



Kwaliteitsagenda

ROC Nijmegen

2024 – 2027



Inhoud

	Voorwoord en leeswijzer	3
1.	Proces totstandkoming Kwaliteitsagenda	5
2.	ROC Nijmegen: profiel en organisatie	7
	2.1 Dit zijn wij	7
	2.2 Dit gaan we doen	9
	2.3 Veranderstrategie: hoe gaan we duurzaam innoveren?	10
3	Externe analyse	15
	3.1 Werkgebied	15
	3.2 Opleiden voor kansrijke beroepen	15
	3.3 Samenwerking rond regionale maatschappelijke opgaven	16
4.	Interne analyse	26
	4.1 Kwaliteit	26
	4.2 Terugblik op de vorige kwaliteitsagenda	34
5.	Conclusies op basis van interne en externe analyse	38
	5.1 SWOT	38
	5.2 Kernopgaven voor ROC Nijmegen	39
6.	Pijler 'Talentontwikkeling: De kracht van aandacht'	43
7.	Pijler 'In het hart van de arbeidsmarkt: Vakmensen voor vandaag en morgen'	86
8.	Pijler 'Onderwijs voor de toekomst: Flexibel en praktijkgericht'	102
9.	Strategische projecten	123
	9.1 Strategisch Huisvestingsplan	123
	9.2 Vitaliteit en duurzaamheid	124
	9.3 De wendbare organisatie	127
10.	Indicatieve meerjarenbegroting	140
	10.1 Beschikbare budget	140
	10.3 Indicatieve verwachte kosten per doelstelling	143
	Bijlagen	145
	1 Beroepsopleidingen passend bij maatschappelijke opgaven in de regio	145
	2 Toelichting flexibiliseringsmogelijkheden per aspect	147
	3 Addendum Kwaliteitsagenda 2024-2027 ROC Nijmegen	149

Voorwoord en leeswijzer

Voor u ligt de kwaliteitsagenda 2024 – 2027 van ROC Nijmegen. Met deze kwaliteitsagenda maken we een vertaling van de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024 – 2027 naar ambities en maatregelen voor ROC Nijmegen. De regeling kwaliteitsafspraken is de wettelijke vertaling van de Werkagenda mbo 2023 – 2027 en het Stagepact mbo 2023 – 2027. Bij het opstellen van deze agenda hebben we de geest van de Werkagenda en het Stagepact aangehouden bij de vertaling van de regeling naar onze eigen ambities, maatregelen en beoogde resultaten.

Leeswijzer

Na een beschrijving van het proces van totstandkoming van deze kwaliteitsagenda in hoofdstuk 1, is in hoofdstuk 2 onze strategische koers voor de komende jaren weergegeven: de missie, visie, kernwaarden en strategische pijlers, én onze veranderstrategie. Deze koers is bepalend voor de verdere opbouw van deze Kwaliteitsagenda. In hoofdstuk 3 en 4 beschrijven we de interne en externe analyse waarna in hoofdstuk 5 de conclusies worden weergegeven op basis van beide analyses.

Vervolgens beschrijven we de drie strategische pijlers (hoofdstuk 6, 7 en 8) de drie strategische projecten (hoofdstuk 9). De doelstellingen uit de Werkagenda mbo zijn als volgt geordend onder deze strategische pijlers en projecten.

De strategische pijlers:

Talentontwikkeling: De kracht van aandacht

- Doelstelling 1.1
- Doelstelling 1.2
- Doelstelling 3.2
- Doelstelling 1.3
- Doelstelling 1.4
- Doelstelling 2.1

In het hart van de arbeidsmarkt: Vakmensen voor vandaag en morgen

- Doelstelling 1.5
- Doelstelling 2.2
- Doelstelling 2.3

Onderwijs voor de toekomst: Flexibel en praktijkgericht

- Doelstelling 3.1
- Doelstelling 3.4
- Eigen doelstelling

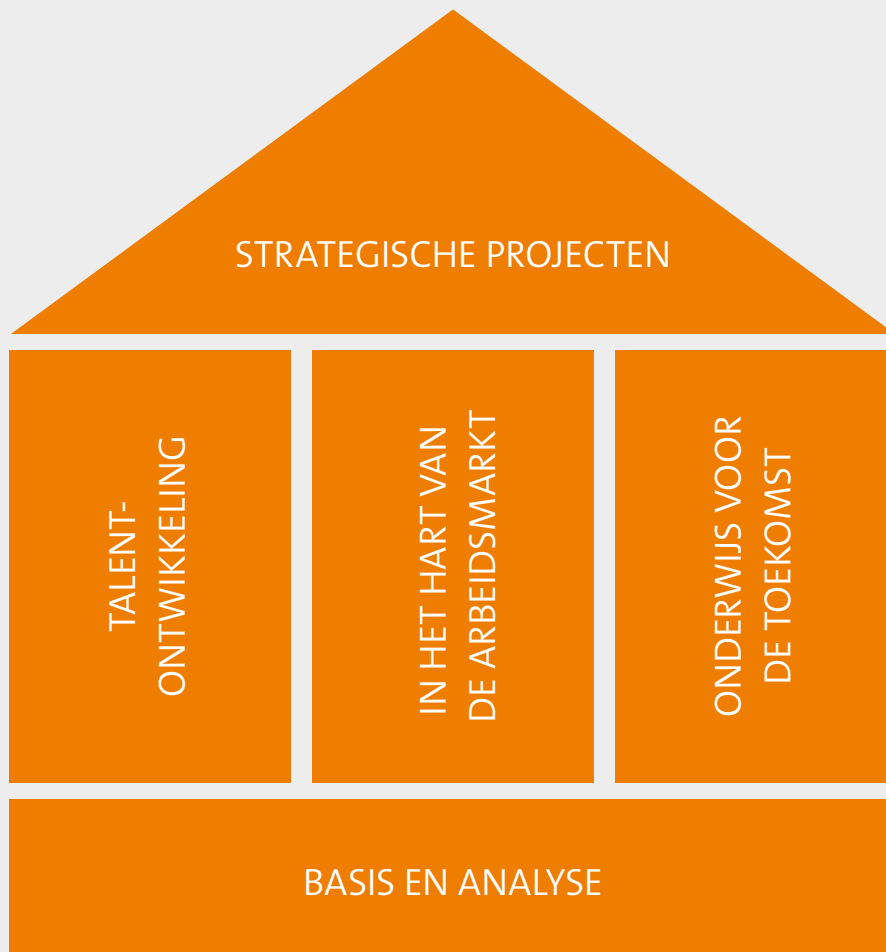
De strategische projecten:

- Strategisch Huisvestingsplan
- Vitaliteit en duurzaamheid
- Strategisch Personeelsplan
 - Doelstelling 3.3

Tot slot bevat hoofdstuk 10 een indicatieve meerjarenbegroting voor de verschillende onderdelen uit de kwaliteitsagenda.



De verschillende onderdelen van de Kwaliteitsagenda zijn hieronder grafisch weergegeven. In het document zal deze grafische weergave als bladwijzer dienen, om het betreffende gedeelte van de kwaliteitsagenda aan te duiden.





1. Proces totstandkoming Kwaliteitsagenda

Herijking missie, visie, kernwaarden en strategie

In het voorjaar van 2022 zijn we gestart met de herijking van onze missie, visie, kernwaarden en strategische pijlers. In een reeks gesprekken met onze interne en externe stakeholders hebben we verkend wat de belangrijke strategische doelen zijn voor ROC Nijmegen voor de komende jaren. De opbrengsten van die gesprekken zijn in de eerste helft van 2022 tijdens bijeenkomsten met stakeholders, managers en medewerkers getoetst.

In het studiejaar 2022 – 2023 zijn we verder gegaan met de uitwerking van de missie, visie, kernwaarden en strategische pijlers. In een aantal bijeenkomsten met directeuren, management, medewerkers zijn deze tot stand gekomen. Ook zijn op al onze locaties studenten bevroegd. In april 2023 vond een tweede sessie met externe stakeholders plaats, waarin we nader van gedachten hebben gewisseld over onze nieuwe koers. Het resultaat hiervan is weergegeven in hoofdstuk 2 en vormt de basis voor deze kwaliteitsagenda.

Evaluatie vorige kwaliteitsagenda

Parallel aan dat proces vond in het najaar van 2022 de evaluatie plaats van de vorige kwaliteitsagenda. In dat traject is niet alleen informatie verzameld over de mate waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd, maar ook over de manier waarop we gewerkt hebben. Wat ging goed en wat niet? Welke lessen trekken we hieruit voor de volgende periode? De opbrengst van deze evaluatie is opgenomen in onze interne analyse.

Kwaliteitsagenda

Na publicatie van de Werkagenda mbo 2023 – 2027, het Stagepact mbo 2023 – 2027 en vervolgens de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024 – 2027 zijn we gestart met het opstellen van onze nieuwe kwaliteitsagenda. De input uit ons missie/visie/strategie-traject, de evaluatie van de vorige kwaliteitsagenda én de bepalingen in de Regeling Kwaliteitsafspraken komen hier bij elkaar.

Missie, visie, kernwaarden Strategische pijlers





Bij het opstellen van de Kwaliteitsagenda is een groot aantal medewerkers betrokken geweest: directeuren, (programma)managers, projectleiders en inhoudsdeskundigen. In twee medewerkerssessies hebben collega's input geleverd ten aanzien van de prioritering van de verschillende doelstellingen. Daarnaast is er (op onderdelen) afstemming geweest met samenwerkingspartners in de bestaande samenwerkingsverbanden (zie 3.3 Samenwerking rond regionale maatschappelijke opgaven). Verder is afgestemd met andere mbo-instellingen in de regio (o.a. Rijn IJssel en ROC A12) over specifieke thema's ten aanzien van de regionale opgaven.

De ondernemingsraad (OR) en studentenraad (SR) zijn van begin af aan betrokken geweest bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda. Naast algemene betrokkenheid op alle onderdelen van de agenda heeft de SR specifieke input geleverd ten aanzien van doelstelling 1.1 uit de regeling kwaliteitsafspraken (Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland). De OR heeft specifieke input geleverd ten aanzien van doelstelling 3.3 uit de regeling kwaliteitsafspraken, gericht op de aantrekkelijkheid van het werken in het mbo.



2. ROC Nijmegen: profiel en organisatie

2.1 Dit zijn wij

Missie

Als roc in regio Rijk van Nijmegen en Land van Cuijk:

- Leiden we jongeren en volwassenen op tot gekwalificeerde, duurzaam inzetbare vakmensen;
- Bereiden we studenten voor op een vervolgopleiding of vervolgstap;
- Stimuleren we hen om actief en kritisch mee te doen in onze maatschappij.

Dat doen we op een veilige, inspirerende leer- en werkplek waar iedereen zichzelf kan zijn.

ROC Nijmegen in cijfers (najaar 2022)

- 9.380 mbo-studenten
- 695 deelnemers Educatie
- 437 vavo-studenten
- 1.185 medewerkers
- 905 FTE
- 165 opleidingen
- 5 onderwijslocaties

Visie

Op ROC Nijmegen ontmoeten studenten, vakmensen en docenten elkaar. We zien ieders talent en maken elkaars ambities waar.

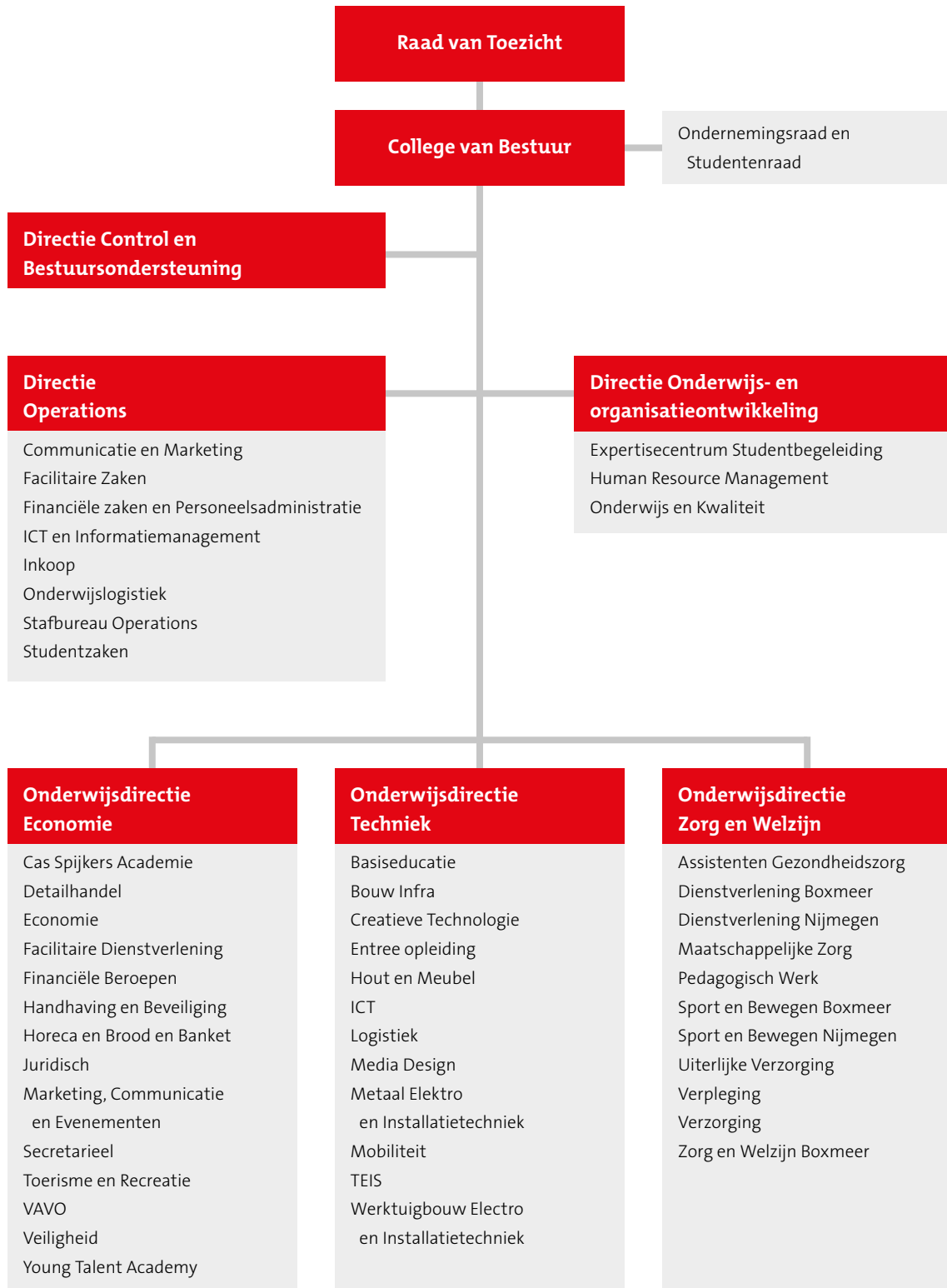
Opleiden doen we samen. We bouwen met onze partners aan de toekomst van onze regio. Een regio die vraagt om vakmensen. Om aanpakkers die willen groeien. In hun werk en als mens. Want je bent nooit uitgeleerd.

Kernwaarden

- **Aanstekelijk** We inspireren studenten, medewerkers en partners met frisse, verrassende inzichten, ideeën en concepten. Je wordt enthousiast van ROC Nijmegen én krijgt zin om zelf aan de slag te gaan.
- **Verbindend** ROC Nijmegen is een betrouwbare opleider, werkgever en partner. We doen het samen – met studenten, met onze collega's en partners. Bij ons voel je je thuis.
- **Ondernemend** We zijn ambitieus, innovatief en proactief. We creëren kansen en verzilveren ze.
- **Ontwikkelingsgericht** Bij ons draait alles om ontwikkeling. Van studenten, van medewerkers en van onze organisatie. We zijn altijd nieuwsgierig naar de volgende stap. We geven ruimte aan groei en fouten maken mag.

Organisatiestructuur

ROC Nijmegen bestaat uit drie onderwijsdirecties, die bestaan uit onderwijsteams, en drie stafdirecties. De onderwijsdirecties zijn verdeeld in de domeinen Directie Economie, Directie Techniek en Directie Zorg en welzijn, Sport & Uiterlijke verzorging. De stafdirectie Operations is gericht op efficiënte organisatie van de ondersteunende processen. De stafdirectie Onderwijs- & Organisatieontwikkeling is gericht op het ondersteunen van het primaire proces in de onderwijsteams (onderwijsvernieuwing, kwaliteit en examinering, teamontwikkeling en professionalisering en studentbegeleiding) en beleidsontwikkeling. De stafdirectie Control & Bestuursondersteuning is tot slot gericht op control en de kwaliteit van bestuurlijke processen en besluitvorming.





2.2 Dit gaan we doen



Talent-ontwikkeling

Met de kracht van aandacht maken we werk van talent

ROC Nijmegen vindt het belangrijk dat iedereen kansen krijgt. Daarom maken we er samen werk van om ieders talent optimaal te ontwikkelen. In het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. We zijn er voor onze studenten. We dagen ze uit om hun ambities waar te maken. Met aandacht voor wie zij zijn en wie zij willen worden. Samen maken we werk van talent.

In het hart van de arbeidsmarkt

We leiden vakmensen op voor vandaag en morgen

Samen met werkgevers ontwikkelen we opleidingen en trainingen die relevant zijn voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden in de regio. Met realistisch beroepsonderwijs voor studenten en werknemers zorgen we voor een duurzaam arbeidsperspectief.

Onderwijs voor de toekomst

We ontwikkelen relevant, praktijkgericht, flexibel en uitdagend onderwijs.

ROC Nijmegen geeft vorm aan het beroepsonderwijs van de toekomst. We investeren in onderzoek en digitalisering, stimuleren creativiteit en ondernemerschap. Bij medewerkers en studenten. Zo ontstaat de ruimte om samen flexibel en uitdagend onderwijs te ontwikkelen. Hiermee bieden we studenten een sterke basis én stimuleren we hen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen.



De strategische pijlers van ROC Nijmegen voor 2024 – 2027 zijn:

- Talentontwikkeling: De kracht van aandacht
- In het hart van de arbeidsmarkt: Vakmensen voor vandaag en morgen
- Onderwijs voor de toekomst: Flexibel en praktijkgericht

Deze drie pijlers worden in hoofdstukken 6, 7 en 8 verder toegelicht. Bij iedere pijler wordt aangegeven welke doelstellingen vanuit de werkagenda gerelateerd zijn aan deze pijler.

Overstijgend dan wel ondersteunend aan de strategische pijlers zijn de drie strategische projecten. Deze vormen in bovenstaand plaatje het ‘dak van het huis’ van ROC Nijmegen. Onze strategische projecten zijn:

- Strategisch Huisvestingsplan
- Vitaliteit en duurzaamheid
- Strategisch Personeelsplan

De strategische projecten worden in hoofdstuk 9 nader toegelicht.

2.3 Veranderstrategie: hoe gaan we duurzaam innoveren?

Eén helder verhaal

We hebben ervoor gekozen om de doelen van deze kwaliteitsagenda, afgeleid van de Werkagenda mbo, volledig in lijn te brengen met onze missie, visie en strategische pijlers (zie [paragraaf 2.2](#)). Daarnaast voegen we hieraan onze strategische projecten toe. Zo ontstaat één helder en integraal verhaal, dat herkenbaar is voor onze medewerkers en stakeholders.

Programmasturing

In de sturing van ROC Nijmegen combineren we lijnsturing, programmasturing en processturing.¹ Voor strategische pijlers en projecten die niet onder één directie vallen en om een instellingsbrede aanpak vragen, werken we met programmasturing. De drie pijlers uit deze kwaliteitsagenda vertalen we naar drie programma's.

Programma's zijn tijdelijke werkverbanden, die erop gericht zijn de doelen te realiseren en te integreren in de lijn. Zij zijn aanvullend op en ondersteunend aan de lijn en hebben vooral een aanjaag- en ontwikkel functie, waarbij de verantwoordelijkheid van de lijn gerespecteerd wordt. Per programma is een directeur verantwoordelijk voor de roc-brede uitvoering en realisatie. Daarnaast wordt een programmamanager aangesteld die strategisch boegbeeld is voor de betreffende ambities. De programmamanager geeft functioneel leiding aan projectleiders die onder het programma vallen en zorgt voor afstemming met de andere programma's.

¹ Notitie 'Sturing en Organisatie ROC Nijmegen', 14 juli 2021



Strategische projecten

Naast deze drie programma's zijn er drie strategische projecten - gericht op een drietal omvangrijke strategische opdrachten ter ondersteuning van het primaire proces. Deze zijn gericht op het vormen van de organisatie-identiteit (vitaliteit en duurzaamheid), dan wel het creëren van de organisatievoorwaarden om de gewenste ontwikkelingen te kunnen realiseren (huisvesting en wendbare organisatie). Voor deze strategische projecten zijn projectleiders aangesteld.

Integrale veranderstrategie

In de programmasturing staat het versterken van horizontale samenwerking, tussen onderwijsteams, tussen onderwijs en ondersteuning en met het werkveld, voorop. Ook integraliteit is een belangrijk principe, gegeven de grote verwevenheid tussen de verschillende pijlers en projecten. Onderstaand overzicht maakt die verwevenheid zichtbaar: hier is weergegeven onder welk project of welke pijler de doelstellingen uit de Werkagenda mbo gepositioneerd zijn, maar ook welke inhoudelijke raakvlakken er zijn met andere pijlers of projecten.

Prioriteiten Werkagenda mbo		1. Bevorderen van kansengelijkheid					2. Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt			3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie				Eigen doelstelling
		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	3.4	
Doelstellingen Regeling kwaliteitsafspraken mbo														
Strategische pijlers ROC Nijmegen	Talentontwikkeling	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	In het hart van de arbeidsmarkt	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Onderwijs voor de toekomst		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Strategische projecten ROC Nijmegen	Vitaliteit en duurzaamheid		●							●	●	●		
	Strategisch Huisvestingsplan		●								●			●
	Wendbare organisatie		●						●		●	●		●

- = Positionering in pijler of project
- = Inhoudelijke samenhang



De programmamanagers van de strategische pijlers én de projectleiders van de strategische projecten stemmen hun projecten en werkwijzen op elkaar af en zorgen voor een voldoende integrale uitwerking van doelstellingen. Als groep zorgen ze voor een integrale verander- en communicatiestrategie, in afstemming met de verantwoordelijke directeuren en het CvB.

Realisatie van doelstellingen binnen onderwijsteams

Voor een aantal doelstellingen geldt dat ze primair binnen de onderwijsteams² gerealiseerd moeten worden. De programmamanagers vertalen de doelstellingen uit deze agenda (voor zover passend en mogelijk) naar doelen en ‘ontwikkellijnen’ op teamniveau. Wat is daar te zien als de doelstellingen zijn gerealiseerd? En welke stappen kunnen onderwijsteams zetten om daar te komen? Op basis daarvan formuleren de teams jaarlijks hun eigen ontwikkeldoelen, in afstemming met hun directeur. Dat leidt tot eigen accenten in tempo, volgorde en ‘inkleuring’. Daarbij houden ze rekening met hun uitgangspositie en context, waarbij ook aandacht is voor de beheersbaarheid van de werkdruk.

Om deze ontwikkeling bij onderwijsteams mogelijk te maken, richten de drie programma’s zich voor een belangrijk deel naar de behoeften van de teams voor het realiseren van de doelen. Ze voorzien in ondersteuning, informatie en kennisdeling. Ook in de verdeling van het beschikbare budget ligt het accent op ontwikkeling en implementatie binnen de onderwijsteams, zodat er capaciteit kan worden gecreëerd om ontwikkelingen aan te jagen en vorm te geven. Dat biedt tevens kansen voor ontwikkel- en carrièreperspectief van docenten - conform de Catalogus Loopbaanpaden die ROC Nijmegen heeft opgesteld.

Planning, monitoring, verantwoording en (bij)sturing van de ontwikkeldoelen binnen de onderwijsteams en -directies gebeurt via de lijn in de P&C-cyclus (zie ook ‘Evaluatie en monitoring’). Op deze manier wordt de ontwikkeling ten aanzien van de ambities uit de programma’s en strategische projecten gekoppeld aan de lijnsturing.

Projectomgeving voor innovatie

Voor een aantal thema’s uit deze kwaliteitsagenda is het wenselijk om te werken vanuit een projectomgeving: een aparte omgeving, gepositioneerd buiten ‘de lijn’, waar collega’s met relevante expertise de (experimenteer)ruimte krijgen om met elkaar nieuwe aanpakken te ontwikkelen en uit te proberen. Projecten hebben een duidelijk doel, startpunt en eindpunt - waarbij de opbrengst (indien succesvol) verankerd moet kunnen worden in de staande organisatie. Programmamanagers zorgen naast een vertaling van de doelstellingen naar doelen en ontwikkellijnen op teamniveau ook voor een overzicht van de thema’s die (gedeeltelijk) zullen worden uitgewerkt in een projectomgeving.

Evaluatie en monitoring

Evaluatie en monitoring ten aanzien van de voortgang vindt plaats op twee manieren. In de lijn via de P&C-cyclus en op strategisch project- en programmaniveau in de vorm van een voortgangsrapportage.

² Lees: onderwijsteams of onderwijsclusters. Op sommige plekken worden innovaties niet op teamniveau maar op clusterniveau vormgegeven.



Jaarlijks stellen onderwijsteams (en waar van toepassing ook stafteams) doelen op. Naast doelen ten aanzien van de basiskwaliteit worden doelen opgesteld die zijn afgeleid van de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda. Gedurende het jaar rapporteren de teams in de P&C-cyclus over de voortgang van de doelen die ze in hun teamplan hebben opgenomen. Teammanagers leggen op basis hiervan verantwoording af aan hun directeur; de directeurs leggen verantwoording af over de voortgang per directie aan het CvB. De projectleiders die actief zijn binnen de programma's, stellen eveneens jaarlijks een voortgangsrapportage op.

De programmamanager zorgen in het najaar gezamenlijk voor een voortgangsrapportage over de Kwaliteitsagenda. Ze bundelen daarin de voortgangsinformatie uit de teams/directies en de voortgangsinformatie uit de projecten. Op basis van dit totaalbeeld geven ze een advies aan de directeurs en het CvB, die vervolgens de prioriteiten voor het volgende kalenderjaar bepalen. Een weergave van deze totale voortgangsrapportage wordt opgenomen in het jaarlijkse bestuursverslag.

Verankering van resultaten

Een groot aantal thema's uit deze kwaliteitsagenda moet (uiteindelijk) worden verankerd in beleid. We willen voorkomen dat doelstellingen en activiteiten te lang als 'project' worden aangemerkt, terwijl het eigenlijk wenselijk is om ze structureel in te bedden in de staande organisatie (in processen, beleid, allocatie, systemen, etc.). Een belangrijke taak voor de programmamanager en projectleiders van strategische projecten is dan ook om te zorgen voor deze inbedding. Intensieve en vroegtijdige betrokkenheid (en in sommige gevallen een regierol) van onze stafdiensten is nodig om resultaten te verduurzamen. Het gaat dan om de teams Onderwijs & Kwaliteit, ICT & Informatiemanagement, Communicatie & Marketing, Expertisecentrum Studentbegeleiding, HRM en Finance en Control. Daarvoor is nodig dat deze stafdiensten kwalitatief en kwantitatief (in omvang) zijn toegerust om op alle thema's op integrale wijze (dus directie- en programmaoverstijgend) te ondersteunen, regie te voeren op centrale beleidsontwikkeling en de inrichting van processen en systemen en (strategische) denk- en ontwikkelkracht te leveren.

Betrokkenheid stakeholders

Halverwege en aan het eind van de programmaperiode organiseren we een serie dialoogtafels, waarin we met onze stakeholders bespreken of we op koers liggen. Wat merken zij van onze voortgang op de verschillende pijlers? Wat willen ze ons meegeven? Belangrijke stakeholders in dit verband zijn studenten, medewerkers, ouders, werkveldpartners en onderwijspartners (vo en hbo). De input uit deze sessies wordt verwerkt in de voortgangsrapportages en is medebepalend voor de prioritering in de periode daarna.

Afgezien van deze evaluatiemomenten, zijn onze interne en externe stakeholders bij veel van onze activiteiten doorlopend nauw betrokken. In de uitwerking van de doelstellingen is aangegeven met welke stakeholders we samen werken aan de betreffende thema's.



Communicatiestrategie

Uit de evaluatie van de vorige kwaliteitsagenda en uit de resultaten van het laatste medewerkersonderzoek is gebleken dat medewerkers van ROC Nijmegen de strategische doelen van de organisatie nog onvoldoende herkenden (51% is het eens met de stelling 'Het management communiceert goed over grote ontwikkelingen binnen ROC Nijmegen'). Voor deze nieuwe agenda vinden we het daarom extra belangrijk dat de doelen herkenbaar zijn en dat we één taal spreken. We stellen een integraal communicatieplan op in het verlengde van de nieuwe missie, visie en kernwaarden. Belangrijke basis hiervoor is de vertaling van de doelstellingen uit de agenda naar doelen en ontwikkelijnen op teamniveau. Op deze manier brengen en houden we de doelen, maar ook de voortgang en goede voorbeelden breed onder de aandacht.



3 Externe analyse

3.1 Werkgebied

ROC Nijmegen heeft vestigingen in Nijmegen en Boxmeer. Tot het werkgebied van ROC Nijmegen behoren de acht gemeenten die deel uitmaken van het Rijk van Nijmegen én het Land van Cuijk.

Enkele opleidingen hebben een bovenregionaal marktgebied, vanwege een specifiek opleidingsaanbod (zoals De Technische) of vanwege het hoogwaardige onderwijsprofiel van de opleiding (zoals Young Talent Academy en Cas Spijkers Academie).

Onze studenten komen uit de regio's Rijk van Nijmegen, Midden-Gelderland (Arnhem en omgeving), Noord-Limburg en Oost-Brabant. Een deel van de studenten uit onze regio kiest voor een studie bij Rijn IJssel (Arnhem), Rivor (Tiel), ROC A12 (Ede) of het Koning Willem I College (Oss, Veghel, Boxmeer, Den Bosch).

3.2 Opleiden voor kansrijke beroepen

Actueel opleidingsaanbod

ROC Nijmegen biedt een actueel opleidingsaanbod dat jaarlijks wordt herijkt. De vraag van de arbeidsmarkt is daarbij leidend. Ook de doorstroomrelevantie, de aantrekkelijkheid voor studiekeuzers en de betaalbaarheid en organiseerbaarheid nemen we in overweging bij de keuze om een opleiding te starten of te stoppen. Door afstemming met de andere mbo-instellingen in Gelderland en Noord-Brabant over het opleidingsaanbod dragen we zorg voor een 'doelmatig opleidingsaanbod' (zie ook Een sterke onderwijkskolom in paragraaf 3.3). Conform de opdracht die is opgenomen in de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024 – 2027 hebben we een overzicht samengesteld van de beroepsopleidingen (BC-code) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie. Dat hebben we gedaan aan de hand van de regionale overzichten van kansrijke beroepen in de regio's Rijk van Nijmegen en Noordoost-Brabant, dat jaarlijks wordt samengesteld door het UWV. Dit overzicht is te vinden [in bijlage 1](#).

Move to Match

Rijn IJssel en ROC Nijmegen zien het als hun maatschappelijke opdracht om (ook) volwassenen op te leiden. Om dat nog beter te kunnen doen, bundelen zij hun krachten in het platform Move to Match. Door het samenvoegen van de kennis en beschikbare opleidingen van beide roc's, ontstaat een groot potentieel aan opleidingsmogelijkheden voor volwassenen om zich te blijven ontwikkelen. Move to Match (movetomatch.nl) komt dankzij deze krachtenbundeling tegemoet aan de toenemende vraag vanuit het bedrijfsleven voor het scholen, bijscholen en herscholen van personeel. Ook gemeenten, werkbedrijven en het UWV kunnen er terecht.



Link met doelstellingen:

- *Scholen, bijscholen en herscholen van werkenden en werkzoekenden, op basis van de vraag van de arbeidsmarkt (doelstelling 2.3)*

3.3 Samenwerking rond regionale maatschappelijke opgaven

Wij voelen als roc een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het ondersteunen van kwetsbare doelgroepen, het creëren van soepele overgangen tussen vo, mbo en hbo en het zorgen voor een doelmatig opleidingsaanbod. Al deze maatschappelijke opgaven vereisen een gecoördineerde inspanning van verschillende regionale partijen. Zowel in Rijk van Nijmegen als in Land van Cuijk werkt ROC Nijmegen daarom intensief samen met een groot aantal regionale partners, in diverse netwerken.

Uit het stakeholdersonderzoek blijkt dat 86% de samenwerking met ROC Nijmegen positief waardeert (2021). Uit de instellingsdialoog vanuit het Kwaliteitsnetwerk mbo in december 2022 en januari 2023 bleek eveneens dat zowel het werkveld als onze eigen medewerkers zien dat ROC Nijmegen de afgelopen jaren hard heeft gewerkt aan de verbinding met het werkveld.

De betrokkenheid vanuit de regio bleek ook uit de opkomst tijdens de georganiseerde koersbijeenkomsten in het voorjaar van 2023, waar stakeholders input konden geven op de nieuwe strategie van de organisatie. De werkveldpartners, maar ook gemeenten en andere onderwijsinstellingen, zien dat ROC Nijmegen de afgelopen jaren uit de ‘onderwijs-bubbel’ is gestapt en midden in de samenleving en arbeidsmarkt staat. Ze zien ook dat het roc anticipeert op arbeidsmarktfragen. Ze geven als tips om door te gaan op deze weg, initiatieven op te schalen en het onderwijs nóg meer te verweven in de beroepspraktijk.

In het vervolg van dit hoofdstuk staan we stil bij de maatschappelijke opgaven in onze regio waar we als ROC Nijmegen onze bijdrage aan willen leveren, samen met onze partners in diverse samenwerkingsverbanden. Deze zijn grofweg in te delen in de volgende categorieën:

- Human Capital Agenda: aanpak krapte in de regionale topsectoren
- Jongeren naar school of werk: tegengaan van voortijdig schoolverlaten (vsv) en ondersteunen van jongeren op de arbeidsmarkt
- Een sterke onderwijskolom: soepele overgangen en een sterk regionaal onderzoeks- en kennisnetwerk



Human Capital Agenda: aanpak krapte in de regionale topsectoren

In de regio Arnhem-Nijmegen is in vrijwel alle sectoren sprake van enorme krapte op de arbeidsmarkt. Met name in de sectoren Energy, Health en Hightech, de beoogde topsectoren voor de regio, zijn tekorten aan medewerkers met de juiste skills. De noodzaak van beschikbaarheid van mensen in deze sectoren is groot gezien de maatschappelijke opgaven zoals de transities in klimaat, woningbouw, energie en circulair waar we voor staan. Als gevolg van de energietransitie neemt bijvoorbeeld het aantal arbeidsplaatsen in Gelderland met 15.000 banen toe. In zorg en welzijn wordt de komende jaren vanwege de vergrijzing een arbeidsmarkttekort verwacht van ruim 130.000 banen. Naast groeiende tekorten in de focussectoren Energy, Health, Hightech en Food, is ook in Logistiek, Horeca en Toerisme nu al schaarste aan personeel.

De human capital-vraagstukken in de regio zijn zowel kwantitatief als kwalitatief van aard. Ieder talent telt en kan een bijdrage leveren aan de ambities voor economische groei. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij zowel de werkgevers, de werknemers, het onderwijs als de toekomstige beroepsbevolking. Het is nodig om samen te werken en regionaal in te zetten op het bijscholen van werkenden en werkzoekenden, zodat zij de vaardigheden ontwikkelen die aansluiten bij de toekomstige arbeidsmarkt. Omscholen naar banen in energie, techniek en zorg, mensen gericht begeleiden naar (meer) werk, aantrekken van kenniswerkers voor schaarse profielen en het behouden van studenten voor de regio zijn de gebieden waar de regionale partners komende jaren gezamenlijk actie op gaan inzetten. Om onze bijdrage te kunnen leveren aan deze human capital-vraagstukken, is ROC Nijmegen een actieve partner in de regionale triple helix-samenwerking(en) ten behoeve van de regionale arbeidsmarkt in Arnhem-Nijmegen, arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen en in het Land van Cuijk.

Arnhem-Nijmegen

Economic Board - Lifeport

ROC Nijmegen is bestuurlijk actief in The Economic Board Arnhem-Nijmegen. In dit 'triple helix' netwerk werken bestuurders uit bedrijfsleven, overheid en kennisinstellingen samen onder het label Lifeport, gericht op de thema's Health, Hightech, Food en Energy.

Human Capital Akkoord regio Arnhem-Nijmegen

Provincie Gelderland, The Economic Board en de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen ondertekenden op 13 april 2023 het Human Capital Akkoord regio Arnhem Nijmegen. Dit deden zij samen met de arbeidsmarktregio's, ondernemers en kennisinstellingen. Ook ROC Nijmegen en Rijn IJssel zijn ondertekenaars van het Human Capital Akkoord. In dit akkoord spreken de partijen af om samen te werken aan een productieve arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waar vraag en aanbod goed op elkaar aansluiten om tekorten in de zorg, techniek en energiesector aan te pakken. Onderstaande infographic geeft de hoofdlijnen uit het HCA weer.



Human Capital Akkoord Regio Arnhem–Nijmegen 2023–2026

Samenwerken aan een arbeidsmarkt die werkt!

Uitdagingen

- **Kwantitatieve mismatch: veel openstaande vacatures**
14.200 in Q3 2022
- **Kwalitatieve mismatch: tekort aan benodigde kennis en vaardigheden**
- **Onvoldoende profilering als aantrekkelijke regio**
- **Omvangrijk onbenut arbeidspotentieel**
36.000 mensen in 2021

Basisprincipes

- **Focussectoren**
Energy Health Hightech
- **Regionaal**
We richten onze inspanningen op initiatieven die regionale impact hebben
- **Kennisdeling**
We stimuleren kennisdeling in de regio en tussen partners en initiatieven
- **Triple helix samenwerking**
We investeren in duurzame structuren voor samenwerking: verbinden en opschalen van bestaande initiatieven, nieuwe initiatieven aanjagen waar nodig

Speerpunten & doelstellingen

- **Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen**
10.000 medewerkers ontwikkeld in o.a. technische en digitale vaardigheden
- **Aantrekken en behouden van talent**
40.000 jongeren en jongvolwassenen in contact gebracht met innovatieve bedrijven in de regio
50% van de IT-studenten voert projecten uit in de regio
- **Activeren onbenut arbeidspotentieel**
1.000 werkzoekenden en werkenden meer aan de slag in de focussectoren Energy, Health en Hightech

Human capital akkoord

Uitvoering

6 werktafels

- Onderwijs
- Aantrekken en Behouden van talent
- Activeren onbenut arbeidspotentieel
- LLO Health
- LLO Energy
- LLO Hightech

One Planet Research Center

One Planet Research Center is een multidisciplinaire samenwerking tussen Wageningen University & Research (WUR), Radboud Universiteit, RadboudUMC en nanotechnologie wereldspeler imec. OnePlanet maakt gebruik van de nieuwste chip- en digitale technologieën om bij te dragen aan een samenleving waarin iedereen gezond kan leven en toegang heeft tot gezond en duurzaam voedsel.

Met de opkomst van digitale en chiptechnologie worden digitale vaardigheden steeds belangrijker, net als creativiteit, ondernemerschap, co-creatie en samenwerking in teams met mensen met verschillende achtergronden en opleidingsniveaus. Om dit te bevorderen, is One Planet gestart met het programma OpenEducation (OpenEd). In dit programma worden interdisciplinaire leerwerkprojecten mogelijk gemaakt die studenten en docenten van het mbo (waaronder ROC Nijmegen), hbo en universiteit voorbereiden op een toekomst met digitale en chiptechnologie. Studenten uit verschillende disciplines en niveaus werken hierin samen aan complexe vraagstukken met betrekking tot digitale technologie.

Link met doelstellingen:

- Samenwerking in de beroepskolom voor de maatschappelijk relevante beroepen: mbo - hbo - wo (doelstelling 1.4).
- Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken (doelstelling 3.4)

18



Rijk van Nijmegen

RvN@

ROC Nijmegen is lid van RvN@ (Rijk van Nijmegen). Deze beweging heeft als doel de potentie van de regio nog beter te benutten, en sluit nauw aan bij de economische visie van Nijmegen en de Lifeport-thema's van de regio Arnhem-Nijmegen: Life Science, Health & HighTech. Stakeholders (ondernemers, studenten, inwoners, kenniswerkers, overheidsinstanties en investeerders) gaan samen uitdagingen aan op het gebied van circulariteit, duurzaamheid, vitaliteit en leefbaarheid. Door kennis, netwerk en kapitaal te delen, versterken ze elkaar en de regio. Het doel is de economische groei van het Rijk van Nijmegen te bevorderen.

Leerwerkloket Rijk van Nijmegen

Het Leerwerkloket Rijk van Nijmegen is een samenwerkingsverband van WerkBedrijf Rijk van Nijmegen, UWV Werkbedrijf en ROC Nijmegen. Het Leerwerkloket is een expertisecentrum voor arbeidsmarktgerichte scholing en lerend werken. Het vervult een onafhankelijke advies- en schakelfunctie tussen arbeidsmarkt en onderwijs voor werkgevers, werkzoekenden, werknemers en scholieren én voor professionals op het gebied van scholing en arbeidsmarkt. Dit vanuit het doel om de aansluiting tussen onderwijs, opleidingsmarkt, arbeidsmarkt en arbeidsmarktkansen te versterken. Het Leerwerkloket heeft een nauwe samenwerking met diverse partijen die in de regio bij Leren en Werken betrokken zijn, zoals UWV, gemeenten, ROC Nijmegen, overige onderwijsinstellingen, kenniscentra en het bedrijfsleven.

Regionale Tafel Arbeidsmarkt Rijk van Nijmegen

In het Rijk van Nijmegen zijn we onderdeel van de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA). In de RTA zijn de volgende partijen vertegenwoordigd:

- Gemeenten behorend tot Rijk van Nijmegen; zowel portefeuille Werk & Inkomen als portefeuille Economie.
- WerkBedrijf Rijk van Nijmegen.
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
- Werkgevers, vertegenwoordigd door VNO-NCW regio Arnhem-Nijmegen
- Werknemers, vertegenwoordigd door FNV en CNV
- Onderwijsinstellingen, te weten ROC Nijmegen namens het mbo en de HAN University of applied sciences (HAN)

De RTA heeft als doel de mismatch op de regionale arbeidsmarkt aan te pakken en te verkleinen. De samenwerkende partners streven naar:

- een inclusieve arbeidsmarkt waarin er werk is voor iedereen
- een nauwe aansluiting tussen Onderwijs en Arbeidsmarkt
- een arbeidsmarkt waar Leven Lang Ontwikkelen centraal staat.

De RTA verbindt partijen en initieert projecten die aanvullend zijn op de reguliere dienstverlening van de deelnemende partners. Zo worden ondernemers voorzien in hun personeelsbehoefte en zijn er voor werkzoekenden voldoende kansen om duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt, al dan niet met behulp van een vorm van (om)scholing. De RTA-partners werken sinds de coronapandemie ook samen in het **Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) Rijk van Nijmegen**. Het Leerwerkloket is aangesloten bij het RMT in de rol van 'scholingsmakelaar'.



Binnen de RTA wordt tevens het gesprek gevoerd over de voorgenomen hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, waarvoor het ministerie van SZW in de loop van 2023 de wettelijke kaders bekendmaakt.

Link met doelstellingen:

- *Vorbereiding van deelname aan het Groeifondsproject LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden (doelstelling 1.5);*
- *Ontwikkeling van LLO-trajecten: praktijkleerroute, (maatwerk-) BBL en 3e leerweg trajecten voor zij-instromers in tekortsectoren (doelstelling 2.3);*
- *Vormgeven van hybride leren/praktijkgericht onderwijs op de werkvloer, óók in samenwerking met hbo (doelstelling 1.4).*

Land van Cuijk

Platform Mooi Maasvallei en het netwerk positieve gezondheid

We werken bestuurlijk samen in platform Mooi Maasvallei, in het Land van Cuijk en de kop van Noord-Limburg. Bij dit samenwerkingsplatform zijn organisaties aangesloten uit onderwijs, zorg, welzijn, gemeenten, woningcorporatie en bedrijfsleven/industriële kring. Vanuit de verschillende domeinen voeren deze partijen met elkaar het gesprek over gezamenlijke, regionale uitdagingen en waar we elkaar kunnen versterken en aanvullen.

Gekoppeld daaraan is er een netwerk positieve gezondheid waar wij als ROC Nijmegen actief in participeren. Hier wordt samengewerkt aan een gezonde regio op het vlak van wonen, werken en welzijn. Het netwerk wil een beweging op gang brengen waarbij alle betrokken partijen en personen in de regio denken én werken vanuit positieve gezondheid. Deze ambitie is ook beschreven in een “pledge”: een belofte waarmee het netwerk zich verbonden heeft aan de doelen van het nationaal programma preventie “Alles is Gezondheid”.

Sterk zorg- en welzijns onderwijs Land van Cuijk

In de gemeente Land van Cuijk en de gemeente Gennep is sprake van een mismatch tussen de uitstroom vanuit het vmbo/havo/vwo/mbo/hbo en de vraag naar personeel vanuit de zorg- en welzijnsinstellingen. Het regionale onderwijsveld en de zorg- en welzijnsorganisaties zijn daarom vanaf september 2020 een intensievere samenwerking aangegaan om het zorg- en welzijns onderwijs te versterken, onder de noemer Sterk Zorg- en Welzijns onderwijs (SZWO).

Het doel is leerlingen en studenten kansen te bieden om een reëel beroepsbeeld te ontwikkelen van de snel veranderende arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn. Daarmee kunnen zij ontdekken of ze over het talent en de interesse beschikken om als startende beroepsbeoefenaar een bijdrage te leveren in deze sector. Dat gebeurt door het onderwijs in te richten aan de hand van realistische leersituaties uit de beroepspraktijk. We focussen op de belangrijkste vraagstukken waar de sector zorg en welzijn op dit moment voor staat, denk aan: de toegevoegde waarde van zorg en technologie (in de zorg) en de transitie naar werken gericht op positieve gezondheid.

We bieden kansen aan zorgmedewerkers, docenten, studenten en organisaties om samen te werken en te leren (boundary crossing). Hierdoor verleiden we leerlingen tot een vervolgopleiding in de zorgsector, sluiten we met ons regionale onderwijs beter aan op de vraag van de arbeidsmarkt en bieden we onze studenten opleidingen die leiden naar werk.



Link met doelstellingen:

- *Versterken van de aansluiting in de beroepskolom (doelstelling 1.4)*
- *Ontwikkeling van LLO-trajecten in tekortsectoren (doelstelling 2.3)*

Jongeren naar school of werk: tegengaan van VSV en ondersteunen van jongeren op de arbeidsmarkt

We willen dat iedere jongere op school zit of aan het werk is en zo nodig een aansluitend zorgaanbod ontvangt. Voortijdig schoolverlaten willen we zoveel mogelijk voorkomen. Deze gezamenlijke opgave ligt op het snijvlak van onderwijs, gemeenten en werkgevers.

Op verschillende momenten in hun onderwijs carrière kunnen jongeren hobbels ervaren. Door een verkeerde studiekeuze, problemen thuis, gezondheidsklachten of iets anders is het afronden of oppakken van een studie dan niet vanzelfsprekend. Gelukkig lukt het de meeste jongeren om de studie succesvol af te ronden. Elke jongere die dat niet zelfstandig lukt verdient onze inzet en ondersteuning. We willen dat partijen samenwerken om deze jongeren op school te houden, ze in staat te stellen om (alsnog) een startkwalificatie te behalen of ze te begeleiden naar werk of een andere passende plek.

Overkoepelende regionale aanpak ‘Jongeren naar school of werk’, Rijk van Nijmegen

In het Rijk van Nijmegen zijn de Regionale aanpak Voortijdig Schoolverlaten 2021-2024 en de Regionale aanpak Jeugdwerkgelegenheid gebundeld in één regionaal programma: ‘Jongeren naar school of werk’. Dat kan in deze regio, vanwege de gunstige omstandigheid dat de RMC-regio (van betekenis voor VSV-aanpak) en de arbeidsmarktregio (van betekenis voor de aanpak Jeugdwerkgelegenheid) aan elkaar gelijk zijn. Daardoor kunnen we bestaande samenwerkingen en initiatieven nog meer kracht bijzetten en een doorgaande lijn waarborgen vanuit het onderwijs naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

Aan dit regionaal programma zijn verbonden:

- ROC Nijmegen (contactschool i.h.k.v. Regionaal Programma VSV) en Yuverta mbo Nijmegen;
- Vo, vso en pro-scholen, Rijk van Nijmegen;
- Samenwerkingsverband vo-vso Nijmegen e.o.;
- Gemeenten uit het Rijk van Nijmegen: Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen (contactgemeente), Wijchen;
- Regionaal Werkbedrijf Rijk van Nijmegen;
- Werkgevers, vertegenwoordigd door VNO-NCW.

Onderwijs, gemeenten en werkgevers zien het als hun gezamenlijke opgave om ervoor te zorgen dat iedere jongere op school zit of aan het werk is en zo nodig een aansluitend zorgaanbod ontvangt. Voortijdig schooluitval willen we het liefste voorkomen.

Op verschillende momenten in hun onderwijsloopbaan kunnen jongeren hobbels ervaren. Door een verkeerde studiekeuze, problemen thuis, gezondheidsklachten of iets anders is het afronden of oppakken van een studie dan niet vanzelfsprekend.



Elke jongere die dat niet zelfstandig lukt verdient onze inzet en ondersteuning. Partijen werken samen om deze jongeren op school te houden, ze in staat te stellen om (alsnog) een startkwalificatie te behalen of ze te begeleiden naar werk of een andere passende plek.

Het regionaal programma 'Jongeren naar school of werk' omvat vier maatregelen die onderling zijn verbonden, elkaar beïnvloeden en gezamenlijk een samenhangend pakket vormen.

1. Samenwerken op instroom en doorstroom

Het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten (VSV) van kwetsbare leerlingen, door de doorstroom naar het mbo of een andere opleiding in het mbo te verbeteren.

2. Versterken zorgteams op school

Het voorkomen van schooluitval door studenten met ondersteuningsvragen en zorgproblematiek vroegtijdig te ondersteunen vanuit zowel onderwijs als zorg.

3. Tijdelijke opvangvoorzieningen

'Opvang' en ondersteuning van jongeren (vo en mbo) die tijdelijk niet in hun eigen opleiding kunnen functioneren. Zo houden we jongeren in het onderwijs, laten hen (op termijn) terugkeren naar het onderwijs of een ander passend vervolg (dagbesteding, werk, zorg).

4. Blijvend contact na onderwijs

Begeleiden van jongeren die kwetsbaar zijn in de overstap van opleiding naar werk bij het zoeken en vinden van werk (of ander vervolgtraject), waarbij we invulling geven aan de regionale samenwerking in lijn met het verwachte wetsvoorstel 'van school naar werk' en de regeling nazorg.

Kansrijk opgroeien in het Land van Cuijk

In het Land van Cuijk werken de lokale ketenpartners gezamenlijk aan de doelen zoals die zijn opgenomen in de nota 'Kansrijk Opgroeien in het Land van Cuijk - Een Sterke Basis voor de Jeugd'. Ankerpunten daarin zijn:

- Een versterkt opgroeiklimaat van -9 maanden tot 27 jaar
- Integrale, efficiënte en contextgerichte welzijn- en zorgstructuur

De afspraken gaan in de kern om intensivering van de samenwerking tussen de ketenpartners (kinderopvang, po, sbo, v(s)o, mbo, gemeenten, leerplicht/RMC, welzijns- en zorginstellingen) om de basis voor de jeugd te verstevigen in de context van het kind/de jongere, met als gewenst gevolg om (jeugd)zorg zoveel mogelijk te voorkomen. De aangesloten partners in kinderopvang en onderwijs zorgen op elke locatie voor een multidisciplinair kernteam dat gaat werken op basis van een gezamenlijk samengesteld handelingskader. Ook ROC Nijmegen, specifiek de locatie Boxmeer, heeft zich aan deze doelen gecommitteerd.

De oproep aan de partners is om te doen wat nodig is voor de ontwikkeling van een kind/de jongere (met durf en lef) - met andere woorden het ontschotten van organisatiegrenzen in het belang van het kind/de jongere.

De werkwijze van de ketenpartners moet concreet resulteren in:

1. Een stevige interne en externe ketensamenwerking op kinderopvang- en onderwijslocaties.
2. Het vroegtijdig signaleren van kwetsbare/zorgwekkende situaties.



3. Het delen en vergroten van kennis en vaardigheden die bijdragen aan de versteviging van onze samenwerkings- en zorgstructuur.

Link met doelstellingen:

- *Verbeteren studentenwelzijn, versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk. Ombuigen en afremmen stijging VSV'ers (doelstelling 1.2; doelstelling 1.3).*

Een sterke onderwijskolom: soepele overgangen en een krachtig regionaal onderzoeks- en kennisnetwerk

Als onderwijspartners staan we voor de opgave om leerlingen/studenten in onze regio het onderwijs te bieden dat past bij hun talenten en ambities, dat aansluit bij de vraag van de arbeidsmarkt en waarmee zij voldoende zijn toegerust om zelfstandig te functioneren in onze maatschappij. We bieden met elkaar een dekkend en doelmatig opleidingsaanbod. We zorgen dat leerlingen en studenten realistisch worden voorgelicht en voldoende worden ondersteund in hun keuzeproces, en dat zij soepele overgangen ervaren tussen het vo en mbo en tussen mbo en hbo.

Door het intensiveren van de samenwerking tussen mbo, hbo en wo binnen de verschillende beroepssectoren, willen we studenten voorbereiden op het werken in een rijke, realistische leeromgeving, waarin ze samenwerken met professionals met verschillende opleidingsachtergronden. We willen hen laten ervaren dat die samenwerking nodig is om de maatschappelijke opgaven het hoofd te bieden - op het gebied van onder meer gezondheid(szorg) en de energietransitie. Ook streven we naar een nog betere samenwerking en synergie op het gebied van onderzoek en innovatie tussen mbo, hbo en wo (primair tussen ROC Nijmegen, de HAN en de Radboud Universiteit). Zo kunnen we profiteren van elkaars expertise en resources en gezamenlijk werken aan het oplossen van (regionale) uitdagingen.

Om deze opgaven te realiseren, werkt ROC Nijmegen op verschillende manieren samen met andere onderwijsinstellingen in het v(s)o, mbo, hbo en wo. Deels zijn deze hierboven al beschreven. Te denken valt aan:

- De regionale VSV-programma's (v(s)o, mbo)
- Sterk Techniekonderwijs (po, vo, mbo, hbo)
- Practoraat Zorg & Technologie (mbo, hbo)
- Diverse RIF-projecten (mbo-hbo)
- Netwerk 'Ieder Talent Telt' (po, vo, mbo, hbo, wo)
- City Deal Kennis Maken (mbo, hbo, wo, gemeente Nijmegen)
- Netwerk Groen, Gezond en in Beweging (o.a. mbo, hbo, wo, RadboudUMC, GGD, gemeente Nijmegen)



Vo-mbo

Verder werken het vo en het mbo in de regio's Rijk van Nijmegen en Land van Cuijk ook in separate netwerken samen aan gemeenschappelijke thema's en innovaties. In het Rijk van Nijmegen gebeurt dat in het **samenwerkingsverband Novia**. Binnen Novia werken het voortgezet onderwijs (vo), voortgezet speciaal onderwijs (vso) en het Pro college (pro) samen met het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in de regio Rijk van Nijmegen. Novia streeft naar een optimale afstemming van het vo-, vso-, pro- en mbo-onderwijs voor alle leerlingen.

In 2022 is een nieuwe Novia-ontwikkelagenda vastgesteld waarbij nieuwe doelen en daarbij passende activiteiten zijn uitgewerkt. Deze activiteiten richten zich op de onderlinge afstemming met focus op de vakken rekenen en Nederlands, de ontwikkeling van keuzedelen, het onderzoek naar een doorlopende leerroute en de netwerkfunctie van Novia.

In Land van Cuijk is er het vo-mbo overleg, waarbij de twee mbo-instellingen en de drie vo-scholen in die regio zijn aangesloten. Hier wordt onder meer gewerkt aan samenwerking rondom de regiobarometer. De regiobarometer is een instrument om inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt van onze regio en de gevraagde skills en vaardigheden in beroepen en opleidingen.

Zowel in Rijk van Nijmegen als in Land van Cuijk is ROC Nijmegen actief partner in de samenwerkingsverbanden rond Sterk Techniekonderwijs. Deze zijn gericht op het versterken van de doorgaande leerlijnen tussen po, vo, mbo en hbo, het vergroten van de instroom in de techniek en het optimaal aansluiten van het techniekonderwijs op de vraag van de arbeidsmarkt. De onderwijspartners en het bedrijfsleven werken in beide regio's samen in uiteenlopende programma's en projecten, waarbij 'levensecht leren' een rode draad is.

Mbo-hbo

In 2022 is het **Strategisch Convenant RxH** (Roc's x Hogeschool) ondertekend. Dit is een regionaal samenwerkingsverband tussen hogescholen en roc's in Gelderland dat is gericht op de aansluiting mbo-hbo. De optimale ontplooiing van talenten in de beroeps- en opleidingskolom mbo-hbo in de regio is hierbij de ambitie. ROC Nijmegen werkt in verschillende gremia samen met de HAN, zowel op bestuurlijk niveau in het strategisch overleg tussen de HAN en de roc's, als op directieniveau. Daarnaast onderhouden alle opleidingsteams op niveau 4 contacten met de verschillende hbo-opleidingen.

Mbo-hbo-wo

ROC Nijmegen participeert in de **City Deal Kennis Maken Nijmegen**, samen met de Radboud Universiteit (RU), de HAN en de gemeente Nijmegen. Doel van de samenwerking binnen City Deal Kennis Maken is om de interactie tussen de kennisinstellingen en de maatschappij te versterken. Daarnaast wordt gewerkt aan de verbreding en verdieping van de samenwerking met diverse consortiumpartners: de gehele kenniswaaier van mbo, hbo en wo, maar ook gemeenten, mkb, maatschappelijke partners, et cetera. De stad dient als rijke leeromgeving in



onderzoek en onderwijs. Vanuit een multilevel en multidisciplinaire aanpak werken studenten aan het versneld oplossen van wicked problems die op stedelijk en regionaal niveau spelen.

Het Nijmeegse consortium heeft een gezamenlijk implementatieplan opgesteld, om zo richting te geven aan de gezamenlijke langetermijnambitie. Dit plan is in het voorjaar van 2023 door het ministerie van OCW gehonoreerd. Het plan kent de volgende elementen:

1. Meerjarige grote onderwijs-/onderzoeksprojecten (multilevel)
2. Kortlopende, actuele vraagstukken
3. Kennisdeling en communityvorming
4. Instellingen werken aan de implementatie en verankering binnen de eigen instelling

Link met doelstellingen:

- *Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland (doelstelling 1.1)*
- *Versterken van de aansluiting in de beroepskolom (doelstelling 1.4)*
- *Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken (doelstelling 3.4)*

Mbo-mbo

De mbo-instellingen werken ook onderling met elkaar samen. ROC Nijmegen is enerzijds aangesloten bij het **Gelders mbo-overleg** en anderzijds bij het **Kennispact mbo Brabant** - vanwege de vestiging in Land van Cuijk. In deze netwerken wordt afgestemd over het opleidingsportfolio in het kader van macrodoelmatigheid, maar ook over andere impactvolle ontwikkelingen. De Gelderse mbo-instellingen werken ook met elkaar samen binnen de [Gelderse Professionaliseringsagenda](#).

Doelen van de samenwerking zijn:

- Het realiseren van voldoende en vakbekwame docenten voor het mbo in de Gelderse regio;
- Het maken van een structurele verbinding tussen opleiden en professionaliseren;
- Het maken van een structurele verbinding tussen onderwijs, opleiding en onderzoek, teneinde de innovatieve kracht van het mbo te versterken. Voorbeeld daarvan is het NRO onderzoek "docenten maken het verschil" waarbij we onderzoeksmatig de implementatie van de spiegel beroepsgerichte didactiek implementeren bij de Gelderse mbo's;
- Het evidence based verbeteren van mbo-opleidingen, de lerarenopleidingen en professionalisering;
- Het vormen van sector en mbo-overstijgende leergemeenschappen om met name het informele leren te faciliteren.

Link met doelstellingen:

- *Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk: professionalisering en carrièreperspectief (doelstelling 3.3)*
- *Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio (doelstelling 2.3)*
- *Opleiden met duurzaam arbeidsmarktperspectief (doelstelling 2.1)*



4. Interne analyse

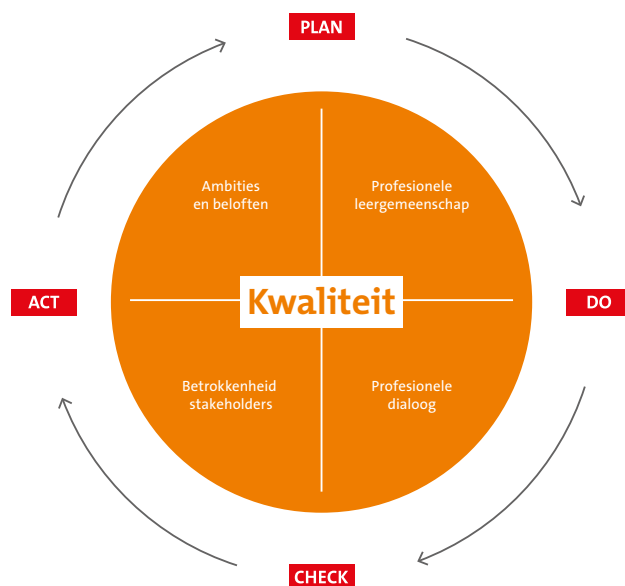
4.1 Kwaliteit

We staan voor het bieden van kwalitatief goed, flexibel en uitdagend onderwijs. We streven naar een kwaliteitscultuur waarin we willen weten, willen onderzoeken en willen ontwikkelen om als instelling steeds beter te worden. Hierbij stellen we het leerproces van studenten centraal en zijn we responsief naar de behoefte van de regionale arbeidsmarkt.

We hanteren vier leidende principes om invulling te geven aan het begrip kwaliteit. Deze principes beschrijven wat kwaliteit voor ons betekent, hoe we kwaliteit behouden, verbeteren en toekomstbestendig maken. Daarmee stimuleren we onze kwaliteit vanuit vier perspectieven:

- Wij maken onze ambities en beloften waar
- Wij zijn een professionele leergemeenschap
- Wij voeren een professionele dialoog
- Wij betrekken stakeholders

De kaders van de Inspectie van het Onderwijs worden gezien als de basiskwaliteit. Daarnaast hebben we eigen ambities geformuleerd in deze kwaliteitsagenda. Cyclisch werken volgens de PDCA-cyclus blijft de norm.



Voor onze onderwijskwaliteit werken we met een systeem dat is gebaseerd op het Three Lines Model van The Institute of Internal Auditors. Hierin onderscheiden we rollen in drie lijnen:

- De eerste lijn is primair verantwoordelijk voor de kwaliteit van onderwijs en proces, en de processen en structuren die daarvoor zorgen. De eerste lijn geeft



leiding en sturing aan acties die de instellingsdoelen realiseren. Directie en management vervullen de eerstelijns-rollen.

- De tweede lijn voorziet in aanvullende expertise, ondersteuning, monitoring en een kritische blik op risicomangement. De tweede lijn ontwikkelt en implementeert systemen die de kwaliteit en compliance monitoren en borgen, en verstrekt analyses en rapportages over kwaliteit, zowel op resultaat als systeem. Kwaliteitszorgmedewerkers vervullen de tweedelijns-rollen.
- De derde lijn is onafhankelijk van het management en rapporteert rechtstreeks aan het college van bestuur. De lijn geeft onafhankelijke en objectieve adviezen aan management en CvB over toereikendheid en effectiviteit van governance en risicomangement (inclusief compliance en interne beheersing), en voert waar nodig waarborgen in. De derde lijn bestaat bij ROC Nijmegen uit Control, Audit en de Centrale Examencommissie.

De drie lijnen werken onderling nauw samen.

Om de kwalitatieve dialoog over onderwijskwaliteit te kunnen voeren, maken we gebruik van verschillende informatiebronnen. Grofweg kunnen deze ingedeeld worden in drie groepen:

- Managementinformatie: De managementinformatie is te raadplegen in het managementinformatiesysteem QlikView. Hieronder vallen onder andere
 - Studentenaantallen
 - Onderwijsresultaten (zowel jaarcijfers als driejaarsgemiddelde)
 - Startersresultaat
 - Jaarresultaat
 - Diplomaresultaat
 - VSV
 - Arbeidsmarktrendement
 - Vervolgsucces op hbo-opleiding
 - Doorstroomcijfers
 - Kwalificatiewinst

Bovenstaande informatie wordt enkel en alleen informatief voor het bepalen van de onderwijskwaliteit wanneer aan de harde cijfers een duiding wordt toegevoegd.

- Tevredenheidsonderzoeken: Met het tevredenheidsonderzoek wordt de tevredenheid van verschillende stakeholders (student, alumni, medewerker en werkveld) in kaart gebracht. Aan de hand van de verzamelde gegevens worden conclusies getrokken, die tevens het uitgangspunt zijn voor de optimalisatie van de tevredenheid onder de stakeholders, die vervolgens moeten bijdragen aan een verbetering van de onderwijskwaliteit. Tevredenheidsonderzoeken worden zowel centraal/landelijk uitgevoerd als op opleidingsniveau. Voorbeelden van centrale onderzoeken zijn de JOB-enquête onder studenten en het medewerkersonderzoek. Voorbeelden op opleidingsniveau zijn studentenpanels/-arena's en les-/blok-/module-evaluaties.
- Uitkomsten van interne audits en inspectiebezoek

Hieronder wordt op basis van een selectie van bovenstaande informatie een weergave gegeven van de huidige situatie binnen ROC Nijmegen.



Studentenaantallen

ROC Nijmegen verzorgt opleidingen in het middelbaar beroepsonderwijs. Wij bieden ook volwasseneneducatie en voortgezet algemeen volwassenenonderwijs (vavo) aan. Onze opleidingstrajecten sluiten aan op vervolgopleidingen, op de arbeidsmarkt en - in bredere zin - op de samenleving.

Wie zien dat de demografische ontwikkeling zich op dit moment vertaalt in een daling van het aantal BOL-studenten. Het aantal BBL-studenten blijft gelijk. In de uitsplitsing naar niveau zien we dat vooral op niveau 2 en 3 een daling heeft plaatsgevonden in het aantal BOL-studenten.

Aantal bekostigde mbo-studenten per schooljaar en leerweg

Leerweg	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022	2022 – 2023
BBL	1771	1804	1818	1816
BOL	7558	8001	7885	7316
Totaal	9329	9805	9703	9132

Educatiestudenten per onderwijssoort

Onderwijssoort	2019	2020	2021	2022
Basiseducatie	202	180	193	166
NT2 + Overig	788	531	650	812
Eindtotaal	990	711	843	978

Vavo-studenten per onderwijssoort

Onderwijssoort	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022	2022 – 2023
VMBO-T	76	36	44	26
HAVO	232	119	146	199
VWO	135	59	78	98
Totaal	443	214	268	323

De vavo-studentenaantallen zijn vanaf schooljaar 2020 – 2021 fors gedaald door de effecten van het wegvallen van de vo-examinering in verband met corona. In 2022 – 2023 stijgt het aantal vavo-studenten fors, echter niet tot op het niveau van voor corona.



Onderwijsresultaten

Jaarresultaat

Het jaarresultaat over een studiejaar drukt het percentage gediplomeerde studenten uit van een cursusjaar ten opzichte van alle schoolverlaters en gediplomeerde doorstromers.

Jaarresultaat

	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
ROC Nijmegen	71,3%	74,0%	73,4%	69,1%*
Vergelijkingsgroep roc's	70,3%	73,0%	72,2%	

* Voorlopige interne gegevens. De landelijke DUO gegevens zijn op het moment van vaststelling van het Bestuursverslag niet bekend.

Jaarresultaat per niveau

	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
Niveau 2	72,1%	75,3%	73,2%	75,0%
Niveau 3	72,0%	72,8%	72,5%	68,6%
Niveau 4	70,3%	74,0%	73,8%	66,2%

Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat drukt het percentage gediplomeerde schoolverlaters uit ten opzichte van alle studenten die gedurende het studiejaar de instelling verlaten.

Diplomaresultaat

	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
ROC Nijmegen	72,2%	74,6%	74,3%	70,6%*
Vergelijkingsgroep roc's	71,0%	73,4%	72,7%	

* Voorlopige interne gegevens. De landelijke DUO gegevens zijn op het moment van vaststelling van het Bestuursverslag niet bekend.

Diplomaresultaat per niveau

	2018 – 2019	2019 – 2020	2020 – 2021	2021 – 2022
Niveau 2	70,3%	73,2%	66,3%	70,1%
Niveau 3	76,8%	76,1%	75,1%	73,1%
Niveau 4	74,1%	77,3%	77,2%	69,7%



Resultaat Educatie en inburgering

In 2022 kreeg Educatie voor volwassenen opnieuw het keurmerk Inburgeren van de Stichting Blik op Werk. Dat wil zeggen dat onze inburgeringscursussen aan de kwaliteitseisen van de wet- en regelgeving voldoen. Studenten die bij een gecertificeerde instelling een inburgeringstraject volgen, komen in aanmerking voor een lening voor studiekosten bij DUO.

Stichting Blik op Werk houdt jaarlijks een audit, waarbij gelet wordt op onder meer studenttevredenheid, onderwijskwaliteit, administratieve processen, wachttijd, slagingspercentages en het opleidingsniveau van de docenten. De slagingspercentages bij de inburgeringscursussen van ROC Nijmegen voldoen ruimschoots aan de norm:

Niveau	% geslaagd
Analfabeet Niveau 1	n.v.t.
Laag opgeleid Niveau 2	65%
Middelbaar opgeleid Niveau 3	85%
Hoog opgeleid Niveau 4	92%

In 2022 steeg het aantal inburgeraars. Een logische ontwikkeling, gezien het toegenomen aantal asielaanvragen en de taak van gemeenten om statushouders te vestigen. Educatie heeft naast de reguliere inburgering ook een maatwerktraject opgezet voor (ex)inburgeraars die instromen in het mbo. Het traject is in 2022 twee keer gestart. Naast de inburgeringstrajecten hebben we ook in 2022 studenten opgeleid voor het Staatsexamen Nederlands-1 en -2. De examens zijn verzorgd door DUO.

ROC Nijmegen heeft sinds 2019 diploma-erkenning voor Nederlands op niveaus 1F, 2F en A2. Daarnaast hebben wij bij onze WEB-cursisten de sociale inclusiemonitor afgenomen. Hierbij meten we in hoeverre cursisten vinden dat het scholingstraject hen heeft geholpen bij vinden van (vrijwilligers)werk, voor zichzelf opkomen, contacten maken en zelfredzaamheid in de breedte. Het instrument meet inclusie op tien gebieden. Educatie scoorde in 2022 opnieuw beter dan de landelijke benchmark.

Resultaten vavo

Geslaagden vavo

	2020	2021*	2022	Aantal 2022
VMBO-T	96%	71%	65%	17
HAVO	77%	69%	55%	110
VWO	73%	80%	38%	37

*Afwijkende percentages vanwege de coronamaatregelen m.b.t. de eindexamens vo.



Certificaten vavo

	2020	2021	2021	Aantal 2022*
VMBO-T	75%	70%	73%	19
HAVO	52%	75%	32%	64
VWO	31%	57%	72%	71

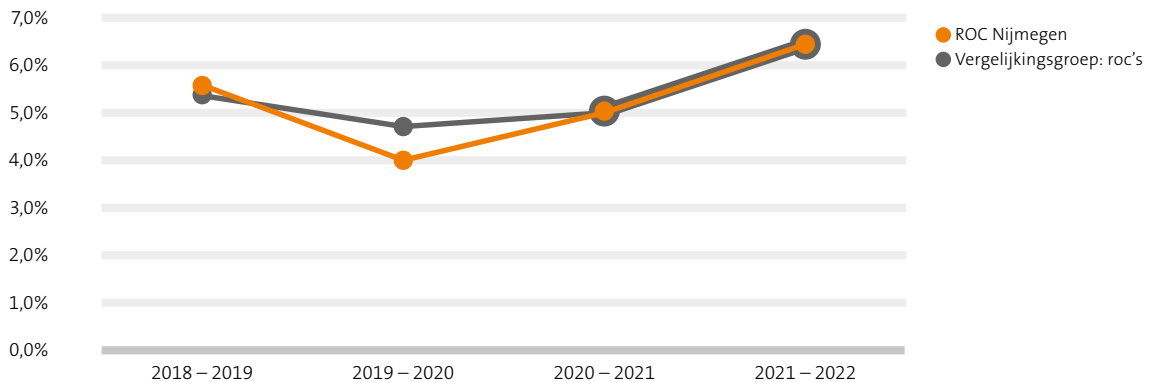
* op basis van het aantal studenten dat één of meer certificaten heeft behaald

Om leerlingen met leerachterstanden veroorzaakt door de coronacrisis tegemoet te komen, zijn ook in 2022 landelijk de regels van examinering en diplomering aangepast. De zogenaamde duimregeling was weer van kracht bij eindexamens. Studenten die opgingen voor een diploma mochten één vak buiten beschouwing laten om te kunnen slagen. De normering was aangepast, er was recht op een extra herkansing en de examens mochten worden gespreid. Hiervoor is een extra tijdvak ingericht.

VSV

Onderstaande grafieken tonen de recente ontwikkeling in het percentage voortijdig schoolverlaters van ROC Nijmegen, per niveau, afgezet tegen het landelijk gemiddelde.

Percentage nieuwe VSV-ers



In 2019 – 2020 hebben we een jaar gehad met duidelijk minder VSV'ers, ook vergeleken met het landelijk gemiddelde. Helaas is het ons niet gelukt die dalende trend vast te houden en zijn de aantallen daarna weer gestegen. We zien in 2021 – 2022 een forse stijging van het aantal VSV'ers - net als in de rest van het land. Op basis van de voorlopige cijfers zijn er in 2021 – 2022 in totaal ruim 100 VSV'ers meer dan een jaar ervoor: van 412 naar 515. Procentueel zien we een stijging van 4,98% in 2020 – 2021 naar 6,39% in 2021 – 2022. Voor beide jaren geldt dat deze percentages vrijwel gelijk zijn aan het landelijk gemiddelde. Voor het vavo zien we een stijging van 14,7% naar 16,5% (in absolute aantallen: van 14 naar 18).



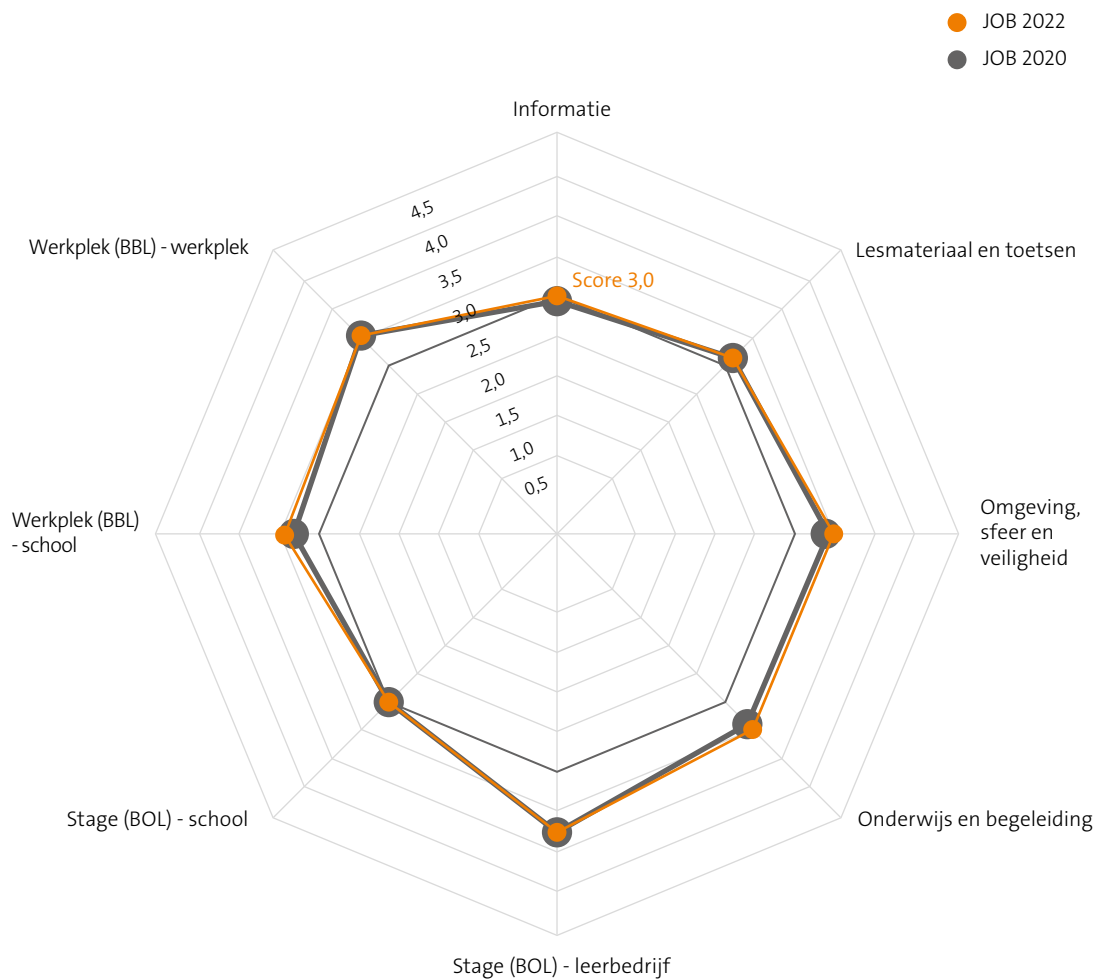
Conclusies met betrekking tot voortijdig schoolverlaten:

- Het totale percentage VSV'ers is sterk gestegen in de laatste twee studie jaren. Dat is landelijk en bij ROC Nijmegen in gelijke mate het geval.
- Het hoogste uitvalpercentage bij ROC Nijmegen is te zien bij de entreeopleidingen. Dit percentage en de mate waarin dit gestegen is, wijken ook sterk (negatief) af van het landelijk gemiddelde.
- Voor niveau 2, 3 en 4 zien we VSV-percentages die gelijk aan of net onder het landelijk gemiddelde liggen.
- VSV komt relatief vaker voor onder BBL-studenten - in lijn met het landelijke beeld.

Verdere uitsplitsingen en nadere analyse zijn terug te vinden bij doelstelling 1.3.

JOB-enquête 2022

Het laatste grote onderzoek naar de studenttevredenheid is de JOB-enquête van 2022. Deze is vergelijkbaar met de enquête zoals deze is uitgevoerd in 2021. Hieronder worden de resultaten per vraagclusterweergegeven.





Bevindingen op basis van de resultaten

- De enquête is ingevuld door 57,9 procent van de studenten van ROC Nijmegen, dit is een daling ten opzichte van 2020 (65,4%). We scoren wel nog boven de landelijk en regionaal gemiddelde respons. De resultaten geven nog steeds een representatief beeld van wat onze studenten vinden over de kwaliteit van het onderwijs, de docenten en de voorzieningen.
- ROC Nijmegen krijgt van haar studenten een rapportcijfer van 6,68, dat is iets hoger dan in 2020 (6,57). De scores van 2022 zijn op bijna alle punten gelijk aan die van 2020 of beter.
- Nieuw dit jaar was de vraag aan de studenten of corona invloed heeft gehad op hun gegeven rapportcijfers. 43% van de respondenten geeft aan dat de gegeven rapportcijfers, als er geen corona was, (een beetje) hoger zouden zijn. 54,7% geeft aan dat het geen verschil zou maken
- Studenten waarderen de lessen van de AVO-vakken met een ruime voldoende. Studenten van ROC Nijmegen zijn opvallend positiever over de lessen Engels dan landelijk en regionaal het geval is. Ook over de lessen Nederlands zijn studenten van ROC Nijmegen meer tevreden, de verschillen hierbij zijn echter kleiner.
- De informatievoorziening over de hoogte van de schoolkosten wordt minder gewaardeerd. Mogelijk heeft de nieuwe Terugkoopregeling ongebruikte leermiddelen, die per studiejaar 2022 – 2023 van kracht is, in de volgende JOB-enquête (2024) een indirect positief effect op de score op deze vraag. Deze regeling kan als bijvangst hebben dat teams gestimuleerd worden studenten beter over de schoolkosten te informeren.
- Studenten voelen zich erg veilig op school en op de stage.
- Studenten waarderen de BPV/werkplek (BOL/BBL) met een ruime voldoende.
- De zichtbaarheid van de studentenraad vraagt aandacht. Mogelijk is de studentenraad als gevolg van corona wat minder zichtbaar geweest dan normaal.

Medewerkersonderzoek 2023

Het laatste onderzoek onder medewerkers is in 2023 uitgevoerd. Het MO vindt om de twee à drie jaar plaats en wordt uitgevoerd door Effectory. Hiervoor was het laatste reguliere MO afgenomen in 2018. In verband met de coronapandemie is de afgelopen jaren besloten de medewerkers te bevragen aan de hand van een andere, beknoptere vragenlijst meer specifiek gericht op de werksituatie tijdens de coronapandemie.

Enkele opvallende positieve punten en aandachtspunten uit het MO zijn:

Waar zijn we trots op:

- De hoge respons (81,4%).
- De algemene tevredenheid is hoog, deze stijgt boven de benchmark uit en is gestegen ten opzichte van 2018.
- De medewerkers binnen ROC Nijmegen ervaren een hoge mate van werkplezier en werkvermogen.
- Medewerkers zijn tevreden over hun leidinggevende, directe collega's en de verbetercultuur in het team.



- Medewerkers voelen zich geaccepteerd voor wie ze zijn binnen onze organisatie en geven aan dat de werkomgeving veilig is.
- Op alle vragen ten aanzien van groei en ontwikkeling zien we een positieve ontwikkeling in de resultaten.

Aandachtspunten:

- 42,5% van de medewerkers ervaart een (veel) te hoge werkdruk.
- Ten aanzien van de organisatiestrategie (achter de doelstellingen staan) is het resultaat een lage voldoende.
- Ten aanzien van organisatieleiderschap en organisatiestructuur en samenwerking zijn medewerkers minder tevreden.
- Medewerkers zouden graag zien dat er meer aandacht komt voor ontwikkeling.

Kwaliteitsnetwerk Mbo

Als mbo-instelling staan we voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap, gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. De activiteiten gericht op toekomstbestendige kwaliteit van het Kwaliteitsnetwerk mbo, welke de komende jaren worden ingezet, zijn hierbij ondersteunend. Zo biedt het referentiewaardenmodel ons een integrale blik op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. En voorziet daarnaast ook in het bieden van rekenschap.

4.2 Terugblik op de vorige kwaliteitsagenda

Belangrijke basis voor de nieuwe kwaliteitsagenda zijn de ervaringen en opbrengsten van de kwaliteitsagenda 2018 – 2022. In onze vorige kwaliteitsagenda (Opleiden voor de regio) waren de ambities georganiseerd in vijf programmalijnen. Hieronder wordt een beknopte terugblik gegeven per programmalijn. Een uitgebreidere analyse en verantwoording is opgenomen in het bestuursverslag 2022.

Programmalijn 1: Opleiden voor de Arbeidsmarkt van de toekomst

- Terugkijkend op de afgelopen jaren zien we dat onze profilering in de regio is versterkt. We zijn een volwaardige partner en worden vanzelfsprekender door andere partijen betrokken om samen op te trekken rond tal van maatschappelijke opgaven (duurzaamheid, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, economische ontwikkeling et cetera). We zijn trots op onze samenwerking met overheden, werkgevers en onderwijs- en kennisinstellingen in het kader van economische ontwikkeling en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt binnen de regio. Door onze samenwerking en zichtbaarheid nemen we inmiddels een centrale positie in binnen de regionale arbeidsmarkt.
- Ten aanzien van LLO hebben we grote stappen gezet. De samenwerking met Rijn IJssel en het gezamenlijk portaal Move to Match zijn een mooie uitwerking hiervan. De samenwerking richt zich op het realiseren van passend scholingsaanbod voor volwassenen in de regio Arnhem-Nijmegen, om zo de positie van volwassenen op de arbeidsmarkt te versterken. Uitgangspunt is het realiseren van maatwerk, dat aansluit bij de scholingsvraag van werkgevers,



werkzoekenden en werkenden. Dit leidt ook tot nieuw onderwijsaanbod van het reguliere en derde leerweg curriculum. Bovendien hebben we een stevig serviceteam LLO ingericht met een backoffice en adviseurs-LLO. Zij ondersteunen de onderwijsteams bij het ontwikkelen van eigenaarschap rondom het thema LLO en faciliteren bij het salesproces.

- We hebben de Regiobarometer ontwikkeld en binnen de onderwijsteams wordt hier steeds meer gebruik van gemaakt om bestaande en nieuwe opleidingen/modules zo goed mogelijk te laten aansluiten op de regionale arbeidsmarktvraag. De regiobarometer wordt actief ingezet om het portfolio te toetsen aan macrodoelmatigheidsvraagstukken in de regio Gelderland als ook bij Kennispact mbo Brabant en vormt hier zelfs de onderlegger voor het gesprek. Inmiddels wordt de barometer ook uitgerold bij vo-scholen.
- We zijn koploper in de proactieve aanpak van het voorkomen van stagediscriminatie o.a. door ons project BPV Gelijke kansen en met onze pilot m.b.t. stagematching.

Programmaliijn 2: Flexibel en Uitdagend Onderwijs

- Mede door corona is het onderwijs roc-breed nog niet volledig flexibel en uitdagend ingericht. Erg trots zijn we op de teams die aan de slag zijn gegaan met flexibilisering (Sport en Bewegen, ICT en Zakelijke Dienstverlening) en hybride en multidisciplinair leren (Dienstverlening en Hospitality). Daarnaast zijn ook andere teams op kleinere schaal bezig in de ontwikkeling ten aanzien van flexibel, uitdagend en hybride onderwijs (onder andere Pedagogisch werk, Educatie en Verzorging BBL). Bij de directie Techniek zijn alle opleidingen gezamenlijk de mogelijkheden voor modularisering aan het verkennen.
- Om flexibel onderwijs en uitwisseling tussen teams te stimuleren werken we organisatiebreed nu met 4 periodes van 10 onderwijsweken en roostereenheden van 30 minuten.
- Het aantal flexibele instroommomenten binnen onze BOL- en BBL-opleidingen is sterk toegenomen (bij BBL zelfs bijna allemaal). Roc-breed is besloten dat alle opleidingen uiterlijk studiejaar 2024 – 2025 gaan werken met twee instroommogelijkheden per studiejaar.
- De samenwerking met het voortgezet onderwijs is de afgelopen jaren binnen het netwerk Novia versterkt op het gebied van burgerschap, keuzedelen en doorlopende leerlijnen/-routes. Ook taal en rekenen krijgt in dit verband inmiddels steeds meer aandacht.
- We hebben ons Burgerschapsonderwijs ontwikkeld tot ‘Persoonlijk Burgerschap’. Geen ‘one size fits all’, maar burgerschapslessen en -ervaringen toegesneden op de situatie van de individuele student.
- Het practoraat Tech@doptie is volledig in werking. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheden voor het oprichten van andere practoraten.

**Programmalijn 3: Studentbegeleiding (landelijke speerpunten ‘Kwetsbare Groepen’ en ‘Gelijke Kansen’)**

- Warm Welkom en het Startpunt zijn organisatiebreed geïmplementeerd. Door een centrale aanpak van het proces van informatie-studiekeuze-aanmelding-inschrijving zijn we beter in staat om studenten naar de opleiding toe te leiden die het beste bij hen past. Ook kunnen we alle condities voor een goede studiestart beter waarborgen. Ook switchers kunnen terecht bij het Startpunt.
- Het digitaal doorstroomdossier (Inter grip) wordt inmiddels door bijna alle toeleverende vo-, vso- en pro-scholen uit de regio gebruikt voor een soepele overdracht van leerlingen. Op basis hiervan kunnen we tijdig anticiperen op studiekeuze- en ondersteuningsvragen van toekomstige studenten.
- Met BOM 2.0 (Begeleiding Op Maat) is op basis van de input van medewerkers en studenten een visie beschreven op de eerstelijnsbegeleiding van studenten (SLB en LOB). We zijn inmiddels gestart met de implementatie. We hebben daarnaast één werkwijze voor SLB’ers om te komen tot eenduidige verwijzing van studenten naar tweede- (trajectbegeleiding) en derdelijnszorg (SMW, jeugdzorg etc.).
- We hebben stevig ingezet op de opvang en begeleiding van jongeren/ jongvolwassenen om uitval te voorkomen en jongeren perspectief te bieden op voortzetting van hun (school)loopbaan (De Oversteek, de Succesklas).
- Voor anderstalige studenten vanuit Educatie naar Entree- en niveau-2-opleidingen hebben we schakelprogramma’s opgestart. Deze zorgen voor een goede overgang en aansluiting voor studenten.
- Voor studenten van entree-opleidingen, niveau 2-opleidingen en Passend Onderwijs-studenten hebben we de Route naar Arbeid. Hiermee zorgen we voor een goede overgang voor deze studenten naar de arbeidsmarkt en is een start gemaakt met de structurele invulling van de nazorg.
- Het aanbod van programma’s voor studenten die willen doorstromen naar het hbo is uitgebreid. Het Keuzedeel Doorstroom mbo-hbo is één van de meest populaire keuzedelen binnen de niveau 4-opleidingen van ROC Nijmegen. Daarnaast bieden we negen havo-vakken aan als keuzedeel.

Programmalijn 4: Professionalisering: leren om en door te innoveren

- We hebben veel bereikt ten aanzien van Talentmanagement van onze medewerkers, en Onboarding en Opleiden in de School van onze nieuwe medewerkers. Hiermee zorgen we dat onze medewerkers goed landen binnen ons roc en zich duurzaam aan onze organisatie willen verbinden.
- Ons professionaliseringsaanbod is versterkt, het sluit beter aan op de ontwikkelvragen van onze medewerkers en is beter vindbaar.

Programmalijn 5: Bedrijfsvoering die mee ontwikkelt met het onderwijs

- We hebben een nieuw student-informatiesysteem (Eduarte) geïmplementeerd en werken blijvend aan de doorontwikkelingen in nauwe samenwerking met het onderwijs, om aan te blijven sluiten bij de veranderende behoeften vanuit de praktijk.



- Voor studenten hebben we een studentenapp gelanceerd (Stucomm). Met deze app hebben studenten inzicht in alle voor hen relevante informatie zoals roosters, cijfers en plattegronden.
- We hebben een nieuw huisvestingsplan en zijn gestart met de uitvoering. Hiermee zorgen we dat onze gebouwen geschikt zijn voor het onderwijs van nu en voor de toekomst.

Wat nemen we mee/wat hebben we geleerd?

Uit de evaluatie van de uitvoering van de vorige kwaliteitsagenda hebben we een aantal leerpunten gedestilleerd:

- De grote thema's uit onze vorige kwaliteitsagenda sluiten aan bij de nieuwe werkagenda van het mbo. Hiermee hebben we een goede basis gelegd van waaruit we verder kunnen bouwen op de behaalde resultaten van de afgelopen jaren.
- We zijn een organisatie die graag vooruit wil en wil innoveren. We initiëren veel projecten en participeren bereidwillig in projecten 'van buiten' (overheid, MBO Raad, regio). We moeten echter constateren dat het binnen de veelheid van projecten soms lastig bleek om focus te houden en te prioriteren. Deze beperkte focus maakt het voor de onderwijsteams lastig om zich te committeren aan de vernieuwingsdoelen. Belangrijk voor de nieuwe kwaliteitsagenda is daarom om van begin af aan te zorgen voor focus en deze ook gedurende het proces te behouden.
- De organisatie van de vorige agenda was primair ingestoken vanuit de programmalijnen. Als gevolg hiervan is het eigenaarschap voor de realisatie van de benoemde resultaten te veel blijven hangen binnen de programma- en projectorganisatie. Niet alle onderwijsteams hebben hierdoor de ruimte gevoeld en genomen om stappen te zetten in de ontwikkeling in de richting van de geformuleerde ambities. Belangrijk is daarom om in deze nieuwe kwaliteitsagenda aandacht te hebben voor de doelen op teamniveau en voor het antwoord op de vraag: 'Wat hebben jullie nodig om deze doelen te behalen?'
- We behouden de koppeling met onze bestaande planning en control-cyclus. In de precieze werkwijze zullen we verbeteringen doorvoeren om de administratieve last te beperken en de voortgang 'lean' te blijven monitoren.
- Het benutten van belangrijke momenten in het jaar zoals de jaaropening en studiedagen voor kennisdeling en wederzijdse inspiratie ten aanzien van de ontwikkelingen op de ambities van de kwaliteitsagenda is goed bevallen. Zo kunnen we leren en profiteren van de wijsheid, ervaringen en energie van onze eigen collega's. Dit willen we graag voortzetten.
- Bij de start van de vorige kwaliteitsagenda lag de focus erg op de ontwikkeling binnen de afzonderlijke programmalijnen. Gaandeweg is gebleken dat er behoefte is aan meer integraliteit. In de tweede helft van de looptijd van de kwaliteitsagenda van 2018 – 2022 hebben we hier daarom extra aandacht voor gehad en in de komende periode blijft dit een belangrijk punt van aandacht.
- Het loskoppelen van de ambities voor de staf en ondersteuning in twee aparte programmalijnen (4 en 5), kwam niet ten goede aan de integrale benadering van de doelen binnen de drie inhoudelijke programmalijnen. In deze agenda koppelen we daarom de doelen voor de staf en ondersteuning aan de inhoudelijke doelen. Zo zorgen we dat HR continu betrokken is bij de nieuwe programmalijnen, waardoor we nauwer aansluiten op de behoeften en sneller inspelen op de ontwikkelingen.



5. Conclusies op basis van interne en externe analyse

5.1 SWOT

Onderstaand overzicht bevat een beknopte weergave van de sterktes en zwaktes/uitdagingen en de kansen en bedreigingen in ons werkgebied die van belang zijn voor de kwaliteitsagenda.

Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> – Cyclisch werken en de koppeling van de kwaliteitsagenda aan de reguliere P&C-cyclus. – Onze programma-organisatie als onderdeel van de sturing en monitoring t.a.v. onze ambities en doelen (o.a. uit de kwaliteitsagenda). – We zijn een Gezonde School. – Het Startpunt en Warm Welkom voor al onze nieuwe BOL-studenten. – We zijn koploper in de proactieve aanpak van het voorkomen van stagediscriminatie. – Samen met de HAN hebben we ons gedachtegoed t.a.v. skillsbased opleiden ontwikkeld. – Ons aanbod voor laaggeletterden en de samenwerking op dit vlak met de regio. – Krachtenbundeling met Rijn IJssel in Move to Match en grote stappen die we hierin hebben gezet t.a.v. LLO. – Het practoraat Tech@doptie. – Intensieve regionale samenwerking in het kader van de regionale aanpak 'Jongeren naar School of Werk' - een bundeling van de regionale aanpak VSV en de aanpak jeugdwerkloosheid. Daardoor zijn we als regio een voorloper als het gaat om het gezamenlijk (ontschot) aanbieden van nazorg. – Onze innovatiekracht. – Onze medewerkers zijn over het algemeen zeer tevreden. – Onze basiskwaliteit is over de hele linie op orde - getuige inspectie-onderzoek en onze interne audits. 	<ul style="list-style-type: none"> – Implementatie van roc-brede ambities op teamniveau gebeurt nog niet voldoende systematisch. – Vertaling van afstemming en samenwerking op strategisch en bestuurlijk niveau naar de onderwijsteams gebeurt op onderdelen te weinig. – Samenhang tussen de programmalijnen kan beter. – We zorgen nog onvoldoende voor focus in onze ambities en projecten. – Kennisdeling tussen onderwijsteams is nog te beperkt. – Actueel, gedragen beleid voor onze AVO-vakken wordt gemist. – We hebben beperkt zicht op studentenstromen. – Het snel kunnen inspelen op scholingsvragen vanuit de arbeidsmarkt wordt soms bemoeilijkt door onze processen en systemen. – De werkdruk wordt op een aantal plekken nog steeds als hoog ervaren.
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> – Onze versterkte positie en samenwerking in de regio, onder meer binnen de triple helix. – Toegenomen maatschappelijke erkenning voor het mbo. – Samenwerking met andere onderwijsinstellingen in de regio (vo, vso, pro, mbo, hbo, wo) – Veel vraag naar mbo'ers op de arbeidsmarkt. – Snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, wat leidt tot een toegenomen behoefte aan LLO-aanbod. 	<ul style="list-style-type: none"> – Covid heeft impact gehad op onze (toekomstige) studenten, wat zich bij een deel van de studenten uit in minder aanwezigheid op school, meer problematisch gedrag en een lagere motivatie. – De uitdagingen op de arbeidsmarkt worden steeds groter: meer tekorten (groenpluk). – Meer maatschappelijke ongelijkheid en segregatie. – Dalende studentenaantallen. – Stijgende materiële lasten (energie/materialen).



5.2 Kernopgaven voor ROC Nijmegen

De wereld om ons roc heen is niet op alle punten hetzelfde als toen we onze vorige kwaliteitsagenda ‘Opleiden voor de regio’ opstelden. De voor ons relevante veranderingen die we waarnemen ten opzichte van 2018 zijn divers. Deels hebben we daar zelf invloed op, deels ook niet. Belangrijke waarnemingen in dit verband, die deels overlap vertonen met de Werkagenda mbo, zijn:

Waarneming 1: Toenemende samenwerking triple helix

We zien in onze regio's dat kennisinstellingen, onderwijsinstellingen, werkgevers en overheden steeds intensiever met elkaar optrekken. Samenwerking wordt steeds belangrijker bij de realisatie van maatschappelijke opgaven (bestrijden vsv, arbeidstoeleiding, studentbegeleiding, LLO). Daarom is het goed om te merken dat 86% van onze stakeholders de samenwerking en het contact met ROC Nijmegen waardeert (Stakeholdersonderzoek 2021) én dat dit aandeel ondanks Covid zelfs iets hoger ligt dan in 2018 (85%). Onze stakeholders zien dat we in de afgelopen jaren uit onze ‘onderwijs-bubbel’ zijn gestapt en steeds meer midden in de arbeidsmarkt en de samenleving staan. In interactie met onze omgeving zijn we steeds beter in staat om:

- Ons aanbod én onze voorlichting voor zowel jongeren als volwassenen af te stemmen op de vraag van de regio (zie ook doelstellingen 1.4 en 2.3).
- Samen te werken met andere onderwijsinstellingen en overheden aan maatschappelijke opgaven, bijvoorbeeld bij het bieden van nazorg aan schoolverlaters of het bestrijden van laaggeletterdheid (zie ook doelstellingen 1.3 en 1.5)

Waarneming 2: Covid heeft impact gehad op studenten, docenten en externe samenwerking

Covid heeft impact gehad op onze organisatie en onze studenten. Nog steeds merken we dat een deel van onze studenten moeite heeft om aanwezig te zijn en tot leren te komen, al dan niet in combinatie met een verminderd gevoel van welbevinden. Dit blijft de komende jaren aandacht vragen (zie ook doelstelling 1.2)

Als gevolg van de pandemie was er bij onze medewerkers langere tijd weinig mentale en praktische ruimte om met activiteiten uit de kwaliteitsagenda aan de slag te gaan. Terugblikkend op de coronaperiode zien we gelukkig ook dat veel collega's creatief zijn gebleken. Mede daardoor konden we toch mooie stappen zetten bij de uitvoering van onderdelen van de kwaliteitsagenda (zie ook ‘terugblik’). De grootste winst van de coronaperiode is dat we hebben ondervonden dat we in de organisatie over veel veerkracht beschikken op de momenten dat dat nodig is. Een ander positief effect is dat we digitaal vaardiger zijn geworden, zowel als organisatie (systemen; infrastructuur) als op het niveau van vaardigheden van medewerkers en teams (gebruik en beheersing van applicaties). We hopen die winst in de komende jaren te kunnen vasthouden bij de doorontwikkeling naar meer flexibel onderwijs (zie ook onze eigen doelstelling)

De samenwerking met onze maatschappelijke partners stond in de coronaperiode noodgedwongen op een lager pitje. Door deze periode groeide het besef dat we elkaar bij tal van maatschappelijke opgaven hard nodig hebben. Het is goed om te zien dat we, zodra het weer kon, met vernieuwde energie de samenwerking met onze maatschappelijke partners weer hebben vormgegeven.



Waarneming 3: De uitdagingen op de arbeidsmarkt worden steeds groter

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt geconfronteerd met tekorten aan personeel. Het meest nadrukkelijk doen deze tekorten zich voor in de techniek en de zorg, maar ook het onderwijs en andere sectoren ervaren grote problemen op dit gebied. Daarnaast stellen technologische en digitale ontwikkelingen steeds weer nieuwe eisen aan de competenties van medewerkers. Die leiden vervolgens tot bijbehorende opgaven op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen voor werkgevers, werknemers en zzp'ers. Ook de 'reguliere' student van nu zal zich gedurende de beroepsloopbaan moeten blijven ontwikkelen. We werken daarom aan:

- De samenwerking met het voortgezet onderwijs om betere opleidingskeuzes voor leerlingen en studenten te realiseren, met aandacht voor het arbeidsmarktperspectief (zie ook doelstelling 1.4 en 2.1);
- Het bieden van een sterke basis (taal, rekenen, LOB-vaardigheden, burgerschap) die studenten in staat stelt om zich te blijven ontwikkelen tijdens de beroepsloopbaan (zie ook doelstelling 3.1 en 3.2);
- Meer opleiden in de (multilevel en multidisciplinaire) beroepscontext (zie ook doelstelling 1.4 en de eigen doelstelling);
- Verdere flexibilisering van ons onderwijs, zodat studenten in hun opleidingsportfolio keuzes kunnen maken die optimaal aansluiten bij de regionale arbeidsmarktvrage (zie ook onze eigen doelstelling);
- De versterking van ons aanbod op het gebied van LLO samen met Rijn IJssel, onder de noemer 'Move to match', om daarmee beter aan te kunnen sluiten op de arbeidsmarktvrage in de regio Arnhem-Nijmegen (zie ook doelstelling 2.3).
- We benutten onze positie in het regionale arbeidsmarktnetwerk om groenpluk tegen te gaan c.q. bij-/nascholing van werknemers zonder startkwalificatie te bevorderen (zie ook doelstelling 1.3).

Waarneming 4: Er is meer maatschappelijke erkenning voor het mbo

De maatschappelijke erkenning voor het mbo is toegenomen. Dat zien we onder meer terug in politieke waardering voor het mbo. Vanuit werkgevers is er altijd al veel waardering voor het mbo als sector geweest. De kunst is om:

- Deze waardering in het huidige tijdsgewricht om te zetten in meer scholingstrajecten voor werkgevers in het kader van LLO, gericht op werkenden en werkzoekenden (zie ook doelstelling 2.3);
- Deze waardering te vertalen in meer instroom van praktijkgerichte leerlingen die nu nog in veel gevallen voor de havo-route naar het hbo kiezen (zie ook doelstelling 1.4).

Waarneming 5: Maatschappelijke ongelijkheid en segregatie zijn toegenomen

In de samenleving zien we steeds meer segregatie tussen hoger en lager opgeleiden, en een toename van maatschappelijke ongelijkheid, voor een groot deel ook gekoppeld aan opleidingsniveau. 'Het onderwijs' slaagt er niet in om elke jongere naar een startkwalificatie toe te leiden - na een aantal jaren van daling is de voortijdige schooluitval na corona opnieuw fors gestegen en de problematiek onder jongeren verhevigd. Als mbo-instelling in onze regio is het daarom belangrijk:

- Dat we onze kerntaak (drievoudige kwalificatie) goed vervullen.



- Dat we onze studenten voorzien van een zo sterk mogelijke basis, van een breed maatschappelijk netwerk, en toerusten voor een rol als individu in de samenleving. Dat doen we door specifiek aandacht te geven aan persoonlijke weerbaarheid, basisvaardigheden rekenen en taal, politiek-maatschappelijk bewustzijn en ‘informatieslimheid’ (zie ook doelstelling 3.1 en 3.2).
- Dat we in elke opleiding zorgen voor soepele overgangen en een ijzersterke begeleidingslijn, die jongeren in staat stelt de (vervolg)opleiding met succes te kunnen doorlopen (zie ook doelstelling 1.4).
- Dat ‘school’ een veilige en prettige thuishaven is, waar jongeren graag willen zijn en waar aandacht voor ze is (zie ook doelstelling 1.2 en 1.3).
- Dat we jongeren in staat stellen een opleiding te volgen op een manier die bij hen past; meer in de beroepscontext dan wel meer ‘op school’ (zie ook onze eigen doelstelling).
- Dat we samen met andere partners (gemeenten, RMC, werkgevers) zorgdragen voor een goede begeleiding van entree- en niveau-2 studenten en andere studenten die dat nodig hebben, naar een passende plek op de arbeidsmarkt (zie ook doelstelling 1.3).

Pijler

TALENTONTWIKKELING



TALENTONTWIKKELING



IN HET HART VAN DE ARBEIDSMARKT



ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST



TALENTONTWIKKELING

6. Pijler 'Talentontwikkeling: De kracht van aandacht'

We vinden het belangrijk dat al onze studenten (gelijke) kansen krijgen. In het onderwijs, op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. We bieden een inclusieve, ondersteunende en stimulerende leeromgeving waarin elke student de mogelijkheid heeft om zijn of haar talenten te ontdekken en te ontwikkelen. We geloven in het belang van persoonlijke aandacht om het studiesucces en de persoonlijke ontwikkeling van studenten te bevorderen. We helpen studenten bij het maken van weloverwogen (studie)keuzes, het overwinnen van obstakels en het ontwikkelen van de vaardigheden die zij nodig hebben om succesvol te zijn in hun opleiding en loopbaan.

Een sterke pedagogische basis in de onderwijsteams en specialistische ondersteuning waar nodig

Pedagogische vaardigheden zijn onmisbaar voor elke docent in ons roc. Met elkaar zorgen we voor een sterke pedagogische basis in alle onderwijsteams: een veilig en stimulerend leerklimaat waar elke student wordt gezien en gehoord. Met aandacht voor wie de student is en voor wie de student wil worden.

De studieloopbaanbegeleiders zijn de spil in de begeleiding en coaching van studenten. Zij volgen met de student de studievoortgang en geven vorm aan de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB), maar zorgen, samen met de trajectbegeleiders, ook voor de doorverwijzing in het geval van complexe ondersteuningsvragen. Deze begeleiding, onderdeel van de opleiding voor elke student, wordt in elk onderwijsteam versterkt - in lijn met de uitgangspunten van BOM 2.0 én passend bij de context van het onderwijsteam.

Naast de SLB'ers hebben we experts in huis bij wie studenten met complexe ondersteuningsbehoeften terecht kunnen en die ook onze docenten met raad en daad bijstaan. Het samenspel tussen de begeleiders in de onderwijsteams (SLB en TB) en de specialisten van het Expertisecentrum Studentbegeleiding wordt de komende jaren verder versterkt.

Verder werken we goed samen met externe partners in het sociaal domein en in het zorgdomein: gemeenten, buurt-/wijkteams, welzijn, (jeugd)hulpverlening en GGZ. Gezamenlijk zorgen we zowel voor preventieve maatregelen binnen de school, gericht op het verbeteren van studentenwelzijn, als voor snelle doorverwijzing naar en afstemming met externe zorgprofessionals.

Studentbegeleiding in beweging

Iedere student krijgt de begeleiding die nodig is om zijn of haar studie te voltooien en een succesvolle eerste stap in de maatschappij te zetten. Maar ook: om de eigen talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Een goede begeleiding vormt de basis van elke opleiding van ROC Nijmegen. De invulling van de begeleiding binnen de onderwijsteams is echter geen statisch gegeven: het is nodig om die continu te blijven evalueren en aanpassen aan de behoeften van de (veranderende) doelgroep, de eisen van de arbeidsmarkt en de samenleving, veranderende regelgeving en het onderwijsmodel van de opleiding.



TALENTONTWIKKELING

Zo zien we in de afgelopen jaren een forse toename van het aantal voortijdig schoolverlaters. We zien veranderingen bij een deel van onze studentenpopulatie: in gedrag en welzijn, in het vermogen om te functioneren in de schoolse context en in het maken van de juiste opleidingskeuze. We zien veel afwezigheid van studenten op school en we zien dat voor veel studenten de drempel om te stoppen met de opleiding laag is. En tegelijk verandert de maatschappelijke opdracht van het mbo: niet alleen gericht op het diploma, maar op de vervolgstap na het verlaten van de opleiding. En niet alleen gericht op initiële scholing maar met volop mogelijkheden voor scholing op een later moment in de loopbaan. Al deze ontwikkelingen vormen aanleiding om de komende periode stevig in te zetten op het verhogen, waarborgen en continu ontwikkelen van de kwaliteit van de studentbegeleiding in het hele roc.

Soepele in-, door- en uitstroom

Studiekeuzers worden begeleid bij het maken van een goede keuze voor een opleiding en een kansrijk beroep, met perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt, passend bij hun interesses en capaciteiten. We kennen de student al voordat hij of zij met de opleiding begint. We zorgen voor een soepele overgang - van vo naar mbo, van mbo naar mbo of van mbo naar hbo - en een goede start van de opleiding. Kwetsbare overstappers begeleiden we, samen met de vo-scholen, voor, tijdens en na de overstap intensief. Eventuele extra ondersteuning (passend onderwijs) is vanaf de start van de opleiding ingeregeld. We versterken, waar mogelijk, de oriëntatie en voorlichting voor studiekeuzers en switchers.

Bij de begeleiding van onze studenten kijken we nadrukkelijk voorbij het behalen van het diploma. We bereiden alle studenten voor op hun volgende stap, naar werk of een vervolgopleiding, én op hun rol als (wereld)burger in de maatschappij. Voor jongeren die kwetsbaar zijn in de overstap naar de arbeidsmarkt, voorzien we samen met RMC en gemeenten in passende nazorg - met behulp van het gezamenlijke Loopbaanteam mbo. Daarbij is van belang studenten aan ons te binden en terug te laten keren naar (een vorm van) onderwijs, als dat hun positie op de arbeidsmarkt ten goede komt.

(Wereld)burgerschap en Life is...

We dragen onze gemeenschappelijke waarden uit, binnen het onderwijs en in ons beleid, maar ook in de vorm van roc-brede activiteiten en campagnes. We stellen daarvoor jaarlijks een agenda op, met oog voor de actualiteit binnen en buiten ons roc. Hoofdthema's zijn:

- Diversiteit en inclusie
- Gezondheid, vitaliteit en welbevinden
- Sociale veiligheid
- Duurzaamheid
- Gelijkwaardige behandeling van de mbo-student
- (Wereld)burgerschap

In dit kader hebben we ook oog voor de studentparticipatie, zowel in de regio als bij ons op school. We vinden het belangrijk dat onze studenten zich gezien en gehoord voelen en dat zij zich verbonden voelen met ons roc. Dit uit zich in het betrekken van studenten bij het (opnieuw) vormgeven van ons onderwijs maar ook in het realiseren van studenteninitiatieven zoals (deelname) aan verenigingen, sport en het organiseren van studentenactiviteiten.



TALENTONTWIKKELING

In het vak burgerschap besteden we extra aandacht aan sociale inclusie, digitalisering, duurzaamheid en (wereld-)burgerschap. Met ons (persoonlijk) burgerschapsonderwijs voorzien we onze studenten van een brede culturele basis en een breed maatschappelijk netwerk en bereiden we hen voor op een rol als individu in de samenleving. Dat doen we door specifiek aandacht te geven aan persoonlijke weerbaarheid, basisvaardigheden rekenen en taal, politiek-maatschappelijk bewustzijn en 'informatieslimheid'. Daarnaast leggen we waar mogelijk de verbinding met de Maatschappelijke Diensttijd.

Veilig schoolklimaat

Een (sociaal) veilig leer- en werkklimaat is een voorwaarde om te kunnen functioneren, zowel voor studenten als voor medewerkers. We stellen en bewaken daarom met elkaar de norm voor wat betreft sociale veiligheid. We waarborgen de (sociale) veiligheid zoveel mogelijk op een preventieve manier. Maar we treden ook op als dat nodig is. We herkennen signalen die duiden op (sociaal) onveilige situaties binnen en buiten de schoolse context en weten daar op een passende manier naar te handelen.

Doelstellingen uit de werkagenda

De volgende doelstellingen uit de Werkagenda mbo zijn gepositioneerd onder deze pijler:

- 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland
- 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken
- 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter
- 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 nieuwe vsv'ers in 2026
- 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
- 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.

Hieronder wordt per doelstelling eerste een analyse gegeven van de huidige stand van zaken, vervolgens worden op basis van deze analyse de ambitie van roc Nijmegen beschreven. In de ambitie is ook een vertaling gemaakt naar concrete maatregelen die we gaan nemen. Daarnaast worden bij de ambitie meet- en merkbare resultaten benoemd die zichtbaar moeten zijn aan het eind van de periode van de kwaliteitsagenda.



Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Analyse

Studentparticipatie / studentenleven

Iedere student bij ROC Nijmegen krijgt een studentenpas. Met deze pas kunnen studenten:

- aantonen dat ze student zijn van ROC-Nijmegen (bijvoorbeeld bij toetsen en examens of om korting te krijgen bij bijvoorbeeld theater/bioscoop);
- printen/kopiëren;
- toegang krijgen tot bepaalde ruimtes in de gebouwen;
- een locker openen op bepaalde locaties;
- betalen in de kantine.

Naast de studentenpas van ROC-Nijmegen, maken we gebruik van de mbo Cultuurkaart. De mbo Cultuurkaart maakt het mogelijk dat steeds meer studenten de gelegenheid krijgen om kennis te maken met cultuur. Bij ROC Nijmegen hebben we het gebruik van de cultuurkaart bovendien ingebed in ons Persoonlijk Burgerschapsonderwijs. Op dit moment maakt een beperkt aantal opleidingen gebruik van de cultuurkaart, dit willen we graag uitbreiden.

Het organiseren van activiteiten en andere initiatieven vanuit onze studenten gebeurt nog beperkt. Daarbij hebben we op dit moment binnen ROC Nijmegen één studievereniging.

ROC Nijmegen vindt het belangrijk om studenten te betrekken bij de gang van zaken op school. Bij ieder opleidingsteam zijn er studentenplatforms of klankbordgroepen. Hierin kunnen studenten meepraten over zaken die belangrijk zijn voor hun eigen opleiding. Veelal zijn de gesprekken gericht op evaluatie van het onderwijs, onderwijsteams zouden studenten nog meer kunnen betrekken bij onderwijsontwikkeling. Daarbij zou ook de doelgroep alumni nog vaker en effectiever betrokken kunnen worden.

Ook in de regio werken we aan gelijke behandeling en gezamenlijkheid van studenten uit mbo, hbo en wo. ROC Nijmegen participeert in dit kader in de City Deal Kennis Maken Nijmegen, samen met de Radboud Universiteit, de HAN en de gemeente Nijmegen. Vanuit een multilevel en multidisciplinaire aanpak, werken studenten aan het versneld oplossen van wicked problems die op stedelijk en regionaal niveau spelen

Studentenraad

Voor zaken die belangrijk zijn voor alle studenten van ROC Nijmegen, is er de studentenraad. De SR bestaat uit een enthousiaste groep studenten van verschillende niveaus, opleidingen en locaties. De afgelopen jaren heeft de SR zich o.a. beziggehouden met het studentenstatuut, de positie van studenten in klachtenregelingen, een nieuwe ELO, verbetering van de luchtkwaliteit op de



Campusbaan, korting voor roc-studenten op kaartjes voor de schouwburg en een studentencafé op de locatie Campusbaan.

De raad vindt het belangrijk om verbinding te houden met zijn achterban. Op dit moment werkt de SR aan meer betrokkenheid. Zo hebben ze dit jaar voor het eerst een SR-café georganiseerd waarbij de leden van de raad in gesprek gaan met andere studenten over uiteenlopende thema's.

De gemeente Nijmegen heeft als één van de weinige gemeenten twee studentenambtenaren. Eén vanuit het wo (RU) en één vanuit het mbo (ROC Nijmegen) of hbo (HAN). De studentenambtenaren zijn verbinders tussen de gemeente, de studenten en studentenorganisaties die ervoor zorgen dat bepaalde thema's bespreekbaar worden gemaakt én er actie ondernomen kan worden. Hierbij kan gedacht worden aan onderwerpen als arbeidsmarkt, duurzaamheid, bereikbaarheid, wonen, diversiteit & inclusie, studentenwelzijn, sociale veiligheid. De studentenambtenaren geven adviezen en organiseren verschillende bijeenkomsten en vertegenwoordigen daarbij het perspectief van alle studenten, ook de mbo-student.

Maandelijks komen de studentenraden van de drie instellingen bij elkaar in de kernvergadering om gezamenlijke thema's te bespreken. Vier keer per jaar komen studentenraden, koepels van studentenverenigingen, beleidsmedewerkers en bestuurders bij elkaar in de 'brede vergadering' om kennis uit te wisselen en verbindingen te leggen. De agenda van de bijeenkomsten wordt gevuld op basis van thema's die op dit moment spelen onder alle studenten in de stad. Om de verbinding met alle studenten in Nijmegen te houden worden twee keer per jaar 'Student en Stad'-sessies gehouden om input op te halen over de toekomst van Nijmegen als (studenten)stad. Vanuit alle partijen (gemeente, HAN, RU en ROC Nijmegen) is de intentie uitgesproken om meer samen op te trekken ten aanzien van bijvoorbeeld studentensport, de introductie en het organiseren van activiteiten.

Internationalisering

Onze studenten hebben de mogelijkheid om internationale ervaring op te doen via een buitenland stage of studiereis. Naast een bezoek aan het buitenland kan het internationaliseren van het curriculum ook bijdragen aan de ontwikkeling van internationale competenties, bijvoorbeeld door virtueel samen te werken met een school over de grens of studenten die aan een opdracht werken van een internationaal bedrijf.

Van onze studenten doet 4% een ervaring in het buitenland op in de vorm van een stage of ander programma. Gedeeltelijk is dit in de Euregio Rijn-Waal. Via programma's binnen Nederland kunnen studenten daarnaast internationale skills ontwikkelen in de vorm van 'Internationalisation@Home', bijvoorbeeld via Burgerschap. In het vak burgerschap besteden we extra aandacht aan sociale inclusie, digitalisering, duurzaamheid en (wereld-)burgerschap.



Ambitie

Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.		
Externe stakeholders Gemeenten, (SR) HAN, (SR) Radboud Universiteit, studentambtenaren, samenwerkingsverbanden City Deal Kennis Maken		
Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Studentparticipatie/studentenleven & SR</p> <ul style="list-style-type: none"> – We versterken studentparticipatie binnen het mbo en binnen de studentenstad Nijmegen. Er is ruimte voor hun ideeën en studenten voelen zich gehoord. – De mbo-student is meer zichtbaar in de regio. – We werken aan communityvorming met (oud-) studenten van onze opleidingen. 	<p>Studentparticipatie/studentenleven & SR</p> <ul style="list-style-type: none"> • De mbo-studenten en het roc zijn zichtbaar in de regio, onder meer bij regionale evenementen. • We breiden het gebruik van de mbo-Cultuurkaart uit. • De SR zorgt voor meer verbinding met de achterban door het organiseren van SR-café's en gaat op zoek naar andere mogelijkheden om dit te doen. • We organiseren een gezamenlijke introductieactiviteit voor RU, HAN en ROC Nijmegen studenten. • We betrekken SOM en Persoonlijk burgerschap bij het opzetten van een infrastructuur voor studenteninitiatieven. • We onderzoeken wat werkzame factoren zijn bij andere instellingen voor het ontstaan van studieverenigingen en onderzoeken de behoefte onder onze studenten. • We organiseren een activiteit (bijvoorbeeld een festival/feest) voor alle roc-studenten. • Onderwijsteams die bezig gaan met onderwijsontwikkeling worden (door onderwijskundigen en kwaliteitszorgmedewerkers) gestimuleerd om hierbij studenten te betrekken waar relevant. • We participeren in het Nijmeegse consortium van de City Deal Kennis Maken. • We gaan op basis van de visie op alumni concrete activiteiten organiseren voor alumni. 	<p>Studentparticipatie/studentenleven & SR</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Studenten voelen zich gehoord. Dat komt tot uiting in een score van minimaal 3,5 op een vijfpuntsschaal op de vraag 'Wat vind je van hoe jouw school luistert naar jouw mening' uit de JOB-enquête. (JOB 2022: 3,2) ✓ De SR is (meer) bekend onder studenten. Minimaal 50% van onze studenten weet dat er een SR is (JOB 2022: 42,8%) ✓ Er zijn minimaal nog 2 SR-café's georganiseerd en/of andere initiatieven om de achterban te betrekken bij de SR. ✓ Tijdens de introductie vindt een gezamenlijke activiteit plaats voor studenten van RU, HAN en ROC Nijmegen. ✓ Er vindt een activiteit plaats voor alle studenten van ROC Nijmegen (bijvoorbeeld een festival/feest).
<p>Internationalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> – We bieden studenten de mogelijkheid om internationale ervaring op te doen, ter bevordering van het (wereld) burgerschap en de persoonlijke ontwikkeling van studenten – in het bijzonder voor studenten die daar in hun persoonlijke leven geen mogelijkheid toe hebben. 	<p>Internationalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • We blijven voorzien in een rijk aanbod van internationaliseringsactiviteiten, met behulp van het programma Erasmus+, Lerende Euregio en Internationalisering@Home. We onderzoeken met de onderwijsteams welke activiteiten passend zijn voor de eigen opleiding en doelgroep en bieden tevens (keuze)activiteiten aan in het kader van Persoonlijk Burgerschap, zodat meer studenten van dit aanbod kunnen profiteren. • De deelname aan internationaliseringsactiviteiten stimuleren we in het bijzonder bij studenten die in hun persoonlijke leven minder mogelijkheden hebben om internationale ervaringen op te doen. 	<p>Internationalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Studenten van alle opleidingen en niveaus hebben de mogelijkheid om, voor zover dat nodig is of aansluit op de ambities van de student, hun internationale skills/competenties te ontwikkelen.



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

Analyse

Indicatoren kwaliteitsafspraken			
Indicator	Toelichting	ROC Nijmegen	Landelijk
Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (JOB 2022)	Aandeel respondenten dat 'ja' of 'ja, zeker' antwoordt op de vraag 'Voel je je veilig op school?'	78%	81%
Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het Leerbedrijf* (JOB 2022)	Aandeel respondenten dat 'ja' of 'ja, zeker' antwoordt op de vraag 'Voel je je veilig op je stageplek/ werkplek?'	81%	-
Aandeel studenten met een slechte/ zeer slechte mentale gezondheid (Studentenpeiling NPO 2022)	Aandeel studenten met een slechte of een zeer slechte mentale gezondheid	19%	21%

* Eigen indicator JOB

Studentenwelzijn

Uit de landelijke studentenpeiling NP Onderwijs mbo-ho van 2022 blijkt dat het aandeel van onze studenten met een slechte of zeer slechte mentale gezondheid net onder het landelijk gemiddelde ligt, maar dit is met 19% niettemin hoog (bron: studentenpeiling NPO).

Wij doen zelf nader onderzoek naar het welzijn van onze studenten, door middel van de jaarlijkse leefstijltest

'Test Je Leefstijl' onder onze eerstejaars studenten. Op basis van de resultaten zien we in de afgelopen jaren een verslechtering van het mentale welzijn bij deze groep. Onderstaande tabel geeft voor drie studie jaren op rij de antwoorden weer op een aantal vragen met betrekking tot het studentenwelzijn. We zien een toename in het percentage studenten dat aangeeft meestal of altijd vermoeid, somber of depressief te zijn. Het percentage studenten dat er het afgelopen jaar 'meestal' of 'altijd' serieus aan dacht een einde aan het leven te maken, is ook licht gestegen. Verder zien we dat bijna 1 op de 5 studenten zichzelf 'meestal' of 'altijd' niet goed genoeg, minderwaardig of waardeloos voelde. Dit percentage is relatief stabiel. Een duidelijke toename is te zien in het percentage studenten dat aangeeft niet genoeg mensen te kennen bij wie ze terecht kunnen als ze problemen hebben.



Resultaten Test Je Leefstijl – eerstejaars studenten ROC Nijmegen

	2020 – 2021	2021 – 2022	2022 – 2023
Hoe vaak was je erg vermoeid zonder duidelijke reden? (percentage dat 'altijd' of 'meestal' antwoordt)	23,5%	27,1%	28,5%
Hoe vaak was je somber of depressief (percentage dat 'altijd' of 'meestal' antwoordt)	12,6%	14,4%	15,3%
Hoe vaak vond jij jezelf niet goed genoeg, minderwaardig of waardeloos? (percentage dat 'altijd' of 'meestal' antwoordt)	17,2%	19,9%	19,7%
Heb je de laatste 12 maanden wel eens serieus gedacht een eind aan je leven te maken? (percentage dat 'vaak' of 'heel vaak' antwoordt)	4,1%	4,5%	4,9%
Ik ken genoeg mensen bij wie ik terecht kan als ik problemen heb (percentage dat 'nee' antwoordt)	7,1%	9,2%	11,4%

Binnen het onderwijs zijn de effecten hiervan ook merkbaar. Het verzuim onder studenten is hoog en lijkt verder te stijgen: van gemiddeld 21,4% per les in 2021 – 2022 naar 24,3% per les in 2022 – 2023 (zowel geoorloofd als ongeoorloofd). We vermoeden dat de motivatie bij een deel van de studenten laag is en we zien relatief veel problematisch gedrag. We zien dan ook een hoge uitval/vsv (zie analyse bij 1.3) – overigens in lijn met het landelijk gemiddelde – en een hoge belasting van onze begeleidingsketen.

Gezonde school

De Gezonde school is onderdeel van het strategisch project [Vitaliteit en Duurzaamheid](#). Wij gaan en staan voor gezonde studenten in een gezonde omgeving. De Gezonde School-aanpak helpt bij het zorgen voor een gezonde manier van leven op ROC Nijmegen. Vanuit het strategisch project Vitaliteit en Duurzaamheid trekken we samen op met de aanpak Gezonde School en sluiten we aan bij Het Lokaal Preventieakkoord. De aanpak maakt van de losse activiteiten een samenhangend geheel en laat zien dat wij de gezondheid van onze studenten belangrijk vinden. ROC Nijmegen heeft drie themacertificaten Gezonde School:

- Welbevinden 2020 – 2023
- Bewegen en sport 2020 – 2023
- Relaties & Seksualiteit 2021 – 2024

In 2022 hebben we op elke locatie zichtbaar en voelbaar gewerkt met de aanpak Gezonde School voor studenten. Enkele voorbeelden van acties voor een gezonde leefstijl zijn het promoten van Dry January in samenwerking met IrisZorg, het op elke locatie aanbieden van duurzaam gekweekt fruit, een '30 dagen-challenge' voor een nieuwe gezonde gewoonte, en het plaatsen van tafeltennistafels en tafelfoetbaltafels.

Team SportopMaat zorgt er ieder studiejaar voor dat alle eerstejaars studenten in de eerste onderwijsperiode van het studiejaar deelnemen aan een fittest. Ook zorgt het team voor het afnemen van de leefstijltest van Testjeleefstijl. De resultaten



van studiejaar 2021 – 2022 zijn in een infographic gevisualiseerd. Deze informatie over de leefstijl van onze studenten kan ROC-breed en op teamniveau informatief/leidend zijn bij het maken van keuzes in het (nieuwe) curriculum.

Integrale veiligheid van studenten

Het merendeel van onze studenten voelt zich veilig op school (78% o.b.v. JOB monitor 2022) en op de stage (81%). Het percentage dat zich veilig voelt op school ligt bij ROC Nijmegen net onder het landelijk gemiddelde. Uit onze interne audits blijkt al jarenlang dat onze opleidingen goed scoren op het kwaliteitsgebied 'veiligheid en schoolklimaat'. Tegelijkertijd hebben we extra veiligheidsmaatregelen moeten nemen vanwege enkele recente incidenten.

Ook medewerkers voelen zich veilig binnen onze instelling (89% en 7,9 o.b.v. medewerkersonderzoek 2023).

In de afgelopen periode stond (sociale) veiligheid in het teken van 'terug naar school', na een coronaperiode met veel onlineonderwijs. Er was nadrukkelijk aandacht nodig voor weer leren omgaan met elkaar binnen de schoolgebouwen. Om positieve omgangsvormen te bevorderen zijn er jongerenwerkers (straatcoaches) actief op de Plaza (in de hal) van onze locatie Campusbaan. Zij spreken jongeren op een positieve manier aan op hun gedrag.

We zijn gestart met het integraal vormgeven van ons veiligheidsbeleid. Een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerkers en studenten staat hierin centraal. Het thema veiligheid wordt ook meegenomen in de nieuwe huisvestingsplannen ([zie ook het strategisch huisvestingsplan](#)).

Rol medezeggenschap bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid

Medewerkers die (sociale) veiligheid in portefeuille hebben, gaan periodiek in gesprek met de medezeggenschapsorganen (ondernemingsraad en studentenraad) over onderwerpen rondom veiligheid. Dat gebeurt soms op initiatief van de portefeuillehouders, soms op initiatief van de medezeggenschapsorganen.

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

De manier waarop dit gesprek met de student wordt gevoerd, verschilt per team. Binnen het roc worden docenten hiermee geholpen, onder meer op basis van het aanbod in het kader van persoonlijk burgerschap ([zie ook doelstelling 3.2](#)), campagnes over bijvoorbeeld discriminatie en ontwikkelde hulpmiddelen/materialen voor docenten om thema's bespreekbaar te maken. Ook zijn er gespecialiseerde begeleiders (schoolmaatschappelijk werk, schoolarts) die kennis delen over hoe docenten met bepaalde vraagstukken kunnen omgaan.

Met het online studentenportaal 'Check it' bieden we studenten op een laagdrempelige manier informatie over veel verschillende onderwerpen zoals: aanvragen van studiefinanciering, op kamers gaan, vragen over liefde en seks, verslaving, slaapproblemen, je somber voelen, gepest worden.



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

We hebben een goede samenwerking met de politie. Onze veiligheidscoördinator werkt aan het verder verstevigen van de overlegstructuur intern (onderwijs, straatcoaches en beveiliging van ROC Nijmegen) en extern (ROC Nijmegen, politie). In het kader van het regionale VSV-programma wordt gewerkt aan het verbeteren van de samenwerking met zorgpartners. De samenwerking met de buurtteams en de sociale wijkteams in het Rijk van Nijmegen is versterkt door het aanstellen van vaste contactpersonen binnen zowel de buurt-/wijkteams als in het mbo. Er zijn samenwerkingsafspraken gemaakt en er wordt periodiek afgestemd. Ook worden er gezamenlijke bijeenkomsten georganiseerd, om kennis te delen en elkaar te leren kennen. Het vo in de regio gaat experimenteren met een 'buurtteam vo'. We volgen dit op de voet en verkennen of dit model in de toekomst ook in het mbo mogelijk is.

Als onderdeel van het regionale VSV-programma hebben ROC Nijmegen en Yuverta mbo Nijmegen gezamenlijk een GGZ-specialist in dienst, die studenten met zware psychische problematiek tijdelijk kan ondersteunen (bijvoorbeeld in de periode dat zij op een wachtlijst staan) maar die ook docenten en begeleiders adviseert over de begeleiding van deze studenten. De GGZ-specialist is ook betrokken bij het multidisciplinaire Zorg- en adviesteam (mini-ZAT). Dit is de plek voor vroegsignalering en ingrijpen. Signalen over probleemgedrag van studenten worden hier ingebracht. Het mini-ZAT beoordeelt of die signalen wijzen op de behoefte aan extra zorg voor een student. Zo snel mogelijk wordt de juiste hulp en ondersteuning voor de student en docenten (en ouders/verzorgers) ingeschakeld. Naast vroegsignalering, houdt het mini-ZAT zich bezig met preventie en het verzorgen van adequate hulp.



Ambitie

Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken		
Externe stakeholders Gemeenten, GGD, welzijnsinstellingen, zorgaanbieders, politie		
Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Gezondheid, welbevinden en toegankelijkheid</p> <ul style="list-style-type: none"> – We hebben zicht op de leefstijl, gezondheid en het welzijn studenten en anticiperen op risico's op dat vlak – We zijn en blijven een 'gezonde school'. – We dragen onze gemeenschappelijke waarden actief uit: diversiteit en inclusie, sociale veiligheid, gezonde leefstijl, welbevinden en duurzaamheid. Daarbij spelen we in op de actualiteit binnen en buiten ons roc. – De toegankelijkheid van ons onderwijs voor alle studenten is gewaarborgd. 	<p>Gezondheid, welbevinden en toegankelijkheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • We monitoren leefstijl, gezondheid en welzijn van onze studenten, We nemen de leefstijltest TestJeLeefstijl bij alle eerstejaars (BOL) studenten af, om zicht te hebben op hun leefstijl, gezondheid en welzijn en risico's op dat vlak. Onderwijsteams analyseren de resultaten en maken gebruik van de bevindingen bij de begeleiding van hun studenten en/of voor de invulling van de SLB- of burgerschapslessen. • Mede op basis van de resultaten van TestJeLeefstijl voorzien we ook binnen de opleidingen in passend aanbod van lessen en preventieve maatregelen – in samenwerking met externe partners: gemeenten, welzijnsinstellingen en zorgaanbieders. Hierbij zijn ook de mini-ZAT's betrokken. Te denken valt aan workshops gericht op thema's als slaap, piekeren, schulden en softdrugsgebruik binnen ons programma Sport op Maat en Persoonlijk burgerschap. Zo geven we invulling aan ons themacertificaat Welbevinden. • We dragen onze gedeelde waarden uit, binnen het onderwijs en in ons beleid, maar ook in de vorm van roc-brede activiteiten en campagnes. We stellen daarvoor jaarlijks een activiteitenagenda op, met oog voor de actualiteit binnen en buiten ons roc (o.a. op basis van de resultaten van Test Je Leefstijl). Het gaat om thema's als diversiteit en inclusie, sociale veiligheid, gezonde leefstijl, welbevinden en duurzaamheid (zie ook het strategisch project Vitaliteit en Duurzaamheid). • ROC Nijmegen heeft en behoudt het vignet 'gezonde school'. Dit is onderdeel van een bredere aanpak 'gezondheid en vitaliteit'- gericht op gezondheid, sociale veiligheid en inclusie. • Met het oog op het verder verbeteren van de toegankelijkheid van ons onderwijs voor studenten met een hulpbehoefte, ijken we ons beleid en onze inzet rondom passend onderwijs aan de uitgangspunten uit de verbeteragenda passend onderwijs. 	<p>Gezondheid, welbevinden en toegankelijkheid</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ We nemen jaarlijks de leefstijltest TestJeLeefstijl af bij eerstejaars BOL-studenten. ✓ We stellen jaarlijks een agenda op met activiteiten en campagnes, op basis waarvan we uiting geven aan de gemeenschappelijke waarden van het ROC. ✓ ROC Nijmegen heeft en behoudt het vignet 'gezonde school'. ✓ Studenten met een hulpbehoefte voelen zich voldoende ondersteund. Dat komt tot uiting in een gemiddelde score van minimaal 3,3 op een vijfpuntsschaal op de vraag 'Wat vind je van de hulpmiddelen en aanpassingen op school voor jouw beperking' in de JOB-enquête (2022: 3,0).



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

Externe stakeholders
 Gemeenten, GGD, welzijnsinstellingen, zorgaanbieders, politie

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Sociale veiligheid</p> <p>– Een (sociaal) veilig leer- en werkklimaat is een voorwaarde om te kunnen functioneren, zowel voor studenten als voor medewerkers. We stellen en bewaken daarom met elkaar de norm voor wat betreft sociale veiligheid. We waarborgen de (sociale) veiligheid zoveel mogelijk op een preventieve manier. Maar we treden ook op als dat nodig is, herkennen signalen die duiden op (sociaal) onveilige situaties binnen en buiten de schoolse context en weten daar op een passende manier naar te handelen.</p>	<p>Sociale veiligheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Door middel van diverse activiteiten, campagnes (zoals Thuis@ROC Nijmegen) en hulpmiddelen informeren en helpen we onze medewerkers en studenten om de sociale veiligheid te waarborgen en adequaat te handelen bij ongewenste situaties. • We zorgen voor een toegankelijk informatie- en trainingsaanbod voor medewerkers rondom sociale veiligheidsthema's, die hen helpt signalen te herkennen en in staat stelt om daar adequaat op te reageren. Concreet voorbeeld is het spel 'Onder mijn ogen', op basis waarvan docenten getraind worden om signalen van ondermijning en jeugdcriminaliteit de signaleren, te bespreken en daar adequaat naar te handelen. Hiervan is ook een versie voor studenten in ontwikkeling. • We verkennen op welke manier we (nog) meer preventief kunnen werken aan versterking van de sociale veiligheid, ook in relatie tot de gastvrijheid in onze gebouwen. • We zorgen voor zichtbaarheid van onze vertrouwenspersonen voor studenten en medewerkers. • Veiligheidsprotocollen zijn up-to-date, actief onder de aandacht gebracht van alle (nieuwe) medewerkers en zijn gemakkelijk vindbaar. • We zorgen voor een slagvaardige veiligheidsdriehoek: ROC Nijmegen, politie en gemeente. 	<p>Sociale veiligheid</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Studenten en medewerkers voelen zich blijvend veilig op onze school. Dit komt tot uiting in een score in het medewerkersonderzoek van minimaal 90% (en 8,0 op tienpuntsschaal) en een score van minimaal 80% (en 4,1 op een vijfpuntsschaal) voor studenten in de JOB-enquête. ✓ We hebben een actueel veiligheidsbeleid.



Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Analyse

Indicatoren kwaliteitsafspraken

Indicator	Toelichting	ROC Nijmegen	Landelijk
Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap.	Nog te ontwikkelen indicator.	-	-

In navolging op de Burgerschapsagenda mbo 2017-2021 hebben we de afgelopen jaren ons burgerschapsonderwijs herijkt. Dit was tevens onderdeel van de maatregelen uit onze kwaliteitsagenda 2018 – 2022.

Burgerschap

We hebben eerst een cross-sectioneel onderzoek uitgevoerd naar de succesfactoren voor uitdagend burgerschapsonderwijs. Samenwerking binnen de teams en samenwerking met maatschappelijke partners kwamen hierin als succesfactor naar voren. Ook bleek dat activiteiten in de maatschappij of in een authentieke context meer recht doen aan het beroepsgerichte karakter van het roc en de motivatie van de student. Daarbij zouden dit type activiteiten de (sociale)attitudes en zelfregie kunnen versterken (conform uitgangspunten BOM 2.0 - zie ook [doelstelling 1.3](#)).

Persoonlijk burgerschap

Om een impuls te geven aan ons burgerschapsonderwijs zijn we het project Persoonlijk Burgerschap gestart. Persoonlijk Burgerschap borduurt voort op de aanpak van het keuzeprogramma Sport op Maat, waarbij studenten middels een puntensysteem zelf sport- en leefstijlactiviteiten arrangeren. Binnen Persoonlijk Burgerschap kunnen studenten zelf een deel van het vak Burgerschap samenstellen met boeiende activiteiten in de regio waarbij het gaat om ervaren. Het aanbod aan activiteiten wordt steeds verder uitgebreid. Het betreft onderwerpen als (on)vrijheid in oorlogstijd, leren leven, fix je shit als je 18 bent, stadswandeling met een dakloze etc. De activiteiten worden georganiseerd met maatschappelijke partners. Op deze manier geven we studenten eigen regie in het invullen van het vak Burgerschap. Op dit moment nemen er zo’n 1700 studenten verdeeld over 15 opleidingen van entree tot niveau 4 deel aan persoonlijk Burgerschap. Gekoppeld aan Persoonlijk Burgerschap maken we gebruik van de mbo Cultuurkaart ([zie ook doelstelling 1.1](#)).

Met ons (persoonlijk) burgerschapsonderwijs voorzien we onze studenten van een brede culturele basis, van een breed maatschappelijk netwerk, en bereiden we hen voor op hun rol als burger in de samenleving. Dat doen we door specifiek aandacht te geven aan persoonlijke weerbaarheid, kritische denkvaardigheden, politiek-maatschappelijk bewustzijn en ‘informatieslimheid’

Maatschappelijke diensttijd (MDT)

Binnen ROC Nijmegen directie Zorg en Welzijn en specifiek Dienstverlening wordt al vanaf 2020 gebruik gemaakt van MDT-projecten. Dit zijn MDT-projecten van



de verschillende MDT organisaties. Het is inmiddels als BOT-tijd ingebed in het curriculum van de opleiding Dienstverlening niveau 2 in het kader van praktijkleren.

MDT richt zich altijd op de volgende 3 speerpunten:

- Talentontwikkeling van jongeren (studenten)
- Jongeren in contact laten komen met verschillende doelgroepen (ook anders dan hun eigen doelgroep)
- Jongeren iets laten doen voor de maatschappij/een ander.

Elk jaar volgen zo'n 240 studenten een MDT-traject. Voorbeelden van lopende MDT-trajecten zijn:

- Diversity skills: brengt in het kader van diversiteit verschillende doelgroepen samen.
- TINO: faciliteert ontmoetingen met ouderen en leert jongeren keuzes te maken via sport, zoals klimmen.
- Cultuur en Kunst: brengt de verhalen van ouderen/senioren via video en film in beeld.
- Beeldbrengers: maakt rapportages over maatschappelijke onderwerpen.
- Generation Wise: verbindt ouderen en jongeren in ontmoetingsruimtes in de wijk.

Samenwerking

In het samenwerkingsverband Novia zoeken we de afstemming ten aanzien van burgerschap met het vo. Dit is één van de thema's op de ontwikkelagenda van het samenwerkingsverband. We brengen de stand van zaken in kaart - op basis van gegevens uit de jaarlijkse evaluatie van de opbrengsten van het burgerschapsonderwijs vanuit de nieuwe wet - en maken een plan om het burgerschapsonderwijs tussen vo/vso/pro en mbo op elkaar af te stemmen.

Bekwaamheid en professionalisering

Landelijk zijn er geen eisen aan een docent burgerschap, in het mbo gelden tenslotte geen vakspecifieke bekwaamheidseisen. Intern werken we aan een profiel specifiek voor docenten die burgerschap geven, wat wordt vormgegeven aan de hand van het docentprofiel van de MBO Raad. Bij voorkeur hebben onze burgerschapsdocenten een achtergrond in bijvoorbeeld geschiedenis, maatschappijleer en sociologie en affiniteit met maatschappelijke thema's. Specifiek affiniteit met, of kennis van, de doelgroep en/of het werkveld/beroep is ook een pré. Als gevolg van het onvoldoende dwingende karakter van de landelijke eisen aan de docent burgerschap, is er veel wisseling binnen de teams en wordt het vak soms gebruikt als sluitpost op de teamplanning. Hierdoor is de kwaliteit en opleidingsachtergrond van deze docenten op dit moment lastig te volgen.

Samen met de HAN is een designteam samengesteld voor het ontwikkelen van een professionaliseringsaanbod voor docenten burgerschap. Daarbij is literatuuronderzoek gedaan en zijn stakeholders bevroegd. De uitvoering van deze professionalisering moet nog plaatsvinden. Parallel hieraan zijn we gestart met het aanbieden van workshops/verdiepingsbijeenkomsten voor docenten burgerschap om effectiever les te geven. Voorbeelden van deze bijeenkomsten zijn: een dialoogtraining en een studiedag met netwerkpartners over veranderingen in het burgerschapsonderwijs.



Ambitie

Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.		
Externe stakeholders HAN, organisaties betrokken bij de invulling van het programma Persoonlijk Burgerschap en de MDT		
Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<ul style="list-style-type: none"> – We hebben een roc-brede visie op burgerschap, inclusief heldere kaders voor het burgerschapsonderwijs in het hele roc, onder andere over de bekwaamheid van docenten en de onderwerpen die minimaal aan bod moeten komen in het burgerschapsonderwijs. – We bouwen voort op de opbrengsten van het ontwikkelde programma ‘persoonlijk burgerschap’ en de ervaringen die zijn opgedaan rondom MDT, om het burgerschapsonderwijs aantrekkelijk, flexibel en actueel vorm te geven. – We leven burgerschap voor door actief de maatschappelijke en democratische waarden te stimuleren binnen onze organisatie. Hierbij kan gedacht worden aan waarden als vrijheid, gelijkwaardigheid, solidariteit, pluraliteit en zeggenschap maar ook gezondheid, duurzaamheid, veiligheid en wereldburgerschap (zie ook doelstelling 1.2). 	<ul style="list-style-type: none"> • We realiseren een roc-brede visie op Burgerschap. Onderdeel van deze visie is dat roc-breed een aantal onderwerpen wordt vastgesteld dat minimaal aan bod moet komen in het Burgerschapsonderwijs van alle opleidingen. • We stellen een profiel c.q. bekwaamheidseisen voor docenten burgerschap op waarbij we aansluiten bij het advies vanuit het ministerie van OCW over passende eisen voor basisvaardigheden dat eind van 2023 zal worden gepresenteerd. • Op basis van het onderzoek met de HAN geven we een professionaliseringsaanbod voor docenten burgerschap vorm. • Docenten burgerschap worden gestimuleerd en gefaciliteerd om teamoverstijgend samen te werken en kennis te delen. Hiervoor organiseren we centrale bijeenkomsten. • We evalueren ons (persoonlijk) burgerschapsonderwijs en breiden het uit. In ieder geval wordt (sociale) duurzaamheid als onderdeel van persoonlijk burgerschap uitgebreid (zie ook strategisch project Vitaliteit en Duurzaamheid). • We breiden het MDT-aanbod uit, zodat dit verschillende thema’s beslaat zoals duurzaamheid, media & cultuur, zorg & welzijn en techniek & ICT. • MDT is geborgd in de organisatie en opgenomen in het ROC Nijmegen beleid. • MDT is bij elke opleiding van ROC Nijmegen bekend. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ We hebben een roc-brede visie op burgerschap. ✓ Bij de werving van nieuwe docenten burgerschap hanteren we het vastgestelde profiel c.q. bekwaamheidseisen. ✓ We hebben een professionaliseringsaanbod voor docenten burgerschap. ✓ De docenten burgerschap nemen deel aan professionaliseringsactiviteiten. ✓ Er wordt minimaal eenmaal per studiejaar een uitwisselingsbijeenkomst georganiseerd voor docenten burgerschap. ✓ Meer dan de helft van onze opleidingen maakt gebruik van het aanbod voor persoonlijk burgerschapsonderwijs. ✓ Het MDT-aanbod is uitgebreid en in meerdere onderwijsteams geïmplementeerd. ✓ Meer dan 50% van de studenten is tevreden over de lessen Burgerschap blijkt uit de landelijke indicator.



Doelstelling 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 nieuwe vsv'ers in 2026

Indicatoren kwaliteitsafspraken			
Indicator	Uitsplitsing	ROC Nijmegen	Landelijk
Aantal nieuwe vsv'ers per jaar (2021 – 2022)	Instelling	6,4%	6,4%
	Entree	37,3%	24,2%
	Niveau 2	10,5%	11,0%
	Niveau 3	4,8%	5,4%
	Niveau 4	4,5%	4,5%
	BOL	8,4%	7,8%
	BBL	6,2%	6,0%
Percentage uitstromers met werk (2019 – 2020)	Instelling	78%	79%
	Entree	41%	50%
	N2	67%	71%
	BOL	75%	73%
	BBL	85%	85%
Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (score goed of heel goed JOB 2022)	Instelling	50% (3,4)	50% (3,4)
	Entree*	3,9	3,9
	Niveau 2*	3,7	3,6
	Niveau 3*	3,4	3,4
	Niveau 4*	3,3	3,3
	Respondenten met ondersteuningsbehoefte	Onbekend	Onbekend
	Respondenten zonder ondersteuningsbehoefte	Onbekend	Onbekend

* Uitsplitsing niet zichtbaar in databestand, uit eigen gegevens score op vijfpuntsschaal opgenomen



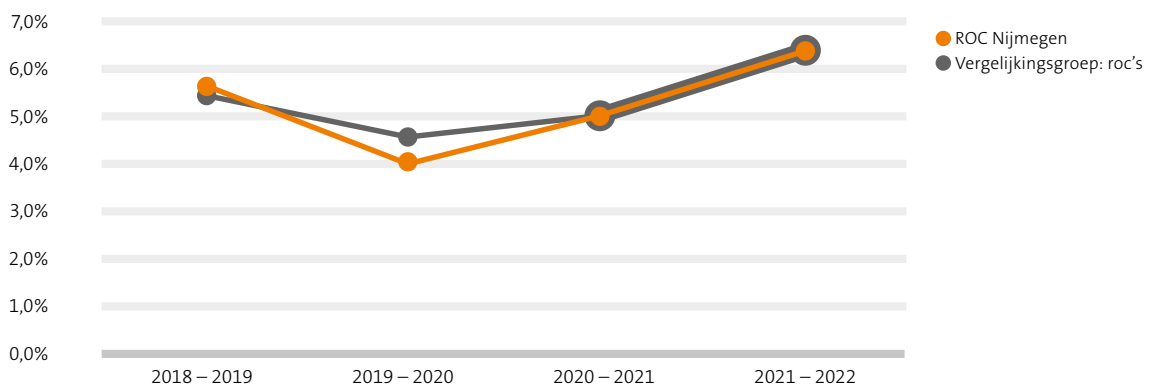
Tevredenheid van studenten over begeleiding

Van onze studenten geeft 50% aan de begeleiding tijdens de opleiding (heel) goed te vinden (JOB 2022). Gemiddeld geven studenten een 3,4 op een vijfpuntsschaal. De score is gelijk aan het landelijk gemiddelde (50% en 3,4). Het cijfer is daarnaast nagenoeg gelijk aan 2020 (3,3). Hetzelfde beeld zien we voor de uitsplitsing naar de verschillende niveaus, de cijfers zijn nagenoeg gelijk aan de landelijke gemiddelden en vergelijkbaar met 2020.

Voortijdig schoolverlaten

Onderstaande grafieken tonen de recente ontwikkeling in het percentage voortijdig schoolverlaters van ROC Nijmegen, per niveau, afgezet tegen het landelijk gemiddelde.

Percentage nieuwe VSV-ers totaal

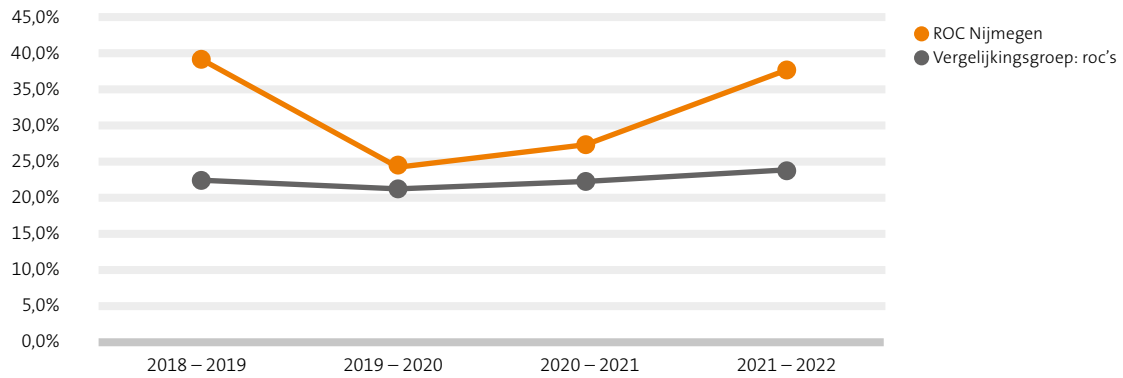


In 2019 – 2020 hebben we een jaar gehad met duidelijk minder VSV'ers, ook vergeleken met het landelijk gemiddelde. Helaas is het ons niet gelukt die dalende trend vast te houden en zijn de aantallen daarna weer gestegen. We zien in 2021 – 2022 een forse stijging van het aantal VSV'ers – net als in de rest van het land. Op basis van de voorlopige cijfers zijn er in 2021 – 2022 in totaal ruim 100 VSV'ers meer dan een jaar ervoor: van 412 naar 515. Procentueel zien we een stijging van 4,98% in 2020 – 2021 naar 6,39% in 2021 – 2022. Voor beide jaren geldt dat deze percentages vrijwel gelijk zijn aan het landelijk gemiddelde. Voor het vavo zien we een stijging van 14,7% naar 16,5% (in absolute aantallen: van 14 naar 18).

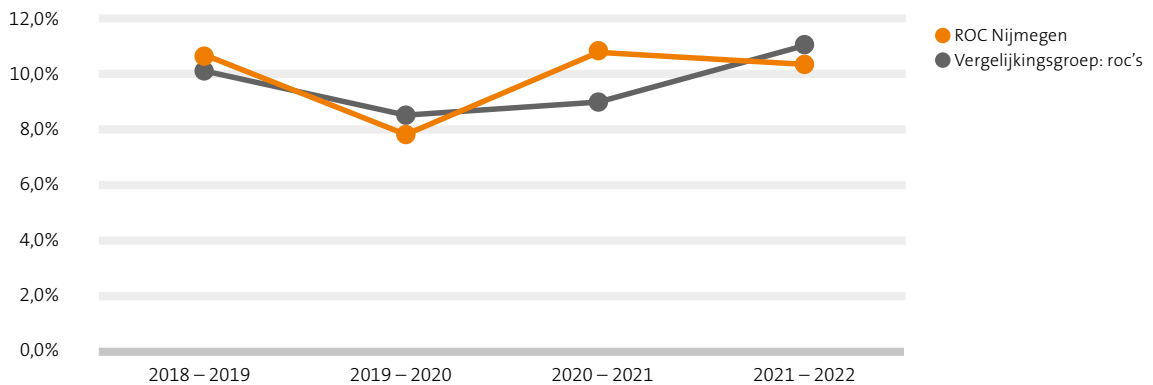


	2019 – 2020			2020 – 2021			2021 – 2022		
	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	Landelijk vsv%	vsv% norm
Mbo niveau 1	24,2	20,7	26,2	26,1	21,6	22,8	37,3	24,2	22,8
Mbo niveau 2	8	8,7	8,5	10,8	8,9	9,7	10,5	11,0	9,7
Mbo niveau 3	3,4	3,7	3,1	4,0	4,2	3,9	4,8	5,4	3,9
Mbo niveau 4	2,4	2,9	2,6	2,7	3,3	3,3	4,5	4,5	3,3
Vavo	10,3	8,9		14,7	10,2		16,5	10,7	

Percentage nieuwe VSV-ers • Entree

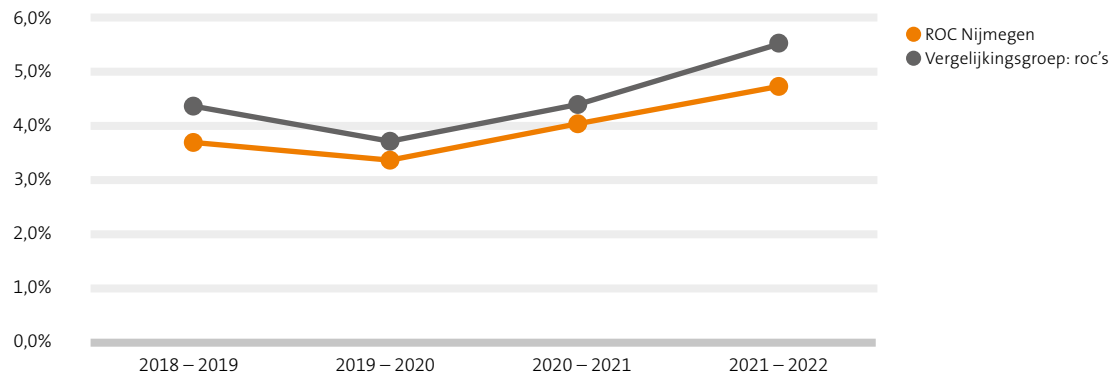


Percentage nieuwe VSV-ers • Niveau 2

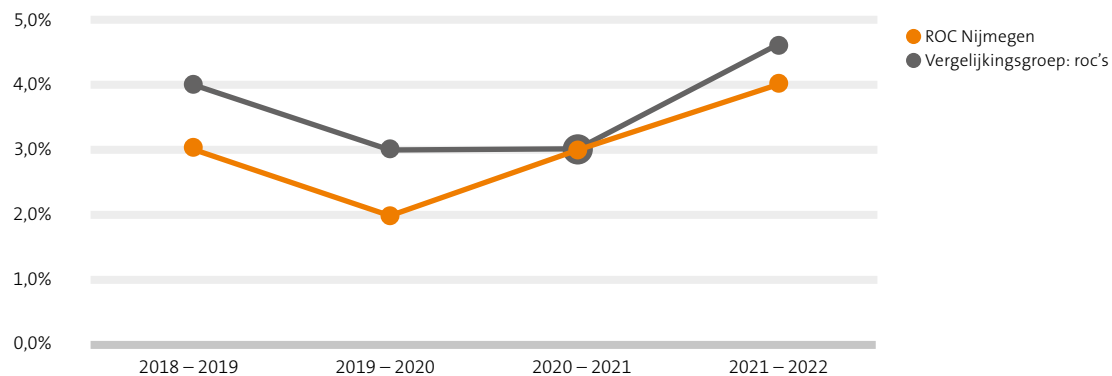




Percentage nieuwe VSV-ers • Niveau 3



Percentage nieuwe VSV-ers • Niveau 4

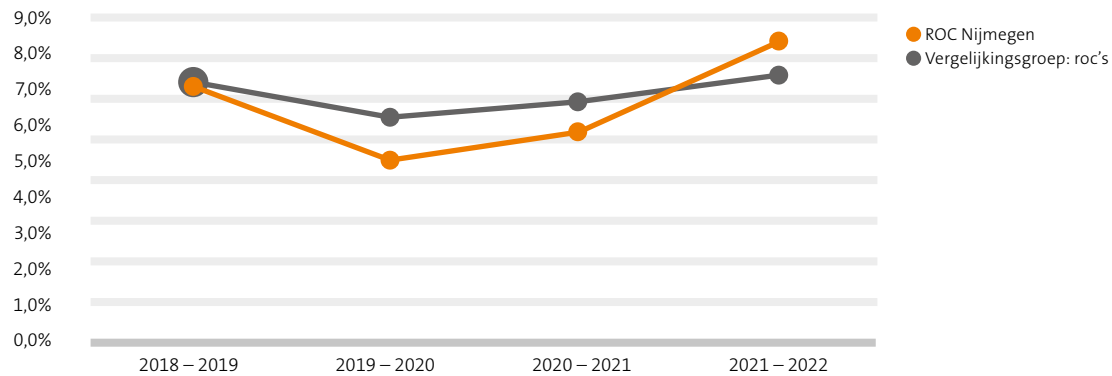


Een uitsplitsing naar de verschillende mbo-niveaus levert het volgende beeld op:

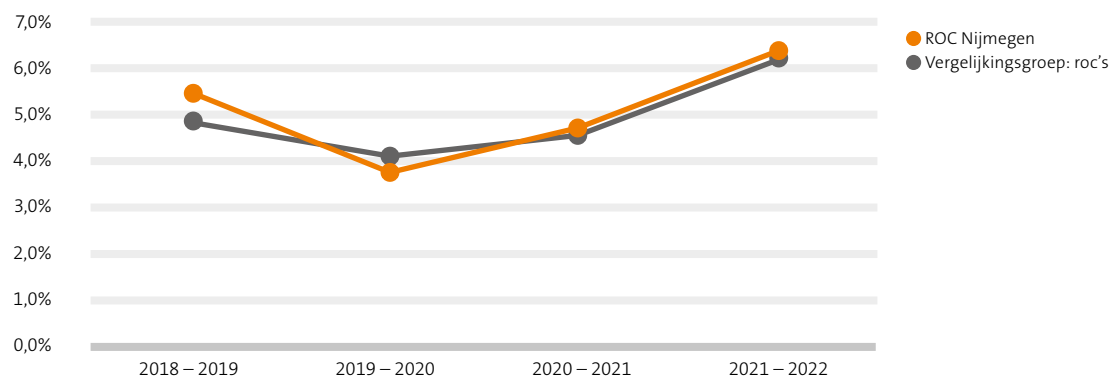
- Op niveau 1 (entree-opleidingen) is bij ROC Nijmegen het VSV-percentage in 2021 – 2022 sterk gestegen ten opzichte van het jaar ervoor (+11,2%). Het VSV-percentage bij ROC Nijmegen komt in 2021 – 2022 zo'n 13% hoger uit dan landelijk gemiddeld. In absolute aantallen gaat het om 81 VSV'ers in 2021 – 2022. We onderzoeken op dit moment wat de mogelijke oorzaken zijn van deze sterke stijging. Op basis van die analyse zullen verbeteracties worden ingezet.
- Op niveau 2 is bij ROC Nijmegen het VSV-percentage in 2021 – 2022 licht gedaald ten opzichte van het jaar ervoor (-0,3%). Dit percentage in 2021 – 2022 ligt ook een half procent onder het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 132 VSV'ers in 2021 – 2022.
- Op niveau 3 is bij ROC Nijmegen het VSV-percentage in 2021 – 2022 licht gestegen ten opzichte van het jaar ervoor (+0,8%). Het percentage in 2021 – 2022 ligt ruim een half procent (-0,6%) onder het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 84 VSV'ers in 2021 – 2022.
- Op niveau 4 is bij ROC Nijmegen het VSV-percentage in 2021 – 2022 duidelijk gestegen ten opzichte van het jaar ervoor (+1,8%). Het percentage in 2021 – 2022 ligt gelijk aan het landelijk gemiddelde. In absolute aantallen gaat het om 218 VSV'ers in 2021 – 2022.



Percentage nieuwe VSV-ers • BLL



Percentage nieuwe VSV-ers • BOL



Een uitsplitsing naar leerweg laat zien dat VSV relatief vaker voorkomt onder BBL-studenten dan onder BOL-studenten (respectievelijk 8,4% en 6,2%). Dit verschil is in lijn met het landelijke beeld. Binnen de BBL lijkt het VSV-percentage in het laatste studiejaar relatief sterk gestegen, maar hierbij moet vermeld worden dat het om relatief klein aantal BBL'ers gaat (een verschil van 12 tussen 20/21 en 21/22). De statistische betekenis van deze stijging is daardoor beperkt.

Conclusies met betrekking tot voortijdig schoolverlaten:

- Het totale percentage VSV'ers is sterk gestegen in de laatste twee studiejaren. Dat is landelijk en bij ROC Nijmegen in gelijke mate het geval.
- Het hoogste uitvalpercentage bij ROC Nijmegen is te zien bij de entreeopleidingen. Dit percentage en de mate waarin dit gestegen is, wijken ook sterk (negatief) af van het landelijk gemiddelde.
- Voor niveau 2, 3 en 4 zien we VSV-percentages die gelijk aan of net onder het landelijk gemiddelde liggen.
- VSV komt relatief vaker voor onder BBL-studenten – in lijn met het landelijke beeld.



Aansluiting entree en niveau 2 op de arbeidsmarkt

Het percentage studenten dat uitstroomt naar de arbeidsmarkt en binnen een jaar een baan heeft van meer dan 12 uur per week heeft is vergelijkbaar met de landelijke gemiddelden. Zowel landelijk als bij ROC Nijmegen zien we een lichte daling in de cijfers van 2020 – 2021 ten opzichte van 2019 – 2020.

Specifieker ingezoomd op de resultaten van Entree zien we dat de studenten van ROC Nijmegen het iets minder goed doen dan landelijk. Wel zien we dat we in 2020 – 2021 iets meer richting het landelijk gemiddelde gaan doordat de cijfers van ROC Nijmegen zijn gestegen en het landelijk gemiddelde is gedaald. De cijfers voor niveau 2 in 2020 – 2021 zijn vergelijkbaar met de landelijke gemiddelden.

Uitgesplitst naar leerweg zien we dat de meeste resultaten vergelijkbaar zijn met de landelijke gemiddelden. De resultaten van de BOL-studenten zijn zowel landelijk als bij ons iets gedaald. Daarentegen zien we bij ROC Nijmegen een sterkere stijging in de cijfers voor de BBL-studenten dan landelijk.

	ROC Nijmegen	Landelijk		
	2019 – 2020	2020 – 2021	2019 – 2020	2020 – 2021
Totaal	78%	76%	79%	76%
N1/Entree	41%	43%	50%	47%
N2	67%	66%	71%	67%
BOL	75%	68%	73%	68%
BBL	85%	92%	85%	87%

Extra inzet op niveau 2 en entree

Sinds 2022 stelt het kabinet structureel aanvullende middelen beschikbaar voor extra begeleiding van niveau 2-studenten. ROC Nijmegen voorziet echter al langere tijd, op basis van de interne allocatie, in een hoger budget voor de opleidingen op niveau. De aanvullende middelen die het Rijk nu voor niveau 2 beschikbaar stelt, zorgen voor nog een kleine extra verhoging van het budget voor de niveau 2-opleidingen. Het verschil met het budget dat ze voorheen al kregen is voor ROC Nijmegen echter relatief klein.

Naast de extra middelen die van Rijksweg beschikbaar zijn gesteld voor de niveau 2-opleidingen kiest ROC Nijmegen ervoor om de komende periode ook extra middelen beschikbaar te stellen voor versterking van de entree-opleidingen, in verband met de hoge uitval bij onze entree-opleidingen en de extreme problematiek waarmee veel entree-studenten kampen. Het betreft een tijdelijke impuls voor analyse, ontwikkeling en implementatie.



Begeleiding bij ROC Nijmegen

Studentbegeleiding bij ROC Nijmegen gebeurt primair binnen de onderwijsteams. Elke student heeft een studieloopbaanbegeleider (SLB'er) die hem of haar begeleidt en adviseert gedurende de hele opleiding. Daarnaast zijn trajectbegeleiders werkzaam in de onderwijsteams, die studenten extra ondersteuning bieden als dat nodig is. De trajectbegeleider is eerste aanspreekpunt bij studiekeuze- of loopbaanproblemen en bij complexere psychosociale problematiek en verwijst eventueel door naar het Expertisecentrum Studentbegeleiding.

Het Expertisecentrum Studentbegeleiding biedt een samenhangend pakket van meer specialistische vormen van begeleiding (zie infographic voor alle afdelingen). De specialisten van het Expertisecentrum werken, indien nodig, samen met externe deskundigen/hulpverleners. Onderdeel van het Expertisecentrum is team Passend Onderwijs, dat verantwoordelijk is voor het opstellen en uitvoeren (samen met onderwijsteams) van het ondersteuningsplan van studenten met een chronische ziekte en/of handicap. Zij ondersteunen ook docenten bij het 'passend onderwijzen'.





Ontwikkeling in de afgelopen programmaperiode

In de afgelopen programmaperiode is ten aanzien van de begeleiding onder meer gewerkt aan een visie op de studieloopbaanbegeleiding (SLB): BOM 2.0 (Begeleiding Op Maat). Met betrokkenheid van een groot aantal begeleiders van het roc is deze visie opgesteld en uitgewerkt in onder meer een profiel voor de SLB'er. Een aantal teams is, met ondersteuning vanuit de programmalijn Studentbegeleiding, aan de slag gegaan met de implementatie van BOM 2.0 op een manier die past bij de context van het team.

Dit proces zetten we voort en intensiveren we in de komende periode. Daarbij zijn de volgende constatering van belang:

- Invulling van de begeleiding verschilt per onderwijsteam en is persoonsafhankelijk. Dat geldt zowel voor de studieloopbaanbegeleiding als voor de trajectbegeleiding. Met omschreven kaders wordt nu nog vrijblijvend omgegaan.
- Professionalisering van de SLB'ers en TB'ers is nog vrijblijvend.
- In de vooropleiding van mbo-docenten ligt het accent meer op de (vak) didactische vaardigheden dan op de pedagogische vaardigheden, terwijl we zien dat het creëren van een veilig pedagogisch klimaat een voorwaarde is om tot leren te komen.
- We zien een toename (en verandering) in persoonlijke problematiek bij studenten en een toename van verzuim en uitval/VSV (zie ook de analyse bij doelstelling 1.2). We hebben moeite om hier op een goede manier op in te spelen.
- De roep om speciale trajecten buiten het reguliere onderwijs op te starten neemt toe, evenals de druk op het Expertisecentrum Studentbegeleiding. Dit terwijl tegelijkertijd gevoeld wordt dat het van belang is zoveel mogelijk te 'normaliseren' en uit te gaan van een krachtige pedagogische basis waar jongeren zich veilig en gezien voelen. Verdere opschaling van specialistische voorzieningen gaat uiteindelijk ten koste van de capaciteit van onderwijsteams om in de basis een goede begeleiding te bieden. Dit vraagt om een herijking van welke begeleiding in het onderwijsteam geboden wordt en welke andere vormen van ondersteuning daarbuiten nodig zijn, én hoe de interactie daartussen plaatsvindt.
- We zien ook dat het ene onderwijsteam beter in staat is om in te spelen op de toegenomen/ veranderende begeleidingsbehoefte dan het andere onderwijsteam, wat zich onder meer vertaalt in verschillen in uitval-/VSV-cijfers.
- We zien dat onderwijsteams onderling nog weinig kennis en goede voorbeelden delen en dat we collectief nog beperkt kennis opbouwen over 'wat werkt' en 'wat niet werkt'.
- De visie 'BOM 2.0' is nog niet (of beperkt) vertaald in handelingsperspectieven voor begeleiders. Bijvoorbeeld: we benoemen dat het bevorderen van zelfregie centraal staat, maar wat vraagt dat dan van docenten en SLB'ers? Wat zijn daarvoor effectieve aanpakken?
- We zien tegelijk dat er geen gestandaardiseerde oplossing mogelijk is die zonder meer passend is bij de behoeften en mogelijkheden van alle onderwijsteams en de studenten die zij bedienen. Het is daarom noodzakelijk om, naast actuele



kennis, richtlijnen en goede voorbeelden, de context en uitgangspositie van onderwijsteams in ogenschouw te nemen om tot een goede invulling van de studentbegeleiding per onderwijsteam te komen.

- De begeleiding moet gericht worden op het verwerven van een plek op de arbeidsmarkt of de keuze voor een vervolgopleiding en niet enkel op het behalen van het diploma - in lijn met de nieuwe verantwoordelijkheden van het mbo rondom nazorg.

Deze constatering vormen de aanleiding voor de ambities en maatregelen in onderstaand overzicht.



Ambitie

Doelstelling 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 nieuwe vsv'ers in 2026.

Externe stakeholders

Partners in de regionale aanpak 'Jongeren naar school of werk' Rijk van Nijmegen en 'Kansrijk opgroeien in Land van Cuijk', buurt- en wijkteams en zorg- en welzijnsinstellingen

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Studentbegeleiding: versterking begeleiding binnen de onderwijsteams en samenwerking in de keten Iedere student krijgt de begeleiding die nodig is om zijn/haar studie tot een succes te maken, zijn/haar talenten te ontwikkelen en een succesvolle eerste stap in de maatschappij te zetten.</p> <p>De begeleidingsketen van ROC Nijmegen wordt de komende jaren herijkt, waarbij de begeleiding binnen de onderwijsteams verder wordt versterkt. Dit doen we zodat:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Benodigde (extra) begeleiding voor studenten zo passend, dichtbij en laagdrempelig mogelijk geboden wordt; – De begeleiding binnen de onderwijsteams en de dienstverlening van het Expertisecentrum Studentbegeleiding nog beter op elkaar aansluiten; – De kwaliteit van de begeleiding voor de hele instelling gewaarborgd is (d.w.z. minder persoonsafhankelijk). <p>Korte lijnen met zorgpartners ROC Nijmegen zorgt voor productieve verbindingen met regionale partners in buurt-/wijkteams, (jeugd) hulpverlening en GGZ, met het oog op zowel preventieve maatregelen binnen de school als snelle doorverwijzing naar en afstemming met zorgprofessionals voor studenten met een zorgvraag. Met de regionale partners onderzoeken we tevens de wenselijkheid en haalbaarheid van een 'buurtteam mbo'.</p>	<p>Studentbegeleiding: versterking begeleiding binnen de onderwijsteams en samenwerking in de keten BOM 2.0, gericht op versterking van de SLB, wordt verrijkt en roc-breed (verder) geïmplementeerd. Dat wil zeggen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Er komen heldere kwaliteitseisen rondom studentbegeleiding voor alle onderwijsteams. – Elk onderwijsteam heeft een gedragen visie of uitgangspunten op begeleiding en een heldere begeleidingslijn, inclusief een LOB-programma; geënt op het visiedocument BOM 2.0 en passend bij de eigen context. De facilitering en bemensing van de SLB-rol is hiermee in lijn. – We hanteren in elk team het ontwikkelde functieprofiel voor de rol van de SLB'er – óók voor ontwikkelgesprekken en werving van nieuwe SLB'ers. Daarbij wordt tevens de afweging gemaakt of het wenselijk is dat elke docent SLB'er is. – Iedere SLB'er is adequaat geschoold ten aanzien van studentbegeleiding en LOB of volgt hiervoor passende scholing. – Het roc voorziet in een actueel scholingsaanbod gericht op studentbegeleiding en LOB – in lijn met actuele ontwikkelingen (veranderende doelgroep, nazorg). <p>Het profiel van de trajectbegeleider wordt herijkt, in aansluiting op de versterkte SLB.</p> <ul style="list-style-type: none"> – De rol en de taken van de trajectbegeleiders zijn helder omschreven en vormgegeven in de praktijk. – De positionering en de wijze van aansturing is heroverwogen. – Iedere trajectbegeleider volgt scholing gericht op studentbegeleiding. We voorzien in een passend aanbod, dat aansluit bij de behoefte en actuele ontwikkelingen. – De trajectbegeleiders binnen het roc vormen met elkaar een lerend netwerk – ze delen kennis en blijven op de hoogte van interne en externe ontwikkelingen en voorzieningen voor studenten met extra ondersteuningsbehoeften. <p><i>(lees verder op volgende pagina)</i></p>	<p>Studentbegeleiding: versterking begeleiding binnen de onderwijsteams en samenwerking in de keten</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding stijgt naar boven de 50% (JOB) . ✓ Elk onderwijsteam heeft een gedragen visie of uitgangspunten op begeleiding en een heldere begeleidingslijn. ✓ Het profiel van de trajectbegeleider is herijkt. ✓ De dienstverlening van het expertisecentrum studentbegeleiding is herijkt. ✓ We hebben een dekkend en overzichtelijk aanbod van begeleidings- en reparatietrajecten, waarvan bereik en doorstromingsucces worden gemonitord.



Doelstelling 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 nieuwe vsv'ers in 2026.

Externe stakeholders

Partners in de regionale aanpak 'Jongeren naar school of werk' Rijk van Nijmegen en 'Kansrijk opgroeien in Land van Cuijk', buurt- en wijkteams en zorg- en welzijnsinstellingen

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
	<p>Het aanbod van specialistische ondersteuning dat we bieden vanuit het expertisecentrum studentbegeleiding is herijkt, om maximaal te kunnen aansluiten bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> – De begeleiding binnen de onderwijsteams (SLB en TB) – De (verander(en)de) behoeften van studenten – De samenwerking met externe partijen (zorg/jeugd/welzijn) – Landelijke beleidsuitgangspunten, zoals de verbeteragenda passend onderwijs – Daarnaast speelt het expertisecentrum een rol in het versterken van de begeleiding in en door de onderwijsteams. <p>Samenwerking met zorgpartners Onder andere via de regionale projectgroep 'mbo-zorg', onderdeel van het regionale programma VSV binnen Rijk van Nijmegen, versterken we de samenwerking met buurt-/wijkteams, (jeugd)hulpverlening en GGZ, met het oog op zowel preventieve maatregelen binnen de school als snelle doorverwijzing naar en afstemming met zorgprofessionals voor studenten met een zorgvraag.</p> <p>STORM-aanpak In Land van Cuijk en in Rijk van Nijmegen wordt gestart met de STORM-aanpak: een regionale aanpak die erop gericht is dat scholen, hulpverleners, gemeenten en anderen signalen van somberheid bij jongeren snel signaleren en aanpakken. Kenmerkend voor de aanpak is de inzet op preventie, de regionale ketensamenwerking en het wetenschappelijk onderzoek naar wat écht werkt. In Rijk van Nijmegen wordt gestart in het vo, later worden ook de mbo-scholen bij de aanpak betrokken.</p> <p>Begeleidings- en reparatietrajecten We realiseren een dekkend en overzichtelijk aanbod van begeleidings- en reparatietrajecten, waarvan het bereik en het doorstromingsucces worden gemonitord.</p>	



Doelstelling 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 nieuwe vsv'ers in 2026.

Externe stakeholders

Partners in de regionale aanpak 'Jongeren naar school of werk' Rijk van Nijmegen en 'Kansrijk opgroeien in Land van Cuijk', buurt- en wijkteams en zorg- en welzijnsinstellingen

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Kennisplatform We bouwen systematisch kennis op, leren van onze ervaringen en delen succesvolle aanpakken rondom studentbegeleiding.</p> <p>Onderwijsteams worden ondersteund bij (het proces om te komen tot) het vormgeven of versterken van hun begeleidingslijn.</p> <p>De begeleiding is afgestemd op de behoeften van de steeds veranderende doelgroep, actuele maatschappelijke ontwikkelingen en de veranderende opdracht van het mbo – óók gericht op de vervolgstap na het verlaten van de opleiding.</p> <p>Onze studentbegeleiding wordt effectiever en beter onderbouwd.</p> <p>Begeleiders worden adequaat geschoold.</p>	<p>Kennisplatform We vormen een kennisplatform studentbegeleiding, als motor voor continue ontwikkeling. Deze bestaat uit begeleiders uit onderwijsteams (SLB/ TB) en uit het expertisecentrum, aangevuld met veranderkundige expertise. Het platform is gericht op het ontwikkelen/verzamen en actief delen van kennis, handvatten /handelingsrepertoire ten aanzien van de studentbegeleiding in brede zin: SLB, LOB, ontwikkeling executieve vaardigheden, talentontwikkeling, mentaal welzijn, effectieve verzuimbesteding, sociale veiligheid en nazorg.</p> <p>Vanuit dit platform worden onderwijsteams ondersteund bij (het proces om te komen tot) het vormgeven of versterken van hun begeleidingslijn op een manier die past bij de roc-brede uitgangspunten (o.a. BOM 2.0) én aansluit bij de eigen context. Dat gebeurt op basis van actie-onderzoek, gericht op 'doen' en uitproberen, maar wel op een onderbouwde en systematische wijze. De ervaringen en praktische wijsheid uit de onderwijsteams vormen weer input voor het ontwikkelen van nieuwe kennis en verbetering van de praktijk. Het platform geeft op basis daarvan tevens vorm aan actueel scholingsaanbod voor begeleiders in het hele roc.</p>	<p>Kennisplatform</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Het kennisplatform studentbegeleiding heeft minimaal 15 onderwijsteams ondersteund bij de ontwikkeling of versterking van hun begeleidingslijn. ✓ Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding stijgt naar boven de 50% (JOB) ⁴. <p><small>⁴ Indien landelijk uitsplitsing mogelijk wordt voor deze indicator naar studenten met en zonder ondersteuningsbehoefte, zullen we in de monitoring aandacht hebben voor deze uitsplitsing en indien nodig een aanvullende ambitie formuleren.</small></p>
<p>Versterking entree en niveau 2 Onze entree- en niveau 2-opleidingen voorzien in voldoende maatwerk en hebben een ijzersterke begeleidingslijn, gericht op het behalen van het diploma maar nadrukkelijk óók op de stap erna: doorstroom naar een (interne) vervolgopleiding of werk. Daarbij is in het bijzonder aandacht voor de overstap van entree naar niveau 2.</p>	<p>Versterking entree en niveau 2 Alle teams betrokken bij niveau 2-opleidingen hebben een plan voor het bestrijden van uitval. Dit plan is gebaseerd op een analyse van (redenen van) uitval. De besteding van de extra middelen kan per team verschillen, afhankelijk van de uitgangspositie van het team en de behoeften van de doelgroep. Voor niveau 2 betreft het een structureel hoger budget (weliswaar beperkt, aangezien de interne allocatie van ROC Nijmegen voorheen ook al voorzag in een hoger budget voor de niveau 2-opleidingen).</p> <p>Team entree heeft, op basis van een analyse van (redenen van) uitval, een plan voor de duurzame versterking van het onderwijs en/of de begeleiding. Voor de analysefase, ontwikkeling en implementatie zijn in elk geval tot en met 2025 extra middelen beschikbaar.</p> <p>Versterking overstap van entree naar niveau 2 De overstap van entree naar niveau 2 wordt versterkt, met aandacht voor (o.a.) remediëring, LOB en de warme overdracht. Hiervoor creëren we zicht op het (interne) doorstromsucces van entree naar niveau 2 en wordt een plan gemaakt op basis van een knelpuntenanalyse.</p>	<p>Versterking entree en niveau 2 Alle teams betrokken bij niveau 2-opleidingen hebben een plan voor het bestrijden van uitval, als onderdeel van het teamplan. Daarin wordt inzichtelijk waarvoor zij de extra middelen hebben ingezet.</p> <p>Team entree heeft een plan ter versterking van het onderwijs en de begeleiding opgesteld en geïmplementeerd. Het (interne) doorstromsucces van studenten van entree naar niveau 2 is verhoogd.</p>



Doelstelling 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 nieuwe vsv'ers in 2026.

Externe stakeholders

Partners in de regionale aanpak 'Jongeren naar school of werk' Rijk van Nijmegen en 'Kansrijk opgroeien in Land van Cuijk', buurt- en wijkteams en zorg- en welzijnsinstellingen

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Tussenvoorzieningen We zorgen voor een dekkend aanbod aan 'tussenvoorzieningen', voor studenten die gebaat zijn bij een kortdurend onderwijs-, oriëntatie- of ondersteuningsprogramma buiten de eigen opleiding.</p>	<p>Tussenvoorzieningen We herijken het bestaande aanbod aan tussenvoorzieningen (De Oversteek, Succesklas) zodat dit inhoudelijk en qua capaciteit aansluit bij de behoefte van onze studenten. We leggen daarbij ook een relatie met de ontwikkeling van een oriëntatieprogramma voor switchers en studiekezers (zie ook doelstelling 1.4)</p>	<p>Tussenvoorzieningen ✓ Het aanbod van tussenvoorzieningen is geëvalueerd en herijkt.</p>
<p>Nazorg Onze begeleiding van studenten houdt niet op bij het diploma. Alle studenten worden tijdens hun opleiding voorbereid op hun volgende stap naar werk of vervolgonderwijs. Bij studenten die hierbij extra ondersteuning nodig hebben, zorgen we samen met andere partners voor extra begeleiding tijdens en na deze vervolgstap.</p>	<p>Nazorg Voor de inwerkingtreding van de wet 'jongeren van school naar werk' hebben we onze nazorg-aanpak uitgewerkt in lijn met de nieuwe wettelijke kaders:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Wat houdt nazorg precies in? – Wat doen we voor wie (basisaanbod en extra ondersteuning) – Wat hoort 'regulier' bij elk onderwijsteam, wat gebeurt centraal en wanneer komt het Loopbaanteam in beeld? – Hoe lang na diplomering bieden we nazorg? <p>Studenten die dat nodig hebben (in elk geval studenten die uitstromen na entree of BOL niveau 2 én studenten passend onderwijs), ontvangen passende ondersteuning bij die vervolgstap via het Loopbaanteam mbo – een interdisciplinair team bestaande uit adviseurs vanuit mbo, RMC en Werk & Inkomen, met een nauwe verbinding met partnerorganisaties als jongerenwerk en schuldhulpverlening.</p> <p>Het Loopbaanteam mbo wordt doorontwikkeld, in lijn met het wetsvoorstel 'jongeren van school naar werk'. Het Loopbaanteam mbo biedt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Preventief en laagdrempelig ondersteuning bij de uitstroom van studenten. Denk hierbij aan o.a. sollicitatietraining, loopbaangesprekken, ondersteuning bij het schrijven van een cv/motivatiebrief en netwerk benutten. – Nazorg aan (oud)studenten die kwetsbaar zijn in de overstap naar de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan coaching op de werkvloer, toeleiding naar (bij-/om) scholing en verbinden met alternatieve leerroutes (zoals de Praktijkleerroute). – In het nazorg-traject is niet alleen aandacht voor werk, maar gaan we uit van de 'Big 5': support, wonen, school en werk, inkomen, welzijn. Om dit te realiseren werken we samen met partnerorganisaties, denk aan jongerenwerk en schuldhulpverlening. Dit aanbod van de partners is ook vóór uitschrijving uit het mbo beschikbaar voor studenten die dat nodig hebben. <p>We continueren de samenwerking met HAN en universiteit over hoe studenten met een extra ondersteuningsbehoefte te begeleiden naar de arbeidsmarkt (Werklab).</p>	<p>Nazorg ✓ Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft is toegenomen naar respectievelijk 50% en 75%.</p>



Doelstelling 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 nieuwe vsv'ers in 2026.

Externe stakeholders
 Partners in de regionale aanpak 'Jongeren naar school of werk' Rijk van Nijmegen en 'Kansrijk opgroeien in Land van Cuijk', buurt- en wijkteams en zorg- en welzijnsinstellingen

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Regionale aanpak 'Jongeren naar school of werk' De intensieve regionale samenwerking in het kader van het regionale VSV-programma en het regionale programma jeugdwerkgelegenheid, gebundeld in de regionale aanpak 'Jongeren naar school of Werk', zetten we voort en herijken we jaarlijks, samen met de partners in de regio.</p>	<p>Regionale aanpak 'Jongeren naar school of werk' We voeren, in nauwe samenwerking met de regionale partners, de bestaande maatregelen uit van het regionale programma 'Jongeren naar school of werk'. We monitoren en evalueren jaarlijks in de regionale VSV-programmagroep waar we staan en welke bijsturing nodig is. Ook voor 2024 en verder bekijken we, op basis van actuele cijfers en (beleids)ontwikkelingen, voor welke (overstap)momenten en voor welke doelgroepen we de aanpak verder kunnen intensiveren. Het aangekondigde Aanvalsplan VSV is daarbij een belangrijke toetssteen. Aandachtspunt in de komende periode is om de samenwerking met werkgevers te intensiveren, om gezamenlijk groenpluk tegen te gaan c.q. bij-/nascholing van werknemers zonder startkwalificatie te mogelijk te maken.</p>	<p>Regionale aanpak 'Jongeren naar school of werk' ✓ Het percentage nieuwe voortijdig schoolverlaters is afgenomen tot maximaal de landelijke norm.</p>



Doelstelling 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze

Analyse

Indicatoren kwaliteitsafspraken

		2021 – 2022*	
		ROC Nijmegen	Landelijk
Startersresultaat 2021 – 2022 Beroepsopleidingen maatschappelijke opgaven (zie bijlage 1)	Totaal	82%	82%
	bc008 Apothekersassistent	79%	81%
	bc057 Doktersassistent	88%	88%
	bc113 Mbo-verpleegkundige	88%	85%
	bc165 N2 Particuliere beveiliging	89%	82%
	bc165 N3 Particuliere beveiliging	77%	81%
	bc203 Tandartsassistent	73%	82%
	bc223 Verzorgende IG	80%	83%
	bc301 Dienstverlening	82%	84%
	bc303 N3 IT systems and devices	79%	78%
	bc303 N4 IT systems and devices	79%	83%
	bc310 N3 Maatschappelijke zorg	67%	79%
	bc310 N4 Maatschappelijke zorg	76%	83%
	bc320 N2 Schilderen	65%	80%
	bc320 N3 Schilderen	77%	85%
	bc328 Engineering	78%	86%
	bc337 N4 Pedagogisch werk	76%	86%
	bc355 N2 Timmeren	73%	82%
	bc355 N3 Timmeren	79%	89%
	bc356 Publieke veiligheid	86%	87%
	bc371 N2 Elektrotechnische installaties	70%	76%
	bc371 N3 Elektrotechnische installaties	89%	86%
	bc372 N2 Werktuigkundige installaties(montage)	.	79%
	bc372 N3 Werktuigkundige installaties(montage)	88%	87%
	bc409 Middenkader bouw en infra	91%	85%
	bc411 N2 Service-en onderhoudstechniek	.	80%
	bc411 N3 Service-en onderhoudstechniek	.	87%
	bc413 N2 Mechatronica	82%	84%
	bc413 N3 Mechatronica	.	87%
	bc427 Leidinggeven op basis van vakmanschap	.	87%



		2019 – 2020		2020 – 2021*	
		ROC Nijmegen	Landelijk	ROC Nijmegen	Landelijk
Succes in het 1e jaar hbo 2020 – 2021 Beroepsopleidingen maatschappelijke opgaven (zie bijlage 1)	Totaal	88%	85%	80%	81%
	bc008 Apothekersassistent	95%	90%	92%	87%
	bc057 Doktersassistent	.	71%	.	73%
	bc113 Mbo-verpleegkundige	80%	82%	66%	79%
	bc203 Tandartsassistent	92%	82%	77%	81%
	bc303 N4 IT systems and devices	86%	82%	100%	86%
	bc310 N4 Maatschappelijke zorg	100%	87%	94%	83%
	bc328 Engineering	70%	86%	75%	85%
	bc337 N4 Pedagogisch werk	.	83%	94%	84%
	bc409 Middenkader bouw en infra	100%	82%	100%	78%
	bc427 Leidinggeven op basis van vakmanschap	89%	82%	82%	81%

* = Voorlopige cijfers . = Het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim

Vo-mbo en mbo-mbo

De samenwerking met het voortgezet onderwijs is de afgelopen jaren binnen het netwerk Novia versterkt op het gebied van doorlopende leerlijnen en leerroutes en het uitwisselen van studieresultaten. In de nieuwe ontwikkelagenda van het samenwerkingsverband ligt het accent op de thema’s Nederlands en Rekenen ([doelstelling 3.1](#)); Burgerschap ([doelstelling 3.2](#)); Doorlopende leerlijnen.

Tijdens de looptijd van onze vorige kwaliteitsagenda hebben we de focus gelegd op een warm welkom voor al onze nieuwe studenten. Als resultaat hiervan is Het Startpunt ingericht. Het Startpunt is verantwoordelijk voor het voorlichten, adviseren en plaatsen van de student. Het fungeert als eerste contact met de aankomende student. Ook switchers kunnen terecht bij het startpunt. Elk onderwijsteam heeft een contactpersoon die is verbonden met een studiekeuzeadviseur uit het Startpunt. De verbinding tussen Het Startpunt en project Begeleiding Op Maat (BOM) is gemaakt. De komende jaren zal de samenwerking worden geïntensiveerd.

In 2022 heeft een interne audit plaatsgevonden gericht op het functioneren van Het Startpunt. Belangrijkste uitkomst is dat Het Startpunt zichtbaar en laagdrempelig is (korte lijnen, bereikbaarheid), zowel binnen ROC Nijmegen als voor de vo-scholen. Wat verbeterd kan worden is optimalisatie van de digitale systemen ter ondersteuning. Daarnaast zien wij zelf nog kansen voor uitbreiding van de inzet van het Startpunt naar BBL en LLO ([zie doelstelling 2.1](#)).

LOB-doorstroom is met het gebruik van Intergrid en het bijbehorende digitaal doorstroomdossier volledig geïmplementeerd en geborgd. Het systeem wordt gebruikt voor vo-scholen, vso, pro, mbo-mbo-doorstroom, en voor aanmeldingen niet vanuit onderwijs. Naar aanleiding van een aantal externe ontwikkelingen (invoering wet rechtsbescherming studenten, centraal aanmelden) is het echter nodig het instroomproces te herijken.

Naast deze algemene werkwijze zoeken we naar mogelijkheden om de doorstroom vo-mbo verder te versterken. Enkele voorbeelden hiervan zijn de doorlopende leerroutes en het keuzejaar havo/mbo. Het team Sport en Bewegen van ROC Nijmegen en de vmbo-school Kandinsky Molenhoek zijn gestart met het nader onderzoeken van doorlopende leerroutes op alle niveaus. Op basis van de ervaringen bepalen we onze vervolgstappen. Het vavo biedt



sinds studiejaar 22-23 een keuzejaar havo/mbo aan om leerlingen die uitgevallen zijn op de havo op weg te helpen naar het alsnog behalen van een havodiploma óf de keuze voor een mbo-opleiding. In dit eerste jaar zijn 19 studenten bediend waarvan het merendeel uiteindelijk kiest voor een mbo-opleiding. Verder werken we vanuit het regionale VSV-programma aan intensieve begeleiding van de jongeren die, naar inschatting van de toeleverende vo-scholen, het meest kwetsbaar zijn in de overstap naar het mbo. Dat gebeurt nu in een pilot met enkele vo-scholen; de komende jaren willen we deze werkwijze gaan opschalen.

Startersresultaat, kwalificatiewinst en opstroom

Het startersresultaat kan een indicatie geven van hoe goed de aansluiting is voor nieuwe instromers. Het startersresultaat is als het ware het tegenovergestelde van de uitval voor niveau 2, 3 en 4. Uit de laatste benchmark studiesucces (2021 – 2022) bleek dat ROC Nijmegen (81,7%) gelijk scoort aan het landelijk gemiddelde. Het startersresultaat van de instelling is gedaald ten op zichte van 2020 – 2021 (86,1%), ook landelijk zien we een daling.

Wanneer specifiek wordt ingezoomd op de opleidingen relevant voor de maatschappelijke opgaven zien we bij de meeste opleidingen (13) een lager startersresultaat dan landelijk. Zeven opleidingen hebben een vergelijkbaar resultaat (maximaal 2% verschil) en vier opleidingen een hoger resultaat. In vijf gevallen ging het bij ROC Nijmegen om te kleine studentenaantallen.

Uit de laatste mbo-benchmark (2022) blijkt de kwalificatiewinst 84,6%, dat is onder het landelijk gemiddelde (88,1%). De kwalificatiewinst bestaat uit het verschil tussen het niveau van de vooropleiding en het niveau van het behaald diploma van studenten die de instelling verlaten. Bij ROC Nijmegen zien we de laatste twee jaar een daling na de stijging in de jaren daarvoor. Landelijk blijft de kwalificatiewinst nagenoeg gelijk.

De interne doorstroom (opstroom) vanuit niveau 2 en 3 naar niveau 3 en 4 was in 2022 22,8%. Landelijk was dit 19,6%. Waar we landelijk een duidelijk daling zien ten opzichte van vorig jaar (21,0%) zijn we bij onze eigen instelling een duidelijke stijging (19,6%). Specifiek voor niveau 2 was het resultaat 34,8% (landelijk 27,2%) en voor niveau 3 15,3% (landelijk 14,5%).

Mbo-hbo

In de regio werken we samen met drie hbo- en zes andere mbo-instellingen in het RxH-netwerk. Doelstellingen van het netwerk zijn:

- Het bevorderen van flexibele doorstroom van mbo niveau 4 naar hbo door het verbeteren van de kwaliteit van de aansluiting.
- Het stimuleren van innovatie rondom leren, onderzoeken en opleiden.
- Het ontwikkelen van regionale netwerken per sector om duurzame en vruchtbare samenwerking te stimuleren.
- Het professionaliseren van de samenwerking tussen partijen.

Dit doen we onder meer door het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen. Ook bieden we verschillende keuzedelen aan, gericht op de overstap naar het hbo. Het Keuzedeel Doorstroom mbo-hbo is één van de meest populaire keuzedelen binnen



de niveau 4-opleidingen van ROC Nijmegen. In samenwerking met het NRO-project vanuit de HAN is een onderzoek naar hbo-studievaardigheden uitgevoerd. Opbrengsten van dit onderzoek hebben geleid tot een aanvulling op de inhoud van het keuzedeel. Daarnaast kunnen onze mbo-studenten kiezen uit negen havo-vakken als keuzedeel (aardrijkskunde, biologie, bedrijfseconomie, economie, geschiedenis, scheikunde, natuurkunde, wiskunde a) en het keuzedeel Pabo om de doorstroommogelijkheden richting hbo te vergroten. Daarnaast werkt een aantal opleidingen van ROC Nijmegen met verwante hbo-opleidingen aan doorlopende leerlijnen (onder meer vanuit ICT, Financiële beroepen en Pedagogisch werk).

Succes eerste jaar hbo

De studenten van ROC Nijmegen die doorstromen naar een hbo-opleiding doen het in 2020 – 2021 gemiddeld vergelijkbaar met landelijk. We zien zowel landelijk als bij ROC Nijmegen een duidelijke daling ten opzichte van 2019 – 2020, deze is echter sterker bij ROC Nijmegen. Specifiek gekeken naar de opleidingen relevant voor de maatschappelijke opgaven zien we dat de meeste opleidingen (vijf) hoger scoren ten aanzien van het studiesucces in het eerste jaar hbo. Eén opleiding scoort vergelijkbaar met landelijk (maximaal 2% verschil) en drie opleidingen scoren lager. Bij één opleiding ging het bij ROC Nijmegen om te kleine studentenaantallen.

ROC-studenten die doorstromen naar het hbo, kiezen meestal voor de HAN. De HAN informeert ons over het verloop van de doorstroming van deze studenten. Uit de resultaten van de afgelopen jaren maken wij op dat studenten die vanuit ons roc doorstromen naar de HAN het vergelijkbaar of beter doen dan studenten die instromen vanuit andere mbo-instellingen en vanuit de havo. We bewegen mee met de schommelingen van de totale instroom. De resultaten sluiten hiermee aan op de verwachtingen. Opvallend positief resultaat is dat onze oud-havo studenten de afgelopen jaren gemiddeld vaker nog actief zijn en/of hun propedeuse hebben behaald.



Ambitie

Doelstelling 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.		
Externe stakeholders Toeleverende vo-scholen, HAN, Radboud Universiteit, samenwerkingsverbanden City Deal Kennis Maken, RvN@ en One Planet		
Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>LOB en basisvaardigheden als speerpunten voor vo-mbo samenwerking (zie ook doelstelling 2.1 en 3.1).</p> <ul style="list-style-type: none"> – We werken samen met het vo aan de aansluiting en doorstroom op het gebied van LOB (zie ook doelstelling 2.1). – We hebben regionale afspraken over taal- en rekenonderwijs en doorlopende leerlijnen voor taal en rekenen in vo-mbo (zie ook doelstelling 3.1). – We experimenteren met een aantal vakgerichte doorlopende leerlijnen en leerroutes. – Het instroomproces is herijkt, zodat het aansluit bij nieuwe vereisten en ontwikkelingen (o.a. de nieuwe wet rechtsbescherming studenten). 	<p>LOB en basisvaardigheden als speerpunten voor vo-mbo samenwerking (zie ook doelstelling 2.1 en 3.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • In het regionale vo-mbo netwerk Novia pleiten we ervoor om van (de kwaliteit van) LOB een speerpunt te maken. We onderzoeken met elkaar hoe we de beroepenoriëntatie en het studiekeuzeproces verder kunnen versterken. Hierin betrekken we nadrukkelijk ook het werkveld in de regio, onder meer voor het organiseren van oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken. • We zorgen in het netwerk Novia regionaal voor een doorgaande leerlijn voor wat betreft Nederlands en rekenen, die leerlingen/studenten in staat stelt om succesvol te kunnen zijn in de vervolgopleiding van hun keuze (zie ook doelstelling 3.1). • Ontwikkeling doorlopende leerlijnen van vmbo-basis/-kader naar niveau 2/3 en van vmbo-t naar niveau 4 in de techniek, onder meer door het aanbieden van technische keuzevakken in het vo. Onderzocht wordt of leerlingen daarmee vrijstellingen kunnen verdienen voor het mbo, wat ruimte geeft voor verrijking of verdieping in de mbo-opleiding. Dit is één van de projecten binnen het programma Sterk Techniek Onderwijs binnen Rijk van Nijmegen. • We onderzoeken of het aanbieden (en verzilveren) van mbo-keuzedelen in het vo bijdraagt aan een goede oriëntatie dan wel een soepele doorstroom van vo naar mbo. • Twee onderwijsteams (S&B, dienstverlening) ontwikkelen met vo-scholen een doorlopende leerroute waarbinnen studenten in vijf jaar hun vmbo- en mbo-diploma kunnen halen. Op basis van de ervaringen formuleren we eventueel vervolgacties. • Het instroomproces wordt herijkt, zodat het aansluit bij nieuwe vereisten en ontwikkelingen (o.a. de nieuwe wet rechtsbescherming studenten). 	<p>LOB en basisvaardigheden als speerpunten voor vo-mbo samenwerking (zie ook doelstelling 2.1 en 3.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ We versterken het beroepenoriëntatie- en studiekeuzeproces op basis van de opbrengsten uit het vo-mbo netwerk Novia. ✓ We hebben regionale afspraken over taal- en rekenonderwijs en doorlopende leerlijnen voor taal en rekenen in vo-mbo (zie ook doelstelling 3.1). ✓ Het instroomproces sluit aan bij actuele vereisten en ontwikkelingen (o.a. de nieuwe wet rechtsbescherming studenten).
<p>Zicht op doorstroomsucces</p> <ul style="list-style-type: none"> – We zijn in gesprek met het vo en het hbo over het doorstroomsucces van studenten, op basis van data. Binnen het roc brengen we ook het succes van de interne doorstroom (mbo-mbo) in kaart. – Geconstateerde knelpunten worden gericht aangepakt. 	<p>Intensieve ondersteuning van ‘kwetsbare overstappers’</p> <ul style="list-style-type: none"> • We verzorgen samen met het v(s)o en pro een ‘zachte landing’ door middel van het programma Next Level: extra kennismaking, workshops ‘studeren op het mbo’, studievaardigheden en sociale vaardigheden, studiekeuzecheck. • De meest kwetsbare overstappers worden 1-op-1 begeleid door een vo-doorstroomcoach en warm overgedragen aan een mbo-doorstroomcoach. Na hun overstap worden ze binnen het mbo nog zes maanden intensief gevolgd. Na twee pilotjaren willen we deze aanpak vanaf 2024 breed uitrollen binnen Rijk van Nijmegen. • Ook binnen ROC Nijmegen zorgen we voor een warme overdracht van kwetsbare doorstromers. 	<p>Intensieve ondersteuning van ‘kwetsbare overstappers’</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De kwetsbare vo-mbo overstappers die tijdens de overstap extra begeleiding ontvangen, zijn 6 maanden later nog allemaal in beeld. 95% volgt dan nog de opleiding waarin hij/zij is ingestroomd of een andere opleiding binnen het mbo. ✓ Er zijn afspraken gemaakt over een warme overdracht van interne overstappers/doorstromers.



Doelstelling 1.4
Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.

Externe stakeholders
 Toeleverende vo-scholen, HAN, Radboud Universiteit, samenwerkingsverbanden City Deal Kennis Maken, RvN@ en One Planet

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Oriëntatie en voorlichting studiekeizers en switchers (zie ook doelstelling 2.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> – We ondersteunen vo-scholieren die nog niet klaar zijn voor het maken van een studiekeuze én uitvallers in het mbo bij het maken van een overwogen beroepskeuze. – We zorgen voor minimaal 2 instroommogelijkheden per jaar. Ofwel door een formeel tweede instroommoment, ofwel door het mogelijk maken van tussentijdse instroom voor switchers en doorstromers die halverwege het studiejaar hun diploma halen. 	<p>Oriëntatie en voorlichting studiekeizers en switchers (zie ook doelstelling 2.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • We onderzoeken wat we vo-scholieren die nog niet klaar zijn voor het maken van een studiekeuze en uitvallers mbo kunnen bieden om een overwogen beroepskeuze te kunnen maken. Enkele mogelijkheden zijn: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Een oriëntatietraject voor studiekeizers en switchers (bij voorkeur door te participeren in de te verschijnen experimenteerregeling van het ministerie van OCW), ◦ Het versterken van de dienstverlening van Het Startpunt (onder meer door uitbreiding naar BBL, LLO, etc.) ◦ Inzet/doorontwikkeling/bundeling van bestaand ondersteuningsaanbod/ tussenvoorzieningen (ROC4competence, de Oversteek, succesklas, keuzetraject havo/mbo). Zie ook doelstelling 1.3. • Elke opleiding biedt, in elk geval aan switchers en doorstromers, de mogelijkheid om minimaal tweemaal per jaar in te stromen. 	<p>Oriëntatie en voorlichting studiekeizers en switchers (zie ook doelstelling 2.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Op basis van het onderzoek naar de mogelijkheden voor oriëntatie voor studiekeizers en switchers, versterken we dit aanbod. ✓ We voorzien in minimaal 2 instroommogelijkheden per jaar. Ofwel door een tweede instroommoment, ofwel door het mogelijk maken van tussentijdse instroom voor switchers en doorstromers.
<p>Passend aanbod voor havisten</p> <ul style="list-style-type: none"> – In onze werving maar ook binnen ons onderwijs hebben we bijzondere aandacht voor havisten. We positioneren de keuze voor het mbo, ook voor havisten, als positieve keuze. – We bieden een keuzetraject havo/mbo (vavo/mbo) aan, waar uitvallers uit havo 4 gedurende het school-/studiejaar kunnen instromen. 	<p>Passend aanbod voor havisten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Havisten krijgen de kans om te versnellen of te verdiepen (zie ook doelstelling Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering). • We bieden een keuzetraject havo/mbo (vavo/mbo) aan, waar uitvallers uit havo 4 gedurende het school-/studiejaar kunnen instromen. In dit traject oriënteren zij zich op het mbo en krijgen ze ook de kans om alsnog havo(-onderdelen) af te ronden. 	<p>Passend aanbod voor havisten</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Meer dan de helft van de opleidingen biedt de mogelijkheid om te versnellen en/of verdiepen (zie ook doelstelling Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering).
<p>Vorbereiding op hbo</p> <ul style="list-style-type: none"> – We bereiden niveau 4-studenten voor op doorstroom naar het hbo, onder meer door het aanbieden van havo-certificaten als keuzedeel en het keuzedeel doorstroom hbo. 	<p>Vorbereiding op hbo</p> <ul style="list-style-type: none"> • We bereiden niveau 4-studenten voor op doorstroom naar het hbo, onder meer door het aanbieden van havo-certificaten als keuzedeel en het keuzedeel doorstroom hbo. 	<p>Vorbereiding op hbo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Het studiesucces van doorstromers naar het hbo beweegt mee met de landelijke trend of zit daarboven.



Doelstelling 1.4
Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.

Externe stakeholders
 Toeleverende vo-scholen, HAN, Radboud Universiteit, samenwerkingsverbanden City Deal Kennis Maken, RvN@ en One Planet

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Samenwerking mbo-hbo(-wo) in multilevel-onderwijs We stimuleren de samenwerking tussen studenten van verschillende niveaus en disciplines: in praktijk(gerichte) leeromgevingen, in projecten of anderszins. Dat doen we onder meer in de samenwerkingsverbanden City Deal Kennis Maken, RvN@ en One Planet. Hiermee beogen we:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dat studenten leren over de grenzen van hun vakgebied te kijken en elkaars kwaliteiten te zien en te benutten. – Voorbereiding van studenten op het werken in een multilevel/ multidisciplinaire beroepscontext én op (eventueel) doorstroom naar het hbo. – Versterking van de rol van ROC Nijmegen in de regionale kennis- en opleidingskolom, wat leidt tot meer inhoudelijke verbinding tussen opleidingen op de verschillende niveaus. 	<p>Samenwerking mbo-hbo(-wo) in multilevel-onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> • We participeren in het Nijmeegse consortium van de City Deal Kennis Maken. • We participeren in (de ontwikkeling van) leer-werktrajecten van One Planet en RvN@. • We zoeken aansluiting bij de labs en werkplaatsen van de HAN, om het multilevel en multidisciplinair leren in de beroepscontext of in specifieke projecten vorm te geven. 	<p>Samenwerking mbo-hbo(-wo) in multilevel-onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Binnen elke directie hebben studenten de mogelijkheid om te participeren in een praktijkgericht en multilevel leer-werktraject.



Doelstelling 1.4
 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.

Externe stakeholders
 Toeleverende vo-scholen, HAN, Radboud Universiteit, samenwerkingsverbanden City Deal Kennis Maken, RvN@ en One Planet

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Nazorg Onze begeleiding van studenten houdt niet op bij het diploma. Alle studenten worden tijdens hun opleiding voorbereid op hun volgende stap naar werk of vervolgonderwijs. Bij studenten die hierbij extra ondersteuning nodig hebben, zorgen we samen met andere partners voor extra begeleiding tijdens en na deze vervolgstap.</p>	<p>Nazorg Voor de inwerkingtreding van de wet ‘jongeren van school naar werk’ hebben we onze nazorg-aanpak uitgewerkt in lijn met de nieuwe wettelijke kaders:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Wat houdt nazorg precies in? – Wat doen we voor wie (basisaanbod en extra ondersteuning) – Wat hoort ‘regulier’ bij elk onderwijsteam, wat gebeurt centraal en wanneer komt het Loopbaan team in beeld? – Hoe lang na diplomering bieden we nazorg? <p>Studenten die dat nodig hebben (in elk geval studenten die uitstromen na entree of BOL niveau 2 én studenten passend onderwijs), ontvangen passende ondersteuning bij die vervolgstap via het Loopbaan team mbo – een interdisciplinair team bestaande uit adviseurs vanuit mbo, RMC en Werk & Inkomen, met een nauwe verbinding met partnerorganisaties als jongerenwerk en schuldhulpverlening.</p> <p>Het Loopbaan team mbo wordt doorontwikkeld, in lijn met het wetsvoorstel ‘jongeren van school naar werk’. Het Loopbaan team mbo biedt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Preventief en laagdrempelig ondersteuning bij de uitstroom van studenten. Denk hierbij aan o.a. sollicitatietraining, loopbaangesprekken, ondersteuning bij het schrijven van een cv/motivatiefbrief en netwerk benutten. – Nazorg aan (oud)studenten die kwetsbaar zijn in de overstap naar de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan coaching op de werkvloer, toeleiding naar (bij-/om) scholing en verbinden met alternatieve leerroutes (zoals de Praktijkleerroute). – In het nazorg-traject is niet alleen aandacht voor werk, maar gaan we uit van de ‘Big 5’: support, wonen, school en werk, inkomen, welzijn. Om dit te realiseren werken we samen met partnerorganisaties, denk aan jongerenwerk en schuldhulpverlening. Dit aanbod van de partners is ook vóór uitschrijving uit het mbo beschikbaar voor studenten die dat nodig hebben. <p>We continueren de samenwerking met HAN en universiteit over hoe studenten met een extra ondersteuningsbehoefte te begeleiden naar de arbeidsmarkt (Werklab).</p>	<p>Nazorg ✓ Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft is toegenomen naar respectievelijk 50% en 75%.</p>
<p>Regionale aanpak ‘Jongeren naar school of werk’ De intensieve regionale samenwerking in het kader van het regionale VSV-programma en het regionale programma jeugdwerkgelegenheid, gebundeld in de regionale aanpak ‘Jongeren naar school of Werk’, zetten we voort en herijken we jaarlijks, samen met de partners in de regio.</p>	<p>Regionale aanpak ‘Jongeren naar school of werk’ We voeren, in nauwe samenwerking met de regionale partners, de bestaande maatregelen uit van het regionale programma ‘Jongeren naar school of werk’. We monitoren en evalueren jaarlijks in de regionale VSV-programmagroep waar we staan en welke bijsturing nodig is. Ook voor 2024 en verder bekijken we, op basis van actuele cijfers en (beleids)ontwikkelingen, voor welke (overstap)momenten en voor welke doelgroepen we de aanpak verder kunnen intensiveren. Het aangekondigde Aanvalsplan VSV is daarbij een belangrijke toetssteen. Aandachtspunt in de komende periode is om de samenwerking met werkgevers te intensiveren, om gezamenlijk groenpluk tegen te gaan c.q. bij-/nascholing van werknemers zonder startkwalificatie te mogelijk te maken.</p>	<p>Regionale aanpak ‘Jongeren naar school of werk’ ✓ Het percentage nieuwe voortijdig schoolverlaters is afgenomen tot maximaal de landelijke norm.</p>



Doelstelling 2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.

Analyse

Indicatoren kwaliteitsafspraken

Percentage studenten positief over hulp school bij keuze over verder leren/werken (JOB 2022)	Aandeel respondenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?'	ROC Nijmegen	Landelijk	
		Totaal		
		33% (3,1)	33% (3,1)	
		Entree**	3,8	3,7
		Niveau 2**	3,3	3,3
		Niveau 3**	3,1	3,1
		Niveau 4**	2,9	3,0

Instroom 2022 – 2023 Beroepsopleidingen maatschappelijke opgaven (zie bijlage 1)	ROC Nijmegen	ROC Nijmegen 2021 – 2022	ROC Nijmegen 2022 – 2023*
	bc008 Apothekersassistent		21
bc057 Doktersassistent		33	30
bc113 Mbo-verpleegkundige		181	152
bc165 Particuliere beveiliging		47	44
bc203 Tandartsassistent		33	36
bc223 Verzorgende IG		150	140
bc301 Dienstverlening		225	195
bc303 IT systems and devices		82	78
bc310 Maatschappelijke zorg		117	99
bc320 Schilderen		29	18
bc328 Engineering		52	54
bc337 Pedagogisch werk		179	201
bc355 Timmeren		26	34
bc356 Publieke veiligheid		41	40
bc371 Elektrotechnische installaties		34	45
bc372 Werktuigkundige installaties (montage)		20	19
bc409 Middenkader bouw en infra		53	36
bc411 Service-en onderhoudstechniek		12	13
bc413 Mechatronica		20	28
bc427 Leidinggeven op basis van vakmanschap		10	

* Voorlopige cijfers

** Uitsplitsing niet zichtbaar in databestand, uit eigen gegevens score op vijfpuntsschaal opgenomen



Doelmatigheid

Vanuit onze locatie Boxmeer zijn we aangesloten bij het Brabants bestuurlijk overleg en het Kennispact mbo Brabant met de verschillende mbo-instellingen in die regio. Voor onze overige locaties zijn we aangesloten bij het Gelders mbo-overleg. Doelmatigheid is een belangrijk thema op de agenda van beide netwerken. Wijzigingen in de opleidingenportfolio's worden in de beide regio's afgestemd en getoetst op doelmatigheid.

Verder werkten we in de regio Nijmegen tot voor kort met een Campus Advies Raad (CAR) en de Stichting Technovium. Hierin zaten bestuurders en directeuren van instellingen, het bedrijfsleven, het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs uit de regio. Zij adviseerden ROC Nijmegen over onderwerpen als de beroepskolom, het opleidingenportfolio, Leven Lang Ontwikkelen, gelijke kansen, de samenwerking onderwijs-bedrijfsleven en het bevorderen van instroom in ons technisch onderwijs. Sinds 2023 kiezen we voor een andere manier om advies te vragen aan onze strategische stakeholders en hen te betrekken bij de vraagstukken waar wij voor staan. Daarvoor organiseren we twee keer per jaar een strategiesessie. De voormalige leden van de CAR en Stichting Technovium nemen nu deel aan deze bredere strategiesessies.

Sinds 2021 werken we met de Regiobarometer. In eerste instantie om de kansen en behoeften m.b.t. LLO te analyseren maar inmiddels wordt de barometer breder ingezet om het portfolio te toetsen bij macrodoelmatigheidsvraagstukken in de regio Gelderland als ook bij Kennispact mbo Brabant. De komende jaren zal de Regionale Barometer daarnaast gebruikt worden bij de doorontwikkeling naar SkillsPas en in contact met de vo-scholen in de regio.

Ten aanzien van de doelmatigheid van ons LLO-aanbod werken we samen met Rijn IJssel onder de naam Move to Match ([zie verder doelstelling 2.3](#)). Op deze manier zorgen we in gezamenlijkheid voor een doelmatig LLO-aanbod, passend voor de regio.

LOB

Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) is erop gericht dat studenten succesvol de volgende stap kunnen zetten na het verlaten van hun opleiding. Teams zijn autonoom in het uitvoeren van de LOB- en Burgerschapsagenda. Uit de JOB-resultaten blijkt dat een derde van onze studenten aangeeft dat ze goed worden geholpen bij de keuze voor een vervolgstap. Hoewel dit gelijk is aan het landelijk gemiddelde en vergelijkbaar met de resultaten in 2020, zien we hier ruimte voor verbetering. We zien kansen in het versterken van het LOB-aanbod met betrokkenheid van werkveldpartners, onder andere in de oriëntatie en voorlichting voor studiekeuzers en switchers die nog niet klaar zien voor het maken van een keuze. We zouden graag meer oriëntatie en switchmogelijkheden bieden. Daarnaast willen we nog specifiekere zicht hebben op de tevredenheid van specifieke groepen studenten ([zie ook nazorg bij doelstelling 1.3](#)). Overdracht van het LOB-dossier van vo naar mbo en van mbo naar mbo is geborgd met het gebruik van Intergrip en het bijbehorende digitaal doorstroomdossier ([zie ook doelstelling 1.4](#)).



Instroom

In onze eigen, interne instroomcijfers zien we een daling bij de meeste beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio's. Bij enkelen zien we daarentegen juist een stijging. We zullen deze instroomcijfers de komende jaren monitoren en nagaan hoe het sommige opleidingen lukt een stijgende instroom te realiseren ondanks de landelijke demografische ontwikkeling. Hieruit proberen we werkzame mechanismen te destilleren die we kunnen toepassen op andere opleidingen.

Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen
In een aantal (tekort)sectoren wordt al volop samengewerkt met werkgevers bij de voorlichting. Dat gebeurt bijvoorbeeld in de techniek vanuit het programma Sterk Techniek Onderwijs en binnen het Junior Technovium. Ook in de zorg zijn er dergelijke initiatieven, zie bijvoorbeeld ['Sterk zorg- en welzijnsonderwijs Land van Cuijk'](#). Ook spelen werkgevers een grote rol bij verschillende events waar studenten tijdens de opleiding aan kunnen deelnemen, in het kader van hun LOB-traject: 'Versterk je Netwerk' en 'Kies je Job'.



Ambitie

Doelstelling 2.1

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

Externe stakeholders

Toeleverende vo-scholen (o.a. binnen Novia), werkgevers, partners in de regionale aanpak 'Jongeren naar school of Werk', Rijn IJssel (Move to Match)

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Zie voor de ambities ten aanzien van deze doelstelling ook doelstelling 1.2, 1.3, 1.4, 2.2 en 2.3.</p> <p>Versterken LOB-aanbod en professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> – LOB is erop gericht dat studenten succesvol de volgende stap kunnen zetten na het verlaten van hun opleiding – naar werk of naar een vervolgopleiding (zie ook nazorg doelstelling 1.3). – Het LOB-aanbod binnen de onderwijsteams wordt versterkt – meer gericht op de buitenwereld, werkgevers, het netwerk. Meer 'uit de klas'. Je presenteren, bewustzijn van eigen vaardigheden ('skills'). – Versterking van LOB is onderdeel van de versterking van de eerste lijn/studentbegeleiding. We investeren in (ondersteuning van) onderwijsteams om deze ontwikkeling vorm te geven. SLB'ers nemen deel aan scholing, onder meer gericht op LOB. (zie ook doelstelling 1.2: versterking studentenwelzijn) – We zorgen voor een sterkere verbinding tussen LOB/ arbeidsmarktvoorbereiding en stages. 	<p>Zie voor de maatregelen ten aanzien van deze doelstelling ook doelstelling 1.2, 1.3, 1.4, 2.2 en 2.3.</p> <p>Versterken LOB-aanbod en professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • We gaan experimenteren met de SkillsPas, als LOB-instrument en als voorbereiding op een leven lang ontwikkelen. Deze biedt: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Een persoonlijk overzicht van kansrijke beroepen, passend bij de eigen talenten en capaciteiten; ◦ Zicht op te ontwikkelen skills in relatie tot het gekozen beroep; ◦ De mogelijkheid om badges te verzamelen in het kader van LLO (zie ook doelstelling 2.3). • We organiseren kleine en grote events, zoals Versterk je netwerk en Kies je Job, in samenwerking met gemeenten en werkgevers. • We ontwikkelen en delen kennis en instrumentarium ter versterking van LOB. • We bieden passende scholing voor SLB'ers, onder meer gericht op LOB (zie ook doelstelling 1.2), zodat zij in staat zijn een arbeidsmarktgericht loopbaangesprek te voeren. • We onderzoeken hoe we de link tussen LOB/ arbeidsmarktvoorbereiding en stages verder kunnen versterken: bijvoorbeeld door het gericht zoeken van stages op basis van het LOB-traject en door het reflecteren op de stage-ervaring in het kader van LOB (zie ook doelstelling 2.2). 	<p>Versterken LOB-aanbod en professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Het instrumentarium beschikbaar voor LOB is uitgebreid, bijvoorbeeld met de SkillsPas. ✓ We organiseren kleine en grote events, zoals Versterk je netwerk en Kies je Job, in samenwerking met gemeenten en werkgevers. ✓ We bieden specifieke scholing voor SLB'ers. ✓ Meer dan 50% van de studenten is tevreden over de begeleiding bij de keuze voor een vervolgopleiding of werk (nu: 33%).



Doelstelling 2.1
 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.

Externe stakeholders
 Toeleverende vo-scholen (o.a. binnen Novia), werkgevers, partners in de regionale aanpak 'Jongeren naar school of Werk', Rijn IJssel (Move to Match)

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Oriëntatie en voorlichting studiekeizers en switchers <u>(zie ook doelstelling 1.4)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – We werken samen met het vo aan de aansluiting op het gebied van LOB (zie 1.4). – We blijven zorgdragen voor een uitgebreid aanbod van oriëntatie- en voorlichtingsactiviteiten en betrekken daar ook het werkveld bij. Hierbij is aandacht voor het arbeidsmarktperspectief van de opleidingen. – We ondersteunen vo-scholieren die nog niet klaar zijn voor het maken van een studiekeuze én uitvallers in het mbo bij het maken van een overwogen beroepskeuze. – We zorgen voor minimaal 2 instroommogelijkheden per jaar. Ofwel door een formeel tweede instroommoment, ofwel door het mogelijk maken van tussentijdse instroom voor switchers en doorstromers die halverwege het studiejaar hun diploma halen. 	<p>Oriëntatie en voorlichting studiekeizers en switchers <u>(zie ook doelstelling 1.4)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • In het regionale vo-mbo netwerk Novia wordt (de kwaliteit van) LOB speerpunt. We onderzoeken met elkaar hoe we de beroeporiëntatie en het studiekeuzeproces verder kunnen versterken. Hierin betrekken we nadrukkelijk ook het werkveld in de regio, onder meer voor het organiseren van oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken • We bieden een uitgebreid aanbod van oriëntatie- en voorlichtingsactiviteiten en betrekken het werkveld hierbij. Een voorbeeld is de Expeditie Technovium voor de oriëntatie op techniekopleidingen. • In onze voorlichting besteden we aandacht aan het verwachte arbeidsmarktperspectief van de opleidingen. Hierbij kan onder meer gebruik worden gemaakt van de regiobarometer (i.c.m. de SkillsPas). • We onderzoeken of we de wendbaarheid van niveau 2-studenten kunnen vergroten/switchen tussen niveau 2-opleidingen kunnen vergemakkelijken, door een aantal basismodules gelijk te trekken (die ook in de nieuwe KD's gelijk omschreven zullen worden). • We onderzoeken wat we vo-scholieren die nog niet klaar zijn voor het maken van een studiekeuze en uitvallers mbo kunnen bieden om een overwogen beroepskeuze te kunnen maken. Enkele mogelijkheden zijn: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Een oriëntatietraject voor studiekeizers en switchers (bij voorkeur door te participeren in de te verschijnen experimenteerregeling van het ministerie van OCW) ◦ Het versterken van de dienstverlening van Het Startpunt (onder meer door uitbreiding naar BBL, LLO, etc.). Dit is onderdeel van de herijking van het instroomproces (zie ook 1.4) ◦ Inzet/doorontwikkeling/bundeling van bestaand ondersteuningsaanbod (ROC4competence, succesklas, keuzetraject havo/mbo) • We voorzien in minimaal 2 instroommogelijkheden per jaar, in elk geval voor switchers en doorstromers. 	<p>Oriëntatie en voorlichting studiekeizers en switchers <u>(deels herhaling van doelstelling 1.4)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ We versterken het beroeporiëntatie en studiekeuzeproces op basis van de opbrengsten uit het vo-mbo netwerk Novia. ✓ We bieden een uitgebreid aanbod van oriëntatie- en voorlichtingsactiviteiten, waarbij ook het werkveld wordt betrokken. ✓ Op basis van het onderzoek naar de mogelijkheden voor oriëntatie versterken we dit aanbod. ✓ We voorzien in minimaal 2 instroommogelijkheden per jaar. Ofwel door een tweede instroommoment, ofwel door het mogelijk maken van tussentijdse instroom voor switchers en doorstromers. ✓ De instroomcijfers volgen de landelijke trend of zitten daarboven.
<p>Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant <u>(zie ook doelstelling 2.3)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – We bieden bij- en omscholingsmogelijkheden die aansluiten op de vraag van werkveld en werkenden/ werkzoekenden en benutten diverse communicatiekanalen om potentiële deelnemers te bereiken. 	<p>Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant <u>(zie ook doelstelling 2.3)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Het platform Move to Match (ROC Nijmegen en Rijn IJssel gezamenlijk) is expliciet en specifiek gericht op het ontsluiten van de mogelijkheden voor bij- en omscholing bij beide mbo-instellingen. Ook de communicatie van ROC Nijmegen zelf richt zich, naast de reguliere opleidingen, specifiek óók op de mogelijkheden voor bij- en omscholing. • We benutten onze positie in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur om bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo onder de aandacht te brengen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. 	<p>Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant <u>(zie ook doelstelling 2.3)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De mogelijkheden voor bij- en omscholing bij ROC Nijmegen zijn eenvoudig vindbaar voor potentiële deelnemers.

Pijler

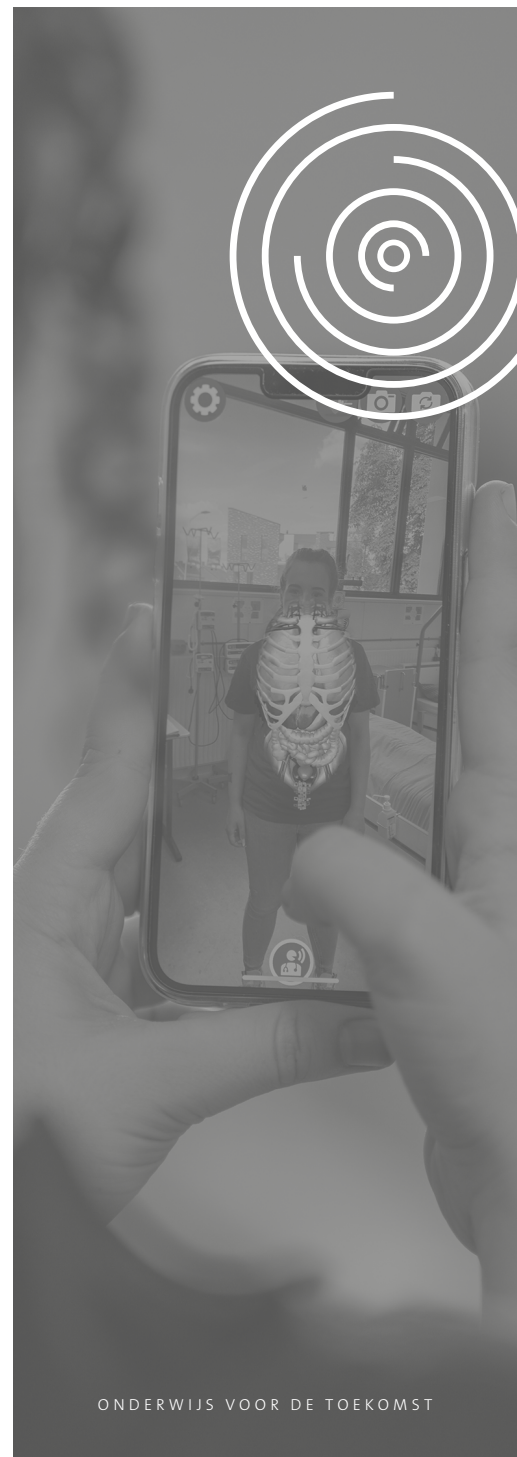
IN HET HART VAN DE ARBEIDSMARKT



TALENTONTWIKKELING



IN HET HART VAN DE ARBEIDSMARKT



ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST



IN HET HART VAN DE ARBEIDSMARKT

7. **Pijler 'In het hart van de arbeidsmarkt: Vakmensen voor vandaag en morgen'**

Samen met werkgevers uit onze regio ontwikkelen we onderwijs dat aansluit op de vragen uit de arbeidsmarkt. Met realistisch beroepsonderwijs voor studenten en werknemers zorgen we voor een duurzaam arbeidsperspectief.

Maatschappelijk partner in leren en werken

ROC Nijmegen acteert in het hart van de arbeidsmarkt ([zie ook hoofdstuk 3](#)). Wij zien het als onze maatschappelijke opdracht om bij te dragen aan de duurzame participatie van mensen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt. We zijn daarom partner in regionale netwerken en samenwerkingsverbanden die van waarde zijn voor het realiseren van een goed functionerende en inclusieve arbeidsmarkt. We werken intensief samen met bedrijven, gemeenten, instellingen en kennisinstellingen, om gezamenlijk vragen te articuleren en oplossingen te creëren voor de 'gap' tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Ons opleidingsportfolio is doelmatig en sluit aan op de Human Capital-agenda in de regio. We stemmen ons portfolio af met andere mbo-instellingen in de regio. Om het onderwijsaanbod nog beter passend en toegankelijk te maken voor verschillende doelgroepen, zijn we koploper in het ontwerpen van Skillsbased onderwijs, samen met de kennisinstellingen in de regio.

BPV

Het stageaanbod van ROC Nijmegen is kwalitatief en kwantitatief van een hoogwaardig niveau. We versterken onze stagebegeleiding door het bieden van roc-brede kaders, richtlijnen en voorbeeldmateriaal en door middel van uitwisseling tussen opleidingen. We bannen stagediscriminatie uit. Ook zorgen we voor een sterkere verbinding tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages.

Leven Lang Ontwikkelen

Vanuit onze maatschappelijke opdracht om duurzame participatie te bevorderen, zorgen we voor LLO-aanbod waarmee volwassenen duurzaam (terug) de arbeidsmarkt op gaan. We voeren met onze werkveldpartners en de partners in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur⁵ het gesprek over de scholingsvraag van werkgevers in de regio en de scholingsbehoefte van werkenden en werkzoekenden. We richten ons met voorrang op het bij- en omscholen in het kader van de (regionale) maatschappelijke opgaven als woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering.

Op basis van de regionale vraag breiden we gericht ons opleidingsaanbod uit met BBL-(maatwerk)trajecten en trajecten voor praktijkleren in de 3e leerweg, leidend tot een certificaat of praktijkverklaring. We betrekken de regionale partners bij de ontwikkeling van deze trajecten, de werving en begeleiding van de deelnemers en waar mogelijk ook bij de uitvoering van deze trajecten. Om een dekkend LLO-aanbod voor de regio te kunnen realiseren, werken we intensief samen met Rijn IJssel onder de noemer 'Move to Match'.

⁵ Gemeenten, uitkeringsinstanties, werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijspartners



IN HET HART VAN DE ARBEIDSMARKT

Ons LLO-aanbod is toegankelijk voor een brede doelgroep. We hebben in het bijzonder aandacht voor mensen die nog niet of niet duurzaam aan het werk zijn of die vanwege andere belemmeringen (zoals anderstaligheid of laaggeletterdheid) minder kans hebben om volwaardig te participeren. We onderscheiden ons door het bieden van een passend aanbod, met combinaties van vak- en basisvaardigheden, en begeleiding op maat.

Doelstellingen uit de werkagenda

De volgende doelstellingen uit de Werkagenda mbo zijn gepositioneerd onder deze pijler:

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

Hieronder wordt per doelstelling eerste een analyse gegeven van de huidige stand van zaken, vervolgens worden op basis van deze analyse de ambitie van ROC Nijmegen beschreven. In de ambitie is ook een vertaling gemaakt naar concrete maatregelen die we gaan nemen. Daarnaast worden bij de ambitie meet- en merkbare resultaten benoemd die zichtbaar moeten zijn aan het eind van de periode van de kwaliteitsagenda.



Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Analyse

Onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio Rijk van Nijmegen

In het Rijk van Nijmegen verzorgt ROC Nijmegen alle educatietrajecten voor laaggeletterden. In het Land van Cuijk biedt ROC Nijmegen geen educatietrajecten aan.

De gemeenten binnen het Rijk van Nijmegen hebben een regionaal programma en een uitvoeringsplan opgesteld om inwoners te ondersteunen die moeite hebben met basisvaardigheden. Werkzoekenden met een bijstandsuitkering of met werkloosheid bedreigden zijn hierbij aangewezen als een prioritaire doelgroep. De gemeenten kopen educatietrajecten in bij ROC Nijmegen. Uit onderzoek blijkt dat de resultaten van deze trajecten 'één van de besten in het land' zijn, gelet op de impact van de trajecten op de maatschappelijke participatie en de arbeidsmarktpositie van de deelnemers.⁶

Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep

WerkBedrijf Rijk van Nijmegen en ROC Nijmegen hebben samen de Workshops basisvaardigheden ontwikkeld. Kandidaten bij wie twijfels zijn over de beheersing van de basisvaardigheden (in ieder geval als er geen sprake is van een startkwalificatie) worden aangemeld voor deze workshops. Tijdens de bijeenkomst is aandacht voor de noodzaak van het goed kunnen lezen en schrijven, maar ook is er een luisterend oor voor de vaak negatieve ervaringen die deze kandidaten hebben opgedaan met leren en school. De taalmeter wordt afgenomen en ook de digitale vaardigheid wordt getest. Kandidaten die goed scoren ervaren dit meestal als een opsteker, kandidaten die onvoldoende scoren gaan met een afspraak met de rodocent de deur uit. Ruim 60% van de aangemelde kandidaten start uiteindelijk met een NT1-cursus. Via het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) zijn de workshops ook toegankelijk voor werkzoekenden die geen kandidaat zijn van WerkBedrijf.

Daarnaast verzorgen we voorlichtingen aan diverse 'verwijzers' (denk aan gemeenteambtenaren, schuldhulpverleners, huisartsen) over het herkennen van laaggeletterdheid. We maken hen ervan bewust dat laaggeletterdheid een belangrijke oorzaak kan zijn van andere problematieken waarvoor mensen bij hulpverleners terecht komen. We geven deze voorlichting op verzoek maar bieden dit ook actief aan. Daarbij betrekken we (voormalig) deelnemers aan educatietrajecten als ervaringsdeskundigen.

Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

Uit de landelijke monitor educatietrajecten wordt duidelijk dat na deelname aan een traject volwasseneneducatie in het Rijk van Nijmegen:

- circa 81% van de deelnemers een betere taalbeheersing krijgt;
- bij circa 60% tot 70% van de deelnemers de maatschappelijke participatie toeneemt (wat onder andere blijkt uit het feit dat men bijvoorbeeld meer

⁶ Resultaten monitor educatietrajecten regio Rijk van Nijmegen, Prof. Dr. Maurice de Greef



- mensen ontmoet, meer onderneemt, assertiever is geworden en meer deelneemt aan natuur- en sportactiviteiten);
- circa 15% tot 30% van de deelnemers een betere arbeidsmarktpositie krijgt.
- Extra opvallend is dat meer dan de helft van de deelnemers een vervolgopleiding (wil) gaan volgen. Dit geeft aan dat het merendeel van de deelnemers geactiveerd wordt om zelf aan de slag en een betere plek op de arbeidsmarkt en in de samenleving te krijgen.

Ambitie samenwerkende partijen Rijk van Nijmegen

Gemeenten in het Rijk van Nijmegen en de partijen die vertegenwoordigd zijn in de Regionale tafel Arbeidsmarkt (mbo/hbo, werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeentelijke afdelingen werk & inkomen én EZ, UWV en Regionaal Werkbedrijf) constateren met elkaar:

- dat in het Rijk van Nijmegen een aanzienlijk deel (18%) van de beroepsbevolking laagopgeleid is, namelijk 33.291 mensen. Een aanzienlijk deel daarvan is ook laaggeletterd;
- dat mensen die deelnemen aan basiseducatie-trajecten (taal/digitale vaardigheden/rekenen) in deze regio daar in hoge mate van profiteren: in termen van vaardigheden en zelfvertrouwen, maar ook in termen van maatschappelijke participatie en arbeidsparticipatie. Bovendien blijkt dat een groot deel van de mensen daarna ook de stap zet om een vervolgopleiding te gaan volgen;
- dat het bereik van de doelgroep, net als in de rest van het land, beperkt is.

De partijen zien kansen in het vergroten van het bereik en het meer passend maken van het aanbod. Daarom oriënteren we ons actief op deelname aan het Nationaal Groeifondsproject 'LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden'. De 2e tranche start vanaf 2025. Ook vóór die tijd gaan we aan de slag om het bereik van de doelgroep te vergroten (bijvoorbeeld via RMT).



Ambitie

Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.		
Externe stakeholders Regiogemeenten Rijk van Nijmegen, werkgevers- en werknemersorganisaties, Werkbedrijf Rijk van Nijmegen en UWV		
Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<ul style="list-style-type: none"> – Gezamenlijke ambitie van ROC Nijmegen, de regiogemeenten Rijk van Nijmegen (volwassenen-educatie en W&I), werkgevers- en werknemersorganisaties en UWV: we vergroten het bereik van laaggeletterden met passende scholingstrajecten. Dat doen we op basis van aanvullende inzet t.o.v. de bestaande inkoop van educatietrajecten vanuit gemeenten. – Ook in onze reguliere beroepsopleidingen zetten we extra in op taalontwikkeling, bij zowel Nederlandstalige als anderstalige studenten (zie doelstelling 3.1). We benutten daarbij de expertise van ons team Educatie en Inburgering. 	<p>Gezamenlijke maatregelen die we daarvoor nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We breiden onze werving(sroutes) uit, met name via werkgevers(organisaties), vakbonden, UWV en RMT; • We zorgen voor professionalisering/scholing van 'toeleiders' bij de verschillende organisaties; • We ontwikkelen het scholingsaanbod verder en breiden het uit met <ul style="list-style-type: none"> ◦ combinaties van vak- en basisvaardigheden (waaronder eventueel ook Engels); ◦ aandacht/aanbod voor Nederlandse taal en laaggeletterdheid binnen LLO-trajecten zoals de praktijkleerroute. ◦ Het versterken van arbeidsmarktgerichtheid van de educatietrajecten: vervolg educatietraject in een praktijkleerroute. • We oriënteren ons actief op deelname als pilotregio aan het Nationaal Groeifondsproject 'LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden' (2e tranche vanaf 2025). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Het bereik is vergroot door het uitbreiden van de werving(sroutes). Dit zien we in een toename in het aantal deelnemers en een toename van het aantal betrokken partijen (bijv. werkgevers). ✓ Het scholingsaanbod is uitgebreid.



Doelstelling 2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding

Analyse

Indicatoren kwaliteitsafspraken

Indicator	Toelichting	ROC Nijmegen	Landelijk
Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (JOB 2022)	BOL: Aandeel respondenten dat ‘goed’ of ‘heel goed’ antwoordt op de vraag ‘Wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv?’.	36%	36%
	BOL: Aandeel respondenten dat ‘goed’ of ‘heel goed’ antwoordt op de vraag ‘Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv?’.	59%	64%
	BBL: Aandeel respondenten dat ‘goed’ of ‘heel goed’ antwoordt op de vraag ‘Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt?’.	70%	70%
Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (2021 – 2022)		1	n.v.t.

Stagebegeleiding

De invulling van de BPV wordt bepaald door de onderwijsteams. Op deze manier wordt zo goed mogelijk aangesloten bij de wensen en behoeften van zowel de studenten als het werkveld/de leerbedrijven. Tijdens een stageperiode werkt de school intensief samen met bedrijven in het werkveld. Om deze samenwerking te vergemakkelijken, werkt elke opleiding binnen ROC Nijmegen sinds 2021 met OnStage: een BPV-matchingsstelsel, waarin de student aan een BPV-adres gekoppeld kan worden (de matching). Als de koppeling heeft plaatsgevonden kan het stageproces van de student gevolgd en vastgelegd worden. Per opleidingsteam kan het verschillen met welke functionaliteiten er gewerkt wordt, maar enkele mogelijkheden zijn:

- Uren registreren door student en goedkeuren van deze uren door praktijkopleider
- Gespreksverslagen invoeren
- Stagebeoordelingen digitaal vastleggen
- Examens digitaal inleveren en beoordelen

De implementatie van OnStage, ons BPV-matchingsprogramma en het bijbehorende dashboard met managementinformatie stelt teams sinds 2022 in de gelegenheid om meer zicht te krijgen op het aantal studenten dat stage loopt of nog zoekende is en het aantal bedrijven waar we mee samenwerken. Dit zal uiteindelijk helpen om meer zicht te krijgen op de diversiteit van onze studentenpopulatie op BPV-gebied.

Specifiek voor studenten die een niveau 2-opleiding richting administratie volgen, zijn we gestart met een pilot Stagemakelaar in samenwerking met de gemeente Nijmegen. Hierin ondersteunen we studenten extra bij het vinden van een stage en begeleiden we hen intensiever als ze eenmaal op hun stageplek zitten.



Tevredenheid over de stagebegeleiding wordt landelijk gemeten in de JOB-enquête. Hieruit blijkt dat onze studenten overwegend tevreden zijn over de begeleiding tijdens de stage, vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Opvallend is de hoge waardering voor begeleiding van de leerbedrijven en werkplek (BOL: 3,7; BBL: 3,9), met name door de BBL-studenten (70% geeft aan dat deze goed of heel goed is). Vergeleken met 2020 zien we minimale verschillen. Naast de JOB-enquête bespreken we op individueel niveau de stage en ervaringen in de stage met de student. De respons op de BPV-monitor is te beperkt om hier conclusies aan te verbinden. Om deze reden maken we geen gebruik van de resultaten uit dit instrument. Vanuit ons programma OnStage werken we toe naar een alternatief en aanvullend onderzoek (OnQuest) waarin ervaringen en tevredenheid van zowel student als leerbedrijf/ werkplek worden gemeten aan de hand van vijf rankingsvragen. Op deze manier krijgen we op een snelle manier inzicht en ontstaat er een rankingsysteem waar we snel op kunnen inspelen.

Stagediscriminatie en stagematching

Het tegengaan van stagediscriminatie is een belangrijk doel in onze instelling. In 2020 zijn we gestart met het project BPV Gelijke Kansen. Binnen het project BPV Gelijke Kansen, o.a. gericht op het bieden van gelijke stagekansen en het bevorderen van diversiteit en inclusie, zijn diverse activiteiten opgezet en producten ontwikkeld om studenten te ondersteunen bij het vinden van een stageplaats. Zo is onderwijsmateriaal beschikbaar gesteld met aandacht voor thema's als vooroordelen, stagediscriminatie en een veilig werkklimaat. De BPV-meldwijzer van ROC Nijmegen (zie ook de website van het kennispunt van de MBO Raad) wordt ingezet tijdens SLB-lessen en is terug te vinden op de studentenportal. Studenten worden op deze manier gestimuleerd stagediscriminatie bespreekbaar te maken met hun SLB'er, docent of de vertrouwenspersoon. Naast de BPV-meldwijzer is een stappenplan voor docenten ontwikkeld hoe te reageren op stagediscriminatie en grensoverschrijdend gedrag. Melding bij het SBB is onderdeel van dit stappenplan (stap 6b en 7). Deze tools dragen bij aan bewustwording en erkenning van stagediscriminatie en maakt deze thema's beter bespreekbaar. We stellen deze tools ook beschikbaar aan andere instellingen – dat gebeurt nu onder meer via de Toolbox Aanpak Stagediscriminatie, die het ministerie van OCW heeft gepubliceerd.

In 2022 zijn we gestart met een pilot rondom stagematching in samenwerking met Movisie en het Kennispunt Gelijke kansen, Diversiteit en Inclusie. Het doel van stagematching is dat studenten worden gematched op basis van leerwens. We zijn hiermee van een reactieve aanpak naar een proactieve aanpak omgeschakeld. Op deze manier voorkomen we dat specifieke doelgroepen moeilijker aan een stageplek komen dan andere. Het gaat om de match tussen bedrijf en student op basis van mogelijkheden en kwaliteiten. Aan de pilot hebben drie groepen deelgenomen uit twee onderwijsteams (ongeveer 50 studenten). De pilot wordt komend schooljaar opgeschaald en bij 3 of 4 onderwijsteams uitgevoerd. De projectgroep BPV Gelijke Kansen werkt nauw samen met het BPV-kantoor van Zorg en Welzijn. Zij matchen jaarlijks rond de 2000 studenten op basis van woonplaats, studierichting en leerjaar. De komende jaren gaat er gekeken worden of er binnen zorg en welzijn ook voor een aantal opleidingen gematched kan worden op basis van leerwens.



Ambitie

Doelstelling 2.2		
Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.		
Externe stakeholders		
BPV-bedrijven, gemeenten, SBB		
Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Stagebegeleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> – We versterken onze stagebegeleiding door het bieden van roc-brede kaders, richtlijnen en voorbeeldmateriaal en door middel van uitwisseling tussen opleidingen. – We zorgen voor een sterkere verbinding tussen LOB/ arbeidsmarktvoorbereiding en stages (zie ook doelstelling 2.1). – We krijgen een beter beeld van de begeleiding van de BPV, tevredenheid over de BPV en zicht op de kwaliteit van de BPV. – We dragen het belang van een passende stagevergoeding uit. 	<p>Stagebegeleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • De events ‘Versterk je netwerk’ en ‘Kies Je JOB’ vanuit onze LOB-leerroute worden geëvalueerd (o.a. tevredenheid) en op basis hiervan verbeterd en uitgebreid. De events worden onderdeel van LOB-programma. (zie ook doelstelling 2.1) • BPV-coördinatoren hebben extra aandacht voor de relatie tussen LOB/ arbeidsmarktvoorbereiding en stages. • Er wordt meer ingezet op stagevoorbereidingslessen. Hiervoor wordt centraal lesmateriaal beschikbaar gesteld. • We stellen roc-brede kaders en richtlijnen voor de stagebegeleiding. Uitgangspunt is onder andere dat iedere opleiding streeft naar minimaal 3 contactmomenten per stage. Hiervan kan onderbouwd worden afgeweken, bijvoorbeeld in het geval van korte, oriënterende stages. • We onderzoeken hoe we de link tussen LOB/ arbeidsmarktvoorbereiding en stages verder kunnen versterken met behulp van onze externe netwerken zoals het Leerwerkloket (zie ook doelstelling 2.1). • We houden zicht op de tevredenheid van de stages en contactmomenten via de module OnQuest in OnStage. Hiervoor beginnen we met een pilot bij 3 onderwijsteams. • We benutten onze positie in de regionale (arbeidsmarkt)netwerken om het belang van een passende stagevergoeding onder de aandacht te brengen. Ook maken we inzichtelijk wat gangbare stagevergoedingen zijn per sector en maken we het werkveld hier attent op in onze communicatie. 	<p>Stagebegeleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Meer dan 500 tweedejaarsstudenten van alle opleidingen nemen deel aan (onderdelen van) het event ‘Versterk je netwerk’. ✓ Meer dan 200 laatstejaarsstudenten vanuit alle onderwijsdirecties nemen deel aan het event ‘Kies Je JOB’ of onderdelen hiervan. ✓ Ter voorbereiding van de events wordt centraal lesmateriaal ontwikkeld en beschikbaar gesteld. ✓ Tijdens het ‘BPV-circus’ (bijeenkomst voor alle BPV-coördinatoren) komt het thema LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages min. 2x per jaar terug. ✓ Onderwijsteams maken inzichtelijk hoeveel contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider er zijn, hoe die contactmomenten eruitzien en wat het doel is. Hierbij maken zij gebruik van de BPV-gesprekskaarten die hiervoor zijn ontwikkeld. Uitgangspunt is dat er minimaal drie contactmomenten per stage zijn. ✓ Na een pilot met de module OnQuest bij 3 onderwijsteams wordt deze werkwijze geëvalueerd en indien wenselijk breder geïmplementeerd. ✓ Studenten zijn tevreden over de begeleiding tijdens de stage (BOL-opleiding: 40%; BOL-leerbedrijf; 64%; BBL: 70%). ✓ We maken inzichtelijk wat gangbare stagevergoedingen zijn per sector en maken het werkveld hier attent op in onze communicatie.



Doelstelling 2.2
 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.

Externe stakeholders
 BPV-bedrijven, gemeenten, SBB

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Aanpak stagediscriminatie</p> <ul style="list-style-type: none"> – We blijven vooroplopen in de aanpak van stagediscriminatie. – We werken actief aan het voorkomen van stagediscriminatie. – We werken aan sociale normstelling ten aanzien van stagediscriminatie. <u>Zie ook doelstelling 1.2</u> (gemeenschappelijke waarden) – We stimuleren het melden van stagediscriminatie. – We blijven regionaal en landelijk samenwerken rondom de aanpak stagediscriminatie. 	<p>Aanpak stagediscriminatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • We zorgen dat onze uitgangspunten, richtlijnen en tools beschikbaar, up to date (in lijn met landelijke checklist en toolbox) en makkelijk vindbaar zijn voor onze onderwijsprofessionals. • We maken voor studenten en medewerkers zichtbaar in onze gebouwen dat wij de aanpak van stagediscriminatie belangrijk vinden. • Onze onderwijsprofessionals zijn op de hoogte van de aanpak stagediscriminatie en kunnen deze inzetten bij de begeleiding van studenten. • We bieden medewerkers en onderwijsteams voldoende mogelijkheden om zich te professionaliseren op dit thema, voorbeelden hiervan kunnen zijn: het aanbieden van online BPV-modules in de ROC-academy, een studiedag diversiteit en inclusie, lezingen over stagediscriminatie, workshops etc. • In de BPV-meldwijzer is opgenomen waar de student terecht kan voor ondersteuning bij stagediscriminatie. De BPV-meldwijzer wordt op meerdere manieren onder de aandacht gebracht. • We bouwen ons netwerk van betrouwbare en professionele partners in het werkveld verder op en maken hierbij functioneel gebruik van OnStage. We zorgen voor een zorgvuldige selectie van leerwerkplekken voor Praktijkleren met mogelijkheid van uitvoeren organisatiescan inclusief adviestraject en deskundigheidsbevordering van de praktijkopleider in het leerbedrijf. • We blijven nauw samenwerken met het Kennispunt MBO: Gelijke Kansen, diversiteit en inclusie. • We zorgen voor afstemming met de Gelderse mbo's over de aanpak tegen stagediscriminatie. • We zoeken de samenwerking met de gemeente Nijmegen in de aanpak tegen stagediscriminatie. • De pilot stagematching wordt uitgebreid naar 10 onderwijsteams voor 500 studenten. Op basis van deze uitgebreide pilot wordt stagematching vervolgens beschikbaar gesteld als werkbare optie voor alle teams binnen de instelling in OnStage. • We voeren de pilot interventie van de stagemakelaar (bekostigd door de gemeente Nijmegen) uit, evalueren deze en breiden het bij positieve resultaten uit. 	<p>Aanpak stagediscriminatie</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Uitgangspunten, richtlijnen en tools behorend bij de aanpak stagediscriminatie zijn makkelijk vindbaar voor onze onderwijsprofessionals. ✓ In het kader van sociale normstelling maken we zichtbaar dat we de aanpak van stagediscriminatie belangrijk vinden. ✓ We zorgen voor meer ruimte voor kennisdeling op het gebied van stagediscriminatie binnen het 'BPV-circus'. ✓ Binnen elk onderwijsteam is er een BPV-contactpersoon of coördinator die hiervoor wordt gefaciliteerd en het team mee kan nemen in de kennisdeling. ✓ Onderwijsteams maken gebruik van de aangeboden professionaliseringsmogelijkheden op het gebied van stagediscriminatie en diversiteit en inclusie. ✓ Er komen jaarlijks meer meldingen binnen over stagediscriminatie en deze worden blijvend adequaat en snel afgehandeld. ✓ Onderwijsteams maken een weloverwogen keuze waarom ze wel/niet deelnemen aan een pilot stagematching. ✓ Op basis van de evaluatie van de opbrengsten van de inzet van de Stagemakelaar bepalen we of deze interventie uitgebreid wordt naar andere teams.



Doelstelling 2.3

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

Analyse

Indicator kwaliteitsafspraken

Beschrijving aanbod maatwerkopleidingen

In al onze domeinen is een zekere vorm van maatwerk mogelijk: versnellen, vertragen, in- en uitstromen op meerdere momenten en/of verdiepen/verbreden. Dat geldt voor studenten van BOL/BBL-opleidingen, maar ook voor werkenden, werkzoekenden.

Er zijn nu 15 soorten LLO-trajecten waarvan de meeste al meerdere keren zijn aangeboden. Zo hebben we samen met onze partners in de regio de praktijkleerroute ontwikkeld, op basis van een grote vraag van deze partners en het werkveld in de regio. Deelnemers voor wie een startkwalificatie (nog) een brug te ver is, kunnen zich binnen de praktijkleerroute ontwikkelen op basis van de werkprocessen uit een kwalificatiedossier niveau 1 of 2. Daarnaast bieden we diverse mbo-certificaatrajecten, bijvoorbeeld op basis van certificeerbare keuzedelen.

Belangrijk uitgangspunt is dat we hoofdzakelijk vraaggericht werken. Dat betekent dat we op basis van de behoefte vanuit het werkveld bepalen welke trajecten we ontwikkelen en aanbieden. Door samen te werken met Rijn IJssel onder de vlag van Move to Match vormen we een duidelijk en toegankelijk portaal voor scholingsvragen uit de regio. We lijnen de interne processen uit, om goed en snel te kunnen anticiperen op scholingsvragen uit de regio. Voor al onze opleidingen hebben we daarom een erkenning voor de derde leerweg aangevraagd (en toegekend).

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag werkveld en regio

De afgelopen jaren hebben we grote stappen gezet ten aanzien van ons LLO-aanbod. Om nog flexibeler te kunnen inspelen op scholingsvragen uit de regio én met het oog op het realiseren van een doelmatig aanbod, werken we samen met Rijn IJssel onder de naam Move to Match. We brengen onze expertise en ons aanbod samen en opereren als één partner binnen het regionale werkveld. Er is één portaal ingericht waar alle opleidingsvragen uit de regio geregistreerd worden en van waaruit de adviseurs Leven Lang Ontwikkelen met de opleidingsteams uit beide roc's tot een scholingsaanbod komen. Er zijn verschillende hulpmiddelen ontwikkeld om de onderwijsteams te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun aanbod, zoals een analysetool 'LLO-kansen', waarin o.a. de regiobarometer wordt gebruikt voor het inzichtelijk maken van ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de LLO-toolkit, waarmee onderwijsteams op basis van de scholingsvraag kunnen bepalen welk LLO-traject het meest passend is en welke wet- en regelgeving daarbij hoort. Op deze manier kunnen we werkgevers, gemeenten, het UWV en individuele werkenden steeds beter bedienen.

We zijn gekomen tot een gezamenlijke missie en visie voor Move to Match, die leidend zijn voor de ontwikkelingsgerichte aanpak. De beide roc's werken in een aantal pilots samen aan de ontwikkeling van scholingsaanbod. De roc's zijn ten aanzien van het opleidingsportfolio tevens complementair, waardoor veel scholingsvragen leiden tot aanbod voor de regionale arbeidsmarkt.



Waar we de afgelopen jaren hard gewerkt hebben aan de infrastructuur noodzakelijk voor LLO, en dit ook blijvend zullen doen, komt er nu steeds meer ruimte voor het ontwikkelen van specifieke LLO-trajecten. We zien hier nu de eerste vruchten van en zien dat in het afgelopen jaar ons LLO-aanbod enorm is gegroeid.

Vertrekpunt bij het inrichten van ons LLO-aanbod is het aansluiten bij zowel de vraag van zowel werkveld als (potentiële) deelnemers. Op basis van de regionale vraag breiden we gericht ons opleidingsaanbod uit met BBL-(maatwerk)trajecten en trajecten voor praktijkleren in de 3e leerweg, leidend tot een certificaat of praktijkverklaring. We betrekken de regionale partners bij de ontwikkeling van deze trajecten, de werving en begeleiding van de deelnemers en waar mogelijk ook bij de uitvoering van deze trajecten. Enkele voorbeelden van trajecten die in nauwe samenwerking met het werkveld zijn/worden ontwikkeld, zijn:

- *Koken in de Horeca*: een derde leerweg-traject waarin volwassenen versneld worden opgeleid om basisvaardigheden en -technieken te leren, om daarna in de professionele keuken aan de slag te kunnen. Het traject leidt tot een mbo-certificaat.
- *Airco-warmtepompmonteur*: te volgen als volledige (BBL-)opleiding, maar ook in afzonderlijke modules die leiden tot één of meerdere mbo-certificaten, op basis van afgeronde kerntaken of keuzedelen.
- *Doktersassistent*: flexibele BBL-opleiding leidend tot het mbo-diploma doktersassistent, gericht op zij-instromers, bijvoorbeeld met een achtergrond in verpleging of administratie. Het traject is flexibel in te richten, waarbij we aansluiten bij de vraag van de werkgever en de scholingsvraag van de deelnemers (afgestemd op de te overbruggen skills-gap).

Met het oog op de toekomst hebben we voor nagenoeg al onze opleidingen de derde leerweg aangevraagd om snel in te kunnen spelen op vragen vanuit het werkveld. Ook werken we in onze reguliere opleidingstrajecten aan modularisering ([zie ook doelstelling Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering](#)) zodat modules flexibel inzetbaar zijn voor verschillende doelgroepen.

Verder werken we op dit moment al samen met de andere kennisinstellingen, bedrijven en gemeenten in de regio als “lerende regio” in de LLO Katalysator aan doorlopende leerroutes van LLO-trajecten in de energietransitie. Deze samenwerking willen we verder versterken.

Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

In het Rijk van Nijmegen zijn we onderdeel van de Regionale Tafel Arbeidsmarkt (RTA). Sinds de coronapandemie werken de RTA-partners eveneens samen in het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) Rijk van Nijmegen waar het Leerwerkloket (waar ROC Nijmegen onderdeel van is) bij is aangesloten in de rol van ‘scholingsmakelaar’. De RTA heeft als doel de mismatch op de regionale arbeidsmarkt aan te pakken en te verkleinen. We zijn (nog) niet aangesloten bij het RMT Noordoost-Brabant.



Aantal deelnemers 23 en ouder

In de vorige kwaliteitsagenda hanteerden we een indicator voor het aandeel studenten dat 23 jaar of ouder was. Een vergelijkbare indicator willen we ook ditmaal hanteren, maar dan in aangepaste vorm. In plaats van het relatieve aantal t.o.v. het aandeel jongere deelnemers, hanteren we nu het absolute aantal. Dit doet meer recht aan het doel een opleider te zijn voor alle doelgroepen. Op 1 oktober 2022 waren 1425 van onze studenten 23 of ouder.



Ambitie

Doelstelling 2.3

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

Externe stakeholders

Partners in de Regionale Tafel Arbeidsmarkt en de Groene Metropoolregio, Rijn IJssel/Move to Match, SBB, HAN (Lectoraat Leren tijdens de Beroepsloopbaan), Gelderse mbo's, provincie Gelderland, aangesloten (kennis)instellingen en bedrijven binnen de LLO Katalysator in de regiohub Zuid-Oost en in de regio Arnhem-Nijmegen.

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>ROC Nijmegen als partner in de regionale arbeidsmarkt</p> <p>We zijn onderdeel van de belangrijke regionale (arbeidsmarkt)netwerken, zoals de Regionale Tafel Arbeidsmarkt in het Rijk van Nijmegen en de triple helix-samenwerking in de Groene Metropoolregio (Arnhem-Nijmegen). We zijn één van de ondertekenaars van het Human Capital Akkoord van de Groene Metropoolregio. We hebben daardoor een goed beeld van de scholingsvragen in de regio en dragen met scholingstrajecten wezenlijk bij aan het oplossen van arbeidsmarktproblemen (krapte, oplossen van kwalitatieve en kwalitatieve mismatch). We realiseren die scholingstrajecten samen met onze partners: het werkveld en partners in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur.</p>	<p>ROC Nijmegen als partner in de regionale arbeidsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> • We continueren het partnerschap in de genoemde netwerken. Daar waar het arbeidsmarktregio-overstijgende netwerken betreft trekken we samen op met collega mbo-instellingen. • Onderwijsteams staan, in samenwerking met de adviseur LLO, in contact met hun 'eigen' werkveld en blijven goed op de hoogte van veranderingen in het beroep en de markt. Ze voeren actief het gesprek over de scholingsbehoefte voor nieuw en zittend personeel. • We ondersteunen stage-coördinatoren en/of stagebegeleiders om breder in gesprek te gaan met het werkveld over de inhoud van de opleiding, de actuele veranderingen in het beroep en de scholingsvragen van het werkveld voor nieuwe en zittende medewerkers. • Onderwijsteams gebruiken de analyse LLO-kansen, waarin de regiobarometer een belangrijk onderdeel is, om in beeld te brengen hoe kansrijk een scholingsidee is. Ook gebruiken de docententeams de Toolkit LLO om goede keuzes te maken op basis van een scholingsvraag en de juiste stappen te nemen in het aanbieden van een LLO-traject. De adviseurs LLO ondersteunen daarbij. • We zijn als regionale partner actief betrokken bij de herinrichting van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur (volgens kaders SZW), waarbij we bijdragen aan een transparant aanbod van bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers, SBB en professionals van UWV en gemeenten. 	<p>ROC Nijmegen als partner in de regionale arbeidsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elk onderwijsteam maakt gebruik van de analyse LLO-kansen, onder meer op basis van de Regiobarometer, en/of de Toolkit LLO en maakt op basis hiervan keuzes en eventuele stappen in het aanbieden van een LLO-traject. ✓ We zijn regionaal partner bij de (her)inrichting van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur, waarbij we zorgen voor een transparant overzicht van opleidingsmogelijkheden voor diverse doelgroepen via het mbo.



Doelstelling 2.3

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

Externe stakeholders

Partners in de Regionale Tafel Arbeidsmarkt en de Groene Metropoolregio, Rijn IJssel/Move to Match, SBB, HAN (Lectoraat Leren tijdens de Beroepsloopbaan), Gelderse mbo's, provincie Gelderland, aangesloten (kennis)instellingen en bedrijven binnen de LLO Katalysator in de regiohub Zuid-Oost en in de regio Arnhem-Nijmegen.

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Groei van het aanbod, afgestemd op de vraag</p> <ul style="list-style-type: none"> – We maken weloverwogen keuzes vanuit onze visie op LLO: we zorgen voor LLO-aanbod waarmee volwassenen duurzaam (terug) de arbeidsmarkt op gaan. – We voeren met onze werkveldpartners en de partners in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur (gemeenten, uitkeringsinstanties, werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijspartners) het gesprek over de scholingsvraag van werkgevers en de scholingsbehoefte van werkenden en werkzoekenden. – Op basis van de regionale vraag breiden we gericht ons aanbod uit met BBL-(maatwerk)trajecten en/of trajecten voor praktijkleren in de 3e leerweg, zoals de praktijkleerroute. We betrekken de regionale partners bij de ontwikkeling van deze trajecten, de werving en begeleiding van de deelnemers en waar passend ook bij de uitvoering van deze trajecten. – Om als mbo-instellingen nog beter en sneller te kunnen voorzien in de scholingsvraag van de regionale arbeidsmarkt, werkt ROC Nijmegen intensief samen met Rijn IJssel binnen het platform Move to Match. – We werken op de achtergrond bovendien aan het optimaliseren van onze interne processen en systemen voor het aanbieden van scholing in de derde leerweg. 	<p>Groei van het aanbod, afgestemd op de vraag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Op basis van de arbeidsmarktvrage binnen ons werkgebied is het aanbod van (maatwerk-) BBL-opleidingen en trajecten voor praktijkleren in de derde leerweg uitgebreid en groeit het aantal deelnemers van 23 jaar en ouder. Dat gebeurt onder meer door participatie in de volgende trajecten: <ul style="list-style-type: none"> ◦ We participeren, samen met Rijn IJssel, in het project LLO-katalysator in de regiohub Zuid-Oost en in de regio Arnhem-Nijmegen vanuit de aanpak “lerende regio” en werken samen met andere kennisinstellingen, het bedrijfsleven en gemeenten aan het realiseren van doorlopende leerroutes voor werkenden in de energietransitie. ◦ We participeren met PPS De Technische i.s.m. opleidingsbedrijven Bouwmensen en IW in de groeifonds aanvraag rond opschaling van de publiek private samenwerking in het beroepsonderwijs voor ‘Energietransitie en energieopgave gebouwde omgeving’. Penvoerder is de HAN (SEECE). Ook andere Gelderse mbo's nemen deel. ◦ Met behulp van subsidie van de provincie Gelderland (Gelrepact) ontwikkelen we samen met werkgevers in de regio en het Leerwerkloket zij-instroomtrajecten (BBL-maatwerk dan wel derde leerweg) voor enkele krapteberoepen in de regio Rijk van Nijmegen: doktersassistenten en airco- en warmtepompmonteurs. Samen met het Lectoraat ‘Leren tijdens de Beroepsloopbaan’ van de HAN gaan we in deze trajecten experimenteren met de Skills-aanpak, om maximaal aan te sluiten bij wat deelnemers al kennen en kunnen. We verkennen of we dit concept ook in andere sectoren kunnen inzetten, bijvoorbeeld in de kinderopvang. ◦ Uitbreiding praktijkleerroutes in de regio, ook op niveau 2. • Onze interne processen (financiën, studentenadministratie, HR) en systemen (CRM, AFAS, Eduarte) zijn afgestemd op het aanbieden van scholing in de derde leerweg. 	<p>Groei van het aanbod, afgestemd op de vraag</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Het aanbod aan maatwerkopleidingen wordt uitgebreid. ✓ We zien een stijging in het aantal deelnemers van 23 jaar en ouder (1-10-2022: 1425).



Doelstelling 2.3

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

Externe stakeholders

Partners in de Regionale Tafel Arbeidsmarkt en de Groene Metropoolregio, Rijn IJssel/Move to Match, SBB, HAN (Lectoraat Leren tijdens de Beroepsloopbaan), Gelderse mbo's, provincie Gelderland, aangesloten (kennis)instellingen en bedrijven binnen de LLO Katalysator in de regiohub Zuid-Oost en in de regio Arnhem-Nijmegen.

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Ontwikkeling van 'skillsbased' leren We zijn koploper op het thema Skillsbased arbeidsmarkt en Skillsgericht leren. Hierbij werken we nauw samen met het lectoraat Leren tijdens de Beroepsloopbaan van de HAN. Dit stelt ons in staat:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Het leren kleiner en concreter in taken (in werk) te maken, en daarmee toegankelijker voor een breder publiek; – Beter aan te sluiten bij wat zij-instromers al kennen en kunnen en de specifieke ontwikkelvraag in beeld te brengen; – (H)erkenning van talent en vaardigheden te creëren bij samenwerkingspartners in onderwijs, arbeidsmarkt en overheid door adaptatie van eenzelfde skills-taal en badgestructuur; – Niet-kwalificeerbare en beroepsrelevante vaardigheden te waarderen met digitale, door het werkveld onderschreven badges; – Onze 'reguliere' studenten te ondersteunen in het maken van hun beroepskeuze en voor te bereiden op een leven lang ontwikkelen (zie ook doelstelling 2.1). 	<p>Ontwikkeling van 'skillsbased' leren</p> <ul style="list-style-type: none"> • We onderzoeken werkzame factoren voor het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt vanuit een aanvraag voor een RIF-subsidie Skillsbased Leren. • We experimenteren, in samenwerking met de HAN en het werkveld, met de SkillsPas voor zowel de LLO-doelgroep (waaronder bijv. ook onze eigen medewerkers, in het kader van het strategisch project De wendbare organisatie) als de reguliere student, onder meer in het kader van LOB (zie ook doelstelling 2.1). Op die manier kunnen zij zich voorbereiden op een beroep(keuze) en een leven lang ontwikkelen. De SkillsPas vergroot het inzicht in de eigen vaardigheden in relatie tot verschillende beroepen en maakt de ontwikkelbehoefte zichtbaar. • We experimenteren, in samenwerking met werkgevers, met het gebruik van 'badges' om skills/leeropbrengsten te verzilveren. Ook experimenteren we met vormen van 'anders verantwoord' als middel om andere elementen dan 'examenresultaten' mee te kunnen nemen in het diploma- en certificeringsbeleid. 	<p>Ontwikkeling van 'skillsbased' leren</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ We dienen een aanvraag in voor een RIF-subsidie met als centrale doelstelling: "Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor studenten in opleidingen gerelateerd aan de gastvrijheids- en veiligheidssector, waarbij skillsbased onderwijs een belangrijke plek inneemt (zie ook doelstelling 3.4). Op basis van de bevindingen bepalen we wat mogelijk breder (bij andere opleidingen) kan worden ingezet. ✓ We ontwikkelen minimaal 2 arbeidsmarktrelevante gevalideerde badges met een organisatie-/ arbeidsmarktbrede dekking in samenwerking met het werkveld en sociale partners.
<p>LLO als vliegwiel</p> <ul style="list-style-type: none"> – LLO fungeert als vliegwiel om het initiële onderwijs te actualiseren en te flexibiliseren. 	<p>LLO als vliegwiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • We bezien hoe vanuit LLO-activiteiten ontwikkeld aanbod ook ten goede kan komen aan onze reguliere doelgroep, en omgekeerd, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> ◦ We benutten/verzilveren werk(ervaring) van de student in de context van de opleiding. ◦ Studenten die (op dit moment) niet in staat zijn hun mbo-diploma te halen, verlaten de instelling met een mbo-verklaring. Zij krijgen de kans om hun leerproces in de praktijk voort te zetten, leidend tot (waar mogelijk) een certificaat of een praktijkverklaring. (zie ook doelstelling 1.3- nazorg) ◦ We stellen ook voor de reguliere student (in het kader van LOB) de skillspas beschikbaar, om inzicht te bieden in de eigen vaardigheden in relatie tot het gekozen beroep én tot andere kansrijke beroepen (zie ook doelstelling 2.1). 	<p>LLO als vliegwiel</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Het instrumentarium beschikbaar voor LOB is uitgebreid, bijvoorbeeld met de SkillsPas.

Pijler

ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST





ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST

8. Pijler 'Onderwijs voor de toekomst: Flexibel en praktijkgericht'

ROC Nijmegen geeft vorm aan het beroepsonderwijs van de toekomst. Ons uitgangspunt is toegankelijk, toekomstbestendig en kwalitatief hoogwaardig mbo-onderwijs in onze regio in 2030. Ons onderwijs biedt een sterke basis en voldoende uitdaging, is beroepsgericht en appelleert aan actuele maatschappelijke thema's.

Een sterke basis

Een voldoende beheersing van de basisvaardigheden is de belangrijkste voorwaarde om zelfredzaam te kunnen functioneren in en kritisch deelnemen aan de maatschappij en om een leven lang in ontwikkeling te blijven. Het gaat dan in de eerste plaats om taal en rekenen, maar ook digitale geletterdheid en burgerschapsvaardigheden (zie ook doelstelling 3.2) zijn in toenemende mate onmisbaar. Samen met het toeleverend onderwijs maar ook binnen het roc heeft het versterken van de basisvaardigheden de komende jaren de volle aandacht. We zorgen voor goede doorgaande leerlijnen voor taal en rekenen en scherpen onze eigen kwaliteitseisen voor deze vakken aan. Anderstalige studenten worden in de opleiding voldoende ondersteund. Wij streven ernaar dat geen enkele student laaggeletterd ons roc verlaat.

Leren in de beroepscontext

We versterken op verschillende manieren de praktijkgerichtheid van ons onderwijs. Dit vergroot de actualiteit en aantrekkelijkheid van het onderwijs, én versterkt de relatie tussen het onderwijs(team) en het werkveld.

Op steeds meer plekken maken we het mogelijk om in de beroepscontext te leren. Door een deel van de opleiding in de praktijk te verzorgen, in hybride leeromgevingen of via projecten. We stimuleren daarbij de samenwerking tussen studenten van verschillende niveaus in de beroepskolom (mbo, hbo, wo) én tussen studenten uit verschillende disciplines. Zo bereiden we studenten voor op het werken in een multilevel/ multidisciplinaire beroepscontext en geven we hun de kans om zich te oriënteren op doorstroom naar het hbo.

Tevens zetten we in op meer BBL-opleidingen, dan wel opleidingen die een combinatie bieden van BOL en BBL zodat studenten die daaraantoe zijn, eerder kunnen starten met werken.

Flexibel

In elke opleiding is maatwerk mogelijk naast de nominale route voor wie kan en wil versnellen, vertragen of zijn opleiding wil verrijken (i.h.k.v. excellentie). Curricula worden, waar mogelijk, gemodulariseerd, zodat modules flexibel inzetbaar zijn voor verschillende doelgroepen. Keuzedelen worden meer centraal gepositioneerd, zodat er voor studenten ook echt iets te kiezen valt. Bij elke opleiding wordt het mogelijk om ook halverwege het studiejaar in te stromen, zodat studenten die in januari hun diploma halen én studenten die tussentijds van opleiding willen veranderen sneller een nieuwe start kunnen maken.



ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST

We richten ons op de implementatie en ondersteuning van digitalisering en ICT binnen flexibel onderwijs. Onze elektronische leeromgeving sluit hierop aan. We maken inzichtelijk wat de onderwijskundige concepten vragen van de toekomstige organisatie.

Onderzoek en innovatie

We versterken onze rol in de regionale opleidings-, onderzoeks- en beroepskolom: ROC Nijmegen, HAN en de Radboud Universiteit. We streven naar meer samenwerking in onderwijs, innovatie en onderzoek en meer doorgaande leerlijnen tussen opleidingen op de verschillende niveaus. We verhouden ons tot de relevante onderzoekagenda('s) van onze regio. Het doen van (praktijkgericht) onderzoek en het werken met de uitkomsten van onderzoek passend bij de thema's van onze regio krijgt de komende jaren een nadrukkelijk plaats in onze organisatie en in ons onderwijs.

Doelstellingen uit de werkagenda

De volgende doelstellingen uit de Werkagenda mbo zijn gepositioneerd onder deze pijler:

- 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt
- 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken
- Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering

Hieronder wordt per doelstelling eerste een analyse gegeven van de huidige stand van zaken, vervolgens worden op basis van deze analyse de ambitie van ROC Nijmegen beschreven. In de ambitie is ook een vertaling gemaakt naar concrete maatregelen die we gaan nemen. Daarnaast worden bij de ambitie meet- en merkbare resultaten benoemd die zichtbaar moeten zijn aan het eind van de periode van de kwaliteitsagenda.



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

Analyse

Indicatoren kwaliteitsafspraken

		ROC Nijmegen	Landelijk
Percentage studenten dat tevreden is over de lessen Nederlands (JOB 2022)	Aandeel respondenten dat 'goed' of 'zeer goed' antwoordt op de vraag 'Hoe vind je de lessen Nederlands?'	50%	47%
Percentage studenten dat tevreden is over de lessen rekenen (JOB 2022)	Aandeel respondenten dat 'goed' of 'zeer goed' antwoordt op de vraag 'Hoe vind je de lessen rekenen?'	43%	44%
Percentage gediplomeerde studenten met voldoende voor Nederlands – Instellingsexamen**	Instellingsexamen	ROC Nijmegen 2020 – 2021	ROC Nijmegen 2021 – 2022*
	Entree - 2F	64%	77%
	Entree - 3F	n.v.t.	n.v.t.
	N2 - 2F	97%	96%
	N2 - 3F	.	.
	N3 - 2F	98%	98%
	N3 - 3F	80%	87%
	N4 - 3F	92%	93%
Percentage gediplomeerde studenten met voldoende voor Nederlands - Centraal examen**	Centraal examen	ROC Nijmegen 2020 – 2021	ROC Nijmegen 2021 – 2022*
	Entree - 2F	46%	52%
	Entree - 3F	n.v.t.	n.v.t.
	N2 - 2F	90%	82%
	N2 - 3F	.	.
	N3 - 2F	93%	93%
	N3 - 3F	54%	57%
	N4 - 3F	73%	68%



Percentage gediplomeerde studenten met voldoende voor rekenen**	Niveau – examenniveau rekenen	ROC Nijmegen 2020 – 2021	ROC Nijmegen 2021 – 2022*
		Entree - 2ER	n.v.t.
	Entree - 2F	29%	.
	Entree - 3ER	n.v.t.	n.v.t.
	Entree - 3F	n.v.t.	n.v.t.
	N2 - 2ER	.	.
	N2 - 2F	33%	25%
	N2 - 3ER	n.v.t.	n.v.t.
	N2 - 3F	.	.
	N3 - 2ER	42%	.
	N3 - 2F	59%	60%
	N3 - 3ER	.	.
	N3 - 3F	27%	32%
	N4 - 2ER	n.v.t.	n.v.t.
	N4 - 2F	n.v.t.	n.v.t.
	N4 - 3ER	26%	.
	N4 - 3F	38%	34%

*=Voorlopige cijfers

**= Het betreft het aantal gediplomeerden waarvan de geregistreerde examengegevens koppelbaar zijn met de 1cijfer-diplomabestanden van DUO. Dit aantal komt niet noodzakelijkerwijs overeen met het werkelijk aantal gediplomeerden, zoals elders gepubliceerd. Daarbovenop is geconstateerd dat bij enkele instellingen de koppeling tussen examengegevens en de 1cijferdiplomabestanden soms niet te maken is. Deze gegevens ontbreken dan ook in de tabel.

ER= aangepast examen voor studenten met ernstige rekenproblemen

n.v.t.= geen diplomanten in deze groep

. = het cijfer is onbekend, onvoldoende betrouwbaar of geheim.



Kwaliteit en tevredenheid

De tevredenheid over de lessen Nederlands en rekenen is voldoende (3,4 en 3,2 op een vijfpuntsschaal). De resultaten zijn vergelijkbaar met de landelijke gemiddelden. We zien daarnaast dat de resultaten nagenoeg constant zijn vergeleken met 2020.

In 2023 hebben we een interne thema-audit uitgevoerd op het vak Nederlands. Aanleiding was de landelijke terugloop in basisvaardigheden onder leerlingen en studenten. In het onderzoek was aandacht voor onder andere de positionering van het vak, professionalisering van docenten en de positie van het Team Taal en Rekenen van het Expertisecentrum. In het kader van het onderzoek is een enquête uitgezet onder al onze docenten Nederlands. De belangrijkste bevindingen zijn:

- De daling van de taalbeheersing wordt herkend door onze docenten (met name bij entree en niveau 2) en het niveauverschil tussen studenten is groot.
- Nederlands is grotendeels georganiseerd op teamniveau. Op dit moment wordt Nederlands bij een deel van de opleidingen generiek ingericht en bij een deel van de opleidingen als combinatie van generiek en beroepsgericht.
- De doorlopende leerlijn is niet overal geborgd.
- Er is behoefte aan centraal beleid en visie voor het vak Nederlands en meer uitwisseling tussen docenten.
- We hebben onvoldoende zicht op voorspellers, indicatoren of ijkpunten voor studiesucces van Nederlands.
- We hebben onvoldoende zicht op de bevoegdheden van de docenten die Nederlands geven. Hierover zijn ook geen centrale afspraken gemaakt.
- Docenten voelen zich overwegend bekwaam om het vak Nederlands te geven, sommige docenten echter nog niet op alle vlakken.
- Team Taal en Rekenen, dat extra ondersteuning biedt op het vlak van taal en rekenen aan studenten, ziet een toename in ondersteuningsvragen. Het team heeft behoefte aan een verduidelijking van zijn positie en opdracht.

Voor studiejaar 2023 – 2024 staat een vergelijkbaar onderzoek voor rekenen op de planning. De resultaten van beide audits zullen benut worden bij de aanpassing/ bijstelling van ons beleid en aanbod voor beide vakken.

Resultaten

In de resultaten voor het instellingsexamen Nederlands zien we dat studenten in 2021 – 2022 vergelijkbaar of hoger scoren ten opzichte van 2020 – 2021. Voor het centraal examen Nederlands zien we wisselende resultaten. In de resultaten van rekenen zien we dat het in veel gevallen gaat om onbekende of onbetrouwbare cijfers. Dit maakt het lastig om hier conclusies aan te verbinden. Mogelijk dat met de invoering van de nieuwe rekeneisen en de verplichting van het vak als onderdeel voor het diploma meer inzicht kan worden verkregen.

Visie en beleid

Op dit moment wordt, onder andere op basis van input van de thema-audit Nederlands, gewerkt aan een actualisatie van het taalbeleid. Het beleid omvat een visie op taal, meer- en anderstaligheid, het leren en doceren van taal en uitgangspunten ten aanzien van didactiek, curriculum, toetsing en kwaliteit en



organisatie. Het moet kaders geven op centraal niveau maar ruimte geven aan opleidingen om passend aanbod te kunnen bieden dat aansluit bij de doelgroep en het vakgebied.

Ten aanzien van rekenen is men het afgelopen jaar druk geweest met de invoering van de nieuwe rekeneisen. We verwachten op basis van de uitkomsten van het onderzoek naar het vak rekenen een vervolgstap te kunnen zetten ten aanzien van het beleid.

Aansluiting vo en extra inzet voor het wegwerken van achterstanden

In de samenwerking met het vo in het netwerk Novia staat Nederlands en Rekenen hoog op de agenda. Onder de vlag van Novia starten alle vo-pro-vso- en mbo-scholen in het Rijk van Nijmegen met twee werkgroepen Nederlands en Rekenen, bestaande uit docenten van alle betrokken scholen. Samen wordt onderzocht hoe te komen tot een betere onderlinge afstemming en aansluiting.

Vanuit de NPO-gelden is extra inzet gepleegd op de sterk gestegen vraag naar ondersteuning op het gebied van taal en rekenen. Daarnaast maken we in dit kader gebruik van de inzet van tutores van Student voor Docent. Zij ondersteunen onze studenten op het gebied van taal, rekenen en studiebegeleiding. Studenten halen onder begeleiding hun achterstanden in, of ontvangen extra ondersteuning. De tutores van Student voor Docent zijn recent afgestudeerd aan het hbo of de universiteit. Ze richten zich voornamelijk op het ‘leren leren’ en geven inhoudelijk bijles over bijvoorbeeld financiële vakken of de Nederlandse taal.

We constateren een risico in de aansluiting op het vo op het gebied van rekenen. In het vmbo heeft de rekentoets de afgelopen jaren aan belang ingeboet, terwijl in het mbo vanaf het cohort van 2022 wél een resultaatverplichting geldt. De meeste instappende studenten hebben wel wiskunde gehad (of in beperkte mate rekenen), maar dat sluit niet aan op ‘functionele gecijferdheid’ zoals we in het mbo kennen. Daarnaast is het vak rekenen binnen het vo vaak een sluitpost en kent het vak geen vast curriculum. Dit maakt het zorgen voor heldere doorlopende leerlijnen en aansluiting ingewikkelder.

Docenten

We zien een krapte op de arbeidsmarkt ontstaan ten aanzien van docenten Nederlands en rekenen ([zie ook doelstelling 3.3](#)).

Landelijk zijn er geen eisen voor docenten Nederlands en rekenen. Op dit moment bestaan de eisen uit minimaal een hbo-diploma dan wel hbo werk- en denkniveau blijkend uit een assessment en daarnaast een lesbevoegdheid of een pedagogisch-didactisch getuigschrift (binnen twee jaar). Bij voorkeur hebben onze docenten Nederlands een lerarenopleiding Nederlands afgerond. Voor docenten rekenen geven we de voorkeur aan een lerarenopleiding wiskunde of economie. Beide zijn echter niet altijd haalbaar. Alternatieven zijn bijvoorbeeld communicatie en journalistiek voor Nederlands en pabo voor zowel Nederlands als rekenen. Specifiek affiniteit met, of kennis van, de doelgroep en/of het werkveld/beroep is ook een pré.



Ambitie

Doelstelling 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt		
Externe stakeholders Toeleverende vo-scholen (o.a. binnen Novia), Gelderse mbo's		
Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Instellingsbreed taal- en rekenbeleid</p> <ul style="list-style-type: none"> – We hebben instellingsbreed taalbeleid en rekenbeleid. Het beleid dient als kader, stelt een ondergrens in kwaliteit, en expliciteert ruimte voor onderwijsteams zelf. Elementen die hierin een plek krijgen, zijn in elk geval bekwaamheidscriteria, professionalisering en kennisdeling; extra ondersteuning voor specifieke groepen studenten, waaronder anderstaligen; doorlopende leerlijn en gewenste resultaten. 	<p>Instellingsbreed taal- en rekenbeleid</p> <ul style="list-style-type: none"> • We ontwikkelen instellingsbreed taalbeleid en instellingsbreed rekenbeleid, zodat: <ul style="list-style-type: none"> ◦ helder is welk resultaat we nastreven als het gaat om het niveau van taal/ Nederlands en rekenen van onze studenten wanneer zij de opleiding verlaten – óók met het oog op doorstroom naar een vervolgonderwijs. ◦ docenten Nederlands en rekenen voldoende toegerust/geschoold zijn om goed en aantrekkelijk taal- en rekenonderwijs te verzorgen, passend bij de leef- en beroepscontext van de student; ◦ vakdocenten meer reken- en taalbewust worden bij het verzorgen van de vaklessen; ◦ docenten kennis en tools delen op het gebied van Nederlands en rekenen en onderling afstemmen waar nodig; ◦ studenten les krijgen op een passend niveau en extra ondersteuning ontvangen in geval van anderstaligheid of taal- en rekenproblematiek; ◦ we instellingsbreed zicht hebben op de resultaten van taal en rekenen en de ontwikkeling van studenten op het vlak van taal en rekenen, bijvoorbeeld met behulp van een instaptoets. ◦ we instellingsbreed zicht hebben op de bevoegdheid en bekwaamheid van docenten. 	<p>Instellingsbreed taal- en rekenbeleid</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Er is instellingsbreed taalbeleid en instellingsbreed rekenbeleid opgesteld dat uitgangspunten bevat voor taal- c.q. rekenonderwijs én -ondersteuning die voor alle teams gelden. ✓ We hebben instellingsbreed zicht op de resultaten van taal en rekenen en de bevoegdheid en bekwaamheid van docenten. ✓ Minimaal 80% van de gediplomeerde studenten behaalt een voldoende (cijfer 5,5 of hoger) voor het getoetste examenniveau van het centraal examen Nederlands. ✓ Minimaal 80% van de gediplomeerde studenten behaalt een voldoende (cijfer 5,5 of hoger) voor het getoetste examenniveau rekenen. ✓ Meer dan 55% van de studenten is tevreden over de lessen Nederlands (JOB). ✓ Meer dan 55% van de studenten is tevreden over de lessen rekenen (JOB).
<p>Bekwaamheidscriteria, professionalisering en kennisdeling</p> <ul style="list-style-type: none"> – We hanteren eenduidige profielen c.q. bekwaamheidseisen voor docenten Nederlands en rekenen in ons aannamebeleid. – We bieden docenten Nederlands en rekenen een passend professionaliseringsaanbod. – Docenten Nederlands en docenten rekenen werken teamoverstijgend samen en delen kennis. 	<p>Bekwaamheidscriteria, professionalisering en kennisdeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • We stellen profielen c.q. bekwaamheidseisen op voor docenten Nederlands en rekenen, in afstemming met de Gelderse mbo's. Daarbij sluiten we aan bij het advies van het ministerie van OCW over passende eisen voor basisvaardigheden dat eind van 2023 zal worden gepresenteerd. • We stellen een professionaliseringsplan op voor docenten Nederlands en rekenen. Docenten Nederlands en rekenen worden gestimuleerd en gefaciliteerd om daaraan deel te nemen. • Docenten Nederlands en docenten rekenen worden gestimuleerd en gefaciliteerd om teamoverstijgend samen te werken en kennis te delen. Hiervoor organiseren we centrale bijeenkomsten. 	<p>Bekwaamheidscriteria, professionalisering en kennisdeling</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bij de werving van nieuwe docenten Nederlands en rekenen hanteren we de vastgestelde profielen c.q. bekwaamheidseisen. ✓ We hebben een professionaliseringsaanbod voor docenten Nederlands en rekenen. ✓ Docenten Nederlands en rekenen nemen deel aan professionaliseringsactiviteiten. ✓ Er wordt minimaal eenmaal per studiejaar een uitwisselingsbijeenkomst georganiseerd voor docenten Nederlands en docenten rekenen.



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

Externe stakeholders
Toeleverende vo-scholen (o.a. binnen Novia), Gelderse mbo's

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Extra ondersteuning voor specifieke groepen studenten</p> <ul style="list-style-type: none"> – Onze NT2-ondersteuning is toekomstbestendig gezien de steeds diverser wordende populatie. – Voor studenten die kampen met achterstanden (al dan niet als gevolg van corona) bieden we passende ondersteuning. 	<p>Extra ondersteuning voor specifieke groepen studenten</p> <ul style="list-style-type: none"> • We ontwikkelen kaders voor passende ondersteuning van studenten met een leerachterstand en anderstalige studenten in het onderwijs, als onderdeel van het taalbeleid. • Opleidingen met veel anderstalige studenten worden geholpen om tot een passende vorm van ondersteuning van die doelgroep te komen. Daarbij bouwen we voort op wat we in de afgelopen periode geleerd en ontwikkeld hebben in het project Taskforce NT2. • We herijken de taal- en rekenondersteuning van Team Taal en Rekenen (onderdeel Expertisecentrum). We maken expliciet welke ondersteuning in/door het onderwijsteam geboden wordt op het gebied van Nederlands, Engels en/of rekenen; en welke ondersteuning Team Taal en Rekenen aanvullend biedt. 	<p>Extra ondersteuning voor specifieke groepen studenten</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ We hebben richtlijnen ten aanzien van (de verdeling van) extra ondersteuning in/door het onderwijsteam en de aanvullende ondersteuning van Team Taal en Rekenen.
<p>Doorlopende leerlijn</p> <ul style="list-style-type: none"> – We hebben regionale afspraken over taal- en rekenonderwijs en doorlopende leerlijnen voor taal en rekenen in vo-mbo (zie ook doelstelling 1.4). – Binnen ROC Nijmegen sluit het taal- en rekenonderwijs op de verschillende niveaus naadloos op elkaar aan. 	<p>Doorlopende leerlijn</p> <ul style="list-style-type: none"> • We zorgen in het netwerk Novia regionaal voor een doorgaande leerlijn voor wat betreft Nederlands en rekenen, die leerlingen/ studenten in staat stelt om succesvol te kunnen zijn in de vervolgopleiding van hun keuze (zie ook doelstelling 1.4). • Het taalbeleid en het rekenbeleid bevatten waarborgen voor interne doorlopende leerlijnen voor taal en rekenen. 	<p>Doorlopende leerlijn</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ We hebben regionale afspraken over taal- en rekenonderwijs en doorlopende leerlijnen voor taal en rekenen in vo-mbo (zie ook doelstelling 1.4). ✓ Het taalbeleid en het rekenbeleid bevatten waarborgen voor interne doorlopende leerlijnen voor taal en rekenen.



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

Analyse

Indicatoren kwaliteitsafspraken

Aantal lopende practoratoren	1
Aantal practoratoren in oprichting	0

Onderzoek binnen ROC Nijmegen

De afgelopen jaren zijn we vanuit de inhoud gestart met het aanjagen van onderzoek in ons onderwijs en de instelling als geheel. Van daaruit hebben we gewerkt aan o.a. de samenwerking in de kenniskolom, het oprichten van een masternetwerk en het actief participeren in en initiëren van RIF-projecten en practoratoren. Deze ontwikkelingen worden in de paragrafen hieronder kort toegelicht.

Door al deze ontwikkelingen neemt onderzoek een steeds belangrijker positie in binnen ROC Nijmegen. We zien volop kansen voor het verder uitbreiden hiervan, onder meer door de oprichting van nieuwe practoratoren. We gaan in de komende periode een visie op onderzoek ontwikkelen, passend bij ROC Nijmegen en de opgaven van de regio(nale arbeidsmarkt). Daarbij streven we naar een nog betere samenwerking en synergie op het gebied van onderzoek en innovatie tussen mbo, hbo en wo in de regio - primair tussen de ROC Nijmegen, de HAN en de Radboud Universiteit. Deze visie op onderzoek wordt vervolgens richtinggevend voor de inzet op nieuwe RIF-aanvragen en/of practoratoren.

RIF-projecten en practoratoren

Het Regionaal Investeringsfonds (RIF) vormde in de afgelopen jaren een belangrijk vliegwiel voor onderzoek en innovatie in de context van een Publiek-Private Samenwerking (PPS). In al onze RIF-projecten is onderzoek een belangrijke component, al of niet in een practoraat.



RIF-projecten	Practoraat	Status
Beroepsonderwijs in Logistics Valley	Logistiek in het beroepsonderwijs	Afgerond
Opschaalproject De Technische Toekomst (vervolg op De Technische 2.0)	-	Lopend
Opschaalproject Tech@doptie_Inhale the Future. (vervolg op Tech@doptie)	Tech@doptie	In aanvraag
KEI: KION Early Childhood Innovation Center	-	Lopend
Naar een skillsbased benadering van het onderwijs en de arbeidsmarkt binnen de veiligheids- en gastvrijheidssector	Wordt verkend	In aanvraag 2024 – 2025 nieuwe RIF programma
RIF Preventie, Leefstijl en Gezond (samen met CIOS Rijn IJssel)	Wordt verkend	In aanvraag 2024 – 2025 nieuwe RIF programma
-	Sociaal Veilig Sportklimaat	Verkenkend

RIF Beroepsonderwijs in Logistics Valley (afgerond)

In het verleden hebben we geparticipeerd in de PPS 'Beroepsonderwijs in Logistics Valley', met daaraan gekoppeld het practoraat Logistiek in het beroepsonderwijs. Na afronding van dit practoraat zijn we samen met de andere partners verdergegaan in het samenwerkingsverband Logistics Valley, waarin onderzoek nog steeds een belangrijke component vormt.

RIF opschaalproject De Technische Toekomst

Na afronding van het RIF-project 'De Technische 2.0', is een opschalingsaanvraag gedaan die gericht is op de persoonlijke leer- en ontwikkelbehoefte van de student: De Technische Toekomst. Vanuit zowel het perspectief van de veranderende student, als het werkveld is er behoefte aan interdisciplinair onderwijs, flexibilisering, modularisering en aandacht voor digitalisering. Activiteiten zijn onder andere de inrichting van een 'learning community' als versneller van vernieuwing en innovatie (o.a. rond energietransitie en circulair bouwen), het ontwerpen van flexibel, modulair en interdisciplinair onderwijs (waarbij een link wordt gelegd naar de landelijke ontwikkeling van Flexibel Inzetbare Modules - FIM's - ook met het oog op LLO), het doorontwikkelen van werkplaatsleren en het vormgeven van een doorlopende leerlijn entree-niveau 2. Ook de doorontwikkeling van de opleiding Technisch Projectbegeleider behoort tot de activiteiten.

Partners: ROC Nijmegen, de HAN, de opleidingsbedrijven Bouwmensen, Schildersvakopleiding, IW, Rijn IJssel, ROC Rivor, ROC de Leijgraaf (nu: Koning Willem I) en een twintigtal bedrijven in de gebouwde omgeving.

RIF opschaalproject Tech@doptie_Inhale the Future.

Op dit moment participeren wij in het practoraat Tech@doptie. Gedurende 2017 tot en met 2022 heeft de PPS "Tech@doptie" (toekomstige) medewerkers in de zorg, welzijn en techniek voorbereid om te kunnen werken in een veranderende



zorgomgeving waarin steeds meer technologie aanwezig is. De PPS is een duurzaam (innovatie)netwerk van de in de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen en omgeving gelegen partijen: Rijn IJssel, ROC Nijmegen, Werkgeversvereniging Zorg- en Welzijn (voortaan: WZW), de HAN, Christelijke Hogeschool Ede (CHE) en een dertigtal zorg- en welzijnsinstellingen. Naast deze directe partners zijn er nog tal van andere partijen en ketenpartners die betrokken zijn bij de PPS Tech@doptie. Deze heeft inmiddels enkele duizenden zorgmedewerkers, studenten en docenten bereikt. Daarnaast zijn er in de afgelopen vijf jaar waardevolle ervaringen en inzichten verzameld in de samenwerking tussen het onderwijs en het werkveld, zowel door het werkveld als het onderwijs wordt de PPS gezien als logische schakel om nieuwe ontwikkelingen in zorgbeleid gezamenlijk praktisch te vertalen middels gezamenlijke pilots en experimenten.

De zorg- en welzijnssector vraagt de komende jaren opnieuw om vernieuwingen, die onder meer voortkomen uit het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (TAZ). In deze programma's is de uitdaging om kwalitatief van betekenis te zijn voor (toekomstige) zorg- en welzijnsprofessionals. Dit vraagt om een nauwe en innovatieve samenwerking tussen het onderwijs en het werkveld. Om die reden hebben we een RIF-opschaalproject aangevraagd: Tech@doptie_Inhale the Future. De doelstelling luidt: Het opschalen van het PPS Tech@doptie middels het project Inhale the Future, waarbij de focus ligt op de innovatieve skills ontwikkeling omtrent adaptatie van technologie voor huidige en toekomstige medewerkers in het domein van zorg en welzijn.

RIF-project KEI: KION Early Childhood Innovation Center

We zijn penvoerder van het RIF-project KEI: KION Early Childhood Innovation Center (Samen met de HAN en kinderopvangorganisatie KION). De partijen in het PPS hebben als doel om door gezamenlijke professionalisering en innovatie een bijdrage te leveren aan een inclusief pedagogisch klimaat. De centrale doelstelling wordt gerealiseerd aan de hand van drie projectkaders, namelijk Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE), Leren Op Locatie (LOL) en de inzet van ICT in de kinderopvang (ICT). Op dit moment onderzoeken en concretiseren de partijen de verdere verduurzaming na het RIF project.

RIF-project Naar een skillsbased benadering van het onderwijs en de arbeidsmarkt binnen de veiligheids- en gastvrijheidssector

We hebben een aanvraag ingediend voor een nieuw RIF-project: 'Naar een skillsbased benadering van het onderwijs en de arbeidsmarkt binnen de veiligheids- en gastvrijheidssector'. Dit doen we samen met (het lectoraat 'Leren tijdens de beroepsloopbaan' van) de HAN en bedrijven uit de veiligheids- en gastvrijheidssector. De partijen in de PPS streven ernaar een impactvolle bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen die zich in de gastvrijheids- en veiligheidssector voordoen. Het PPS heeft als doel het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor studenten in opleidingen gerelateerd aan de gastvrijheids- en veiligheidssector door middel van 1. het kennisnetwerk Onderzoek en Professionalisering (KNOP) met daarin aandacht voor (praktijkgericht) onderzoek en professionalisering en 2. de ontwikkeling en implementatie van skillsbased onderwijs.



RIF Preventie, Leefstijl en Gezondheid

In het kader van de gezamenlijke doelen van Rijn IJssel en ROC Nijmegen hebben de directeuren van het cluster CIOS & Veiligheid van Rijn IJssel en de directie Zorg, Welzijn, Sport en Uiterlijke Verzorging van ROC Nijmegen de ambitie om een practoraat Gezondheid en Leefstijl te ontwikkelen en te implementeren. Beide instellingen hebben de overtuiging dat het bevorderen van welzijn en gezondheid van de bevolking in onze gezamenlijke regio een belangrijke bijdrage zal leveren aan het vergroten van preventie en een gezonde leefstijl; reduceren van zorgvraag en uitval; het vergroten van welzijn en duurzame inzetbaarheid en niet in de laatste plaats een bijdrage aan (mbo) kennisontwikkeling en -deling. Verder zal het practoraat een belangrijke bijdrage leveren aan professionalisering en onderwijskundige, leefstijlgerichte innovaties in onze instellingen en bij onze partners. Onze medewerkers en studenten vormen de assen waarlangs het practoraat opereert onder inhoudelijke leiding van een practoor.

Practoraat Sociaal Veilig Sportklimaat

We participeren in de oprichting van het landelijke practoraat rondom een veilig pedagogisch sportklimaat (Sociaal veilige sport), samen met andere roc's.

Samenwerking in de kenniskolom

Op het gebied van onderzoek werken we samen met onze partners in de regionale kenniskolom: RU, HAN en de Gelderse mbo's. Dat gebeurt onder meer in de verschillende RIF's en practoraten en in de projecten die voortkomen uit de City Deal Kennis Maken en One Planet ([zie ook 3.3 Samenwerking rond regionale maatschappelijke opgaven](#)). Verder organiseren we samen met de HAN en de RU de jaarlijkse onderwijsdagen: een vierdaags evenement waarbij met keynotes, workshops en andere activiteiten stil wordt gestaan bij ontwikkeling van onderwijs en onderzoek binnen alle kennisinstellingen. Centraal staan kennisuitwisseling, het opdoen van nieuwe inzichten en samen met collega's nadenken over passende vormen van onderwijs. Daarnaast organiseren we jaarlijks een docentenuitwisseling i.s.m. de HAN, Graafschapcollege en Rijn IJssel. Doelstelling van de uitwisseling is kennis delen, samenwerking tussen mbo en hbo verbreden en verdiepen en inzoomen op innovaties. In het kader van de Gelderse Professionaliseringsagenda werken we samen met andere Gelderse roc's onderzoeksmatig aan de ontwikkeling van de beroepsgerichte didactiek, onder aanvoering van het lectoraat Responsief Beroepsonderwijs van de HAN.

Het partnerschap met de HAN en de RU willen we de komende periode verder verstevigen door gezamenlijk op te trekken bij de totstandkoming en uitwerking van onze visie op onderzoek, waarbij we zoeken naar betekenisvolle inhoudelijke verbanden en complementariteit in de onderzoeksagenda's van de drie instellingen.

Masternetwerk

Intern hebben we een masternetwerk opgericht voor collega's die een master volgen om elkaar te kunnen vinden en ondersteunen, en op deze manier zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkeling in ons onderwijs. Daarnaast begeleiden we onze lio's vanuit de opleidingsschool in het doen van onderzoek. Hier zien we nog kansen in de aansluiting bij practoraten en de ambities vanuit de programmalijnen.



Innovatie

Onze organisatie is erg innovatief. Deze innovatiekracht zien we veelal in kleinere projecten op een lager aggregatieniveau. Belangrijke kans om toch gebruik te maken van elkaars innovaties en ervaringen is door het delen van kennis en ervaring met elkaar. De Creativiteitsorde speelt hier een belangrijke rol in en helpt daarnaast ook om op een creatieve manier innovatief na te denken over ontwikkeling. Het bijbehorende facilitatorsnetwerk faciliteert in dit kader creatieve denksessies binnen het hele roc. Daarnaast dragen ze op deze manier bij aan professionalisering op het gebied van creatief denken en innovatie. Vanuit de olievlek-gedachte van 'practice what you preach' helpen we zo ook onze studenten van nu, in het bedenken van oplossingen voor de uitdagingen van morgen.

Excellentie

Bij ROC Nijmegen bieden we verschillende excellentiemogelijkheden aan studenten. Via de reguliere onderwijsprogramma's wordt uitdaging/excellentie aangeboden door studenten de mogelijkheid te bieden om binnen of buiten de eigen opleiding te ervaren of te leren. Hierbij wordt expliciet rekening gehouden met persoonlijke ambitie/talenten. Voorbeelden zijn challenges en projecten in wijk/stad ook samen met universiteit/hbo, projecten die ondernemend gedrag stimuleren of topstages.

Excellentie bieden we ook in de vorm van Skills Heroes. ROC Nijmegen is al lange periode actief deelnemer en organisator van de Skills Heroes vakwedstrijden. Een competitie waarin studenten strijden om de titel beste vakman/vakvrouw van Nederland in hun vakgebied. Jaarlijks doen 300-400 studenten mee van ongeveer 32 van onze opleidingen. De ambitie is dat dit aantal nog zal stijgen in de komende jaren.

Omtrent Skills Heroes is een kenniskring opgericht met docenten om gezamenlijk op te trekken bij het implementeren van de vakwedstrijden in het curriculum zodat het onderdeel wordt van het reguliere onderwijsprogramma en/of mogelijk gecombineerd kan worden met de keuzedelen Excellent Vakmanschap en Persoonlijk Profileren. In de kenniskring kan men gebruik maken van elkaars ervaringen. Daarnaast zoeken we de samenwerking ook buiten ons roc met het vo ten aanzien van het equivalent van de vakwedstrijden daar (Skills Talents).

Excellentie was ook in onze vorige kwaliteitsagenda een belangrijk thema. Destijds zijn we gestart met de oprichting van een Talentlab. Het talentlab was bedoeld als een plek voor alle studenten die hun talenten en skills willen ontdekken en ontwikkelen. Gezamenlijk kon men werken aan bijzondere vragen en opdrachten vanuit het werkveld of komen met eigen ideeën. Begin 2022 heeft een koerswijziging plaatsgevonden waarbij talentontwikkeling gedeeltelijk wordt verankerd in het onderwijs en deels in het Skillslab in samenwerking met de HAN. Enkele behaalde resultaten zijn:

- Ontwikkelen van multi-level opdrachten met RvN@
- Met Citydeal Kennismaken, met HAN en RU worden opdrachten in de wijkclub's verkend
- Programma Ondernemerschap dat is ontwikkeld met 'Helden van Nu'
- Programma Sociaal Ondernemen (start blok 2 studiejaar 22-23) via Future Proof.
- Gezamenlijk programma ontwikkeld met project Persoonlijk Burgerschap.



Tot slot participeren we in de community Ieder Talent Telt waarin álle Nijmeegse onderwijsinstellingen en kinderopvangorganisaties samenwerken met partners zoals Gemeente Nijmegen én jongeren of andere inwoners, om talenten (doorlopend) te helpen ontplooiën. Dit gebeurt zowel op de werkvloer als op bestuursniveau, binnen broedplaatsen en projecten.



Ambitie

Doelstelling 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken		
Externe stakeholders RU, HAN, Graafschapcollege, Rijn IJssel, Gelderse mbo's, RxH-netwerk, KION, kennisnetwerk Onderzoek en Professionalisering, Werkgeversvereniging Zorg- en Welzijn, Christelijke Hogeschool Ede, zorg- en welzijnsinstellingen, WorldSkills Netherlands, RvN@		
Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
Onderzoek en innovatie – We bepalen onze positie in de regionale kenniskolom (mbo-hbo-wo) door het opstellen van een visie op onderzoek. – We zorgen voor een verbinding tussen de onderzoeken binnen onze instelling en de focusgebieden van onze kwaliteitsagenda (ook in het kader van het strategisch project De wendbare organisatie). – Stimuleren en faciliteren van het gebruik van data bij ontwikkeling van en interventies in ons onderwijs (zie ook doelstelling Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering).	Onderzoek en innovatie <ul style="list-style-type: none"> • We ontwikkelen een visie op onderzoek, in afstemming met de partners in de regionale kenniskolom (HAN en RU) en passend bij de opgaven van de regio(nale arbeidsmarkt). Deze wordt richtinggevend voor nieuwe RIF-aanvragen en/of practoraten. • Stimuleren van het volgen van masters binnen teams. • In het masternetwerk van docenten werken we aan onderzoekopdrachten gericht op de focusgebieden van onze kwaliteitsagenda (ook in het kader van het strategisch project De wendbare organisatie). • Teams maken gebruik van aanwezige data bij de ontwikkeling van en interventies in hun onderwijs (zie ook doelstelling Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering). • We zetten de creativiteitsorde en het bijbehorend facilitatorsnetwerk functioneel in bij ontwikkeling en innovatie (o.a. t.a.v. de ambities uit deze kwaliteitsagenda), zowel op opleidings- en teamniveau als op organisatieniveau. 	Onderzoek en innovatie ✓ We hebben een visie op onderzoek.
Practoraten – Opschalen en verankeren van het practoraat Tech@doptie. – We participeren in meerdere practoraten. – We zorgen voor meer verankering van de practoraten in onze organisatie (ook in het kader van het strategisch project De wendbare organisatie).	Practoraten <ul style="list-style-type: none"> • Op basis van de visie op onderzoek bepalen we óf en op welke gebieden we mogelijk gaan investeren in nieuwe practoraten. • Mogelijk opschalen van het practoraat Tech@doptie, in opvolging van de visie op onderzoek. • Mogelijk participeren in de oprichting van een practoraat Sociaal veilige sport, in opvolging van de visie op onderzoek. • Mogelijk oprichten van een practoraat Skillsbased arbeidsmarkt, in opvolging van de visie op onderzoek. • We zorgen voor interne samenwerking en uitwisseling tussen de practoraten door middel van jaarlijkse uitwisselingsbijeenkomsten. • Bij de aanvraag van een masterstudie (en de uitvoering daarvan) haken docenten waar mogelijk aan bij een practoraat binnen ons roc. 	Practoraten ✓ Op basis van de visie op onderzoek bepalen we op welke gebieden we gaan investeren in nieuwe practoraten. ✓ 70% van de medewerkers die een masterstudie doet sluit in het onderzoek aan bij een practoraat binnen ons roc.
Excellentie – We ontwikkelen een roc-brede visie op excellentie. – We stimuleren en faciliteren binnen iedere opleiding talentontwikkeling in de meest brede zin van het woord. Zodat iedere student zijn/haar talenten kent en weet hoe die in te zetten in de opleiding, beroep en persoonlijke ontwikkeling. – We nemen met steeds meer opleidingen deel aan de Skillswedstrijden	Excellentie <ul style="list-style-type: none"> • In het onderwijs wordt gebruik gemaakt van badges en skills, de skillspas wordt beschikbaar gesteld als onderdeel van LOB (zie ook doelstelling 2.1). • We stimuleren en faciliteren binnen iedere opleiding talentontwikkeling, bijvoorbeeld door een lessenreeks talentontwikkeling SLB te ontwikkelen, talentscans en methodiek om talentgesprekken te voeren. • We nemen met steeds meer opleidingen deel aan de skillswedstrijden. 	Excellentie ✓ We hebben een visie op excellentie. ✓ Badges en skills worden ingezet bij het onderwijs van 60% van de onderwijsteams. ✓ We nemen met 40 opleidingen deel aan de Skillswedstrijden.



Doelstelling Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering

In de vorige kwaliteitsagenda was flexibilisering een belangrijk thema in onze organisatie. Als instelling kiezen we ervoor die lijn voort te zetten op basis van een afzonderlijke, eigen doelstelling. Ook het versterken van het leren in de beroepscontext en digitalisering krijgen hierin een plek.

Analyse

Flexibilisering van het onderwijs en maatwerk

Het flexibiliseren van ons onderwijs was een belangrijk thema uit onze vorige kwaliteitsagenda. Mede door corona is het onderwijs roc-breed nog niet volledig flexibel ingericht, dit verdient daarom wederom onze aandacht. Als ROC Nijmegen zijn we ervan overtuigd dat het nodig is om te flexibiliseren, voor het bieden van keuzemogelijkheden en maatwerk aan onze studenten en om te kunnen anticiperen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt – bijvoorbeeld door het aanbieden van (certificeerbare) onderdelen van opleidingen aan werkenden en werkzoekenden. Flexibilisering raakt alle onderdelen van de organisatie: niet alleen het onderwijs maar ook de ICT-infrastructuur, de studentenadministratie en de gebouwen moeten hierop (nog beter) worden ingericht.

Erg trots zijn we op de teams die aan de slag zijn gegaan met flexibilisering (Sport en Bewegen, ICT en Zakelijke Dienstverlening) en hybride en multidisciplinair leren (Dienstverlening en Hospitality). Daarnaast zijn ook andere teams op kleinere schaal bezig in de ontwikkeling ten aanzien van flexibel, uitdagend en hybride onderwijs (onder andere Pedagogisch werk, Educatie en Verzorging BBL). Bij de directie Techniek zijn alle opleidingen gezamenlijk de mogelijkheden voor modularisering aan het verkennen.

In het traject van de afgelopen jaren hebben we kaders opgesteld waarbinnen onderwijs flexibel vorm kan geven. Deze kaders zijn gebaseerd op de verschillende aspecten waarop men kan flexibiliseren: tijd, inhoud, leeromgeving/plaats, logistiek/organisatie, waardering, didactiek en begeleiding. Per aspect zijn er verschillende manieren om hierin te flexibiliseren, deze worden hieronder weergegeven. In [bijlage 2](#) wordt per manier een toelichting gegeven.



Aspect	Manieren om te flexibiliseren
1. Tijd	1.1 In- en uitstroommomenten
	1.2 Tijd, tempo en duur (versnellen/vertragen binnen de opleiding)
	1.3 Doorstroom naar vervolgopleiding
	1.4 De momenten van examinering
2. Inhoud	2.1 Inhoud van de opleiding
	2.2 De mogelijkheid tot verbreden, verdiepen en excelleren
3. Leeromgeving/plaats	3.1 De locatie waar de leeractiviteit plaatsvindt, bijvoorbeeld school, online of op de werkplek
	3.2 De kenmerken van de fysieke leeromgeving op school
	3.3 De kenmerken van een digitaal leerplatform/ELO
4. Logistiek/organisatie	4.1 ICT-voorzieningen en processen voor inschrijven voor leerroutes en/of onderwijseenheden
	4.2 ICT-voorzieningen voor begeleiden, volgen en waarderen
	4.3 De roosters
	4.4 De aanwezigheidsregistratie
5. Waardering	5.1 Formatieve toetsing (toetsen om te leren)
	5.2 De toets - en examenvorm (formatief en summatief)
	5.3 De functie van examinering
	5.4 Hetgeen de student af moet ronden om een diploma te ontvangen
6. Didaktiek	6.1 Vorm
	6.2 Werkvorm
	6.3 Leermaterialen
7. Begeleiding	7.1 Het volgen van de ontwikkeling van de student (SLB)
	7.2 Loopbaancoaching
	7.3 Begeleiding/ Coaching

Roc-breed hebben we ook al een aantal randvoorwaarden voor flexibilisering gerealiseerd. Ten eerste werken we nu organisatiebreed met 4 periodes van 10 onderwijsweken en roostereenheden van 30 minuten. Daarnaast is het aantal



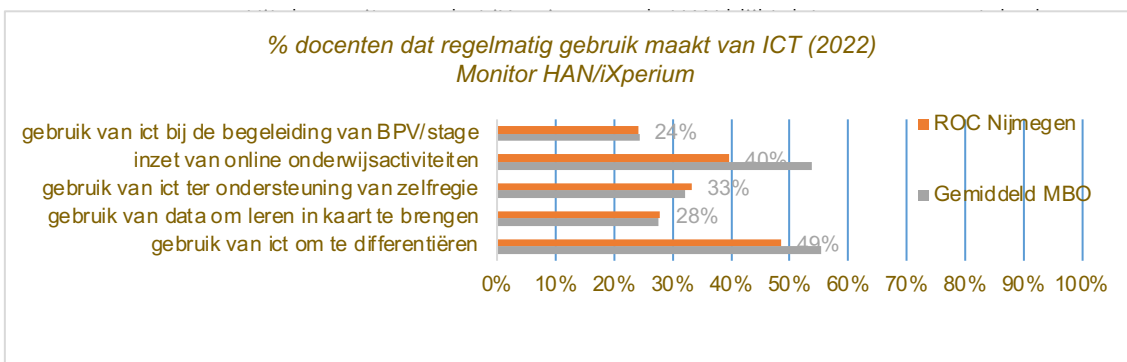
flexibele instroommogelijkheden binnen onze BOL- en BBL-opleidingen sterk toegenomen (12 BOL-opleidingen en bij BBL bijna allemaal). Met de komst van Eduarte is binnen ROC Nijmegen een nieuw ICT-landschap ontstaan. We verkennen de mogelijkheden van dit nieuwe landschap voor flexibel onderwijs.

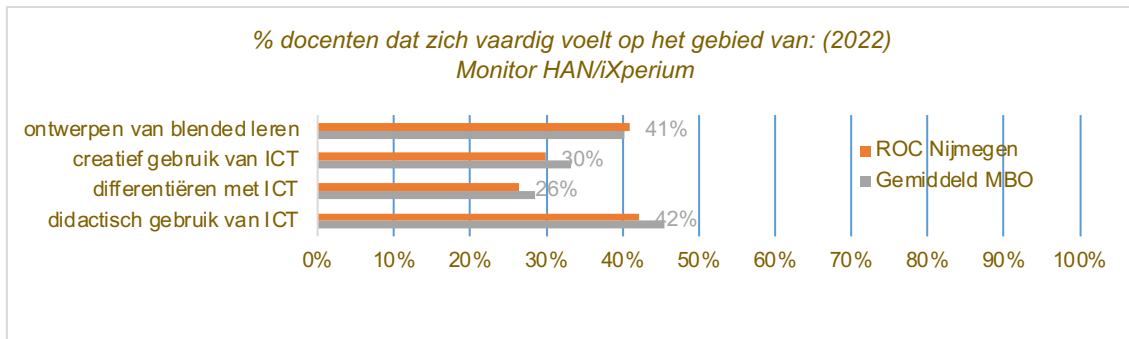
Flexibel onderwijs voor de arbeidsmarkt van de toekomst vraagt ook andere competenties en vaardigheden van de medewerkers van onze school. De docent wordt steeds meer een coach, een begeleider die met de student mee loopt en helpt waar nodig. Daarom is er veel aandacht voor professionalisering van medewerkers en competentie ontwikkeling van docenten ([zie ook strategisch project De wendbare organisatie](#)).

Tot slot kent flexibel onderwijs ook een praktische kant. Het vraagt een andere inrichting van gebouwen ([zie ook het strategisch huisvestingsplan](#)), een andere roostering, en goede ICT-ondersteuning en een passende elektronische leeromgeving. Aan al deze zaken werken we hard en er gebeurt ook al veel. De aankomende jaren zetten we deze lijn door, zodat studenten, medewerkers en het werkveld echt klaar zijn voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

Digitalisering

Naast de benodigde ICT-aanpassingen om flexibilisering mogelijk te maken heeft digitalisering in bredere zin ook onze aandacht. ICT is overal: in ons dagelijks leven, het dagelijks leven van studenten en in alle beroepen waarvoor we opleiden. Met behulp van ICT wordt communicatie en gegevensuitwisseling gemakkelijker en worden nieuwe dingen mogelijk. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van AI, online samenwerken, data-informed werken, VR/AR. Daarnaast biedt ICT legio mogelijkheden om het onderwijs te verrijken én de organisatie ervan te verbeteren. Voor toekomstbestendig, relevant, blijvend organiseerbaar en kwalitatief hoogstaand onderwijs kunnen we niet om een slimme inzet van ICT heen. Dit is tevens onderwerp van gesprek in de Gelderse professionaliseringsagenda, daarnaast wordt de mogelijkheid geboden een Centre for Teaching & Learning op te richten vanuit Npuls. In lijn daarmee hebben we een visie op leren en lesgeven met ICT opgesteld die past bij onze visie op onderwijs. De inzet van ICT biedt kansen voor flexibilisering en gepersonaliseerd onderwijs. Daarbij kan ICT, wanneer het doordacht wordt ingezet, ook gezien worden als didactisch middel en middel om de kwaliteit van ons onderwijs in het algemeen te verhogen.





Leren in de beroepscontext

Leren in de beroepscontext (ook wel contextgebonden leren, leren in authentieke leeromgevingen of praktijkgericht leren) helpt onze studenten de vertaalslag te maken van de lesstof naar de beroepspraktijk. De context doet ertoe⁷. Bovendien is het een belangrijke stimulans voor de (intrinsieke) motivatie van onze studenten en versterkt het de relatie tussen onderwijs en werkveld. Het leren in de gecontroleerde setting van de opleiding blijft een belangrijk onderdeel maar de inbedding in de beroepspraktijk is net zo belangrijk.

Het leren in de (al dan niet gesimuleerde) beroepscontext maakt een steeds groter deel uit van het onderwijs dat we verzorgen. Dat gebeurt bijvoorbeeld door projecten of opdrachten vanuit de praktijk. Een voorbeeld is de Challengeweek vanuit het cluster Hospitality waarbij studenten aan de slag gingen met uitdagingen die waren aangeleverd door lokale bedrijven/organisaties. Ook maken steeds meer opleidingen gebruik van een hybride leeromgeving: een leeromgeving op de grens tussen school en werk, waarin het onderwijs/lernen van meerdere opleidingen en meerdere niveaus plaatsvindt. Mooie voorbeelden zijn de leerbedrijven die gepositioneerd zijn in onze instelling (De Bakkerij, De Bedrijfsbeveiliging, Het Café, Het Eetlokaal, Het Evenementenbureau, Het Fitcentrum, Het Fitlokaal, De grafische werkplaats, De Kapsalon, De Ontvangst, Het Reisbureau, De Schoonheidssalon, Het Servicepunt en De Winkel) en de partnerbedrijven (Fysio en KION). Deze bedrijven bieden een variatie aan mogelijkheden om ervaring op te doen in de beroepscontext.

Zoals eerder in dit document aangegeven, willen we het multi-/interdisciplinair samenwerken in de gehele beroepskolom (mbo, hbo, wo) verder uitbouwen ([zie doelstelling 1.4](#)). Tevens zetten we, in het kader van de beroepsgerichtheid van het onderwijs, in op meer BBL-opleidingen, opleidingen in de derde leerweg en opleidingen die een combinatie bieden van BOL en BBL zodat studenten die daaraan toe zijn, eerder kunnen starten met werken ([zie ook doelstelling 2.3](#)).

Het uitbreiden van deze vormen van leren, vraagt ook om ontwikkeling op het gebied van examinering. We onderzoeken hoe we de examinering en diplomering zo goed mogelijk kunnen laten aansluiten op het meer flexibele en meer beroepsgerichte onderwijs, bijvoorbeeld op basis van de uitgangspunten rondom 'anders verantwoorden van het diplomabesluit'.

⁷ Zitter, I. & Hoeve, A. (2021). Ontwerpen van Leeromgevingen. In A. Hoeve, H. van Vlokhoven, L. Nieuwenhuis, & P. den Boer (Eds.), Handboek beroepsgerichte didactiek. Effectief opleiden voor het mbo en hbo. Uitgeverij Pica.



Ambitie

Eigen doelstelling Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering (Leren en lesgeven met ICT)		
Externe stakeholders: Gelderse mbo's, HAN/iXperium		
Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Flexibilisering en maatwerk</p> <ul style="list-style-type: none"> – Elke opleiding zorgt, binnen daarvoor gestelde kaders (zie o.a. bijlage 2), voor flexibilisering van het onderwijs. Een voorkeursvariant is het modulariseren van curricula, zodat modules flexibel inzetbaar zijn voor verschillende doelgroepen. – Modularisering van ons onderwijs mogelijk maken door inzicht in leerroutes, keuzemogelijkheden te bieden en studievoortgang inzichtelijk te maken. – In elke opleiding is maatwerk mogelijk voor wie kan en wil versnellen, vertragen of zijn opleiding wil verrijken (in het kader van excellentie). – Bij elke opleiding wordt het mogelijk om ook halverwege het studiejaar in te stromen, zodat studenten die in januari hun diploma halen én studenten die tussentijds van opleiding willen veranderen sneller een nieuwe start kunnen maken. – We bieden van keuzemogelijkheden binnen onderdelen van het onderwijs, o.a. door een sterkere centrale en/of clusterbrede positionering van de keuzedelen. – We verbeteren de ruimtelijk-functionele kwaliteit van de locaties in Nijmegen, middels het implementeren van een herinrichtingsconcept passend bij flexibel onderwijs (zie ook het strategisch huisvestingsplan). – We zorgen voor de aanpassingen in interne processen en (ICT-)systemen die nodig zijn om meer flexibel onderwijs mogelijk te maken. 	<p>Flexibilisering en maatwerk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elke opleiding bepaalt (binnen een aantal roc-brede kaders) welke wijze van flexibilisering het meest passend is en stelt doelen om dit te realiseren. Dat leidt in elk geval tot: <ul style="list-style-type: none"> ◦ De mogelijkheid om minimaal tweemaal per jaar in te stromen, in elk geval voor switchers en doorstromers. ◦ Mogelijkheden om te versnellen, te vertragen en de opleiding te verrijken. ◦ Waar mogelijk: flexibel in te zetten modules. • Hierbij maakt het team gebruik van het overzicht dat is opgenomen in bijlage 2. • Opleidingen verkennen 'anders verantwoord diploma besluit', wat mogelijk bijdraagt aan een meer gepersonaliseerde/maatwerk afsluiting van de opleiding. • We zorgen voor ondersteuning van onderwijsteams bij de flexibilisering van hun onderwijs. • We richten een heldere, toegankelijke onderwijscatalogus in. • We vergroten het aantal keuzemogelijkheden binnen de opleidingen, door middel van (een aantal) centraal en/of clusterbreed gepositioneerde keuzedelen. • Bij de centrale keuzedelen voeren we een pilot uit t.a.v. roosteren naar lesgroep en digitaal kiezen/aanmelden. Op basis van de ervaringen bepalen we of dit ook voor overig onderwijs wenselijk is. • Bij de herinrichting van het onderwijs is oog voor de volgende randvoorwaarden: <ul style="list-style-type: none"> ◦ De veranderende rol van de docent en eventuele professionalisering hieromtrent (zie ook doelstelling 1.3 en 3.3). ◦ Het herinrichtingsconcept (huisvesting) ◦ De inrichting van processen en (ICT-)systemen. 	<p>Flexibilisering en maatwerk</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elke opleiding heeft vastgesteld op welke manier de opleiding flexibel is of wordt gemaakt. Indien een opleiding niet gaat modulariseren, onderbouwd de opleiding deze keuze. ✓ We hebben een heldere toegankelijke onderwijscatalogus. ✓ We voorzien in minimaal 2 instroommogelijkheden per jaar. Ofwel door een tweede instroommoment, ofwel door het mogelijk maken van tussentijdse instroom voor switchers en doorstromers. ✓ Meer dan de helft van de opleidingen biedt de mogelijkheid om te versnellen of vertragen (zie ook doelstelling 1.4). ✓ Een aantal keuzedelen is centraal gepositioneerd, om studenten meer keuze te bieden. ✓ Meer studenten zijn tevreden over het keuzedelen-aanbod: score 3,5 op vijfpuntsschaal op vraag 'Wat vind je van de keuzedelen waaruit je kunt kiezen?' uit de JOB (2022: 3,1).



Eigen doelstelling
Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering (Leren en lesgeven met ICT)

Externe stakeholders: Gelderse mbo's, HAN/iXperium

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Inzet digitale tools</p> <ul style="list-style-type: none"> – Versterken van de didactiek door meer variatie in werkvormen te bieden. ICT wordt doordacht ingezet, passend bij het onderwijsprogramma en de visie van het team. – We zorgen voor kennisdeling en leren van elkaar op het gebied van Leren & Lesgeven met ICT. 	<p>Inzet digitale tools</p> <ul style="list-style-type: none"> • We bieden een basisarrangement aan ICT-tools en een passende elektronische leeromgeving (ELO). • We richten een interdisciplinair 'Centre for Teaching & Learning' (CTL) in waarbinnen onderwijsteams ondersteund worden met coaching, training, advies en kennis t.a.v. de inzet van ICT in de klas. • Professionalisering t.a.v. mogelijkheden en gebruik van ICT. 	<p>Inzet digitale tools</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ We hebben een basisarrangement aan ICT-tools en een passende elektronische leeromgeving. ✓ We hebben een CTL. ✓ 60% van de docenten maakt regelmatig gebruik van ICT in het onderwijs. ✓ 60% van de docenten voelt zich bekwaam in het gebruik van ICT in het onderwijs.
<p>Leren in de beroepscontext</p> <ul style="list-style-type: none"> – We versterken op verschillende manieren de praktijk-/beroepsgerichtheid van ons onderwijs. – We stimuleren het leren in de beroepscontext en multi-/interdisciplinair samenwerken in de gehele beroepskolom (mbo, hbo, wo) (zie ook doelstelling 1.4) 	<p>Leren in de beroepscontext</p> <ul style="list-style-type: none"> • De opleidingen en opleidingstrajecten binnen ROC Nijmegen worden zoveel mogelijk beroepsgericht ingericht. Hierbij zorgen we voor een stevige relatie en samenwerking met de praktijk. Dat kan bijvoorbeeld door een deel van de opleiding in de praktijk te verzorgen, binnen hybride leeromgevingen, of via projecten. • We breiden het aantal BBL en BOL-BBL trajecten uit, afgestemd op de vraag van het werkveld en studenten. • We benutten en/of verzilveren opgedane (werk)ervaring zoveel mogelijk in de opleiding. • We participeren in het Nijmeegse consortium van de City Deal Kennis Maken en in (de ontwikkeling van) leer-werktrajecten van One Planet en RvN@ (zie ook doelstelling 1.4), om het multi-/interdisciplinair samenwerken in de gehele beroepskolom te bevorderen. • We zoeken aansluiting bij de labs en werkplaatsen van de HAN, om het multilevel en multidisciplinair leren in de beroepscontext of in specifieke projecten vorm te geven (zie ook doelstelling 1.4). 	<p>Leren in de beroepscontext</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Binnen elke directie hebben studenten de mogelijkheid om te participeren in een praktijkgericht (en multilevel) leer-werktraject waarbij geleerd wordt in de beroepscontext (zie ook doelstelling 1.4).
<ul style="list-style-type: none"> – Kwaliteitsverbetering m.b.v. data – We werken aan kwaliteitsverbetering met behulp van data 	<p>Kwaliteitsverbetering m.b.v. data</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderwijsteams maken gebruik van data om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Hiervoor richten we dashboards in. Hierbij maken we gebruik van de landelijke ontwikkelingen in de netwerken en samenwerking met betrekking tot data gedreven onderzoek (zie ook doelstelling 3.4). 	<p>Kwaliteitsverbetering m.b.v. data</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ We hebben een data-dashboard op teamniveau.



9. Strategische projecten

De focus in deze agenda ligt op de strategische pijlers. Deze zijn uitgebreid beschreven in hoofdstuk 6, 7 en 8. Overstijgend dan wel ondersteunend aan onze strategische pijlers zijn de drie strategische projecten (zie ook [paragraaf 2.1](#), [2.2](#) en [2.3](#)):

- Strategisch Huisvestingsplan
- Vitaliteit en duurzaamheid
- Strategisch Personeelsplan

Dit hoofdstuk bevat een beknopte toelichting van deze projecten. We vinden het belangrijk om de projecten te benoemen en de samenhang met de doelstellingen uit de strategische pijlers te benadrukken ([zie ook paragraaf 2.3](#)). We beperken ons hier tot de ambities en maatregelen op hoofdlijnen.

9.1 Strategisch Huisvestingsplan

ROC Nijmegen wil op een toekomstbestendige manier onderwijs geven. Dit vraagt om aanpassing van de bestaande huisvesting.

In 2022 zijn we gestart met de uitrol van het strategisch huisvestingsplan (SHP) dat zomer 2026 voltooid zal zijn. De hoofdlijnen van het plan worden hieronder weergegeven.

Ambities	Maatregelen
Verbeteren van de klimaatbeheersing op de locaties Campusbaan en Technovium.	We plaatsten plafondinductie units en doen daarnaast aanpassingen in de luchtstroom in de betreffende ruimten op de locaties Campusbaan en Technovium. Uit eerder onderzoek en uitvoerige tests is gebleken dat dit de meest optimale oplossingsrichting is.
We hebben zicht op de (toekomstige) ruimtebehoefte.	Aan de hand van studentenaantallen, onderwijsvisie en de ruimtebehoefte-norm per student bepalen we de totale ruimtebehoefte. <ul style="list-style-type: none"> – De onderwijsvisie heeft invloed op de ruimte behoefte als gevolg van: – De veranderende doelgroep (diverser in achtergrond en kenmerken als leeftijd) en wensen (meer plaats- en tijdonafhankelijk, leren in de praktijk) – Meer maatwerk: De student meer aan het roer van zijn eigen ontwikkeling – Meer gebruik van technologie – Veranderende onderwijsmethoden – Meer samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, meer leren in de beroepscontext.
De ruimtelijk-functionele kwaliteit van de roc-locaties in Nijmegen sluiten aan op de (toekomstige) manier van onderwijs geven ‘fit for purpose’.	<ul style="list-style-type: none"> – Door implementatie van het herinrichtingsconcept, passend bij de ruimtebehoefte en flexibel onderwijs (zie doelstelling Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering) verbeteren we de ruimtelijk-functionele kwaliteit van de roc-locaties in Nijmegen. – We lossen de actuele ruimtelijk-functionele en bouwtechnische knelpunten in de huisvesting op, passend bij de ruimtebehoefte.
We hebben een optimaal gebouwportfolio.	We doen onderzoek naar de omvang/inrichting van het gebouwportfolio, aansluitend bij de ruimtebehoefte en passen het portfolio aan op basis van de resultaten van dit onderzoek.



Per locatie zijn vlekkenplannen opgesteld samen met docenten en MT. Op basis van de vlekkenplannen zijn/worden per locatie faseringsplannen opgesteld en uitgevoerd.

Voor een periode van drie jaar is een kantoorruimte op de Tarweweg gehuurd voor huisvesting van de stafdiensten. Dit creëert schuifruimte, zodat gedurende het gehele proces van realisatie van het SHP het onderwijs door kan gaan.

Het strategisch huisvestingsplan is inhoudelijk verbonden met de volgende doelstellingen uit de kwaliteitsagenda (zie ook paragraaf 2.3):

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

9.2 Vitaliteit en duurzaamheid

De SDG's (Sustainable Development Goals) zijn zeventien doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030. Nederland heeft deze doelen omarmd, net als de andere 196 leden van de Verenigde Naties. Klimaatverandering, afnemende biodiversiteit en sociaal-economische ongelijkheid zijn thema's waar we met zijn allen aan moeten werken om ook toekomstige generaties de mogelijkheid te bieden op een duurzame leefomgeving. De sleutel voor een duurzame en gezonde toekomst ligt bij het onderwijs. De duurzame ontwikkelingsdoelen zijn bij uitstek een middel die iedereen verbindt, van overheid tot bedrijfsleven en onderwijsorganisaties.



Visie ROC Nijmegen ten aanzien van vitaliteit en duurzaamheid

In 2030 kent ROC Nijmegen een groene, gezonde en inclusieve leer- en werkomgeving en daarmee is zij een inspirator voor medewerkers en studenten. Het bruist er van de initiatieven die uitnodigen tot een gezonde leefstijl en die bijdragen aan de verduurzaming van onze bedrijfsvoering en ons onderwijs. Deze groene en gezonde beweging is zichtbaar en voelbaar in alle facetten van ons werk. Daarmee creëren we een school waarin vitaliteit en duurzaamheid logische keuzes worden en ROC Nijmegen bijdraagt aan een gezonde en toekomstbestendige wereld voor iedereen.



Ons visiedocument Integrale duurzaamheid 2020 – 2030 vormt een belangrijk uitgangspunt voor de geïntegreerde aanpak van duurzaamheidsthema's binnen ons roc. Hiermee dragen we bij aan het realiseren van de Sustainable Development Goals en sluiten we aan bij de regionale kernopgaven in de provincie Gelderland en de Routekaart verduurzaming vastgoed mbo. Met de start van het strategische project De duurzame en vitale organisatie bouwen we het visiedocument verder uit naar een projectplan. Hierna volgt een voorlopige uitwerking van de ambities en maatregelen. Omdat het project nog moet starten volgt een nadere uitwerking in een later stadium (na indiening van deze agenda).

Het vormgeven van een duurzame en vitale organisatie is een continu proces. Samen met interne en externe stakeholders zullen we moeten onderzoeken en bepalen welke doelen we gaan stellen op het gebied van duurzame bedrijfsvoering, vitale medewerkers, een gezonde school, duurzaam onderwijs en een duurzame beweging.

We stellen als ROC Nijmegen heldere kaders. We maken keuzes en vertalen die in doelstellingen en activiteiten.

Daarnaast ondersteunen we een interne beweging van docenten en studenten. We bieden hen een platform. We omarmen duurzame initiatieven en ideeën die bijdragen aan een gezonde en vitale school. We stimuleren opleidingen hun curriculum te verduurzamen en geven waar mogelijk het goede voorbeeld

Om de visie te realiseren werken we aan drie centrale doelen met hun eigen maatregelen. Deze krijgen een verdere uitwerking in het projectplan van het strategisch project.



Maatregelen

1. Gezonde studenten en medewerkers in een gezonde omgeving

Gezonde school	<ul style="list-style-type: none"> – Blijvend inzetten op het thema gezondheid vanuit de indicatoren Gezonde voeding, Sport en bewegen, Psychosociaal welbevinden, Genotsmiddelen en Relaties en seksualiteit – We zijn en blijven een gezonde school.
Gezonde en duurzame leefomgeving	<ul style="list-style-type: none"> – Inzetten op een leer- en werkomgeving waarin werknemers en studenten zich prettig en veilig voelen. Natuurlijke materialen, licht en groen hebben een positief effect op het welzijn van mensen (biofilisch design).
Duurzame inzetbaarheid	<ul style="list-style-type: none"> – Aandacht voor duurzame inzetbaarheid vanuit: <ul style="list-style-type: none"> – gezondheid en vitaliteit, – passie en plezier in werk – loopbaanprofessionalisering

2. CO2-uitstoot reduceren

Voedselverspilling tegengaan	<ul style="list-style-type: none"> – Tegengaan van verspilling in de gehele keten door gebruik van enkel het noodzakelijke en niet te grote voorraden.
Maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen (MVOI)-	<ul style="list-style-type: none"> – Onderzoeken van de mogelijkheden van MVOI en bepalen welke kansen er liggen om met MVOI bij te dragen aan de maatschappelijke doelen. – Pilots: starten met MVOI in een beperkt aantal gevallen. – Verbreding: vergroten van de toepassing van MVOI. – Borging: verankeren van de toepassing van MVOI in eigen beleid en in de interne systemen of afspraken. – Leiderschap: hanteren van MVOI als standaard en tonen van leiderschap richting de markt of andere aanbestedende diensten.
Slimme mobiliteit	<ul style="list-style-type: none"> – Zo efficiënt mogelijk van A naar B te komen met duurzame voertuigen – Gebruik van openbaar vervoer, fiets en carpooling stimuleren. – Stimuleren van gebruik van elektrisch vervoer tussen schoollocaties d.m.v. deelauto's en deelfietsen.
Afval recyclen en verminderen	<ul style="list-style-type: none"> – Afvalscheiding aan de voorkant, bij het scheidingsproces en de achterkant, bij het inzamelings- en verwerkingsproces – Afval verminderen: bijv. duurzamere alternatieven, etenswaren met langere houdbaarheidsdatum
Duurzaam huisvesten (in aansluiting op Routekaart voor -Verduurzaming vastgoed mbo 2029 van de MBO Raad)	<ul style="list-style-type: none"> – De opwek en het verbruik van groene energie (zon en wind), – Energiebesparing (zoals door de installatie van ledlampen en efficiënt gebruik van ruimtes), – Waterbesparing – Isolatie.

3. Het onderwijs voorbereiden op Leren voor Duurzame Ontwikkeling

Van onderwijs over duurzaamheid naar duurzaam onderwijs.	<ul style="list-style-type: none"> – De leeromgeving transformeren naar een duurzame leeromgeving – Studenten te enthousiasmeren en te laten meedenken
Bewustzijn en kennis vergroten rondom SDG's bij docenten en teammanagers.	<ul style="list-style-type: none"> – Duurzaamheid breed (uit) te dragen van docent tot CvB – Aanbieden van workshops over duurzaamheid en vitaliteit.
Integraal duurzaam onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> – Duurzaamheid integraal in het curriculum van minimaal 5 opleidingen per onderwijsdirectie (vraag arbeidsmarkt) inbouwen – Uitbreiding van (sociale) duurzaamheid als onderdeel van persoonlijk burgerschap



ROC Nijmegen streeft naar het ontstaan van een ‘beweging’ binnen ROC Nijmegen ten behoeve van duurzaamheid en vitaliteit. Per locatie of roc-breed zal een ‘green-team’ worden samengesteld die het behalen van de doelen zal bevorderen. De teams zullen bestaan uit een goede afvaardiging van medewerkers en studenten. Deze teams kunnen projecten initiëren en/of uitvoeren, informatie halen en brengen en zijn zichtbaar op de locatie.

Het werken aan vitaliteit en duurzaamheid doen we óók in samenwerking met de gemeente Nijmegen, het werkveld, HAN, RU, onder meer binnen het samenwerkingsverband Groen, Gezond en in Beweging en Duurzaam Bereikbaar Heijendaal. Ook werken we samen met andere roc’s (binnen Nederland en Denemarken).

Het strategisch project Vitaliteit en duurzaamheid is inhoudelijk verbonden met de volgende doelstellingen uit de kwaliteitsagenda (zie ook paragraaf 2.3):

- Doelstelling 3.3: Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren
- Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken
- Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.
- Doelstelling Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering

9.3

De wendbare organisatie

In 2023 starten we in het kader van onze strategisch personeelsplanning met het strategische project De wendbare organisatie. Hierin werken we aan de thema’s aantrekkelijk en vitaal werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid van medewerkers en een wendbaar personeelsbestand. Onze vertaling van doelstelling 3.3 uit de kwaliteitsafspraken is in dit strategisch project verankerd. Binnen dit project werken we aan de hand van vier dimensies:

- Strategische wendbaarheid: de ambitie en strategie is continu afgestemd op de buitenwereld en de toekomst en zit in de haarvaten van de organisatie.
- Wendbare medewerkers en teams: mensen en teams blijven zich ontwikkelen, zijn breed inzetbaar, er is een gezonde in-, door- en uitstroom, er wordt optimaal gebruik gemaakt van flexkrachten, mensen kunnen hun passie en talent kwijt in hun werk, er is ruimte voor vernieuwing en er is aandacht voor veerkracht
- Wendbaar organiseren: de organisatie is ingericht rondom de missie en bedoeling van de organisatie en we organiseren het werk zo dat we snel kunnen schakelen
- (Zelf)Leiderschap: mensen kunnen werken vanuit de bedoeling met een heldere focus, er is richting, ruimte en autonomie om werk zinvol in te vullen, er is betrokkenheid en eigenaarschap



Hieronder volgt een voorlopige uitwerking van de dimensies, ambities en maatregelen. Omdat het project nog moet starten volgt een nadere uitwerking in een later stadium (na indiening van deze agenda).

Doelstelling 3.3 uit de regeling kwaliteitsafspraken is gepositioneerd onder ons strategisch project De wendbare organisatie. Deze wordt daarom in de volgende paragraaf beschreven.

Daarnaast is het strategisch project Strategisch Personeelsplan inhoudelijk verbonden met de volgende doelstellingen uit de kwaliteitsagenda (zie ook paragraaf 2.3):

- Doelstelling 2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren
- Doelstelling 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken
- Doelstelling Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering



Uitwerking Strategisch project Strategisch Personeelsplan		
Dimensie	Ambitie	Maatregelen
Strategische wendbaarheid	<p>Arbeidsmarktcommunicatie</p> <p>Onze arbeidsmarktcommunicatie sluit aan op onze missie, visie en kernwaarden en spreekt een diverse populatie aan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Bijstellen van vacatureteksten en ontwikkelen van visueel materiaal. – Vacatureteksten schrijven op verschillende en specifieke doelgroepen. Niet één standaard format, maar bij de functie en het gewenste opleidingsniveau passende formats. – Onderzoeken naar Referral recruitment. – Onderzoek naar hoe wij naar de potentials toe kunnen (i.p.v. dat ze naar ons roc komen).
	<p>Participatie en Diversiteit & Inclusie</p> <p>Over maximaal drie jaar is er een divers personeelsbestand met een hogere vertegenwoordiging van de diverse minderheidsgroepen. Hierdoor zijn we meer een afspiegeling zijn van de maatschappij en van onze studentenpopulatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Verbinden van bestaande initiatieven. – Verhogen van het bewustzijn bij medewerkers (specifiek: leidinggevenden). – Het inclusief maken van de interne en externe communicatie. – Wervings- en selectieprocedure inrichten zodat systematische onderlinge vergelijkbaarheid van kandidaten wordt gemaximaliseerd.
	<p>Move to Match</p> <p>Een personeelsbestand dat formatief mee kan bewegen op de (nu nog) onvoorspelbare vragen uit de markt waarbij docenten voldoende expertise hebben om de trajecten in LLO te verzorgen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – In samenwerking met Rijn IJssel worden de personele consequenties in beeld gebracht.
Wendbare medewerkers en teams	<p>TalentLoopbaanCentrum</p> <p>We maken een start met de ontwikkeling van een regionaal talent- loopbaancentrum mbo Gelderland op, met als doel goed functionerende medewerkers te behouden voor het mbo. Het TalentLoopbaanCentrum mbo Gelderland gaat zich onder andere richten op: Goed werkgeverschap (o.a. talentmetingen, loopbaancoaching, delen van vacatures) en Eigenrisicodragerschap WW (begeleiding van WW'ers).</p>	<ul style="list-style-type: none"> – We maken een start met de ontwikkeling van een regionaal talent- loopbaancentrum mbo Gelderland, dat dienstverlening biedt aan alle medewerkers van de Gelderse mbo's.
	<p>Teamontwikkeling</p> <p>We hebben lerende en wendbare teams die beter en sneller aansluiten op de veranderingen in de maatschappij en het beroepenveld van de opleiding.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – We formuleren adequaat beleid dat aansluit bij de behoefte van teams. – We bieden teams ondersteuning bij hun ontwikkeling, bijvoorbeeld d.m.v. SPP, ACT teamspiegel, carrièreperspectief voor docenten en andere interventies.
	<p>Leiderschapstraject</p> <p>We hebben een meerjarig Leiderschapsprogramma dat is gebaseerd op de missie en visie van ROC Nijmegen. Er is een 'leerlandschap' gecreëerd waarbinnen aanbod is op organisatie-, team- en individueel niveau. De focus ligt op de professionele identiteit van de schoolleider, een moreel kompas en strategische competenties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – We hebben een leiderschapsprofiel. – We bieden een professionaliseringsaanbod t.a.v. leiderschap bestaande uit onder andere individuele coaching, een Masterclass Veranderkunde en een 24-uurs op de hei met keuzeworkshop.



Uitwerking Strategisch project Strategisch Personeelsplan		
Dimensie	Ambitie	Maatregelen
Wendbaar organiseren	Strategische Personeelsplanning	<ul style="list-style-type: none"> – We voeren een kwalitatieve analyse uit (vlootschouw). – We voeren een kwantitatieve analyse uit (m.b.v. data). – We stellen een scenarioplanning per directie op voor de formatie.
	<p>We hebben een antwoord op de onderstaande vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Past het personeel bij de geformuleerde ambities in hoeveelheid, kennis, vaardigheden en gedrag? Wat zijn de knelpunten? • Welke sturingsmogelijkheden zijn er en op welke ontwikkeling moeten we anticiperen voor optimale bezetting? • Hoe kunnen managers verder vooruitkijken en over afdelingen heen steeds opnieuw bepalen wat de wenselijke personele strategie is om hun ambitie en doelen te realiseren. 	
	Carrièreperspectief	<ul style="list-style-type: none"> – Pilots t.a.v. loopbaanpaden uitvoeren en evalueren. – Beleid carrièreperspectief opstellen.
	<p>We hebben vastgestelde loopbaanpaden en een beoordelingssystematiek voor de hele organisatie. Hiermee krijgt ROC Nijmegen een objectief instrument voor de benoeming van LC-docenten.</p>	
(Zelf)Leiderschap	Duurzame Inzetbaarheid	<ul style="list-style-type: none"> – We hebben een providerboog (overzicht van dienstverlening om medewerkers die risico lopen op uitval sneller de juiste begeleiding te kunnen geven). – We voeren preventief Burn-out metingen uit. – We evalueren onze gesprekkencyclus en voeren eventuele vervolg-/verbeteracties uit. – We evalueren het werkdrukplan en voeren eventuele vervolg-/verbeteracties uit.
	<p>We zetten in op Duurzame Inzetbaarheid en preventie van verzuim/ uitval.</p>	
	Professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> – Het verbinden van professionalisering aan de ontwikkelingen in de programmalijnen. – We actualiseren ons MJPP.
	<ul style="list-style-type: none"> • We hebben een duidelijke koppeling tussen veranderingen in de organisatie en passende (bij)scholing/ professionalisering. • We leren meer van en met elkaar door onder andere het stimuleren van good practices. Hiermee expliciteren we meer het informeel leren. • We hebben een geactualiseerd MeerJarenProfessionaliseringPlan. 	
	Functiebouwwerk	<ul style="list-style-type: none"> – We evalueren ons functiebouwwerk. – We stellen ons functiebouwwerk bij o.b.v. de evaluatie.
	<p>We hebben een actueel functiebouwwerk.</p>	



Doelstelling 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren

Doelstelling 3.3 uit de regeling kwaliteitsafspraken is onderdeel van ons strategisch project Strategisch Personeelsplan.

Analyse

Indicatoren kwaliteitsafspraken		ROC Nijmegen
Percentage onderwijspersoneel dat tevreden is over de ontwikkelmogelijkheden. (MO 2023)	Aandeel respondenten dat 'eens of 'helemaal mee eens' antwoordt op de stelling 'Binnen ROC Nijmegen heb ik diverse mogelijkheden om mijzelf te ontwikkelen.'	82%
Percentage onderwijspersoneel dat de werkdruk te hoog vindt. (MO 2023)	Aandeel respondenten dat 'te hoog' of 'veel te hoog' antwoordt op de vraag 'Ik vind mijn werkdruk...'	42,5%
Percentage onderwijspersoneel dat de komende jaren graag bij de instelling blijft werken. (MO 2023)	Aandeel respondenten dat 'eens' of 'helemaal mee eens' antwoordt op de stelling 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij ROC Nijmegen werken.'	90%
Inschaling onderwijspersoneel: verdeling docenten per schaal	Percentage docenten LB-schaal	67,6%
	Percentage docenten LC-schaal	30,8%
	Percentage docenten LD-schaal	1,4%
	Percentage docenten LE-schaal	0,0%
Inschaling onderwijspersoneel: verdeling instructeurs per schaal	Percentage instructeurs schaal 5	0,8%
	Percentage instructeurs schaal 6	0,0%
	Percentage instructeurs schaal 7	8,2%
	Percentage instructeurs schaal 8	5,2%
	Percentage instructeurs schaal 9	85,8%

Nieuwe medewerkers - Instroom

Landelijk en ook in ons werkgebied hebben we te maken met een krappe arbeidsmarkt. Hierdoor is het moeilijker om bevoegde docenten en goede ondersteuners te vinden. In het algemeen is er (nog) geen sprake van personeelstekorten. Wel zien we specifieke knelpunten ontstaan bij Nederlands,



rekenen en de technische vakken (o.a. ICT en Schilderen). Strategische personeelsplanning laat zien waar de knelpunten zitten zodat managers/directeuren daar tijdig op kunnen anticiperen. Het is een hulpmiddel om op een effectieve en gerichte manier te sturen op de optimale bezetting van ROC Nijmegen en de clusters/teams. In het kader van de strategische personeelsplanning zijn we gestart met een kwalitatieve analyse in de directies aan de hand van de geformuleerde ambitie & strategie per directie en de daarvoor benodigde cruciale kwaliteiten van de medewerkers. Op deze manier zetten we een eerste stap in het nog beter kunnen inspelen op de komende ontwikkelingen.

De afgelopen jaren hebben we onze werving van nieuw personeel uitgebreid door o.a. meeloopdagen te organiseren voor carrièreswitchers, deel te nemen aan de vo-markt en zes keer per studiejaar een inlooploket open te stellen voor mensen die geïnteresseerd zijn in een functie in het mbo. Daarnaast hebben we onze arbeidsmarktcommunicatie geactualiseerd door nieuwe kanalen aan te boren, de website te vernieuwen, visuals te ontwikkelen en de mogelijkheid aan te bieden om een job-alert in te stellen. We zien hier nog ruimte voor verbetering. In ons aannamebeleid nemen zij-instromers reeds een belangrijke positie in.

Inschaling van ons (onderwijs)personeel gebeurt op dit moment op basis van opleiding, ervaring, vorige functie en salaris. Dit is conform cao mbo. Ons huidige functiebouwwerk is enigszins verouderd. Werkzaamheden, verantwoordelijkheden, kennis en vaardigheden zijn door interne en externe ontwikkelingen veranderd. Dit vraagt om een herijking en actualisering van ons functiebouwwerk.

Nieuwe medewerkers - Begeleiding

Iedere startende docent krijgt bij ROC Nijmegen een inductietraject aangeboden. Het inductietraject is een tweejarig begeleidingsprogramma voor beginnende leraren waarin ze worden ondersteund in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Hieraan gekoppeld is een inductiecoach die de docent begeleidt volgens de 4 domeinen van het beroepsbeeld van de mbo-docent. Daarnaast krijgen beginnende docenten 6,25% lesreductie om onder andere deel te kunnen nemen aan diverse workshops, gesprekken te voeren met de inductiecoach en bijeenkomsten bij te wonen. Binnen 1 jaar start de inductiekandidaat, bij gebleken geschiktheid van beide kanten, met het traject voor het behalen van het Pedagogisch-didactisch getuigschrift. In dit traject loopt de begeleiding middels werkplekbegeleiders via Opleidingsschool Nijmegen mbo (ONmbo), het samenwerkingsverband met de HAN waarin wij participeren als opleidingsschool.

Parallel aan het inductietraject loopt het onboardingtraject waarin nieuwe medewerkers kennis krijgen over hun rol, hun team en onze organisatie. Onderdeel van deze trajecten zijn 31 professionaliseringsactiviteiten. Helaas zien we dat op dit moment teveel georganiseerde workshops/bijeenkomsten uit het inductie- en onboardingtraject geannuleerd worden omdat er geen deelnemers zijn, dat moet beter.



Nieuwe medewerkers - Uitstroom

Ondanks al onze inspanningen zijn er startende medewerkers die uitstromen. Uit cijfers van de afgelopen vijf jaar maken we op dat 5,0% van de 774 nieuwe medewerkers binnen twee jaar uitstroomt op eigen verzoek. Op dit moment hebben we nog beperkt beeld van de precieze redenen van deze uitstroom. Naast het opnieuw inrichten van ons eigen exit-onderzoek maken we gebruik van de nog te presenteren uitkomsten van een onderzoek van de HAN naar beginnende docenten die relatief snel uitstromen.

In de samenwerking tussen de Gelderse mbo's hebben we geconstateerd dat op het gebied van het behouden van medewerkers voor het mbo-onderwijs we nog beperkt samen optrekken. Hierdoor verliezen we (potentiële) medewerkers op het moment dat contracten aflopen of wanneer er een loopbaanvraag is.

Zittend personeel – Carrièreperspectief docenten

Ter bevordering van passende doorstroom van LB naar LC/LD zijn we gestart met de beschrijving van het carrièreperspectief en de loopbaanontwikkeling voor onze docenten in de vorm van loopbaanpaden. De loopbaanpaden zijn gebaseerd op het beroepsbeeld van de mbo docent, in aansluiting met FUWA en de context van de cao mbo. Het carrièreperspectief van een docent bij ROC Nijmegen is in deze loopbaanpaden uitgewerkt. De loopbaanpaden zijn juridisch getoetst en vertaald in een handzaam herkenbaar document. Op dit moment worden er pilots uitgevoerd bij drie teams met in totaal 7 deelnemers. Op basis van uitkomsten van deze pilots zullen de loopbaanpaden en de beoordelingssystematiek worden vastgesteld. Hiermee krijgt ROC Nijmegen een objectief instrument voor de benoeming van LC docenten. Op dit moment is in de organisatie geen behoefte aan een dergelijk instrument voor doorstroming van LC naar LD. Mocht dit in de toekomst anders zijn kan dit een vervolg zijn op het huidige traject.

Zittend personeel – Welzijn en werkdruk

Naast zorg voor nieuwe medewerkers vinden we het belangrijk dat ook onze zittende medewerkers zich prettig voelen in hun werk en voldoende ruimte voelen en benutten om zich verder te ontwikkelen. Hierbij hoort ook dat medewerkers zich prettig voelen in hun werkomgeving (zie ook het strategisch huisvestingsplan). Werkdruk blijft een belangrijk thema in het mbo, ook voor onze medewerkers. In het laatste medewerkersonderzoek (2023) geeft 56,2% aan de werkdruk goed te vinden, 42,5% geeft aan de werkdruk als te hoog of veel te hoog te ervaren. Desondanks constateren we wel dat dit een verbetering is ten opzichte van 2018, toen gaf 56,1% aan dat de werkdruk (te) hoog was. Nader kijkend naar kwantitatieve onderzoeksresultaten over werkdruk zien we tijdens corona een piek in de ervaren werkdruk. De resultaten van 2023 zijn echter niet alleen beter dan tijdens de coronapandemie maar ook beter dan voor de pandemie.

Niettemin geeft nog steeds 42,5% van de medewerkers aan een (veel) te hoge werkdruk te ervaren. Dat is iets hoger dan in de landelijke benchmark. Opvallend is dat vergeleken met de coronapandemie nu minder mensen aangeven voldoende tijd te hebben om hun taken naar behoren uit te voeren. In de resultaten



van het onderzoek in 2023 zien we grote verschillen in de ervaren werkdruk tussen de verschillende teams. Dit vraagt om een teamspecifieke aanpak voor werkdrukverlagende maatregelen.

Mede naar aanleiding van het vorige medewerkersonderzoek is een werkdrukplan opgesteld voor 2019 – 2023. Dit plan had drie actielijnen geformuleerd: facilitaire randvoorwaarden, taakpakket voor het onderwijs en cyclische aanpak binnen de directies en teams. De uitvoering van het plan wordt op dit moment geëvalueerd.

Zittend personeel – Professionalisering

Binnen ROC Nijmegen werken we volgens de principes van de Lerende organisatie en het professionaliseringsmodel bestaande uit formeel en informeel leren.

*Een lerende organisatie is een organisatie die haar leden of medewerkers in staat stelt de dienstverlening aan te passen aan een voortdurend veranderende omgeving door scholing, ontwikkeling en initiatief te stimuleren. Daarop moet ook de inrichting van de organisatie (taakverdeling, aansturing) worden aangepast. Binnen een lerende organisatie is informeel leren een belangrijke manier van leren. Bij informeel leren kan gedacht worden aan het leren van collega's of het leren door het uitvoeren van nieuwe taken. Daarnaast is leren binnen een lerende organisatie ook vaak gerelateerd aan innovatie, want het doel is vaak de dienstverlening van de organisatie verbeteren of vernieuwen.*⁸

In de afgelopen vier jaar is kwartiergemaakt op organisatiegebied om de lerende organisatie te kunnen laten ontstaan. We hebben daartoe een aantal instrumenten op poten gezet, zoals:

- De Community Leren en Ontwikkelen
- Cursusmanagement
- Talentmanagement
- Inductie & Onboarding
- Pilot loopbaantracks LB/ LC
- Leiderschapsontwikkeling

De volgende stap is om de lerende organisatie verder te verankeren in de organisatiecultuur en het lerend vermogen te vergroten.

In de resultaten van het medewerkersonderzoek (2023) geeft 80% aan het eens te zijn met de stelling “Binnen ROC Nijmegen heb ik diverse mogelijkheden om mijzelf te ontwikkelen”; een 7,4 op een tienpuntsschaal (2018: 6,7). Dit jaar hebben we ook gevraagd in hoeverre onze medewerkers vinden dat er voldoende aandacht binnen ROC Nijmegen is voor hun eigen loopbaanontwikkeling; de score was 6,7. De afgelopen jaren hebben we hard gewerkt aan ons professionaliseringsaanbod en de zichtbaarheid hiervan. Dat zien we terug in de stijgende resultaten ten aanzien van de vraag over de ontwikkelmogelijkheden in het onderzoek.

In de afgelopen jaren hebben we gewerkt aan de inrichting van de module cursusmanagement van AFAS waarin professionaliseringsactiviteiten, aanwezigheidsregistratie, evaluaties, rapportages en financiële administratie samenkomen. Daarnaast hebben we een module gesprekkencyclus gerealiseerd

⁸ Torre, van der, W, Verbiest, S., Preenen, P. Koopmans, L. Van den Bergh, R. en van den Tooren, M. (2020). Lerende en innovatieve organisatie: Een integraal organisatie-model en praktijkvoorbeelden uit de IT. Tijdschrift voor HRM (4) 2020.



in AFAS, zijn hiervoor trainingen aangeboden en hebben we een video voor medewerkers beschikbaar gesteld voor het voorbereiden van het ambitiegesprek. We hebben een jaarlijkse programmering van de professionaliseringsactiviteiten met behulp van een professionaliseringskalender (vraag- en aanbod gestuurd). Er is zicht op welke aangeboden thema's er wel/niet geschoold wordt en we kunnen monitoren of in de teams bijvoorbeeld voldoende assessoren aanwezig zijn. Hierover kunnen managementrapportages worden gegenereerd. De Community leren en ontwikkelen is opgericht en betrokken bij de professionaliseringsactiviteiten gerelateerd aan de vorige kwaliteitsagenda.

Als gevolg van de inspanningen van de afgelopen periode is het aanbod en de zichtbaarheid van professionalisering sterk verbeterd. Toch zien we dat op dit moment ongeveer 75-80% van het centrale professionaliseringsbudget gebruikt wordt. Afgelopen jaar zijn 124 professionaliseringsactiviteiten aangeboden (waarvan 31 voor nieuwe medewerkers), uiteenlopend van workshops tot masterclasses. Gemiddeld schreven zich per activiteit 10,4 medewerkers in. We constateren dat men het soms lastig vindt ruimte te vinden om deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten. De grootste belemmering is tijd: de roosters zitten vol, onder andere door ziektevervanging. Andere redenen zijn werkdruk en behoefte aan meer vraaggerichte professionalisering. Aanbieden van scholing aan het einde van de dag is voor sommige mensen ook een drempel.

In het najaar van 2022 heeft een dialoogsessie met medewerkers plaatsgevonden waar veel input is opgehaald die de basis vormt voor ons volgende professionaliseringsplan. Daarnaast sluiten we voor ons eigen professionaliseringsbeleid en strategisch professionaliseringsplan aan op de samenwerking tussen de Gelderse mbo's in de vorm van een gezamenlijke Gelderse professionaliseringsagenda. Deze samenwerking heeft onderstaande doelen:

- Het realiseren van voldoende en vakbekwame docenten voor het mbo in de Gelderse regio.
- Het maken van een structurele verbinding tussen opleiden en professionaliseren.
- Het maken van een structurele verbinding tussen onderwijs, opleiding en onderzoek teneinde de innovatieve kracht van het samenwerkingsverband te versterken, de kwaliteit en opbrengsten van de activiteiten en projecten te borgen en kennis te ontwikkelen en delen met elkaar en met anderen
- Het evidence based verbeteren van mbo-opleidingen, de lerarenopleidingen en professionalisering. Het vormen van sector en mbo-overstijgende leergemeenschappen om met name het informele leren te faciliteren.

In ons eigen professionaliseringsplan sluiten we daarnaast aan bij de ambities van de instelling. Belangrijke thema's voor de komende tijd zijn onder andere digitale vaardigheden, Begeleiding op Maat en Van docent naar Leercoach.

Lerende organisatie t.a.v. thema's kwaliteitsagenda

Uit de evaluatie van de vorige kwaliteitsagenda en uit de resultaten van het laatste medewerkersonderzoek is gebleken dat medewerkers van ROC Nijmegen de strategische doelen van de organisatie nog onvoldoende herkenden (51% is het eens met de stelling 'Het management communiceert goed over grote ontwikkelingen



binnen ROC Nijmegen' in het medewerkersonderzoek van 2023; score 5,9). Voor deze nieuwe agenda vinden we het daarom extra belangrijk dat de doelen herkenbaar zijn en dat we één taal spreken, alleen dan kunnen we samen met en van elkaar leren.

Belangrijke basis voor de lerende organisatie is het evalueren en monitoren van de voortgang dit doen we in onze reguliere P&C-cyclus (zie ook paragraaf 2.3). Uit de ervaringen van de vorige kwaliteitsagenda (zie ook paragraaf 4.2) hebben we geleerd dat het cyclisch werken en de koppeling van de kwaliteitsagenda aan de reguliere P&C-cyclus sterke punten waren van onze organisatorische inrichting. Daarnaast hebben we gemerkt dat het benutten van belangrijke momenten in het jaar zoals de jaaropening en studiedagen goede momenten zijn voor kennisdeling en wederzijdse inspiratie ten aanzien van de ontwikkelingen op de ambities van de kwaliteitsagenda.

Belangrijk is tot slot, hebben we gemerkt, om een duidelijke verbinding te maken op het gebied van professionalisering en andere HR-gerelateerde thema's met de ontwikkelingen in de programmalijnen. We hebben geleerd uit de vorige periode dat het loskoppelen van ambities voor staf en ondersteuning niet werkt. Integraliteit en samen optrekken is essentieel.



Ambitie

De ambities en doelen t.a.v. deze doelstelling zijn tevens onderdeel van ons meerjaren professionaliseringsplan.

Doelstelling 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren		
Stakeholders Medewerkers, OR, Gelderse mbo's		
Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
Nieuwe medewerkers - Instroom – Ons functiebouwwerk sluit aan bij de werkzaamheden, verantwoordelijkheden, kennis en vaardigheden van nu. – Onze arbeidsmarktcommunicatie sluit aan op onze missie, visie en kernwaarden en spreekt een diverse en inclusieve populatie aan (waaronder zij-instromers).	Nieuwe medewerkers - Instroom <ul style="list-style-type: none"> • We herijken en actualiseren ons functiebouwwerk zodat het aansluit bij de werkzaamheden, verantwoordelijkheden, kennis en vaardigheden van nu. • Onze vacatureteksten zijn doelgroepgericht geschreven en er wordt gebruik gemaakt van visueel materiaal waar relevant. • Onderzoek uitvoeren naar Referral recruitment • Onderzoek uitvoeren naar hoe wij naar onze potentiële medewerkers toe kunnen (i.p.v. dat zij naar ons komen). 	Nieuwe medewerkers - Instroom <ul style="list-style-type: none"> ✓ Het functiebouwwerk is herijkt. ✓ We hebben een onderzoek uitgevoerd naar Referral recruitment en verbeteren deze wervingsmethode op basis van de resultaten
Nieuwe medewerkers - Begeleiding – Het aanbieden van een inductie en onboardingtraject voor medewerkers en de trajecten continu verbeteren op basis van evaluaties.	Nieuwe medewerkers - Begeleiding <ul style="list-style-type: none"> • De deelname aan de aangeboden workshops in het inductie- en onboardingtraject moet omhoog, dit gaan we o.a. meer stimuleren via de inductiecoach 	Nieuwe medewerkers - Begeleiding <ul style="list-style-type: none"> ✓ Meer nieuwe medewerkers nemen deel aan de aangeboden workshops in het inductie- en onboardingtraject, met als gevolg dat er geen bijeenkomsten meer geannuleerd hoeven te worden vanwege te weinig deelnemers.
Nieuwe medewerkers - Uitstroom (voorkomen) – We hebben beter zicht op de reden van (vroegtijdige) uitstroom van (nieuwe) medewerkers. – We hebben een regionale verbinding en samenwerking in het werven, professionaliseren en behouden van werknemers voor het mbo.	Nieuwe medewerkers - Uitstroom (voorkomen) <ul style="list-style-type: none"> • Met behulp van exitinterviews vanaf 23-24 hebben we meer inzicht in de redenen van vertrek van onze (nieuwe) medewerkers. • We maken een start met de ontwikkeling van een Talent- LoopbaanCentrum mbo Gelderland. Dit centrum richt zich o.a. op: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Goed werkgeverschap: talentmetingen, loopbaancoaching, delen van vacatures ◦ De begeleiding van ww'ers. 	Nieuwe medewerkers - Uitstroom (voorkomen) <ul style="list-style-type: none"> ✓ We voeren exitinterviews bij onze vertrekkende medewerkers. ✓ We maken een start met de ontwikkeling van een regionaal Talent- LoopbaanCentrum. ✓ Het aantal medewerkers dat binnen 2 jaar vertrekt daalt naar 4% of lager.



Doelstelling 3.3

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

Stakeholders

Medewerkers, OR, Gelderse mbo's

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Zittend personeel – carrièreperspectief docenten</p> <ul style="list-style-type: none"> – We bieden onze docenten een helder carrièreperspectief. Met dit bevorderingsbeleid heeft ROC Nijmegen een objectief instrument voor de benoeming van LC docenten. – Doorgroei van LB naar LC wordt bepaald op basis van het niveau van functioneren en is gebaseerd op de behoefte aan LC-docenten. 	<p>Zittend personeel – carrièreperspectief docenten</p> <ul style="list-style-type: none"> • De pilot t.a.v. carrièreperspectief wordt geëvalueerd en op basis van de evaluatie wordt het bevorderingsbeleid waar nodig bijgesteld. • We ontwikkelen en implementeren het bevorderingsbeleid t.a.v. carrièreperspectief voor onze docenten. Hierin zijn transparante en onafhankelijke uitgangspunten, kaders, richtlijnen en kwaliteitscriteria voor doorgroei van LB naar LC beschreven en zijn loopbaanpaden uitgewerkt. • Informatie over carrièreperspectief wordt toegankelijk voor alle docenten (o.a. op Het Intranet). • De jaarlijkse potentiëlescan wordt gebruikt om een inschatting te maken van de kwaliteiten in het team in relatie tot de teamopdracht. • HR-adviseurs worden geschoold om managers te ondersteunen in het vullen van de potentiëlescan. Voor managers wordt daarnaast gezorgd voor begeleiding op het gebied van de potentiëlescan (bijvoorbeeld in de vorm van intervisie/kalibratie). 	<p>Zittend personeel – carrièreperspectief docenten</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De pilot t.a.v. het bevorderingsbeleid over carrièreperspectief is geëvalueerd en op basis van de evaluatie is het beleid waar nodig bijgesteld. ✓ We hebben een herijkt bevorderingsbeleid ten aanzien van carrièreperspectief voor onze docenten. ✓ Teammanagers passen het nieuwe carrièrebeleid voor docenten toe en maken gebruik van de instrumenten. ✓ Informatie over carrièreperspectief is toegankelijk voor alle docenten.
<p>Zittend personeel – Welzijn en werkdruk</p> <ul style="list-style-type: none"> – We gaan voor fit, veerkrachtig en bevlogen personeel, dat met energie de (werk)dag start en eindigt en met voorbeeldgedrag een inspiratie is voor onze studenten. Hiervoor starten we het strategisch <u>project Vitaliteit en Duurzaamheid</u>, waarin een vertaling wordt gemaakt van de speer- en actiepunten van ons partnerschap binnen het <u>Nijmeegse Lokaal Preventieakkoord (LPA)</u>. – Hierbij maken we in de komende jaren stapsgewijs van de gezonde keuze de gewone keuze in onze roc-cultuur en daarmee in ons gedrag. We maken hierbij vitale en duurzame keuzes met lef en zetten in op positief normgedrag en nudging. – We streven naar een beheersbare werkdruk. 	<p>Zittend personeel – Welzijn en werkdruk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elk team besteedt aandacht aan het welbevinden van elkaar. • Het welbevinden wordt opgenomen in de jaarlijkse gesprekkencyclus. • Elk team draagt zorg voor inspraak in verdeling van werkzaamheden en maakt hier afspraken over, zodat voor ieder teamlid in een studiejaar helder en duidelijk is welke taken en uren er liggen. • Indien sprake is van hoge werkdruk, neemt het team doelen op in het teamjaarplan die bijdragen aan het verlagen van werkdruk en het verhogen werkgelek. • Bij het opstellen van doelen gerelateerd aan de ambities uit de kwaliteitsagenda wordt rekening gehouden met een beheersbare werkdruk. • Elk onderwijsteam bespreekt welk vitaal en duurzaam voorbeeldgedrag het wil uitstralen en inzetten, passend bij <u>de aanpak Gezonde School</u> in het onderwijs dat het team geeft. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het gebruiken van de uitslagen van TestJeLeefstijl, inzet van het gedachtengoed van Positieve Gezondheid in denken en doen, het stimuleren van (het gesprek over) stoppen met roken; het stimuleren van (kennis over) gezonde voeding, uitgaande van de richtlijnen van het voedingscentrum, het stimuleren van meer bewegen, uitgaande van de beweegrichtlijnen. 	<p>Zittend personeel – Welzijn en werkdruk</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Op de vraag uit het medewerkersonderzoek of er gestemd is over het voorstel met betrekking tot de werkverdeling scores we minimaal 6,5 (is nu 6,0). ✓ Teams met een hoge werkdruk hebben doelen opgenomen in het teamjaarplan die bijdragen aan het verlagen van werkdruk. ✓ We zien een daling in de resultaten van de ervaren werkdruk in het MO (we streven naar 60% die de werkdruk goed vindt).



Doelstelling 3.3

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

Stakeholders

Medewerkers, OR, Gelderse mbo's

Ambities	Maatregelen	Meetbare en merkbare resultaten
<p>Zittend personeel – Professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ons meerjaren professionaliseringsplan sluit aan bij de huidige behoeftes, kansen en mogelijkheden. – Het professionaliseringsaanbod is meer vraaggericht i.p.v. aanbodgericht. – We gaan professionalisering/ (loopbaan)ontwikkeling nog steviger verankeren in de jaarlijkse gesprekkencyclus. – We bevorderen ontwikkelingsgericht leiderschap. – We hebben aandacht voor informeel leren als onderdeel van het professionaliseringsmodel. – We zorgen voor betere uitputting van onze professionaliseringsmiddelen. 	<p>Zittend personeel – Professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • We herijken ons meerjaren professionaliseringsplan • Ieder team stelt een scholingsplan op. • In ieder team wordt iemand aangewezen voor teamprofessionalisering. Op deze manier wordt teamleren gekoppeld aan teamdoelen en zorgen we dat ons professionaliseringsaanbod meer vraaggericht is. • Vast onderdeel van het ambitiegesprek wordt het thema professionalisering/ (loopbaan) ontwikkeling. • Ontwikkelingsgericht leiderschap wordt onderdeel van het management development-traject (waaronder ook het toepassen van loopbaanpaden). • We vergroten het bewustzijn van leren en ontwikkelen in het team door bijvoorbeeld ontwikkelingsgericht aansturen (leiderschap), ontwikkelen van een reflectie- en feed forward cultuur, taakroulatie, leren door ervaringen tijdens het werken, bespreken van het geleerde. • We voeren een businesscase uit t.a.v. kapitaalverlies door het niet benutten van de professionaliseringsuren. • We plannen professionalisering op passende momenten voor OP zoals tijdens studiedagen en boosterweken. 	<p>Zittend personeel – Professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ We hebben een herijkt meerjaren-professionaliseringsplan. ✓ Ieder team heeft een actueel scholingsplan. ✓ Voor samenstelling van het professionaliseringsaanbod wordt gebruik gemaakt van de input van de teams. ✓ Ontwikkelingsgericht leiderschap is onderdeel van het management development-traject (waaronder ook het toepassen van loopbaanpaden). ✓ Het gehele centrale professionaliseringsbudget wordt gebruikt. ✓ 75% van de medewerkers maakt gebruik van de professionaliserings-mogelijkheden. ✓ De tevredenheid over de ontwikkelingsmogelijkheden blijft minimaal gelijk (7,4 / 82%).
<p>Lerende organisatie t.a.v. thema's kwaliteitsagenda</p> <ul style="list-style-type: none"> – We monitoren de voortgang van de kwaliteitsagenda in onze P&C-cyclus. – We zorgen voor aansluiting van HR op de ontwikkelingen in de programmalijnen door directe betrokkenheid bij de programmalijnen, bijvoorbeeld t.a.v. de voortgang van ontwikkeling richting de rol van de docent als coach (BOM 2.0). – Onze medewerkers herkennen de strategische doelen. 	<p>Lerende organisatie t.a.v. thema's kwaliteitsagenda</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koppelen van het thema of onderdelen van studiedagen aan de ontwikkelingen op de ambities uit de programmalijnen. • We nemen de voortgang ten aanzien van de ambities en doelen uit de kwaliteitsagenda op in onze P&C-cyclus. • We zorgen voor een vertaling van de ambities uit de kwaliteitsagenda in de teams en uitvoering van de plannen. • Teammanagers zorgen (evt. in samenwerking met de kwaliteitszorgmedewerker) dat het TJP een levend document is gedurende het studiejaar. • Bespreken van ontwikkelingen in de programmalijnen in het overleg van de Community Leren en Ontwikkelen om ook vanuit de community met het aanbod aan te kunnen sluiten op de programmalijnen. • We zetten de creativiteitsorde en het bijbehorend facilitatorsnetwerk functioneel in bij creatieve denksessies over ontwikkeling en innovatie t.a.v. de ambities uit deze kwaliteitsagenda (zie ook doelstelling 3.4). 	<p>Lerende organisatie t.a.v. thema's kwaliteitsagenda</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tijdens onze studiedagen zijn de ontwikkelingen op de ambities uit de programmalijnen een belangrijk thema. ✓ De voortgang ten aanzien van de ambities en doelen uit de kwaliteitsagenda is onderdeel van onze P&C-cyclus. ✓ Alle teams hebben doelen geformuleerd ten aanzien van de ambities uit de kwaliteitsagenda. ✓ Meer dan 60% van de medewerkers is het eens met de stelling 'Het management communiceert goed over grote ontwikkelingen binnen ROC Nijmegen' (minimaal score 6,5).

10. **Indicatieve meerjarenbegroting**

In dit hoofdstuk geven we de financiële vertaling voor de uitvoering van onze kwaliteitsagenda. De grondslag voor de verdeling van middelen over de jaren 2024 – 2027 wordt gevormd door de verwachte benodigde investering per jaar gezien de gestelde ambities en maatregelen per doelstelling. De gepresenteerde meerjarenbegroting heeft een indicatief karakter en is gebaseerd op het te besteden budget vanuit de regeling kwaliteitsafspraken, de lumpsum en enkele aanvullende subsidies. Tussentijds, op basis van de ontwikkelingen zowel binnen als buiten ROC Nijmegen, maken we jaarlijks een nadere afweging of we als instelling nog extra activiteiten en investeringen gaan doen en of hiervoor een aanpassing nodig is van de indicatieve meerjarenbegroting.

Tussentijdse bijsturing

Zowel op wijze van allocatie als op inzet richting doelstellingen wordt een proces ingericht voor planning, monitoring, verantwoording en bijsturing ([zie ook paragraaf 2.3](#)). Dit proces wordt ingebed in de bestaande planning & control-cyclus (P&C-cyclus) wordt gekoppeld aan de planvorming, de begroting en de verantwoording. Het proces vindt plaats op de verschillende verantwoordingsniveaus:

- tussen teammanagers en directeuren
- directeuren en CvB

Ter ondersteuning van deze processen wordt het volgende ingericht:

- Een rapportage structuur gericht op het behalen van de doelstellingen en op budgetuitputting.
- Een governance structuur waarbij, mede op basis van de rapportages, horizontale sturing en verticale verantwoording wordt gefaciliteerd.

De indicatieve meerjarenbegroting bestaat uit:

- 10.1 Beschikbare budget
- 10.2 Indicatieve interne allocatie van het budget
- 10.3 Indicatieve verwachte kosten per doelstelling

10.1 **Beschikbare budget**

OCW en CKMBO hebben aan besturen gevraagd om in de kwaliteitsagenda's een breder budget te presenteren dan enkel de kwaliteitsmiddelen. Aanvullend aan de kwaliteitsmiddelen zijn specifiek drie regelingen (doorstroom, LOB en nazorg) en aanvullende lumpsum middelen uit het coalitieakkoord benoemd om op te nemen. In onderstaande tabel is dit inzichtelijk gemaakt.

Besteedbaar budget					
Type middelen	Instrument	2024	2025	2026	2027
Reguliere deel	Regeling KA	7,4	7,4	7,4	7,5
Practoraten	Regeling KA	0,5	0,5	0,5	0,5
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	Regeling KA	2,3	2,3	2,3	2,3
Subtotaal middelen kwaliteitsafspraken		10,2	10,2	10,2	10,3

Gelden regeling kwaliteitsafspraken

Het totaal van €10,2 is ca. €0,6 mln meer dan we in 2023 hebben ontvangen (€9,6 mln). Het extra geld t.o.v. 2023 is afkomstig uit de herverdeling van de randstadmix. De minister heeft de overige middelen voor carrièreperspectief uit de reguliere kwaliteitsmiddelen gehaald. Dat de kwaliteitsmiddelen uit deze onderdelen zijn opgebouwd, leidt niet tot bestedingsvoorwaarden in de regeling: instellingen mogen de kwaliteitsmiddelen naar eigen inzicht besteden aan de uitvoering van de kwaliteitsagenda of andere bekostigde activiteiten.

Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	Regeling aansluiting	-	0,4	0,4	0,4
Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	Regeling LOB	0,6	0,6	0,6	0,6
Nazorg	Regeling nazorg mbo	0,2	-	-	-
Subtotaal regelingen		0,9	1,1	1,1	1,1

Additionele regelingen

Regeling beroepskolom betreft €1,2 mln met verschillende inschrijfmomenten. Uitgangspunt is aanvraag in 2024, start per 2025. Middelen uit regeling LOB ontvangen we vanaf 2023. Regeling nazorg komt vanaf 2025 te vervallen, vanaf dat moment zijn deze middelen opgenomen in lumpsum.

Mbo 2 deel		2,9	-	-	-
Mbo 2		-	2,6	2,6	2,6
Nazorg		-	0,2	0,2	0,2
Begeleiding laatste jaar		0,3	0,3	0,3	0,3
Schoolkosten 18-basisvaardigheden		0,2	0,2	0,2	0,2
Oriëntatieprogramma's		0,3	0,3	0,3	0,3
Professionaliseringsruimte mbo-docenten		0,6	0,6	0,6	0,6
Subtotaal lumpsum		4,3	4,2	4,2	4,2

Extra lumpsum middelen vanuit het coalitieakkoord

Veelal ontvangen we deze middelen al vanaf 2022 of 2023. Niveau 2 middelen zijn in 2024 nog onderdeel van regeling kwaliteitsafspraken, maar vanaf 2025 ook onderdeel van de lumpsum. Deze middelen worden via de normale allocatie systematiek binnen ons roc verdeeld, in hoofdlijnen voor 60% naar onderwijsdirecties en teams en 40% naar staf directies en teams.

Totaal besteedbaar budget		15,4	15,5	15,5	15,5
---------------------------	--	------	------	------	------

Wijze van allocatie over de organisatie					
	2023	2024	2025	2026	2027
Directie en teambudgetten					
Lumpsum budgetten	3	4,3	4,2	4,2	4,2
Implementatie- en innovatiegelden vanuit kwaliteitsgelden	3,5	4	4	4	4
Doorlopende activiteiten uit oude programmalijnen	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
Dekking inzet centrale middelen vanuit kwaliteitsgelden	0,3	-	-	-	-
Subtotaal directie en teambudgetten	8,2	9,7	9,8	9,8	10,1
Programmalijnen					
Talentontwikkeling	*	1	1	1	1,1
In het hart van de arbeidsmarkt		0,6	0,6	0,6	0,7
Onderwijs voor de toekomst		0,4	0,4	0,4	0,5
Practoraten		0,5	0,5	0,5	0,5
Subtotaal programmalijnen	3,7	2,5	2,5	2,5	2,5
Strategische projecten					
Wendbare organisatie, incl. carrièreperspectief	1,7	2,3	2,3	2,3	2,3
Huisvesting	0,4	0,7	0,7	0,7	0,4
Vitaliteit & duurzaamheid	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Subtotaal strategische projecten	2,3	3,2	3,2	3,2	2,9
Totaal	14,2	15,4	15,5	15,5	15,5
Indicatieve verwachte kosten doelstelling 3.3 Carrièreperspectief					
Inschaling onderwijspersoneel **		0,30	0,45	0,60	0,60
Begeleiding startend onderwijspersoneel ***		0,50	0,45	0,40	0,40
Professionalisering ****		1,10	1,00	1,00	1,00
Voorkomen van werkdruk *****		0,40	0,40	0,30	0,30
Subtotaal 3.3		2,30	2,30	2,30	2,30

Lumpsum budgetten Via reguliere allocatie wordt dit verdeeld over de onderwijs- en staf directies en teams. Grootste deel hiervan zijn niveau 2 gelden, welke worden gealloceerd naar teams met niveau 2 studenten. T.o.v. '23 stijgt dit budget met ca. 0,9 mln in '24 (van 2,0 mln naar 2,9 mln). Ook professionaliseringsruimte voor docenten (0,6 mln) maakt onderdeel uit van dit budget.

Implementatie en innovatiegelden Betreft teambudgetten voor implementatie en innovatie (in '23 2,8 mln) en ondersteuning van stafdirecties hierbij (in '23: 0,7 mln). Dit stijgt vanaf 2024 naar 4,0 mln. Doorlopende activiteiten oude programmalijnen | Betreft in 2023 doorgezette (staf) activiteiten die tot 2022 uit de programmalijn (en dus kwaliteitsgelden) werden gefinancierd. Grootste onderdelen: Startpunt (0,6 mln), Schoolmaatschappelijk werk (0,3 mln), extra HR formatie (0,2 mln) en centrale kwaliteitszorg (0,1 mln). Deze budgetten worden ondergebracht bij ondersteuningsgelden van stafdirecties.

Programmalijnen Ten opzichte van 2023 daalt het budget van de programmalijnen ten gunste van directie en teambudgetten.

Strategisch personeelsplan en carrièreperspectief In '23 is hierin opgenomen professionaliseringsbudget (1,2 mln), inductie (0,4 mln) en strategische projectkosten (0,1 mln). Voor '24 en verder betreft dit gelden voor: inschaling onderwijspersoneel, professionalisering, inductie, werkdruk en het strategisch project Wendbare organisatie.

Huisvesting Voor huisvesting betreft dit advieskosten voor bouwbegeleiding, kosten overlooplocaties. Dit is exclusief de investeringskosten die gemoeid zijn met voorgenomen verbouwing.

Vitaliteit & Duurzaamheid Projectkosten t.a.v. dit strategische project.

* Vergelijk 2023 enkel op totaal niveau

** Conform richting interne streefwaarden richting benchmark

*** O.a. inductiebeleid

**** Professionalisering medewerkers

***** Activiteiten ondergebracht bij strategische projecten

Noot: In het begrotingsproces wordt per jaar bekeken of budgetallocatie dient te worden bijgesteld, dat geldt ook voor het budget van 2024 dat in het begrotingsproces wordt vastgesteld.

10.3

Indicatieve verwachte kosten per doelstelling

OCW en CKMBO vragen om een indicatieve begroting met uitsplitsing naar doelstelling. Deze is hieronder opgenomen. De inschatting is gemaakt o.b.v. zwaartepunten zoals opgenomen in de kwaliteitsagenda, maar nadrukkelijk indicatief. De relatief grote teambudgetten vinden via een decentraal proces haar invulling richting doelstelling. Dit proces moet nog opstarten. Ook voor de meer centrale budgetten (programmaliijnen en strategische projecten) worden budgetten (en daarmee allocatie naar doelstelling) nog vastgesteld. Voor 2024 gebeurt dat in het begrotingsproces aankomend najaar.

Verwachte kosten					
	Doelstelling uit werkagenda	2024	2025	2026	2027
Pijler 1: Talentontwikkeling					
Gelijkwaardig behandelen van alle studenten	1.1	0,1	0,1	0,1	0,2
Verbeteren van het studentenwelzijn en sociale veiligheid en het bieden van passend onderwijs	1.2	0,4	0,4	0,4	0,4
Versterken van begeleiding van school naar werk of vervolgopleiding (met name niv. 2)	1.3	5,3	5,4	5,4	5,4
Versterken beroepsroute	1.4	0,6	0,7	0,7	0,7
Perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid	2.1	0,6	0,6	0,6	0,6
De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	3.2	0,3	0,2	0,2	0,2
Subtotaal pijler 1		7,3	7,4	7,4	7,5
Pijler 2: In het hart van de arbeidsmarkt					
Verminderen van laaggeletterdheid	1.5	0,1	0,2	0,2	0,2
Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan. Stagediscriminatie wordt uitgebannen	2.2	1,2	1,2	1,2	1,2
Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, met specifiek aandacht voor de maatschappelijke opgaven	2.3	0,8	0,8	0,8	0,8
Subtotaal pijler 2		2,1	2,2	2,2	2,2
Pijler 3: Onderwijs voor de toekomst					
Beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. Kwaliteit dan de docenten wordt versterkt	3.1	0,5	0,4	0,4	0,4
Onderzoek en innovatie (o.m. door practoraten)	3.4	0,5	0,5	0,5	0,5
Flexibilisering, leren in de beroepscontext en digitalisering	n.v.t.	1,8	1,8	1,8	2
Subtotaal pijler 3		2,8	2,7	2,7	2,9
Wendbare organisatie, incl. carrièreperspectief	3.3	2,3	2,3	2,3	2,3
Huisvesting	-	0,7	0,7	0,7	0,4
Vitaliteit & duurzaamheid	-	0,2	0,2	0,2	0,2
Subtotaal eigen prioriteiten		3,2	3,2	3,2	2,9
Totaal		15,4	15,5	15,5	15,5

← **Begeleiding van school naar werk of vervolgopleiding (1.3)** Aan deze doelstelling is een relatief groot bedrag gealloceerd, omdat hierin de budgetten voor niveau 2, nazorg en begeleiding laatste jaar zijn ondergebracht. Daarnaast zijn in deze doelstelling veel aanvullende initiatieven opgenomen in de kwaliteitsagenda.

Bijlagen

1 Beroepsopleidingen passend bij maatschappelijke opgaven in de regio

ROC Nijmegen heeft vestigingen in Nijmegen en Boxmeer. Hiermee zijn we actief als partner in Rijk van Nijmegen en Land van Cuijk. Om de beroepsopleidingen te bepalen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in onze regio's (op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant) maken we gebruik van de kansrijke beroepen gepresenteerd door het UWV. Jaarlijks maakt het UWV een overzicht op basis van cijfers van het afgelopen jaar van o.a. de verhouding tussen het aantal vacatures en werkzoekenden. Specifiek voor de verschillende regio's zijn er ook regionale overzichten die inzicht geven in de behoefte binnen de regio. Op basis van de thema's in de werkagenda, de regionale overzichten van kansrijke beroepen in de regio's Rijk van Nijmegen en Noordoost-Brabant en ons eigen opleidingsaanbod hebben we een overzicht gegenereerd van onze beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio's.

Indicatoren kwaliteitsafspraken – scores ROC Nijmegen	
% gediplomeerde studenten (2019 – 2020) werkzaam in verwante richting (2021)	
bc008 Apothekersassistent	92%
bc057 Doktersassistent	92%
bc113 Mbo-verpleegkundige	87%
bc165 Particuliere beveiliging	
bc203 Tandartsassistent	92%
bc223 Verzorgende IG	85%
bc301 Dienstverlening	53%
bc303 IT systems and devices	
bc310 Maatschappelijke zorg	90%
bc320 Schilderen	49%
bc328 Engineering	
bc337 Pedagogisch werk	83%
bc355 Timmeren	.
bc356 Publieke veiligheid	.
bc371 Elektrotechnische installaties	60%
bc372 Werktuigkundige installaties (montage)	.
bc409 Middenkader bouw en infra	71%
bc411 Service-en onderhoudstechniek	.
bc413 Mechatronica	71%
bc427 Leidinggeven op basis van vakmanschap	.

Indicatoren kwaliteitsafspraken – scores ROC Nijmegen		
#gediplomeerde studenten	2020 – 2021	2021 – 2022*
bc008 Apothekersassistent N4	22	11
bc057 Doktersassistent N4	38	39
bc113 Mbo-verpleegkundige N4	159	149
bc165 Particuliere beveiliging N2	37	50
bc165 Particuliere beveiliging N3	10	10
bc203 Tandartsassistent N4	35	37
bc223 Verzorgende IG N3	168	138
bc301 Dienstverlening N2	194	273
bc303 IT systems and devices N3	28	32
bc303 IT systems and devices N4	53	63
bc310 Maatschappelijke zorg N3	18	13
bc310 Maatschappelijke zorg N4	82	91
bc320 Schilderen N2	7	21
bc320 Schilderen N3	9	10
bc328 Middenkader Engineering N4	52	45
bc337 Pedagogisch werk N3	6	21
bc337 Pedagogisch werk N4	129	139
bc355 Timmeren N2	.	14
bc355 Timmeren N3	.	33
bc356 Publieke veiligheid N3	13	36
bc371 Elektrotechnische installaties N2	14	8
bc371 Elektrotechnische installaties N3	37	37
bc372 Werktuigkundige installaties (montage) N2	6	24
bc372 Werktuigkundige installaties (montage) N3	12	7
bc409 Middenkader bouw en infra N4	32	46
bc411 Service-en onderhoudstechniek N2	.	.
bc411 Service-en onderhoudstechniek N3	5	12
bc413 Mechatronica N2	8	6
bc413 Mechatronica N3	26	17
bc427 Leidinggeven op basis van vakmanschap N4	21	17

* = voorlopige cijfers . = Het cijfer is onbekend, onvoldoend betrouwbaar of geheim

2 Toelichting flexibiliseringsmogelijkheden per aspect

		Toelichting
1.	Tijd	
1.1	In- en uitstroommomenten	Is tussentijds in- en uitstromen mogelijk? Op vaste momenten of niet?
1.2	Tijd, tempo en duur (versnellen/vertragen binnen de opleiding)	Zijn er mogelijkheden om te versnellen of vertragen? Zijn dit vaste trajecten (bijvoorbeeld een jaar over doen of de lesstof van een jaar verdelen over 2 jaar)?
1.3	Doorstroom naar vervolgopleiding	Zijn er vaste doorstroomroutes of is tussentijds doorstromen ook mogelijk?
1.4	De momenten van examinering	Zijn er vaste examenmomenten (eens of meerdere keren per jaar) of staat dit volledig los?
2.	Inhoud	
2.2	Inhoud van de opleiding	Is er een vaste inhoud voor elke student of heeft de student om (delen) van de opleiding zelf samen te stellen?
2.2	De mogelijkheid tot verbreden, verdiepen en excelleren	Zijn er mogelijkheden tot verbreden, verdiepen en excelleren in de vorm van hele modules/vakken of in de vorm van onderdelen van vakken/modules?
3.	Leeromgeving/plaats	
3.1	De locatie waar de leeractiviteit plaatsvindt, bijvoorbeeld school, online of op de werkplek	Kan er plaatsonafhankelijk geleerd worden? Zijn er mogelijkheden om op andere locaties te leren (in delen van de opleiding).
3.2	De kenmerken van de fysieke leeromgeving op school	Zijn er standaardklaslokalen of ook andersoortige ruimte, en kunnen studenten zelf bepalen welke ruimte of is dit voor hen bepaald
3.3	De kenmerken van een digitaal leerplatform/ELO.	Waarvoor kan het digitaal leerplatform worden gebruikt? Enkel voor onderwijsinhoud of ook om tijd- en plaatsonafhankelijk te leren, biedt het mogelijkheden om te oefenen, verdiepen/verbreden etc.
4.	Logistiek/organisatie	
4.1	ICT-voorzieningen en processen voor inschrijven voor leerroutes en/of onderwijseenheden.	Kan er éénmalig een leerroute worden gekozen of kunnen tussentijds onderdelen worden gekozen en kan men zich hiervoor inschrijven?
4.2	ICT-voorzieningen voor begeleiden, volgen en waarderen	Kun je in een studentinformatiesysteem enkel de voortgang zien van de student of helpt het de student regie te krijgen over zijn/haar studievoortgang?
4.3	De roosters	Is er een vast rooster voor een vaste groep studenten, zijn er keuzes mogelijk of zijn er zelfs individuele roosters?
4.4	De aanwezigheidsregistratie	Is dit gericht op tijd- en plaatsafhankelijk of -onafhankelijk leren?

		Toelichting
5.	Waardering	
5.1	Formatieve toetsing (toetsen om te leren)	Worden formatieve toetsen gebruikt voor de student (om van te leren en ter motivatie) of ook om lessen op aan te passen door student/docent?
5.2	De toets - en examenvorm (formatief en summatief)	Ligt de vorm vast, zijn er keuzemogelijkheden of is het volledig vrij?
5.3	De functie van examinering	Ter controle van de beheersing van de lesstof door de student en enkel wanneer de student voldoet aan door de opleiding gestelde voorwaarden; of op initiatief van de student waarmee hij bekwaamheid kan aantonen?
5.4	Hetgeen de student af moet ronden om een diploma te ontvangen	De gehele opleiding of losse onderdelen of zelfs leersituaties?
6	Didaktiek	
6.1	Vorm	Wordt deze vooraf vastgesteld door de opleiding, kan deze individueel worden aangepast of kan deze door de student worden bepaald?
6.2	Werkvorm	Vooraf bepaald door de docent, zijn er keuzemogelijkheden of is het volledig vrij ter invulling van de student?
6.3	Leermaterialen	Vaste leermiddelenlijst voor alle studenten, leermiddelenlijst met keuzemogelijkheden/aangeraden onderdelen, of enkel een advies?
7.	Begeleiding	
7.1	Het volgen van de ontwikkeling van de student (SLB)	Gebeurt dit door de opleiding op een vaste manier of heeft de student zelf inzicht en heeft deze zelf de regie?
7.2	Loopbaancoaching	Volgens een vast programma met vaste inhoud en momenten, met keuzemogelijkheden of in regie van de student?
7.2	Begeleiding/ Coaching	Is de begeleiding gericht op voortgang en persoonlijke/sociale ontwikkeling binnen het vaste programma of is er coaching op de regie van de student op zijn eigen leerproces.

3 Addendum Kwaliteitsagenda 2024-2027 ROC Nijmegen

Reactie op adviezen van de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo

Naar aanleiding van het gesprek op 22 januari 2024 met de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo hebben we met het voorlopige oordeel van onze kwaliteitsagenda een viertal adviezen ontvangen van de commissie. In dit addendum geven wij op elk van deze adviezen een reactie.

1. *De commissie adviseert om de cijfers betreft de krimp van studenten nader toe te lichten. Benoem in welke regio deze krimp aan de orde is en hoe de instelling dit gaat ondervangen.*

Verwachte ontwikkeling van het studentenaantal

	2030	2038
Locaties in Nijmegen (Rijk van Nijmegen)	92%	-5%
Locatie Boxmeer (Land van Cuijk)	92%	-10%

Voor onze locatie in Boxmeer is de krimp volgens prognoses sterker dan voor onze Nijmeegse locaties; de krimp zet in beide regio's vanaf 2028 in. We anticiperen op verschillende manieren op deze krimp.

In ons meerjarenformatieplan en strategisch huisvestingsplan houden we rekening met dalende studentenaantallen. Ook in de ontwikkeling van het onderwijs anticiperen we op kleinere aantallen door steeds meer te werken in clusters van opleidingen, waarbij een deel van het aanbod opleidingsoverstijgend wordt vormgegeven. Specifiek voor de locatie in Boxmeer geldt dat de meeste opleidingen ook in Nijmegen worden aangeboden, waardoor deze opleidingen ook bij kleinere studentaantallen in stand gehouden kunnen worden door bijv. gezamenlijke onderwijsontwikkeling en slimme inzet van docenten op meerdere locaties.

Verder spannen we ons in om andere/nieuwe doelgroepen te bereiken met aanbod voor om- en bijscholing en combinaties van beroepsonderwijs en educatie. Waar mogelijk geven we modules vorm op een manier dat ze voor meerdere doelgroepen zijn in te zetten. We houden verbinding met oud- studenten die met of zonder diploma ons ROC hebben verlaten, zodat zij beter de weg terug naar ons ROC vinden om (alsnog) een kwalificatie te behalen, al dan niet in combinatie met werk.

2. *De ambities rondom het practoraat kunnen meer SMART worden geformuleerd. Ga in op de verwachtingen die de instelling beoogt met de practoraten.*

We hebben er bewust voor gekozen om in dit stadium geen kwantitatief resultaat te formuleren ten aanzien van te ontwikkelen practoraten. We willen in 2024 in afstemming met partners in onze regio (werkveld en kenniskolom) een samenhangende visie op onderzoek formuleren. Daarbij willen we aansluiten bij regionale arbeidsmarktontwikkelingen maar ook bij de onderzoeksagenda's

¹ <https://duo.nl/open Onderwijsdata/middelbaar-beroepsonderwijs/aantal-studenten/studenten-mbo-tellingen-prognoses.jsp>

van onze partners in hbo en wo. Het resultaat daarvan geeft richting voor besluitvorming over nieuw te starten practoraten.

Zoals beschreven in de Kwaliteitsagenda gaan we ondertussen ook door met de volgende lopende verkenningen:

- RIF-project: Naar een skillsbased benadering van het onderwijs en de arbeidsmarkt binnen de veiligheids- en gastvrijheidssector. RIF-project, waarbij de mogelijkheid tot het starten van een practoraat wordt verkend.
- RIF Preventie, Leefstijl en Gezond (samen met CIOS Rijn IJssel) – in aanvraag. Ook hier geldt dat oprichting van een practoraat tot de mogelijkheden behoort.
- Met andere mbo-instellingen uit het hele land participeren we in de oprichting van een practoraat Sociaal Veilig Sportklimaat.

3. Loop de kwaliteitsagenda na op juistheid met betrekking tot de goedgekeurde RIF-projecten. Licht daarnaast toe hoe de financiering van de practoraten eruit zit met betrekking tot het RIF-project, waarin verwezen wordt naar de kwaliteitsagenda voor de bekostiging van het practoraat.

Onderdeel van de RIF 'Naar een skillsbased benadering van het onderwijs en de arbeidsmarkt binnen de veiligheids- en gastvrijheidssector' is dat we de mogelijkheid verkennen om een practoraat te starten. Indien er inderdaad een practoraat komt, dan wordt deze mogelijk (deels) gefinancierd uit de middelen die daarvoor in de kwaliteitsagenda zijn opgenomen.

4. Licht toe welke ambities de instelling nog heeft met betrekking tot het vinden van nieuwe stakeholders en de verbetering/ verduurzaming van de samenwerking met huidige partners. Zijn er samenwerkingsrelaties waar onderhoud nodig is? Is het nodig om nieuwe samenwerkingsrelaties aan te gaan om bepaalde doelstellingen te behalen? Is er sprake van afhankelijkheid van een samenwerkingspartner om doelstellingen te kunnen realiseren?

We zijn trots op de positie die we de afgelopen jaren hebben verworven in onze regio. Deze willen we de komende jaren bestendigen. Bij alle doelstellingen is de samenwerking met (regionale) partners van belang voor het behalen van onze ambities. De relevante samenwerkingspartners zijn dan ook bij elke doelstelling benoemd.

Voor een aantal doelstellingen geldt echter in sterkere mate dat we als mbo-instelling afhankelijk zijn van samenwerkingspartners om onze doelen te realiseren. Dit is bijvoorbeeld het geval voor doelstelling 1.1, doelstelling 1.3, doelstelling 1.4, doelstelling 1.5 en doelstelling 2.3.

- Ten aanzien van doelstelling 1.1 zien we dat de samenwerking met gemeenten, en omliggende onderwijsinstellingen essentieel is voor het behalen van enkele ambities met betrekking tot de positie van de mbo-student in onze directe omgeving.
- Met betrekking tot doelstelling 1.3 zien we een sterke afhankelijkheid in de ambities voor korte lijnen met zorgpartners. Hiervoor zijn we afhankelijk van deze

regionale partners in buurt-/wijkteams, (jeugd) hulpverlening en GGZ. Dat wordt nog sterker wanneer ‘hulp in de school’ een verplichte maatregel wordt in de nieuwe regionale VSV-programma's vanaf medio 2025.

- Samenwerking met vo, onder andere binnen het netwerk Novia, is essentieel voor het behalen van onze ambities met betrekking tot goede aansluiting op LOB en basisvaardigheden (doelstelling 1.4 en 3.1) en daarnaast voor het reduceren van VSV (1.3). Daarnaast zien voor het behalen van onze ambities voor samenwerking mbo-hbo(-wo) in multilevel-onderwijs een duidelijke afhankelijkheid van deze onderwijspartners in de regio (HAN en RU). Voor wat betreft het versterken van de doorstroom in de beroepskolom is er een afhankelijk richting zowel het vo als het hbo (1.4)

- In het kader van de wet ‘van school naar duurzaam werk’ is de samenwerking tussen onderwijsinstellingen, gemeenten (werk & inkomen) en de doorstroompunten (voorheen: RMC) extra van belang. Deze nieuwe wet bevat voor elk van deze partijen nieuwe taken/verantwoordelijkheden én de opdracht om samenwerkingsafspraken te maken over hoe partijen samenwerken in de overgang van school naar werk. De onderlinge afhankelijkheid en de intensiteit van de samenwerking zullen daarmee verder toenemen.

- Voor doelstelling 1.5 hebben we een gezamenlijke ambitie geformuleerd met de regiogemeenten Rijk van Nijmegen (volwasseneneducatie en W&I), werkgevers- en werknemersorganisaties en UWV. Onderlinge afhankelijkheid om deze ambitie te behalen is daarom logischerwijs aanwezig. De bestaande contacten met onze ketenpartners t.a.v. laaggeletterdheid (gemeente Nijmegen, UWV, Leerwerkloket, bibliotheken, werkgeverskringen, welzijnsorganisaties zoals Bindkracht 10 en buurtteams) worden ingeschakeld om tot goede leads naar bedrijven te komen en de werkgeversaanpak onder de aandacht te brengen en de aanpak te ondersteunen.

- Onderdeel van doelstelling 2.3 is dat we partner blijven in de regionale arbeidsmarkt. Dit kan enkel wanneer dit partnerschap ons ook blijvend gegund wordt vanuit deze partners in regionale (arbeidsmarkt)netwerken. Daarnaast zijn we voor de groei van het LLO-aanbod afhankelijk van de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

Verder is er een aantal doelstellingen die vragen om nieuwe vormen van samenwerking. Dan denken we primair aan:

- Het inrichten van een Centre for Teaching and Learning. Hiervoor benutten we de contacten met de Gelderse mbo's en de HAN (iXperium) om specifiek ten aanzien van dit thema te gaan samenwerken.

- Ook het doen van onderzoek en het starten van nieuwe practoraten zal in samenwerking gebeuren met relevante (mogelijk nieuwe) partners.

