectief evenals naar regionale verdeling van opleidingen op basis van arbeidsmarktperspectief.

De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen.

Vanuit onze onderwijsvisie coachen wij bewust op de talenten, capaciteiten en de skills die studenten hebben en nog willen ontwikkelen. Daarbij gaat het ook om

de begeleiding die we onze studenten bieden op het gebied van loopbaanoriëntatie. Wij leren hen regie te nemen op hun loopbaan en keuzes te maken gericht op het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties. Onze loopbaancoaches spelen hierbij een belangrijke rol.

Uit de JOB-monitor (2022) blijkt dat 29,5% van de studenten positief is over de begeleiding vanuit school bij de keuze voor verder leren of werken. Landelijk ligt dit op 33%.

Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over leren of werken

	0-meting
Landelijk	33,00%
Instelling	29,50%

Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voorkansrijke beroepen.

Rijn IJssel heeft en maakt afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting. Hierbij gaat het onder andere over de organisatie van oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven. Een project wat hieraan bijdraagt is Sterk Techniekonderwijs (STO). Dit is een structurele samenwerking tussen onderwijs, ondernemers en overheden om sterk techniekonderwijs te kunnen bieden. Ook zijn er mbo-oriëntatiedagen, vanuit de Lerende Regio Arnhem, waarin Rijn IJssel participeert.

Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers.

Met het oog op opleidingsswitchers c.q. potentiële uitvallers kent Rijn IJssel sinds een aantal jaren Nieuw

Perspectief bij het cluster Zorg & Welzijn. Ook Economie en Uiterlijke verzorging kent een dergelijk programma, evenals CIOS. Binnen deze projecten volgen studenten een loopbaanoriëntatieprogramma dat hen helpt de juiste keuze te maken voor een (andere) mbo-opleiding. Een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma kent Rijn IJssel niet en we hebben vooralsnog geen intentie tot participatie in het experiment 'Domeinoverstijgend oriëntatieprogramma' van OCW.

Samenwerkingspartners

- OCW,
- SBB,
- Lerende Regio Arnhem,
- UWV,
- Gemeente Arnhem,
- Gelderse roc's,
- Werkgevers in de regio.

Ambitie 2027

- Rijn IJssel werkt intensief samen met werkgevers in de regio, zodat (aspirant)studenten een meer weloverwogen keuze maken voor een opleiding tot een kansrijk beroep.
- Onze studenten worden intensief begeleid op gebied van LOB zodat daarmee een betere weloverwogen keuze gemaakt kunnen worden voor de kansrijke beroepen.

2.1 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
<p>A. Verplicht: Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • extra fte voor LOB • meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken • meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting • LOB bijscholingscursus of -training voor docenten/loopbaanbegeleiders 	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We ontwikkelen een training LOB voor docenten en loopbaanbegeleiders. • We implementeren het programma On Stage Rijn IJssel-breed om studenten te matchen aan leerbedrijven. 		JOB-Monitor
<p>B. Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We maken afspraken met werkgevers over intensiever gebruik van de externe contacten voor workshops, colleges, bedrijfsbezoeken, docentstages, etc. Indien mogelijk als onderdeel van onze ambities om strategische partnerschappen uit te breiden. 	N.v.t.	N.v.t.
<p>C. Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.</p>	<p>Leg uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We continueren het organiseren van mbo-oriëntatiedagen, de scholenmarkt en 'taste the future' in samenwerking met de Lerende Regio Arnhem. 	N.v.t.	N.v.t.
<p>D. Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.</p>	<p>Leg uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We continueren onze huidige systematiek van oriëntatieprogramma's per onderwijscluster. We participeren niet in het experiment van OCW. 	N.v.t.	N.v.t.
<p>E. Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.</p>	<p>Leg uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij continueren onze samenwerking in de regio met het werkveld en met de LRA, RxH, de Gelderse ROC's. 	N.v.t.	N.v.t.

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.

Analyse

Visie en beleid binnen de instelling over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie.

Momenteel wordt er gewerkt aan het opstellen van een visie en beleid aangaande het tegengaan van stagediscriminatie binnen Rijn IJssel.

Handelingsperspectief van onderwijsprofessionals (stagecoördinatoren, bpv-begeleiders, docenten) bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie.

We onderzoeken momenteel wat er nodig is om het handelingsperspectief van de onderwijsprofessionals te vergroten. Op basis van dit onderzoek bieden we mogelijk extra scholing aan. We sluiten aan bij het opleidingsaanbod van SBB in deze.

Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie.

Studenten hebben momenteel de mogelijkheid om stagediscriminatie te melden bij hun BPV-begeleider. In het stagepact wordt gesproken over het inrichten

van een specifiek meldpunt stagediscriminatie waar studenten laagdrempelig hun melding kunnen maken. Rijn IJssel onderzoekt momenteel hoe dit meldpunt vorm kan krijgen. Rijn IJssel krijgt wel meldingen van stagediscriminatie binnen, maar deze worden nog niet geregistreerd.

Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden.

Rijn IJssel heeft nog geen beleid opgesteld over hoe om te gaan met stagediscriminatie en wat te doen met de meldingen die binnenkomen. In het verleden werden meldingen soms doorgestuurd naar de SBB.

Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling.

Bij Rijn IJssel krijgen studenten hulp bij het vinden van een kwalitatief goede stageplek of leerbaan. Naast hulp vanuit Rijn IJssel moeten zij zich ook zelf inspannen bij het zoeken naar een stageplek of een leerbaan. Hierbij kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van de stagemarkt op de website van SBB. Tijdens de stage zijn er drie contactmomenten tussen student, BPV begeleider en werkplekbegeleider.

Om de tevredenheid van studenten, docenten en de beroepspraktijk te verbeteren is gestart met het project 'Optimaliseren beroepspraktijkvorming.' Na een succesvolle pilot binnen Zorg & Welzijn wordt nu Rijn IJssel breed ingezet op het versterken van relaties met het werkveld, het uitwerken van een BPV-procesketen en de inzet van een ondersteunende BPV-applicatie. Sinds kort is het voor studenten en stagebedrijven

Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit het leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg):

Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit:		
	Landelijk (2022)	0-meting
de instelling	50,00%	30,70%
het leerbedrijf (bol)	64,00%	61,50%
het leerbedrijf (bbl)	69,00%	66,80%

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023 tabel 10

mogelijk om de BPV-overeenkomst digitaal te ondertekenen, waardoor hierbij minder fouten kunnen optreden en betere monitoring in het proces plaatsvindt. Collega's van de BPV-netwerkgroep komen geregeld bij elkaar om kennis en ervaring te delen en continue van elkaar te leren.

Passende stagevergoeding

Vanuit de wet bestaat er geen verplichting om een stagevergoeding te geven. Toch is het in een aantal branches vanuit de CAO gebruikelijk om een vergoeding te geven aan stagiairs. Als onderwijsinstelling hebben wij geen directe invloed op de afspraken uit CAO's. We kunnen echter wel verwachtingen uitspreken naar onze leerbedrijven toe over het geven van passende stagevergoedingen.

Een marktconforme stagevergoeding kan een middel zijn om potentiële medewerkers te binden aan Rijn IJssel. Daarom heeft Rijn IJssel gekozen om stagiaires een stagevergoeding te bieden. Iedere stagiair ontvangt

dezelfde vergoeding. Voor de totstandkoming van de vergoeding is het netwerk van roc's bevestigd en zijn online benchmark gegevens onderzocht (intermediair, vakbonden, etc.). Hiermee wordt antwoord gegeven op de maatschappelijke oproep om mbo-studenten gelijk te belonen ten opzichte van praktijkstages op hbo- en WO-niveau.

De volgende doelgroepen ontvangen een stagevergoeding bij Rijn IJssel:

- WO-/hbo-stage: begeleide praktijkstage (m.n. 1e, 2e en 3e jaars studenten);
- WO-/hbo-stage: zelfstandig (m.n. 4e jaarsstudenten met een afstudeerstage);
- Mbo-stage: begeleide praktijkstage (Studenten leerjaar 1 t/m 4 - ongeacht opleidingsniveau -uitgezonderd interne praktijk);

De stagevergoeding voor begeleide praktijkstages in het mbo, hbo en wo zijn gelijk, namelijk €250 bruto bij een fulltime-aanstelling. In het hbo en het wo krijgen

studenten tijdens hun afstudeerstage een vergoeding van €500 bruto bij een fulltime-aanstelling.

Samenwerkingspartners

- SBB,
- BPV-instellingen,
- Lerende Regio Arnhem (LRA),
- MBO Raad.

Ambitie 2027

- In het tegengaan van stagediscriminatie heeft Rijn IJssel een goede samenwerking tussen SBB, stagebedrijf, student en regio.
- Rijn IJssel heeft beleid geïmplementeerd aangaande het tegengaan van stagediscriminatie en handelt hiernaar.
- Rijn IJssel richt een laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie in en brengt dit onder de aandacht van studenten, medewerkers en leerbedrijven.

2.2 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
A. Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> • In de voorbereiding op de stage/arbeidsmarkt besteden docenten/loopbaancoaches aandacht aan het oriëntatie op de arbeidsmarkt, het formuleren van leerdoelen voor de stage, stagediscriminatie en stagevergoeding (passend bij de sector waarin de student zijn stage gaat volbrengen). 	N.v.t.	N.v.t.
B. Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> • We spreken ons expliciet uit tegen stagediscriminatie richting leerbedrijven. • We plaatsen op onze website een statement over stagediscriminatie en het melden daarvan. 	Nieuwe indicator (Veiligheidsgevoel op leerbedrijf)	JOB-monitor
C. Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> • We richten een laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie in o.b.v. onze visie op stagediscriminatie. 	Geregistreerd aantal meldingen van stagediscriminatie	

2.2 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
D. Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We onderzoeken i.s.m. de leerbedrijven in de regio hoe de opvolgingen van meldingen over stagediscriminatie moeten worden ingevuld. We vragen hierbij ondersteuning van de SBB. 	N.v.t.	N.v.t.
E. Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We stellen een protocol op voor het 'melden van stagediscriminatie bij SBB aansluitend bij het te ontwikkelen beleid over stagediscriminatie. 	N.v.t.	N.v.t.
F. Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We brengen met behulp van On Stage de wensen van de student en de wensen van het leerbedrijf in beeld om deze vervolgens aan elkaar te linken tot een stagematch, startend met alle eerstejaarsstudenten van de opleidingen binnen Zorg & Welzijn. 	N.v.t.	N.v.t.
G. 3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We stellen ons BPV-protocol bij naar drie contactmomenten, waarvan bij voorkeur twee op locatie en één telefonisch contact, passend bij de locatie, de duur en de aard van de stage. • We registreren BPV-bezoeken in On Stage en/of SBIS. 	In 2027 is het aandeel BOL-studenten dat positief is over de geboden begeleiding vanuit school tijdens de stage gestegen met 10%. De andere percentages blijven minimaal gelijk.	JOB-Monitor
H. Verplicht: Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We ontwikkelen een E-learningmodule gericht op professionalisering van stagebegeleiders waarin onder meer aandacht wordt besteed aan 'Stagediscriminatie' passend bij de visie van Rijn IJssel, die docenten verplicht moeten volgen. • We bieden de stagebegeleiders 'tools' waarmee zij awareness kunnen overbrengen aan leerbedrijven. 	N.v.t.	N.v.t.
I. Verplicht: studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We informeren studenten via Plein/Plaza over stagediscriminatie, het melden ervan (zowel intern als extern) evenals over het aangepaste BPV-protocol. • We ontwikkelen, samen met de opleidingen, informatiemateriaal en procedures om stagediscriminatie passend bij de leefwereld van de studenten onder de aandacht te brengen. 	N.v.t.	N.v.t.

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

Nu-situatie

Binnen de opleidingsdomeinen Zorg en Welzijn, Sport, Techniek, Retail, Horeca (kok en bediening) en het Sociaal Domein zijn maatwerktrajecten beschikbaar. Ook voor taal en rekenen zijn er maatwerktrajecten. De trajecten bij Techniek zijn heel divers. In de meeste thema's uit de Human Capital Agenda en Economic Board, te weten Energy, Tech, Health en Food, heeft Rijn IJssel aanbod.

Dit aanbod is beschikbaar voor volwassenen en alumni die willen bijscholen evenals voor individuele werknemers, ZZP-ers en werkzoekenden. Zij kunnen via hun werkgever, gemeenten of het UWV gebruik maken van ons opleidingsaanbod.

Analyse

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaalbedrijfsleven en regionale vraagstukken.

Als aanbieder van een Leven Lang Ontwikkelen én opleidingen en trainingen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt is Rijn IJssel blij met het Gelrepact. Daarbinnen bundelen de Gelderse arbeidsmarktregio's en provincie hun krachten in de strijd tegen het personeelstekort.

In het Gelrepact ligt de nadruk op het stimuleren van Leven Lang Ontwikkelen en het bevorderen van de instroom in krapteberoepen. Move to Match, het gezamenlijke initiatief van Rijn IJssel en ROC Nijmegen, participeert hierin.

Om impact te realiseren op de regionale opgaven is samenwerking nodig. Rijn IJssel sluit zich daarom aan bij de drie speerpunten binnen de Human Capital Agenda Arnhem-Nijmegen:

- Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen;
 - Bijscholing van werkzoekenden en werkenden in het kader van skills, omscholing van werkzoekenden en werkenden richting kansrijke beroepen in Energy, Health en Hightech.
- Aantrekken en behouden van talent;
 - Behouden van studenten in de regio.
- Activeren onbenut arbeidsmarkt potentieel
 - Ieder talent telt: begeleiden van mensen zonder baan of een niet passende baan naar werk in Energy, Health en Hightech en aanbod in maatwerktrajecten voor doelgroepen als statushouders, jongeren en deeltijders. (bron: Human Capital Akkoord Arnhem-Nijmegen, 2023)

Als aanvulling op de Human Capital Agenda voert Rijn IJssel ook opleidingen op het gebied van Food, binnen de hierboven genoemde doelstellingen. Dit komt doordat Rijn IJssel met Vakschool Wageningen in de Food Valley participeert.

De Human Capital Agenda van de regio Arnhem-Nijmegen zet de komende periode in op de speerpunten Food, Health, Hightech en Energy. Rijn IJssel heeft in al deze richtingen opleidingen en zet de komende jaren

in op meer doorlopende leerlijnen en voorlichting als het gaat over deze kansrijke beroepen. Rijn IJssel richt haar aandacht hierbij specifiek op bij- en omscholen in het kader van de maatschappelijke opgaven zoals woningbouw, klimaat en energie en digitalisering. Samen met Gelders Vakmanschap zetten we in op samenwerking met werkgevers in de LLO Katalysator. Daarnaast hebben we ons verbonden aan een aanvraag voor het nationaal Groeifonds LLO en participeren we in de Regionale Hub Zuidoost.

Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (bbl, certificaten, praktijkverklaringen).

Om de vragen vanuit het bedrijfsleven en de zij-instromers beter te kunnen faciliteren worden de curricula van de opleidingen, die geormerkt zijn in het kader van de maatschappelijke opgaven, omgebouwd naar een meer modulaire structuur. Dit maakt het voor zij-instromers in een BBL-opleiding eenvoudiger om hun reeds opgedane kennis en werkervaring om te laten zetten in bijvoorbeeld vrijstellingen.

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. Hierin werken we samen met de partijen uit het Regionaal Werkbedrijf Midden Gelderland.

Samen met Gelders Vakmanschap zetten we in op samenwerking met werkgevers in de LLO-katalysator.

Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diplomagericht aanbod).

Als opleidingspartner voorziet Rijn IJssel in een relevant en actueel onderwijsaanbod en vervult daarnaast een sleutelrol in de samenwerking tussen bedrijfsleven, overheid en kennisinstellingen. We participeren samen met ROC Nijmegen vanuit Move to Match in Werktafels rondom LLO Energy, LLO Health, LLO Hightech, Aantrekken en behouden van talent en zijn aanjager van de Werktafel Onderwijs. De werktafels zijn een initiatief van de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen (GMR), The Economic Board en de provincie Gelderland om samenwerking in de triple helix te stimuleren.

De Gelderse roc's erkennen voor een gezamenlijke opgave te staan als het gaat over het bedienen van de regio en beconcurreren elkaar niet. Om onze regio goed te bedienen stemmen we ons opleidingsaanbod af, we werken gezamenlijk aan een betere doorstroming naar het hbo, we werken samen aan het tekort aan personeel in diverse sectoren in onze provincie weg te werken. Sinds mei 2018 werken de partners van het samenwerkingsverband Gelders Vakmanschap; mbo- en hbo-onderwijs, brancheorganisaties, vakbonden, Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen en de provincie Gelderland aan instroom en doorstroom in de techniek. Dit samenwerkingsverband en netwerk wordt gericht ingezet om Gelderse (MKB) bedrijven toekomstbestendig te maken. Door zowel werkgevers,

werknemers als werkzoekenden in de techniek concreet te ondersteunen en te begeleiden in hun leven-lange ontwikkeling. De Gelderse mbo's dragen bij aan het (op maat, modulair en via BBL) bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden.

Rijn IJssel en ROC Nijmegen werken sinds 2022 samen bij het opleiden van volwassenen (zie bijlage 2 voor Factsheet Move to Match). Er wordt maatwerk bedrijfsopleidingen, derde leerwegonderwijs, functiegerichte scholing die voortkomt uit het bestaande aanbod van kwalificatiedossiers, opleidingstrajecten voor werkzoekenden en omscholing van werk naar werk aangeboden. Op dit moment zijn er maatwerkopleidingen beschikbaar in de domeinen Zorg en Welzijn, Sport, Retail, Horeca en het Sociaal Domein. Daarbij gaan we uit van bestaand aanbod van de kwalificatiedossiers. De inzet van LLO kan leiden tot een certificaat, een diploma of een praktijkverklaring, afhankelijk van de vraag van de lerende. Zo zijn er al praktijkverklaringen uitgereikt in de richting van horeca, techniek, Retail en facilitair niveau 1.

Daarnaast passen we de vorm waarin het onderwijs wordt verzorgd tevens aan de wensen van de klant. Zo hebben we bijvoorbeeld hybride leeromgevingen, verzorgen we in company trajecten en kan het zijn dat verkorting van de onderwijstijd aan de orde is op basis van eerder behaalde resultaten.

Het bundelen van onze expertise en aanbod biedt voordelen. Door te opereren als één partner naar het

regionale werkveld (regio Arnhem-Nijmegen) zijn we beter in staat antwoord te geven op de scholingsvragen in de regio. Ook gaan we werkgevers, gemeenten, het UWV en individuele werkenden beter bedienen. Voor hun scholingsvragen kunnen zij voortaan terecht bij één partner. Daartoe is een gezamenlijk programma LLO ingesteld, onder leiding van een programmadirecteur. Het programma heeft vooralsnog een looptijd van twee jaar. Het programmateam fungeert als frontoffice (richting het werkveld) en als backoffice (richting onderwijsteams). Opleidingsteams ontwikkelen en voeren het opleidingsaanbod uit.

Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing.

Rijn IJssel is met Move to Match in de samenwerking met het RMT de regionale partner voor het scholen van mensen met of zonder startkwalificatie en voor mensen met een (tijdelijke) afstand tot de arbeidsmarkt.

Samenwerkingspartners

- ROC Nijmegen,
- Regionaal Werkbedrijf Midden Gelderland,
- UWV,
- RMT,
- Scalabor (sociaal werkbedrijf),
- Gelrepact,
- Gemeente Arnhem,
- Gelders Vakmanschap,
- Werkgevers,
- Alumni.

Ambitie 2027

- Rijn IJssel stimuleert (samen met ROC Nijmegen via Move to Match) werkenden een opleiding op maat te volgen om zich zo te kunnen kwalificeren, nu en in de toekomst. Rijn IJssel is daarbij de vanzelfsprekende partner in de regio.
- Studenten (uit vijf nader te bepalen pilotopleidingen) behalen digitale certificaten, in de vorm van Edubadges, voor hun opgedane Skills.

2.3 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
A. Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.	Leg uit: • We continueren het huidige aanbod BBL-opleidingen en onderzoeken of het aanbod verder uitgebreid moet worden op basis van de maatschappelijke opgave in de regio.	N.v.t.	N.v.t.
B. Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.	Toepassen: • We richten het BBL-onderwijs modulair in zodat er meer mogelijkheden ontstaan in flexibele instroom en maatwerk voor zij-instromers.	N.v.t.	N.v.t.
C. Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio.	Leg uit: • We brengen ons aanbod BBL-opleidingen expliciet onder de aandacht in de regio via de socials, de website en publicatie op het Platform Leerverzicht.	N.v.t.	N.v.t.
D. Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.	Toepassen • We ontwikkelen modulair onderwijs. • We continueren en vergroten het aanbod en mogelijkheden tot het behalen van een praktijkverklaring. • We ontwikkelen bij vijf opleidingen digitale certificaten in de vorm van Edubadges.	• Deze groei leidt tot een jaarlijkse toename van 15% meer deelnemers in deze trajecten. • Jaarlijks worden er meer dan 75 praktijkverklaringen en of certificaten afgegeven.	N.v.t.
E. Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten.	Leg uit: • We continueren deelname binnen Human Capital Agenda via Move to Match in het triple helix-verband.	N.v.t.	N.v.t.
F. Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.	Leg uit: • We continueren ons partnerschap aan het Regionaal werkbedrijf, waar het RMT ook partner van is.	N.v.t.	N.v.t.

Prioriteit 3 – Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

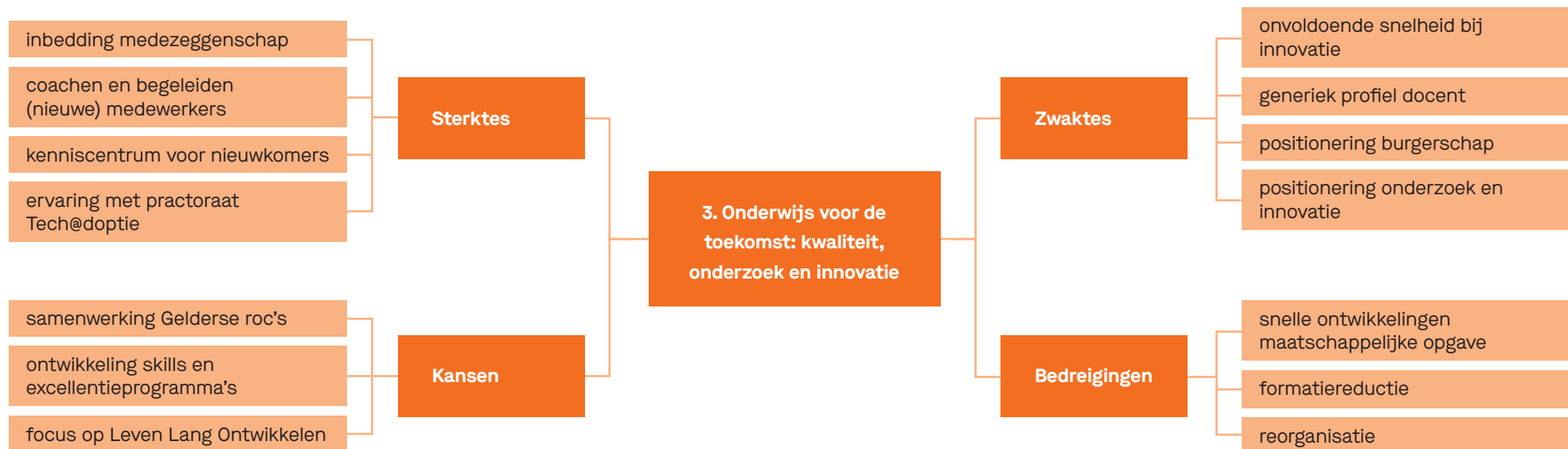
Duiding van de SWOT bij prioriteit 3 – Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

- Elke student krijgt een stevige basis in het mbo.

De ambitie van Rijn IJssel op deze prioriteit is dat alle studenten van Rijn IJssel zo optimaal mogelijk gemotiveerd worden om aan Nederlands, rekenen en burgerschap te werken om goede resultaten te halen.

Dit doen we door basisvaardigheden passend bij de eigen situatie van de verschillende groepen studenten in het beroepsonderwijs en bij hun leef- en werkwereld in te richten. Om deze ambitie waar te kunnen maken zet Rijn IJssel in op goede docenten passend bij de bekwaamheidseisen voor de basisvaardigheden. Ook is het de ambitie van Rijn IJssel om een aantrekkelijke werkgever te zijn; hier wil je werken als docent. Hiervoor

is het nodig dat Rijn IJssel toekomstbestendig is, mede doordat er ingezet wordt op onderzoek, innovatie en digitalisering. We bestendigen onze samenwerking met ROC Nijmegen om door samen op te trekken bij initiatieven rondom onderzoek en innovatie.



3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.

Nu-situatie

Covid-19 heeft gezorgd voor achterstanden in alle lagen van het onderwijs. Ook Rijn IJssel ziet jongeren met een taal- en rekenachterstand starten met hun opleiding of tijdens hun opleiding een achterstand oplopen. Dit ten gevolge van het (tijdelijk) moeten bieden van minder onderwijs of afstandsonderwijs in het VO. Uit verschillende onderzoeken, uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs, in het VO en MBO blijkt ook dat er sprake is van een achterstand op het gebied van taal en rekenen bij instroom in het MBO. Hoeveel studenten dit binnen Rijn IJssel betreft is niet inzichtelijk.

De kwaliteit van het geboden onderwijs Nederlands en rekenen.

De kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands en rekenen is volop in ontwikkeling.

“Het niveau basisvaardigheden verdient aandacht.

Basisvaardigheden – inclusief digitale vaardigheden – leggen de basis om goed te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Een deel van de studenten behaalt nu wel een mbo-diploma, maar

niet het bijbehorende referentieniveau voor taal (voor rekenen kunnen we dat volgend jaar pas beoordelen). Hierdoor missen ze essentiële vaardigheden. Door deze vakken meer beroepsgericht aan te bieden verwachten we dat deze aantrekkelijker worden voor studenten.”(Onderwijsinspectie – Staat van het onderwijs mbo, 2023)

“Samenwerking vindt op meerdere plekken binnen Rijn IJssel plaats, bijvoorbeeld tussen taalcoördinatoren van de verschillende teams. Men ontmoet elkaar om over taalonderwijs te spreken en kennis hierover uit te wisselen. Het ontwikkelen van een instellingsbreed taalbeleid is een belangrijk doel, maar bevindt zich nog in de beginfase. Wel zien we in de verschillende teams al voorbeelden van integratie van taal en beroepsgericht onderwijs van bijvoorbeeld een Engelstalige lesmethode bij Autotechniek en het beroepsjargon ontdekken en trainen in de lessen Nederlands.” (Onderwijsinspectie – Vierjaarlijks Onderzoek Rijn IJssel, 2022).

Behoefte aan extra ondersteuning voor het verbeteren van Nederlands en rekenen.

Studenten die tijdens Corona op het voortgezet onderwijs zaten, geslaagd zijn en instromen in het mbo hebben vaak een achterstand op het gebied van Nederlandse taal en rekenen. Deze vakken hebben op

het VO minder aandacht gekregen als gevolg van online-onderwijs en een aangepaste zak-slaagregeling. Wij signaleren dat deze groep studenten gebaat is bij extra ondersteuning.

Ook studenten met een (niet-westerse) migratie-achtergrond volgen onderwijs bij Rijn IJssel. Om hen te kunnen bedienen, maar hen ook te kunnen toerusten voor de (internationale) arbeidsmarkt is het van belang dat Rijn IJssel zich inzet voor meertaligheid in het leren. Hiertoe zijn we momenteel bezig met het inrichten van een kenniscentrum voor nieuwkomers, waarbij het doel is om docenten meer handvatten te geven in de ondersteuning en begeleiding aan en van NT2-studenten, maar ook aan studenten met een migratie-achtergrond. Ook is er een voorschakeltraject waarin een onderwijsteam instromers met een taalachterstand op maat van voldoende basisvaardigheden voorziet, zodat zij daarna kunnen instromen in het mbo-onderwijs. Ook studenten uit het VO, die zijn ingestroomd in het mbo kunnen behoefte hebben aan extra ondersteuning als gevolg van Corona. Zij kunnen gebruik maken van ondersteuning in de vorm van extra lessen.

De JOB-monitor (2022) laat zien dat 38,8% van de studenten van Rijn IJssel positief is over de lessen Nederlands en 45,7% van de studenten positief is over de lessen rekenen. Landelijk ligt dit percentage op 47% en resp. 44%.

Profiel van docenten Nederlands en rekenen

Rijn IJssel heeft een algemeen docentprofiel. Afhankelijk van de gestelde vacature wordt gekeken naar een relevante opleidingsachtergrond. Voor Nederlands bijvoorbeeld een opleiding tot docent Nederlands of Communicatie en voor rekenen bijvoorbeeld een docent PABO, Wiskunde of Economie. Voor deze docenten is het mogelijk om een PDG te halen indien dit nodig is.

Docenten kunnen gebruik maken van een intern en extern professionaliseringsaanbod. Zo kunnen zij deelnemen aan assessorentrainingen of meer vakspecifieke kennis bijspijkeren. Dit laatste geldt in het bijzonder voor rekendocenten, aangezien er recentelijk een opleiding tot rekendocent wordt aangeboden.

Visie van de instelling op het onderwijs in Nederlands en rekenen.

Momenteel wordt een visie op het taal- en rekenonderwijs ontwikkeld. Daarnaast wordt gewerkt aan het opstellen van een instellingsbreed taal- en rekenbeleid. Binnen het beleid is er specifieke aandacht voor een geïntegreerde aanpak van Nederlands en rekenen, passend bij de leefwereld en beroepscontext van studenten, zodat de taal- en rekenopdrachten herkenbaar zijn voor hen. Docenten Nederlands en rekenen werken hierbij samen om de beroepscontext te

verwerken in het lesaanbod.

In 2024-2025 nemen we deel aan PRO Taal, een onderzoeksproject vanuit de Hogeschool Utrecht dat zich richt op het programmatisch toetsen van de taalcompetenties en waarbij meer aandacht voor de beroepstaal is.

Samenwerkingspartners

- Hogeschool van Utrecht,
- Platform taal in het mbo,
- Platform Moderne Vreemde talen,
- Kennispunt taal en rekenen Mbo.

Ambitie 2027

- De lesstof voor Nederlands en rekenen sluit aan bij de leefwereld en beroepscontext van onze studenten en is herkenbaar voor hen, waardoor het taal- en rekenniveau omhoog gaat.
- Het kenniscentrum voor nieuwkomers is gerealiseerd en operationeel.
- Onze partners in de regio ervaren dat onze studenten meer taal- en rekenvaardig zijn.

Aandeel studenten dat positief is over de lessen		
	0-meting	Landelijk (2022)
Nederlands	38,80%	47,00%
Rekenen	45,70%	44,00%

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023 tabel 10

In de tabel hieronder is aangegeven hoeveel procent van de gediplomeerde studenten het getoetste examenniveau heeft behaald (5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen, uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau.

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald	
	0-meting
Rekenen Niveau 1 2f	42,00%
Rekenen Niveau 2 2f	26,00%
Rekenen Niveau 2 3f	62,00%
Rekenen Niveau 3 2f	49,00%
Rekenen Niveau 3 3f	43,00%
Rekenen Niveau 4 3f	32,00%
Nederlands IE Niveau 3 2f	99,00%
Nederlands IE Niveau 3 3f	98,00%
Nederlands CE Niveau 1 2f	53,00%
Nederlands CE Niveau 2 2f	81,00%
Nederlands CE Niveau 3 2f	94,00%
Nederlands CE Niveau 3 3f	67,00%
Nederlands CE Niveau 4 3f	70,00%

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023 tabel 3a, 3b en 3c

3.1 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
A. Investeren in wegwerken van de corona-achterstanden vanuit het vo.	Leg uit: <ul style="list-style-type: none"> · We continueren de uitvoering van het plan van aanpak in het kader van de NPO-middelen. 	N.v.t.	N.v.t.
B. Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aangeboden, met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> · We nemen deel aan het project PRO Taal · We verwerken de beroepscontext in het onderwijs Nederlands en rekenen. 	In 2027 is het percentage studenten dat positief is over de lessen Nederlands en rekenen gestegen met 5%.	JOB
C. Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> · We zetten een kenniscentrum voor nieuwkomers op. 	In 2027 is het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald gestegen.	DUO
D. Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> · We stellen een profiel incl. bekwaamheidseisen op voor docenten Nederlands en rekenen. · We stellen een professionaliseringsaanbod op, afgestemd op het profiel en de bijbehorende bekwaamheidseisen. 	N.v.t.	N.v.t.

3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Nu-situatie

Over burgerschapsonderwijs zijn vijf verenigingsafspraken geformuleerd door de MBO Raad waaraan alle leden, dus ook Rijn IJssel, zich geconformeerd hebben. Deze hebben onder meer betrekking op prioritering van burgerschapsonderwijs, visievorming door scholen, opname van burgerschap in de PDCA-cyclus en de professionalisering van docenten. Deze afspraken vormen de basis voor de verbetering van het burgerschapsonderwijs. Binnen Rijn IJssel is recent een projectgroep 'Burgerschap' opgericht, die invulling gaat geven aan deze verenigingsafspraken en de maatregelen zoals aangekondigd in de brief van demissionair minister Dijkgraaf over versterking burgerschapsonderwijs in het mbo (bron: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/07/01/versterking-burgerschapsonderwijs-in-het-mbo>).

Analyse

Burgerschapsonderwijs van studenten.

Binnen Rijn IJssel wordt momenteel binnen de meeste onderwijsclusters gewerkt met een standaard methode voor Burgerschap. Er is geen gestandaardiseerde wijze van afsluiting voor dit vak. Het wordt soms geïntegreerd gegeven met Nederlandse taal en rekenen. In sommige clusters zijn er echter wel initiatieven om studenten de burgerschapslessen mee te geven. Zij nemen studenten mee naar musea, de Tweede

Kamer, Brussel voor een bezoek aan de Europese Unie. De burgerschapsonderwijs van studenten komt tot uiting in het opstellen van opdrachten en verzamelen in een portfolio van bewijzen, zodat er aan de inspanningsverplichting, uit het Examen- en Kwalificatiebesluit, wordt voldaan.

Profiel van docenten die worden ingezet voor de lessen burgerschap. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid?

Rijn IJssel heeft een algemeen docentprofiel. Afhankelijk van de gestelde vacature wordt gekeken naar een relevante opleidingsachtergrond. Burgerschapsonderwijs wordt verzorgd door bijvoorbeeld een docent Geschiedenis of een docent Nederlands of een LIO-stagiaire. Een bekwaamheidsprofiel voor een docent Burgerschap is in ontwikkeling, evenals het scholingsbeleid voor Burgerschap. Beide onderwerpen zijn onderdeel van de opdracht van de projectgroep 'Burgerschap'. Op basis van de uitkomsten van de project Burgerschap wordt een (bekwaamheids)profiel van de docent Burgerschap en een scholingsplan opgesteld. Afstemming met de Ondernemingsraad maakt deel uit van onze reguliere systematiek en samenwerking met dit medezeggenschapsorgaan.

Visie van de instelling op burgerschapsonderwijs.

Uit het Vierjaarlijks Onderzoek van de Onderwijsinspectie (2022) kwam dat collega's uit de verschillende clusters van Rijn IJssel elkaar nog onvoldoende in georganiseerd verband spraken over burgerschap en dit thema heel actueel is binnen Rijn

IJssel alsmede in de regio. Uit de uitwerking van de verenigingsafspraken en de maatregelen uit de brief van demissionair minister Dijkgraaf volgt visievorming door de projectgroep Burgerschap.

De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord.

De voortgang van studenten wordt op verschillende wijze gemonitord. Iedere student moet zijn inspanning tonen door het maken van opdrachten en deze inleveren. De wijze waarop de studievoortgang gemonitord gaat worden maakt onderdeel uit van de opdracht van de projectgroep 'Burgerschap'.

Samenwerkingspartners

- MBO Raad,
- Expertisepunt Burgerschap.

Ambitie 2027

- Rijn IJssel heeft de vijf verenigingsafspraken aangaande Burgerschap uitgewerkt en geïmplementeerd.
- Studenten ervaren inspirerend burgerschapsonderwijs.
- Docenten burgerschap zijn toegerust en geprofessionaliseerd om de lessen voor alle doelgroepen te verzorgen.
- Partners in de regio ervaren dat studenten volwaardig functioneren in en deelnemen aan de maatschappij.

3.2 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
A. Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> • We stellen een bekwaamheidsprofiel voor docenten Burgerschap op en hanteren dit bij het aannemen van burgerschapsdocenten. 	<ul style="list-style-type: none"> • In 2027 voldoen alle docenten Burgerschap voldoen aan het bekwaamheidsprofiel 	N.v.t.
B. Bijscholing waar nodig.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> • We stellen een (bij)scholingsplan op voor docenten Burgerschap gelieerd aan het bekwaamheidsprofiel en afhankelijk van de ervaring en achtergrond van burgerschapsdocenten. 	N.v.t.	N.v.t.
C. Opleidingsachtergrond van docenteburgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad.	Toepassen: <ul style="list-style-type: none"> • We inventariseren de opleidingsachtergrond van onze docenten burgerschap en bespreken dit jaarlijks met de OR. 	N.v.t.	N.v.t.
D. Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (zie werkagenda 3.3).	Leg uit: <ul style="list-style-type: none"> • De invulling van deze maatregel volgt uit de toepassing van bovenstaande maatregelen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aantal studenten dat tevreden is over de lessen burgerschap (0-meting in 2024). 	<ul style="list-style-type: none"> • OCW (nieuwe indicator over tevredenheid studenten aangaande lessen burgerschap)

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.

Nu-situatie

Lesgeven in het mbo vraagt diverse competenties. Het mbo heeft verschillende niveaus, doelgroepen en beroepsopleidingen. Daarom maken zeven Gelderse mbo's, Academie Educatie van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en Aeres Hogeschool zich samen sterk voor opleiding en professionalisering van docenten in het mbo. Twee thema's staan daarbij centraal: leren en lesgeven met ICT en beroepsgerichte didactiek. Door middel van een breedte- en een dieptestrategie wil het samenwerkingsverband meer impact realiseren in de instellingen. Zo wordt de diepte in gegaan met onderwijsvernieuwing via een combinatie van praktijkkennis en wetenschappelijke inzichten. De samenwerking levert onder meer input op voor de leerlijnen ICT-geletterdheid, leidinggevenden en voor in te zetten tools bij de onderwijsontwikkeling en uitvoering met ICT. De monitor Leren en lesgeven met ICT is in 2022 landelijk uitgezet, waaronder ook weer bij Rijn IJssel. De resultaten zijn besproken met onder anderen de i-coaches en onderwijsteams. Uit de samenwerking met de kennisgroep beroepsgerichte didactiek is het Handboek Beroepsgerichte didactiek ontstaan. In 2022 is vanuit deze samenwerking de NRO-aanvraag 'Docenten

maken het verschil! Beroepsgerichte didactiek als fundament voor goed beroepsonderwijs' ingediend. Onderwijsteams gaan met behulp van een spiegel het gesprek met elkaar en een spiegelteam aan over beroepsgerichte didactiek.

Rijn IJssel heeft een team HR Leren & Ontwikkelen van de stafdienst HR M&D. Dit team is verantwoordelijk voor loopbaan- en professionaliseringsvraagstukken op individueel-, team-, cluster-, stafdienst- en organisatieniveau. Onze visie op leren en ontwikkelen, waarin regie op de eigen loopbaan, reflectie, talentontwikkeling én mobiliteit belangrijke aspecten zijn, is hierbij leidend.

Analyse

Instroom van nieuw onderwijspersoneel voldoende/ onvoldoende.

Tot nu toe is de ervaring van Rijn IJssel dat er voldoende nieuw onderwijspersoneel instroomt. Hoewel

de tendens minder wordt. Er komen minder reacties op vacatures en ook wij moeten soms genoeg nemen met niet volledig bevoegd personeel. Hier hebben wij beleid voor, zodat we kunnen investeren in deze mensen, bijvoorbeeld door ze een PDG te laten halen. Rijn IJssel kampt, evenals de rest van de sector, met teruglopende studentaantallen. Dit houdt in dat als dat we op dit moment een niet-vervangen-beleid voeren, mits nodig voor de uitvoering van het onderwijs.

Bestaan van personeelstekorten.

Ten aanzien van de ontwikkeling in de docentfuncties, zoals opgenomen in de onderstaande tabel, is te zien dat de daling van het aantal LB-docenten groter is dan die van het aantal LC-docenten. Een verklaring hiervoor is dat met de NPO-gelden vaker extra LB-docenten zijn ingezet en dat deze groep daarmee een groter onderdeel vormt van de flexibele schil en dus ook eerder zal krimpen.

Schaalverdeling docenten (aantal)			
Schaal	2020	2021	2022
12 garantieschaal	1	-	-
LB	479	566	516
LC	424	472	429
LD	17	19	19

Bron: RAET, peildatum 31 december 2022.

Uitval van startend onderwijspersoneel.

Ondanks het feit dat we een opleidingsschool zijn/ hebben en we inductiebeleid (InWerkTijd) voeren, waarbij we nieuwe medewerkers begeleiden en ondersteunen ervaart Rijn IJssel ook uitval onder deze groep. Het gaat hier om medewerkers die er zelf voor kiezen om weg te gaan. Hier zijn allerhande redenen voor, zoals persoonlijke omstandigheden of het werk voldoet niet geheel aan de verwachtingen.

Begeleiding van startend onderwijspersoneel.

In 2022 is het InWerkTijd-beleid (inductie) voor startende docenten geëvalueerd via de Startwijzer

voor het mbo. De resultaten hiervan zijn in 2023 verwerkt in aanpak en beleid. Voor de introductie van nieuwe Rijn IJssel-medewerkers is een geactualiseerd introductiebeleid opgeleverd met verschillende kaders voor specifieke functiegroepen. De digitale introductieleerlijnen voor medewerkers zijn doorontwikkeld. Deze zijn te volgen via ons digitale leerplatform. We komen steeds dichterbij onze ambitie voor een introductie op maat voor de verschillende functiegroepen binnen Rijn IJssel.

Daarnaast zet Rijn IJssel in op sterke teams. Teamleden moet optimaal kunnen samenwerken en eigenaarschap ervaren voor de resultaten waarvoor zij als team

verantwoordelijk zijn. Daarom beschikt HRM&D over een teamcoach om deze ontwikkeling te faciliteren. Deze teamcoach ondersteunt het team op verzoek van de teamleider en/of het team bij vraagstukken rondom teamontwikkeling. Sinds 2022 heeft deze dienstverlening verder vorm gekregen en wordt hier vaker gebruik van gemaakt.

Medewerkersonderzoek

	0-meting
Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken (dienstverband > 2 jaar)	7,6

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023, tabel 4a

Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel.

Om onder andere de wendbaarheid en mobiliteit van onze (ex-)medewerkers optimaal te ondersteunen, nemen wij deel aan verschillende projecten en regionale netwerken. Het project Wendbaarheid van de zeven Gelderse mbo's zet in op aantrekkelijk werkgeverschap, zodat medewerkers voor het mbo worden geworven en behouden. Bovendien wordt de mobiliteit tussen de mbo's gefaciliteerd én talenten optimaal ontwikkeld en ingezet. De subsidie van de provincie Gelderland voor dit project is per medio 2022 is gestopt. Maar door de prettige samenwerking en de potentie van dit project hebben de betrokken mbo's met eigen middelen een verlenging tot eind 2022 gerealiseerd. Daarna wordt bekeken of en hoe een

Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas.

Personeel in L-schalen	
	0-meting
LB	48,50%
LC	48,70%
LD	2,80%
LE	0,00%
L-overig	0,00%

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023, tabel 12

mogelijk vervolg er uit kan zien.

De loopbaanadviseurs van Rijn IJssel hebben in 2022 drijfverenmetingen afgenomen en deze teruggekoppeld (met een loopbaanvraag) aan 41 medewerkers van de deelnemende mbo's.

In het netwerk van het onafhankelijke HR-platform 'De Verbinders' (voorheen ACE) zijn verschillende branches uit de regio vertegenwoordigd. Bij het netwerk 'de mobiliteitstafel Arnhem' zijn alleen overheid, semi-overheid, onderwijs en zorginstellingen (allen 'APB-organisaties') aangesloten. In beide netwerken is de inzet om mensen netwerkgesprekken te laten voeren, werkervarings-, stage en re-integratieplaatsen te bieden en om vacatures te vervullen. Tevens wordt het netwerk 'De Verbinders' ingezet voor het geven van

Inschaling Mbo-instructeurs	
	0-meting
Schaal 6	0,80%
Schaal 7	18,20%
schaal 8	24,30%
schaal 9	56,70%
schaal-overig	0,00%

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023, tabel 4b

masterclasses over de arbeidsmarkt en het onderling delen van kennis.

Ten aanzien van de functieprofielen is een onderlegger 'toelichting docent LB, een handvat voor ontwikkelgesprekken' uitgewerkt. Deze heeft tot doel om de verschillen tussen LB en LC docenten te duiden. Doorstroom van LB naar LC gebeurt op basis van het promotiebeleid van Rijn IJssel.

Ervaren werkdruk onderwijspersoneel.

51,6% van onderwijspersoneel ervaart de werkdruk als (veel te) hoog, aldus tabel 12 (DUO). Rijn IJssel heeft daartoe een werkdrukplan opgesteld dat is afgestemd met de Ondernemingsraad. Dit plan kent de volgende verbeterlijnen:

1. Planning & Roostering;
2. Communicatie;
3. Samenwerking staf en onderwijs;
4. Verandermanagement;
5. Versterken leiderschap;
6. Werkplezier.

Het werkdrukplan van Rijn IJssel dateert uit 2019. In het najaar van 2023 zal het werkplan geëvalueerd worden om te kijken of de geformuleerde doelen bij deze verbeterlijnen behaald zijn. Dit is conform de afspraken in de preambule van de CAO MBO 2023-2024.

Professionaliseringsbeleid van de instelling.

Professionalisering en ontwikkeling van medewerkers wordt steeds meer een leidend en prominent aspect in organisaties. Deze ontwikkeling zien we ook bij Rijn

IJssel. Door de jaren heen is het team HR Leren & Ontwikkelen binnen Rijn IJssel organisch gegroeid. In 2022 zijn we gestart met de doorontwikkeling van de dienstverlening. Onze visie op leren is hierbij leidend. Deze visie is gebaseerd op het 70:20:10 principe. Dat wil zeggen dat we ervan uitgaan dat mensen 70% leren in het werk op de werkvloer, 20% door interactie met anderen en 10% in een formele setting als coaching, e-learning, cursus of training. Gebaseerd op het uitgangspunt dat het leren op de werkvloer de grootste impact heeft op de ontwikkeling, is binnen HR M&D in 2022 ingezet op het faciliteren van coaches 'on the job'. De ontwikkelingen op de verschillende professionaliseringsthema's staan hieronder weergegeven.

Vanuit de rode draad Professionalisering (Kwaliteitsagenda RIJK in de Regio, 2019-2022) is de afgelopen periode flink ingezet op het professionaliseren van onze medewerkers. Dat hebben we onder andere gedaan via het project Leren en Lesgeven met ICT door het scholen van onze loopbaancoaches. Daarnaast blijven we inzetten op brede kennisontwikkeling via ons digitale leerplatform E-leerplein. Deze leeromgeving voor medewerkers

bevat een breed palet aan onderwerpen, variërend van pedagogisch/didactische aard tot ontspanning en welzijn. Vanuit de Rijn IJssel Academie zijn daarnaast ook tal van scholingsactiviteiten aangeboden. Het werken aan kwaliteitsontwikkeling van de individuele medewerker is een continu proces. Om dit steviger te verankeren binnen de organisatie is in 2022 een praktijkgerichte visie op kwaliteit en kwaliteitscultuur ontwikkeld. Onze praktijkgerichte visie stimuleert onder andere de dialoog en het makerschap van collega's en biedt hiertoe concrete handvatten.

Mate waarin gebruik wordt gemaakt van professionaliseringsmogelijkheden.

Rijn IJssel biedt verschillende professionaliseringsmogelijkheden in verschillende vormen. Onze interne Rijn IJssel Academie biedt een afwisselend aanbod van opleiding en trainingen afgestemd op de laatste ontwikkelingen in onderwijsland. Hierbij kan worden gedacht aan pedagogisch-didactische trainingen, maar ook trainingen op het gebied van Green Belt en efficiëntie in werk. Dit aanbod is groot.

Ook is het mogelijk om een bijvoorbeeld een

Masteropleiding te volgen via de Lerarenbeurs. Ook stafmedewerkers die zich verder willen ontwikkelen kunnen externe opleidingen volgen.

(Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden

Het gebeurt dat personeel een opleiding of training wil volgen, maar deze niet kan volgen, omdat ze ingeroosterd staan of er geen vervanging wordt gevonden. Als medewerkers een opleiding volgen met een lerarenbeurs, dan zit er bij de beurs een vervangingsregeling.

Samenwerkingspartners

- Onderwijsclusters,
- Ondernemingsraad,
- Opleidingsschool Arnhem/Achterhoek,
- Gelderse mbo's,
- Verschillende externe partijen die professionaliseringsactiviteiten verzorgen.

Ambitie 2027

- De doorontwikkeling van sterke teams zo goed mogelijk faciliteren opdat teams eigenaarschap ervaren voor hetgeen zij verantwoordelijk zijn.
- Studenten ervaren gedreven en gepassioneerde docenten.
- Medewerkers ervaren Rijn IJssel als een aantrekkelijke werkgever met volop carrièremogelijkheden.
- Partners in de regio ervaren dat medewerkers van Rijn IJssel zich met hart en ziel inzetten voor hun werk.

Medewerkersonderzoek

	0-meting
Aandeel respondenten dat de werkdruk hoog of te hoog vindt	51,60%

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, levering 2023, tabel 12

3.3 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
<p>A. Verplicht: Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inschaling onderwijspersoneel • Professionalisering onderwijspersoneel • Werkdruk onderwijspersoneel • Begeleiding van startend onderwijspersoneel 	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We evalueren het werkdrukplan en stellen dit, zo nodig, bij. • We voeren de regeling werkdrukverdeling conform de CAO uit en bieden hieromtrent scholing aan medewerkers. • We blijven professionalisering mogelijk en toegankelijk maken voor alle medewerkers. • We continueren ons inductiebeleid (InWerkTijd) medewerkers. 	<ul style="list-style-type: none"> • In 2027 stijgt de tevredenheid over ontwikkelingsmogelijkheden van medewerkers naar een 7. • In 2027 vindt 60% van de respondenten de werkdruk goed. • In 2027 blijft de score op 'de komende 1 tot 2 jaar blijven werken bij de instelling' minimaal gelijk. 	DUO
<p>B. Verplicht: Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/personeelsbestand in de instelling.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We passen het beleid aan m.b.t. het profiel van LB, LC en LD. Ons uitgangspunt blijft dat een LB docent in staat moet zijn om uitvoering te geven aan alle aspecten van onze visie op onderwijs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rijn IJssel handhaaft de huidige percentages in de verdeling LB, LC en LD • In 2027 scoort Rijn IJssel een 7 op het item "Voldoende aandacht voor mijn persoonlijke loopbaanontwikkeling". 	RAET DUO
<p>C. Verplicht: Intensivering van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid.</p>	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We passen onze vacatureteksten aan op de werving van zij-instromers. • We doen onderzoek naar de inzet van hybride docenten. 	N.v.t.	N.v.t.

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

Analyse

Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

De inbedding van onderzoek, deelname aan onderzoeken of het uitvoeren van onderzoek in de vorm van o.a. practoraten is nog niet structureel en is nog onvoldoende gestructureerd binnen Rijn IJssel. Hoewel het een groot goed is om onderzoek te verbinden met de eigen onderwijspraktijk, moet hier nog visievorming en koersbepaling op plaatsvinden.

Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs).

Onderzoek is binnen Rijn IJssel een belangrijke voorwaarde om het leren van studenten en medewerkers (in opleiding) te kunnen verbeteren. Waar het relevant en mogelijk is, biedt Rijn IJssel een onderzoeksomgeving en worden de medewerkers in de gelegenheid gesteld aan te sluiten bij zowel fundamenteel als praktijkgericht onderzoek van andere instellingen. Een voorbeeld hiervan is het Ixperium van de Han. Daarnaast is Rijn IJssel zelf actief in het initiëren, stimuleren en faciliteren van onderzoek naar en voor de eigen praktijk.

In november 2022 is de Onderzoekswerkplaats Gepersonaliseerd leren met ICT, waaraan Rijn IJssel vier jaar lang heeft deelgenomen, afgerond. Dit heeft geleid tot de oplevering van diverse producten, zoals het stimuleren van zelfsturing bij blended onderwijs, en ook het stimuleren van zelfregulatie bij afstandsonderwijs. Een overzicht van de producten is te vinden op: <https://www.ixperium.nl/waardevolle-opbrengsten-bij-de-mbo-onderzoekswerkplaats/>

Onderzoek richt zich op het verbeteren van het onderwijs en de processen die het onderwijs ondersteunen.

Het onderzoek voor en door de praktijk moet functioneel bijdragen aan de organisatie en heeft daarmee tot doel om:

- Feedback te geven op en te werken aan de effectiviteit en kwaliteit van (onderwijs)processen;
- Aan te zetten tot verdiepende en verbredende dialoog over de praktijk en uitgangspunten (visie) op alle verschillende niveaus in de organisatie: het medebepalen van het 'verhaal' van Rijn IJssel;
- Een creatieve, verkennende, open, vragende, ontwikkelingsgerichte en oplossingsgerichte cultuur te ondersteunen waardoor onderzoek een positieve waarde heeft. Het samen leren en werken en het kennismaken en gebruiken van onderzoeksresultaten van elders is gebruikelijk;
- Handelingsverlegenheid of knelpunten in beeld te brengen en deze onderbouwd en systematisch aanpakken;

- Te leiden tot (her)ontwerpen van de praktijk en zelfs tot innovatie daar waar kan worden voldaan aan de eisen van een zorgvuldig en realistisch implementatietraject;
- Bij te dragen aan individuele en collectieve professionalisering, met daarbij ook de bijdrage aan de ontwikkeling van aankomende professionals die onderzoek uitvoeren als onderdeel van hun opleiding, bijvoorbeeld in de Opleidingsschool Arnhem & Achterhoek waarin Rijn IJssel participeert.

Rijn IJssel draagt hieraan bij door middels het InnovatieLab/centre for Teaching & Learning expertise voor de succesvolle pedagogisch-didactische inzet van VR, Robotica, 3D-prototyping en AI door docenten mogelijk te maken.

Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten.

Binnen Zorg & Welzijn kent Rijn IJssel het practoraat Tech@dooptie, een practoraat dat zich richt op het snijvlak van zorg, welzijn en techniek, vooral op de onderlinge invloeden en de samenwerking. In het practoraat trekken Rijn IJssel en ROC Nijmegen samen op. Binnen het practoraat voeren we samen met de betrokken zorg- en welzijnsinstellingen uit de regio onderzoek uit. Tech@dooptie onderzoekt in het practoraat welke vaardigheden en competenties zorgprofessionals moeten verwerven om met technologische toepassingen om te kunnen gaan. Ervaringen en kennis die wordt opgedaan zetten we in

voor scholing en bij de deelnemende zorginstellingen. Om dit practoraat door te ontwikkelen is een verlengde RIF-aanvraag gedaan. Deze is inmiddels goedgekeurd.

Daarnaast zijn nog twee practoraten in de verkennende fase, namelijk het practoraat 'Sociaal veilige sport' en het practoraat 'Preventie, leefstijl en gezondheid'. Het practoraat 'Sociaal veilige sport' is een initiatief van CIOS zuidwest en het Graafschap College met de intentie om een landelijk practoraat op te zetten met de verschillende Sport & Bewegen-opleidingen. Het practoraat 'Preventie, leefstijl en gezondheid' is een initiatief van CIOS Arnhem en Sport & Bewegen ROC

Nijmegen. Hiervoor is een startnotitie in ontwikkeling.

Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten.

Bij Rijn IJssel is excellentie geen speerpunt. Wij kiezen er daarom voor alle opleidingen te stimuleren en talentvolle studenten deel te laten nemen aan de Skills-wedstrijden. Hierbij is men bezig met de skills van het eigen beroep in competitieverband op Nederlands-, Europees- of wereldniveau. Studenten laten zien wat ze in huis hebben en hoe vakbekwaam ze al zijn. Dit zijn voor Rijn IJssel mogelijkheden om excellentie te ondersteunen. De winnaars van de regiofinales gaan

door naar de landelijke wedstrijden en daarna naar de Europese wedstrijden. Rijn IJssel valt met enige regelmaat in de medailles bij deze vak wedstrijden.

Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's.

Rijn IJssel verzorgt het Keuzedeel Excellent Vakmanschap waaraan in schooljaar 2022-2023 15 studenten deelnamen. Dit keuzedeel is ter voorbereiding op de Skills wedstrijden maar kan ook gevolgd worden zonder deelname.

Aantal practoraten	
	0-meting
Lopend	1
In oprichting	0

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023, tabel 11

Samenwerkingspartners

- HAN,
- ROC Nijmegen,
- Graafschap College,
- RxH-verband,
- Gemeente Arnhem,
- Sportbedrijf Arnhem,
- Zorginstellingen regio Arnhem-Nijmegen,
- WorldSkills Netherlands.

Ambitie 2027

- Studenten ervaren de mogelijkheid om deel te nemen aan praktijkgericht onderzoek.
- Medewerkers ervaren de mogelijkheid om deel te nemen aan praktijkgericht onderzoek.
- Partners in de regio ervaren betrokkenheid bij de uitvoering van praktijkgericht onderzoek.

3.4 Maatregelen	Invulling maatregel door Rijn IJssel	Indicator	Bron
A. Verplicht: Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We zetten in op de doorontwikkeling van Tech@doptie. • We richten twee nieuwe practoraten op i.s.m. CIOS NL, Graafschap College, gemeente Arnhem, Sportbedrijf Arnhem, ROC Nijmegen en de HAN. 	In 2027 heeft Rijn IJssel 3 operationele practoraten.	DUO
B. Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden.	<p>Leg uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We geven meer bekendheid aan het Keuzedeel Excellent Vakmanschap en stimuleren studenten hier aan deel te nemen. 	In 2027 volgen min. 30 studenten dit keuzedeel.	Eigen registratie
C. Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling.	<p>Toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We stellen een visie op om onderzoek en innovatie binnen Rijn IJssel te ontwikkelen om vervolgens onderzoek en innovatie in te bedden binnen Rijn IJssel. • We investeren in de ontwikkeling van vaardigheden in het leren en lesgeven met ICT door leerlijnen voor docenten te ontwikkelen. • We onderzoeken, aan de hand van het raamwerk Whole School Approach, met studenten en medewerkers hoe de vijf, door Rijn IJssel geselecteerde, SDG's kunnen bijdragen aan hun vakgebied. 	N.v.t.	N.v.t.

Samenwerking met partners

Samenwerkingsverbanden

Rijn IJssel investeert in zijn omgeving en stakeholders. Deze zijn divers. Denk bijvoorbeeld aan studenten, ouders, medewerkers, toeleverende scholen, maar ook aan gemeentes, brancheorganisaties of stagebedrijven. Rijn IJssel vindt het belangrijk om goed te luisteren naar signalen uit de omgeving. Studenten nog beter voorbereiden op de arbeidsmarkt of een vervolgstudie heeft continu aandacht. Rijn IJssel onderhoudt op elk niveau contacten met het maatschappelijk veld. De instelling volgt ontwikkelingen op de arbeidsmarkt nauwgezet. Hierbij hebben we, zoals eerder aangegeven, een preferred partnership met ROC Nijmegen vanuit onze samenwerking binnen Move to Match. Daarnaast nemen wij onder meer deel aan overleggen met de andere Gelderse mbo-instellingen. Ook gaan we samenwerkingsverbanden aan die belangrijk zijn voor het uitvoeren van de bedrijfsvoering. Hieronder vermelden wij een greep uit onze contacten.

Regionale contacten

Gemeente Arnhem is een belangrijke partner van Rijn IJssel. Op bestuurlijk niveau vindt tweemaal per jaar een overleg plaats met de wethouder Onderwijs. Daarin komen tal van actuele onderwerpen aan de orde, zoals de huisvesting, de Kwaliteitsagenda en de begeleiding van studenten.

Rijn IJssel maakt deel uit van de Lerende Regio Arnhem e.o. (LRA) en neemt tevens plaats in het bestuur. De LRA is een initiatief van samenwerkende scholen voor voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs

in de Arnhemse regio. Deze samenwerking leidt er bijvoorbeeld toe dat de overstap tussen scholen beter is geregeld. Zo ook dat onderwijsprogramma's en werkwijzen beter op elkaar aansluiten. Verder participeert Rijn IJssel sinds 2001 in het samenwerkingsverband RxH, waaraan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), Hogeschool Van Hall Larenstein (VHL), ArtEz en zeven roc's uit de regio deelnemen. RxH werkt aan het verbeteren van de doorstroom van mbo naar hbo. Het doel is een soepele overgang van het mbo naar het hbo. De ontwikkeling van doorlopende leerwegen en een goede studieloopbaanbegeleiding staat centraal.

Andere partners waar Rijn IJssel mee samenwerkt voor de verzorging van onder andere het onderwijs en betrokkenheid bij ons onderwijs zijn onder andere Presikhaaf University en AM Support, Sportbedrijf Arnhem, Muis Sacrum en Studio 26.

Gelders MBO-overleg

In het Gelders mbo-overleg krijgt partnerschap in de regio vorm. Rijn IJssel werkt daarin samen met de Gelderse mbo-instellingen Aeres, Aventus, Christelijke Onderwijs Groep, Yuverta, het Graafschap College, ROC Rivor en ROC Nijmegen. Dit partnerschap zorgt voor onderlinge afstemming van het opleidingsaanbod.

Versterken van de samenwerking met partners

Als het gaat om met versterken van de samenwerking met partners richt Rijn IJssel zich op drie partnerschappen, te weten:

1. Zorgcoalitie; het versterken en uitbouwen deze coalitie waarin diverse partijen (onderwijs, overheid, zorg en welzijn) samenwerken met als doel in te spelen op de arbeidsmarkt vraag Health is immers speerpunt op de regionale Human Capital Agenda.
2. Energietransitie/Techneik; hierbij gaat het om het versterken van een partnerschap rondom energietransitie en het verkennen van een practoraat 'Energietransitie'. Ook Energy is onderdeel van de regionale Human Capital Agenda.
3. Programma 'Aanpak sociaal maatschappelijke problematiek'; diverse partijen (zoals gemeente Arnhem, onderwijs en jeugdzorg) werken samen aan het programma 'Perspectief voor de jeugd'. Dit programma vloeit voort uit de Arnhemse Onderwijsagenda.

Rijn IJssel erkent ROC Nijmegen als preferred samenwerkingspartner voor Leven Lang Ontwikkelen, maar daarnaast ook voor verdere samenwerking op het gebied van practoraten, investeren in onderzoek en digitalisering, strategisch HR-beleid en bijdragen aan de Life Port-agenda van de regio Arnhem-Nijmegen inclusief de Human Capital Agenda. Door de samenwerking te versterken en verbreden kunnen zij in gezamenlijkheid vorm geven aan de ontwikkelingen in het mbo-onderwijs en kennis maken van elkaars kennis en kunde.

Verantwoording over de kwaliteitsagenda

De Kwaliteitsagenda is na goedkeuring van de Raad van Toezicht en instemming van de Studentenraad en de Ondernemingsraad door het College van Bestuur vastgesteld. De verantwoording vindt plaats via:

- Het managementinformatiesysteem van Rijn IJssel;
- Managementrapportages op het niveau van de directie en managers (aan de directie);
- Voortgangsgesprekken n.a.v. de managementrapportages tussen directie en het College van Bestuur;
- Geïntegreerd Jaarverslag.

Het College van Bestuur doet integraal verslag over de voortgang van de ambities en maatregelen per doelstellingen uit Kwaliteitsagenda evenals de geboekte resultaten op de indicatoren, zoals vermeld in de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. Deze verantwoording wordt opgenomen in het Geïntegreerd Jaarverslag dat iedere mbo-instelling jaarlijks dient op te stellen. Tevens worden de voortgang en resultaten besproken met de Raad van Toezicht, de Studentenraad en de Ondernemingsraad.

Bijlage 1 Beroepsopleidingen ten behoeve van de maatschappelijke opgaven.

Conform de regeling Kwaliteitsafspraken mbo zijn in het onderstaande overzicht de beroepsopleidingen (bc-codes) opgenomen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio Arnhem op het gebied van woningbouw, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant.

Aan de hand van enkele indicatoren (DUO, 2023) is een beschrijving gegeven van deze opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio Arnhem.

Deze indicatoren zijn:

- Instroom nieuwe studenten totaal en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches uit vanuit andere opleidingen;
- Aantal gediplomeerde studenten (Qlikview (2023));
- Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt);
- Succes eerstejaarsstudenten (starterssucces);
- Studiesucces in het hbo van mbo-doorstromers (studiesucces hbo).

Voor het selecteren van de bc-codes is gebruikgemaakt van twee bronnen:

1. Een overzicht met structureel kansrijke beroepen in de regio Arnhem (UWV, 2023). Structureel kansrijke beroepen lijken minder last te hebben van schommelingen in de economie en bieden al minimaal vier jaar kansen voor werkzoekenden. De verwachting is dat deze beroepen voorlopig kansrijk blijven.
2. Het PBL-ROA-model dat is ontwikkeld door het Planbureau voor Leefomgeving en het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht (ROA, 2022). Met het PBL-ROA-model laten beide partijen voor een periode van vijf jaar vooruit zien welke knelpunten op de regionale (provinciale) arbeidsmarkt tot problemen kunnen leiden voor de uitvoering van het klimaatbeleid.

Dit heeft na een koppeling met het opleidingsaanbod van Rijn IJssel geleidt tot de onderstaande 38 bc-codes die én structureel kansrijk zijn op basis van de afgelopen vier jaar én mogelijk de komende vijf jaar

structurele tekorten kennen én behoren tot het actieve opleidingsaanbod van Rijn IJssel (zie bijlage 1A).

In bijlage 1B staan de opleidingen die Rijn IJssel aanbiedt met het oog op de creatieve sector. Deze sector is voor Arnhem van belang, aangezien in Arnhem veel vraag is naar deze beroepen (passend bij de uitstraling van Arnhem als creatieve, kunstzinnige stad) en Rijn IJssel deze opleidingen als enige mbo-instelling in de regio aanbiedt. Vanuit dit perspectief zijn zij opgenomen als beroepen met maatschappelijke relevantie voor de regio Arnhem én behoren tot het actieve opleidingsaanbod van Rijn IJssel.

Bijlage 1A Beroepsopleidingen ten behoeve van de maatschappelijke opgaven in de regio Arnhem.

Opleidingsgroepen	Bc-code	Instroom (n) 2022/2023			Gediplomeerde studenten (N) 2021/2022	Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt (%) 2019/2020	Startersresultaat 2021/2022	studiesucces hbo 2020/2021
		Totaal	Nieuwe inschrijvingen	Switchers				
Apothekersassistent	bc008	38	38		38	.	89,3%	.
Doktersassistent	bc057	60	31	29	35	91,5%	90,9%	100%
Mbo-Verpleegkundige	bc113	150	120	30	82	89,7%	84,5%	.
Particuliere beveiliging	bc165	59	38	21	62	48,0%	83,0%	
Voetzorg	bc167	9	0	9	13	.	.	
Schoonheidsverzorging	bc189	61	31	30	61	55,9%	80,0%	90%
Tandartsassistent	bc203	53	36	17	34	70,3%	89,5%	81%
Verzorgende IG	bc223	169	110	59	137	83,6%	80,8%	
Analisten	bc281	82	70	12	107	82,3%	90,1%	79%
Brood en banket	bc290	56	50	6	36	57,9%	79,1%	
Facilitaire dienstverlening	bc296	16	16		17	n.b.	73,1%	60%
Dienstverlening	bc301	223	142	81	153	59,8%	79,8%	
IT systems and devices	bc303	56	38	18	58	n.b.	69,4%	85%
Haarverzorging	bc307	101	63	38	102	55,5%	75,6%	.
Maatschappelijke Zorg	bc310	331	219	112	229	87,9%	83,5%	77%
Bediening	bc314	46	23	23	45	44,8%	61,1%	.

Opleidingsgroepen	Bc-code	Instroom (n) 2022/2023			Gediplomeerde studenten (N) 2021/2022	Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt (%) 2019/2020	Startersresultaat 2021/2022	studiesucces hbo 2020/2021
		Totaal	Nieuwe inschrijvingen	Switchers				
Metaalbewerken	bc324	13	7	6	15	.	.	
Middenkader engineering	bc328	32	21	11	35	71,5%	86,8%	75%
Ondernemer horeca/bakkerij	bc334	141	116	25	74	47,3%	86,8%	93%
Pedagogisch werk	bc337	226	145	81	192	84,4%	91,0%	74%
Sociaal werk	bc348	86	58	28	62	60,6%	89,9%	75%
Sport en bewegen	bc350	217	193	24	201	45,7%	73,8%	84%
Timmeren	bc355	20	12	8	28	.	70,0%	
Publieke veiligheid	bc356	37	19	18	23	58,8%	96,3%	
Patisserie	bc367	7		7	9	47,5%	.	
Elektrotechnische installaties	bc371	52	27	25	49	65,7%	85,2%	
Werktuigkundige installaties (montage)	bc372	51	37	14	36	.	81,8%	
Fietstechniek	bc387	31	26	5	34	59,5%	76,0%	
Commercie	bc388	56	36	20	64	42,9%	84,1%	69%
Middenkader bouw en infra	bc409	23	23		14	.	71,0%	88%
Mechatronica	bc413	0		0	9	n.b.	.	
Software development	bc425	48	34	14	21	n.b.	76,4%	95%

Opleidingsgroepen	Bc-code	Instroom (n) 2022/2023			Gediplomeerde studenten (N) 2021/2022	Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt (%) 2019/2020	Startersresultaat 2021/2022	studiesucces hbo 2020/2021
		Totaal	Nieuwe inschrijvingen	Switchers				
Elektrotechnische systemen en installaties	bc426	8		8	0	n.b.	.	
E-commerce manager	bc441	79	47	32	16	n.b.	75,0%	
Instructeur mbo	bc448	26	26		20	n.b.	.	.
Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	bc478	28	23	5	21	n.b.	79,4%	93%
Voertuigen en mobiele werktuigen	bc479	73	52	21	55	61%	72,1%	
Business Services	bc488	179	113	66	161	n.b.		78%

Bronnen tabel 1A en 1B:

- Tabellen DUO (kwaliteitsafspraken 2022-2027, levering 2023 d.d. 28 augustus 2023);
 - Instroom, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, startersresultaat en studiesucces hbo.
- Qlikview d.d. 29-11-2023
 - Gediplomeerde studenten. Rijn IJssel heeft gebruik gemaakt van eigen data, aangezien uit de door DUO aangeleverde data niet altijd een totaal getal kon worden afgeleid. Dit wordt veroorzaakt door lage diploma-aantallen (<5), die vanwege privacy-redenen niet worden getoond.

Bijlage 1B Beroepen met maatschappelijke relevantie in de regio Arnhem.

Opleidingsgroepen	Bc-code	Instroom (n) 2022/2023			Gediplomeerde studenten (N) 2021/2022	Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt (%) 2019/2020	Startersresultaat 2021/2022	studiesucces hbo 2020/2021
		Totaal	Nieuwe inschrijvingen	Switchers				
Make-up Art	bc005	28	20	8	17	52,0%	52,4%	.
AV-productie	bc031	30	20	10	21	59,6%	95,5%	86,0%
Mediamaken	bc058	36	19	17	58	n.b.	79,4%	
Interieuradvies	bc084	46	35	11	19	69,6%	62,7%	.
Podium- en evenementen-techniek	bc172	39	25	14	31	35,2%	74,1%	.
Signmaking	bc194	29	18	11	36	46,2%	88,2%	
Artiesten	bc283	102	80	22	87	23,6%	82,5%	90,0%
Mediavormgeving	bc323	72	45	27	55	39,4%	82,1%	87,0%
Ruimtelijke vormgeving	bc362	40	29	11	31	33,8%	72,0%	.
Mediareactie	bc368	30	19	11	34	30,5%	70,6%	77,0%
Fashionatelier	bc373	16	8	8	15	n.b.	57,1%	
Fashion design & productmanagement	bc475	68	46	22	26	n.b.	55,8%	100,0%

Bijlage 2 Factsheet Move to Match

MOVE TO MATCH

JUNI 2023



OPLEIDINGSVRAGEN

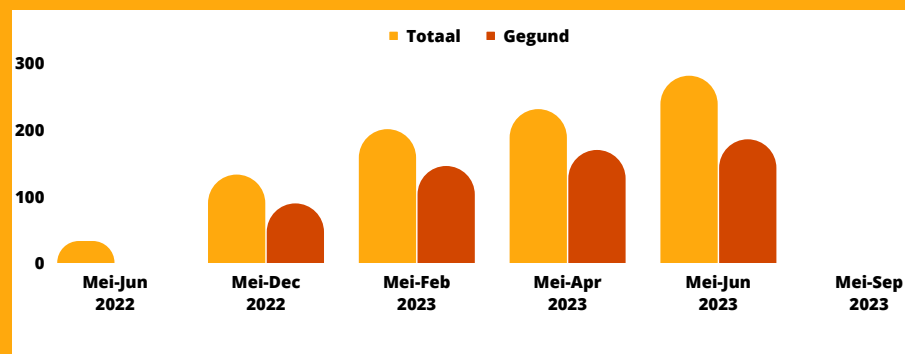
VORIGE PERIODE

Totaal 230
Gegunde offertes 169

MEI '22- JUNI '23

Totaal 280
Gegunde offertes 185

- De opleidingsvragen komen uit diverse branches.
- Een aantal offertes die zijn uitgegeven kunnen nog worden gegund.
- Een aantal opleidingsvragen bevinden zich in de oriënterende fase tot offerte.



OFFERTES VANAF MEI 2022- MEDIO JUNI 2023

Techniek

Gegund 27

Herhalingen en open inschrijving
C0019 Certificaat Basisonderhoud aan toestellen en werktuigkundige installaties
C0088 Certificaat Expert IT specialist en services
K0043 Keuzedeel Technisch onderwijsassistent

Sociaal domein

Gegund 79

Veel taaltrainingen voor bedrijven en extra trajecten taaltrainingen i.v.m. instroom Oekraïners
Taal op de werkvloer in de Bouw
Praktijkverklaringen toename en start met deelnemers voor niveau 2
Aantal vragen geleid tot route:
37 ROC Nijmegen en Rijn IJssel 10

Zorg en Welzijn CIOS/sport

Gegund 76

Nieuw

C0039 Certificaat Individuele basiszorg verlenen
C0053 Certificaat Individuele zorg verlenen
C0054 Certificaat Basis voor deskundige zorg
C0106 Certificaat Verpleegtechnische handelingen
K0118 Keuzedeel Verzorgende en verpleegtechnische handelingen

Economie

Gegund 3

Horeca

Gegund 8



SAMENWERKING VOOR NIEUW AANBOD

Zorg en Welzijn

Human Capital agenda vanuit LLO tafel Zorg: project vormgegeven in samenwerking met gemeenten, WZW en HAN en Tech@doptie

Pilot gevormd tussen Pedagogisch medewerker samen te gaan werken op de certificeerbare eenheden gestart in april:
Opgestart om tot gezamenlijk aanbod Nederlands 3f voor kinderopvang, evt. Keuzedelen

Sport/CIOS

samenwerking gestart tussen de beide teams voor samenwerking sport en bewegen voor het keuzedeel: 'bewegen voor ouderen'. in samenwerking met *Sportbedrijfgemeenten*

Sociaal domein

Samenwerking partijen regio Arnhem en RMT en sbb in het kader van Gelre Pact 100 praktijkverklaringen gestart

Horeca

Gezamenlijk traject : 'Leermeester' in gang gezet ambitie en alle 22 deelnemers gecertificeerd in mei.

Samenwerkingen getekend Rijn IJssel met gemeente Arnhem en koninklijke Horeca ten behoeve van inclusief ondernemen en opleiden

Techniek

Opstart gezamenlijke ontwikkeling van certificeerbare eenheid: 'waterpomp installatie'. PPS van ROC N nu met Rijn IJssel samen.
Participatie bij oriëntatie LLO katalysator LLO Gelderland regionaal (subsidie)



EVENTS / POSITIONERING

Event 1 jarig bestaan MtM

LLO docenten Denktank

2e Netwerk & inspiratiebijeenkomst met stakeholders WBRN, UWV, LWL, SBB, Gemeente Nijmegen

Horeca inclusief met gemeente Arnhem en koninklijke Horeca

Bijeenkomst: De nieuwe Arbeid

2 publicaties / interviews



TIPS EN TOPS



Tops

- De samenwerking in het programmateam verdeling opleidingsvragen/ kennisdeling en uitwisseling programma's van scholingsaanbod.
- Betrokkenheid van o.a. (b.v.) teamleiders/managers PW en CIOS/sport ne bewegen bij ontwikkelen van passende trajecten bij de opleidingsvragen uit dat werkveld.
- Urgentie en mogelijkheden van LLO steeds meer op de voorgrond binnen de organisatie. Processen inregelen bij ROC's verbeterd.

Tips

- Professionalisering administratie en automatisering behoeft aandacht bij beide ROC's i.r.t. MtM.
- Webpagina MtM met bijbehorende aanmeld en inschrijfprocedure vraagt echt aandacht.
- Aandacht interne positionering en campagne gezamenlijk oppakken, i.s.m. M&C.

Bijlage 3. Indicatieve begroting

Jaar	2024	2025	2026	2027	2024-2027
KA gelden					
Regulier	8,71	8,7	8,7	8,72	34,83
Practoraten	0,57	0,57	0,57	0,57	2,29
Regulier incl. practoraten	9,28	9,27	9,27	9,3	37,12
Niveau 2 (2023 + 2024)	3,2	0	0	0	3,2
Carrièreperspectief	2,75	2,75	2,75	2,75	10,99
Totaal	15,22	12,02	12,02	12,04	51,31
Lumpsum					
Niveau 2 (2025 tm 2027)	0	2,91	2,91	2,91	8,72
Nazorg (2025 tm 2027)	0	0,25	0,25	0,25	0,74
Begeleiding laatste jaar	0,34	0,34	0,34	0,34	1,36
Oriëntatieprogramma's	0,33	0,33	0,33	0,33	1,31
Professionalisering van docenten	0,7	0,7	0,7	0,7	2,8
Schoolkosten 18- basisvaardigheden	0,23	0,23	0,23	0,23	0,93
Herprioritering lumpsum					0
Totaal lumpsum	1,6	4,75	4,75	4,75	15,86

Jaar	2024	2025	2026	2027	2024-2027
Regeling (GEEN G1/G2, hoeft niet aangevraagd, toekenning volgt vanzelf)					
LOB (loopbaanoriëntatie en begeleiding)*	0,75	0,75	0,75	0,75	2,99
Totaal regeling (geen G1/G2)	0,75	0,75	0,75	0,75	2,99
Totaal KA + CA	17,57	17,52	17,52	17,54	70,15

Verwachte kosten					
Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	2024	2025	2026	2027
		Totaal	Totaal	Totaal	Totaal
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	3,2	2,9	2,9	2,9
Carriéreperspectief onderwijspersoneel	3.3	2,74	2,74	2,74	2,74
Practoraten	3.4	0,57	0,57	0,57	0,57
Verdere begroting					
Prioriteit 1	1.1	0,25	0,25	0,25	0,25
	1.2	1,34	1,34	1,34	1,34
	1.3	3,44	3,38	3,38	3,51
	1.4	0,6	0,6	0,6	0,6
	1.5	0,84	0,84	0,84	0,84
Prioriteit 2	2.1	3,84	3,84	3,84	3,84
	2.2	1,82	1,83	1,83	1,82
	2.3	0,83	0,83	0,83	0,83
Prioriteit 3	3.1	0,7	0,7	0,7	0,7
	3.2	0,6	0,6	0,6	0,5
	3.3, overige maatregelen	2,74	2,74	2,74	2,74
	3.4, overige maatregelen	0,57	0,57	0,57	0,57
Totaal verwachte kosten	Totaal 2024-2027	17,57	17,52	17,52	17,54

Verdere begroting					
Prioriteit 1	1.1	0,25	0,25	0,25	0,25
	1a	0,25	0,25	0,25	0,25
	1.2	1,34	1,34	1,34	1,34
	1.3	3,44	3,38	3,38	3,51
	1.3a niveau 2	3,2	2,9	2,9	2,9
	1.3b,	0,24	0,48	0,48	0,61
	1.4	0,6	0,6	0,6	0,6
	1.5	0,84	0,84	0,84	0,84
Prioriteit 2					
	2.1	3,84	3,84	3,84	3,84
	2.2	1,82	1,82	1,82	1,82
	2.3	0,83	0,83	0,83	0,83
Prioriteit 3					
	3.1	0,7	0,7	0,7	0,7
	3.2	0,6	0,6	0,6	0,5
	3.3, overige maatregelen	2,74	2,74	2,74	2,74
	3a, b, c	2,74	2,74	2,74	2,74
	3.4, overige maatregelen	0,57	0,57	0,57	0,57
	3,4a	0,57	0,57	0,57	0,57
Totaal verwachte kosten	Totaal 2024-2027	17,57	17,51	17,51	17,54