

Kwaliteitsagenda ROCvA-F 2024-2027

ROC TOP

Versie 2.0

Uitgave

ROC van Amsterdam – Flevoland

**Vastgesteld Raad van Bestuur
Kenmerk**

: 12 -02-2024
: 20240212 KA2.0 /3

Brin-nummer

30RM | 42625

ROCVA-F Kwaliteitsagenda versie 2.0

Inhoudsopgave

VOORWOORD RAAD VAN BESTUUR KWALITEITSAGENDA 2024-2027	3
HOOFDSTUK 1 PLAATSBEPALING KWALITEITSAGENDA 2024-2027	4
1.1 Opzet kwaliteitsagenda 2024-2027	4
1.2 Bestendigen van maatregelen (duurzaamheid).....	11
1.3 Financiële inbedding van de Kwaliteitsagenda 2024-2027	12
HOOFDSTUK 2 REGIOANALYSE ROCVA-F EN ROC TOP	13
2.1 Data-analyse in de MRA.....	13
2.2 Samenwerkingsverbanden ROCvA-F met regionale partners	24
HOOFDSTUK 3 SWOT-ANALYSE	33
Specifieke aandachtspunten gekoppeld aan bestuurlijke overdracht ROC TOP	35
HOOFDSTUK 4 INCLUSIE.....	36
4.1 SWOT-analyse thema inclusie.....	36
4.2 Gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten	37
4.3 Studentenwelzijn, veiligheid, toegankelijkheid en inclusiviteit	39
4.4 Ondersteuning van studenten naar werk en afname vsv	43
4.5 Verminderen van laaggeletterdheid.....	49
4.6 Tegengaan van stagediscriminatie met behulp van Stagepact.....	51
4.7 Versterken van de beroepsgerichte vaardigheden en beheersing van Nederlands en rekenen.....	55
HOOFDSTUK 5 DUURZAAMHEID	65
5.1 SWOT-analyse thema duurzaamheid	65
5.2 Duurzaam partnerschap in de omgeving	66
5.3 Aansluiting opleidingen op regionale tekortsectoren	71
5.4 Vergroten aanbod van om- en bijscholing in de regio op maat	77
5.5 Verder ontwikkelen burgerschapsonderwijs	79
5.6 Duurzame inzetbaarheid medewerkers/vitaliteit teams en pedagogisch meesterschap	81
HOOFDSTUK 6 SOCIALE INNOVATIE	88
6.1 SWOT-analyse thema sociale innovatie.....	88
6.2 Onderzoek en innovatie.....	88
6.3 Innovatie bij kwaliteitscultuur	91
6.4 Excellentiemogelijkheden studenten	92
HOOFDSTUK 7 INDICATIEVE BEGROTING.....	95
7.1 Indicatieve begroting	96
BIJLAGE 1: CREBO'S INSTROOM TEKORTSECTOREN ROCVA-F	97

Voorwoord Raad van Bestuur Kwaliteitsagenda 2024-2027

Geachte lezer,

Voor u ligt de Kwaliteitsagenda 2024-2027 van het ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCvA-F). Met ingang van 1 januari 2024 is de bestuurlijke verantwoordelijkheid van ROC TOP overgedragen aan de Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland. De Kwaliteitsagenda's van het ROC van Amsterdam, ROC Flevoland en ROC TOP, met elk hun eigen Brin-nummer, zijn inhoudelijk identiek. In deze versie 2.0 zijn de adviezen van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO d.d. 22 januari 2024 verwerkt.

De kwaliteitsagenda is gericht op het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, het bevorderen van kansengelijkheid, het verbeteren van de aansluiting van het mbo op de arbeidsmarkt en het verdiepen van samenwerking met interne en externe samenwerkingspartners.

Kansengelijkheid, studentenwelzijn en begeleiding spelen een sleutelrol bij maatschappelijke vooruitgang, waarbij iedereen de mogelijkheid krijgt om zijn of haar volledige potentieel te benutten. In dit post-corona tijdperk wordt het belang hiervan extra benadrukt. De coronapandemie heeft de urgentie vergroot om te werken aan veerkracht van zowel onze studenten als medewerkers.

Dat de impact van de pandemie niet onderschat mag worden, ook nu de pandemie voorbij is, zagen we bij het afsluiten van de vorige kwaliteitsagenda. De meeste doelen hebben we, ondanks corona, bereikt; de studenttevredenheid bleef op peil, de doorstroom naar het hbo bleef op peil en ook het succes in het eerste jaar hbo. Ook waren onze praktijkopleiders nog steeds tevreden over de aansluiting theorie-praktijk. Wat echter ook opvalt is de enorme toename aan ongediplomeerde uitval. Ongediplomeerde uitstroom heeft vele oorzaken. Belangrijke veroorzakers van uitval zijn, gemakkelijk een baan kunnen krijgen (mede door de krapte op de arbeidsmarkt), onderwijsachterstanden, gebrek aan sociale cohesie op school, armoedeproblematiek en dat de opleiding niet aansluit bij de verwachtingen. Via het NPO-programma hebben we ingezet op het verbreden van onze ondersteuningsmogelijkheden en het wegwerken van onderwijsachterstanden.

De behoefte van de student om vroegtijdig te gaan werken heeft ons aangespoord verder te werken aan flexibilisering van ons onderwijs. Een voorbeeld hiervan is het werken met modules, omdat dit zowel ons als de student in staat stelt om sneller te reageren op een veranderende arbeidsmarkt. Ook geeft het de student meer mogelijkheden om zich voortdurend te blijven ontwikkelen. Hiermee komt een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) steeds nadrukkelijker in beeld.

De grote maatschappelijke vraagstukken van deze tijd, zoals de krappe arbeidsmarkt, de groeiende zorgen over de mentale gezondheid van studenten en de toenemende digitalisering kunnen we alleen het hoofd bieden door een nauwe samenwerking met onze partners. Samen met gemeenten, maatschappelijke organisaties, bedrijven en andere onderwijsinstellingen werken we aan de begeleiding van onze studenten, up to date hybride en flexibel onderwijs, doorlopende leerlijnen en AD-trajecten, LLO-trajecten, heroriëntatieprogramma's voor studenten en onderzoek. Onze samenwerkingsverbanden met de regio komen daarom veelvuldig aan bod in deze kwaliteitsagenda.

De onderwerpen van de Kwaliteitsagenda 2024-2027 waren al grotendeels onderdeel van onze eigen Meerjarenstrategie 2022-2026 (MJS). Hoe onze kwaliteitsagenda zich verhoudt tot onze eigen strategische koers staat beschreven in hoofdstuk 1.

Wij spreken onze waardering uit voor alle studenten, docenten, medewerkers en samenwerkingspartners die betrokken waren het opstellen van deze kwaliteitsagenda. Samen zullen we blijven streven naar een veerkrachtig onderwijssysteem dat studenten optimaal voorbereidt op de uitdagingen en kansen van de toekomst.

Edo de Jaeger, Gaby Allard en Bijar Altalabani,
Raad van Bestuur ROC van Amsterdam – Flevoland

Hoofdstuk 1 | Plaatsbepaling Kwaliteitsagenda 2024-2027

1.1 Opzet kwaliteitsagenda 2024-2027

De Kwaliteitsagenda 2024-2027 komt voort uit de Werkagenda mbo 2023-2027. Het is de doorvertaling van het regeerakkoord naar afspraken met de sector mbo. In de Werkagenda mbo 2023-2027 staan drie prioriteiten centraal. Dit zijn:

1. Bevorderen gelijke kansen.
2. Verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.
3. Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

Hiermee wordt beoogd om samen met de studenten en (regio-)partners passende actuele opleidingen van hoge kwaliteit te bieden. Daarmee speelt het mbo in op veranderingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij, die vragen om een wendbaar mbo.

Deze Kwaliteitsagenda is tot stand gekomen in samenwerking met interne en externe belanghebbenden. Intern zijn de directieleden van de mbo-colleges van ROCvA-F betrokken, zowel individueel als via de interne platforms voor onderwijs, bedrijfsvoering en het managementteam van collegevoorzitters. Dit is zowel gebeurd voor de regioanalyse als voor de uitwerking van doelstellingen in maatregelen. Medewerkers van de stafafdelingen zijn betrokken vanuit hun expertrol en vanwege hun netwerk van experts op de mbo-colleges. Vanuit hun portefeuilles werken zij nauw samen met docenten, studenten, gemeentelijke vertegenwoordigers en bedrijven. Het eigenaarschap voor zowel de kwaliteitsagenda zelf als de realisatie in de mbo-colleges is hiermee geborgd.

De Centrale Studentenraad (CSR) en Ondernemingsraad (OR) zijn intensief betrokken. Hun specifieke aandacht voor HR-beleid en de versterking van studentenmedezeggenschap is verwerkt in het plan. De CSR en OR hebben hun instemming gegeven op deze Kwaliteitsagenda. Ook de Rvt heeft hun goedkeuring gegeven.

Bij de totstandkoming zijn onze regionale partners betrokken. De gemeenten Amsterdam en Hilversum benadrukten de afstemming van gemeentelijk beleid op de Kwaliteitsagenda, met specifieke aandacht voor de thema's kwetsbare jongeren, voortijdige schooluitval en sociale veiligheid. Ook de accountmanagers van het Ministerie van OCW hebben feedback geleverd, die in onze Kwaliteitsagenda is meegenomen.

ROC TOP heeft in 2023 haar kwaliteitsagenda 2024-2027 in nauwe samenwerking met ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCvA-F) opgesteld en afgestemd op de ambities en maatregelen van ROCvA-F. Net als bij ROCvA-F zijn de CSR en de OR van ROC TOP betrokken geweest bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda en hebben ze ingestemd met de versie die eind september 2023 is ingediend. De RvT's van zowel ROCvA-F als ROC TOP hebben goedkeuring gegeven aan de kwaliteitsagenda.

In januari 2024 is de kwaliteitsagenda bijgesteld op basis van de adviezen van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO en is de kwaliteitsagenda van ROC TOP geïntegreerd in de kwaliteitsagenda van ROCvA-F.

De betrokkenheid van onze in- en externe stakeholders heeft het plan aanzienlijk versterkt. Deze samenwerking heeft ook onze partnerschappen versterkt, wat we zeer positief waarderen.

Wij verantwoorden de Kwaliteitsagenda 2024-2027 in de jaarverslagen van de komende jaren.

1.1.1 Uitgaan van eigen MJS 2022-2026 ROCvA-F

Het ROCvA-F gaat bij de opzet van deze Kwaliteitsagenda uit van haar eigen Meerjarenstrategie 2022-2026. Door uit te gaan van onze eigen strategie bevorderen we een samenhangende en herkenbare aanpak in de doorontwikkeling van onze instelling. De thema's uit de Werkagenda 2024-2027 sluiten goed aan bij onze Meerjarenstrategie. Hieronder worden de drie dragende thema's van de MJS 2022-2026 en de koppeling met de thema's uit de kwaliteitsagenda toegelicht.

- Inclusie:
Het ROCvA-F is een diverse en inclusieve community waar studenten, leerlingen, medewerkers, alumni en het werkveld in de Metropoolregio Amsterdam (MRA) verbonden zijn. De ambitie is om een ROC te zijn waar iedereen wordt gewaardeerd en betrokken is, en waar inclusie vanzelfsprekend is in zowel het onderwijs als de organisatie.
 - Link met kwaliteitsagenda: Kansengelijkheid, studentenwelzijn en -begeleiding, het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en het ondersteunen van studenten naar werk en vervolgopleiding maakt onderdeel uit van

een inclusieve samenleving. Met behulp van deze doelstellingen en de bijbehorende acties zetten we het mbo en de mbo-student op de kaart en streven we ernaar dat iedereen de kans krijgt om zijn of haar volledige capaciteiten te benutten.

- **Duurzaamheid:**

Onze ambitie is om onze studenten op te leiden tot burgers en professionals die kunnen bijdragen aan een duurzame toekomst in het geloof dat we samen echt dingen kunnen veranderen. Onze organisatie is tegelijkertijd rolmodel voor onze studenten en onze omgeving. Daarom reduceren wij onze footprint.

- Link met kwaliteitsagenda: Het investeren in duurzame partnerschappen in de omgeving, betere aansluiting van opleidingen op de arbeidsmarkt in onze regio, flexibilisering van opleidingen, werken aan Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en het verbeteren van de overgangen tussen v(mb)o, mbo en hbo stelt ons en de student in staat om duurzaam inzetbaar te blijven door sneller te kunnen reageren op een veranderende omgeving.

- **Sociale Innovatie:**

Onze ambitie is om van medezeggenschap toe te werken naar een volledige participatie van studenten, medewerkers en het werkveld. Wij streven ernaar om op een vernieuwende en duurzame manier gebruik te maken van elkaars expertise en vaardigheden.

- Link met kwaliteitsagenda: Het ROCvA-F werkt aan verschillende soorten onderzoek en kennisdeling, wat een basis biedt voor vernieuwing en voor het breder toepassen en uitbreiden van innovaties. Hierdoor is het mogelijk om in te kunnen spelen op de complexe vragen die de samenleving stelt.

Het fundament onder deze drie thema's is onze ambitie om de kwaliteitscultuur binnen ROCvA-F te versterken. Wij streven naar hoogwaardige kwaliteit, waarbij constructief wordt samengewerkt met interne en externe partijen.



Figuur 1: De thema's van de MJS 2022-2026 ROCvA-F

Link naar kwaliteitsagenda 2019-2023

De vorige kwaliteitsagenda heeft opbrengsten opgeleverd die we in de huidige meerjarenstrategie en aansluitend de nieuwe kwaliteitsagenda hebben verankerd. Zo heeft bijvoorbeeld de aandacht voor de 'Superschool' in de vorige kwaliteitsagenda geresulteerd in de versterking van de participatie van onze studenten en beter zicht op wat kenmerken zijn van een 'Superschool' vanuit de blik van de student. In de huidige meerjarenstrategie en kwaliteitsagenda is voorzien in het verder versterken van de participatie van studenten en het benutten van de inzichten op de kenmerken van de superschool, zoals goede voorlichting over opleiding en baanbeeld, veiligheid, gezien worden (ook als volwaardige gesprekspartner), balans maatwerk-groepsbinding, zelf keuzes in de leerroute kunnen maken.

We houden zicht op de voortgang van de 'Superschool' door de voortdurende dialoog langs de lijn van de studentenraden, de connectie met de docenten, de mentor, (bpv)begeleiders en langs de lijn van de programma's (b.v. Greenoffice). We monitoren de belangrijke kenmerken van de superschool met onze studenttevredenheidsonderzoek. Er zijn nieuwe vragen toegevoegd die helpen zicht geven op de stand en ontwikkeling van Superschool kenmerken (gerichtere vragen over voorlichting, begeleiding, veiligheid naast bestaande vragen over opleiding en aansluiting).

Indeling van deze kwaliteitsagenda volgens de MJS 2022-2026

Hieronder is zichtbaar hoe de thema's uit de Werkagenda 2023-2027 zijn ondergebracht bij onze drie dragende thema's uit de MJS 2022-2026 ROCvA-F.

Thema	§	KA Doelstellingen
Hoofdstuk 4 Thema 1: Inclusie	4.2	Gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten (1.1)
	4.3	Studentenwelzijn, veiligheid, toegankelijkheid en inclusiviteit (1.2)
	4.4	Ondersteuning van studenten naar werk en afname vsv (1.3)
	4.5	Versterken van beroepsgerichte vaardigheden en beheersing van Nederlands en rekenen (3.1)
	4.6	Tegengaan van stagediscriminatie met behulp van Stagepact (2.2)
	4.7	Verminderen van laaggeletterdheid (1.5)
Thema	§	KA Doelstellingen
Hoofdstuk 5 Thema 2: Duurzaamheid	5.2	Duurzaam partnerschap in de omgeving (1.4)
	5.3	Aansluiting opleidingen op (regionale) tekortsectoren (2.1)
	5.4	Vergroten aanbod van om- en bijscholing in de regio op maat (2.3)
	5.5	Verder ontwikkelen van burgerschapsonderwijs (3.2)
	5.6	Duurzame inzetbaarheid medewerkers/ vitaliteit teams en pedagogisch meesterschap (3.3)
Thema	§	KA Doelstellingen
Hoofdstuk 6 Thema 3: Sociale Innovatie	6.2	Onderzoek en innovatie (3.4)
	6.3	Innovatie bij kwaliteitscultuur
	6.4	Excellentie mogelijkheden studenten (3.4)

Figuur 2: Tabel MJS doelstellingen gekoppeld aan KA doelstellingen (met oorspronkelijke KA nummering)

De hoofdstukken Inclusie, Duurzaamheid en Sociale innovatie beginnen met een SWOT-analyse, met daarbij een beschrijving van de aandachtspunten, die voortkomen uit deze SWOT-analyse. Elk hoofdstuk beschrijft vervolgens hoe we werken aan het thema en welke samenwerkingsverbanden we hierbij hebben. Hierna geven we de (verplichte) effectindicatoren weer, om vervolgens onze ambities te beschrijven, die naar verwachting bijdragen aan de effectindicator.

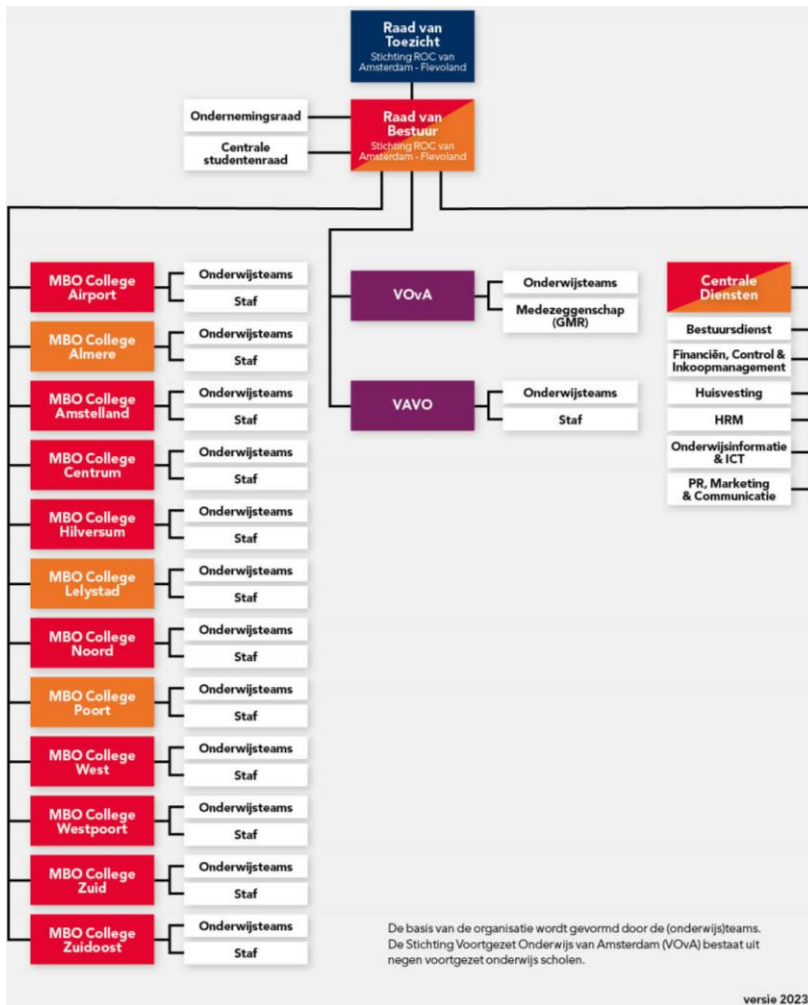
Verdere hoofdstukindeling

De kern van deze kwaliteitsagenda zijn de hoofdstukken over bovenstaande drie dragende thema's. Hieraan voorafgaand geven we een beeld van het ROCvA-F en ROC TOP. We beschrijven onze visie, missie, onze MJS 2022-2026 en hoe de beleidscyclus er binnen het ROC uit ziet. In de regioanalyse geven we een beeld van de trends, ontwikkelingen en samenwerkingsverbanden in de regio's van het ROCvA-F en ROC TOP. We eindigen deze analyse met een SWOT-analyse op instellingsniveau voor ROCvA-F en ROC TOP.

1.1.2 Het ROCvA-F als organisatie

Organogram

Het ROCvA-F is een samenstelling van twaalf mbo-colleges in Amsterdam, Amstelveen, Hoofddorp, Hilversum, Almere Buiten, Almere Poort en Lelystad. Daarnaast biedt het Joke Smit College in Amsterdam volwassenenonderwijs (vmbo-tl, havo, vwo) en verzorgen we educatie en inburgeringsactiviteiten. Ook maakt de Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA) deel uit van het ROCvA-F. Het VOvA is een openbare scholengroep van negen scholen in Amsterdam. Het VOvA heeft een breed onderwijsaanbod van praktijkonderwijs, vmbo, vakschool, mavo, havo, vwo en vwo+. In totaal heeft het ROCvA-F heeft 37.000 mbo-studenten en 141 opleidingen. Er zijn 3.400 medewerkers werkzaam bij het ROCvA-F. Het organogram hieronder toont de interne structuur van het ROCvA-F.



Figuur 3: Organogram ROCvA-F

Missie, visie en strategie

De missie van het ROCvA-F luidt: "Ik investeer in mensen om een brug te slaan naar werk, vervolgopleiding en samenleving". De missie is in de ik-vorm geformuleerd om het belang en de betrokkenheid van iedere medewerker te benadrukken. De medewerkers zijn de spil in het bereiken van een hoge onderwijskwaliteit: samenwerkend in teams en met een grote mate van zelfstandigheid.

In het onderwijs gaat het voor ons niet alleen om het aanleren van een vak, maar ook om de ontwikkeling van de student als burger en als persoon. Hierop is onze visie geënt.

Onze visie is een diverse en inclusieve community te zijn, waar studenten, leerlingen, medewerkers, alumni en het werkveld in de metropoolregio Amsterdam (MRA) verbonden zijn. Wij zijn een school die méér biedt dan het halen van een waardevol diploma of certificaat. Wij bieden een leeromgeving, waarin je leert deelnemen aan een duurzame, internationale en dynamische arbeidsmarkt en samenleving.

Wij staan voor unieke studieloopbanen in de gehele onderwijsketen. Studenten krijgen onderwijs van hoge kwaliteit, ontwikkeld in nauwe samenwerking met het werkveld en het vervolgonderwijs. Dit onderwijs vindt plaats in een hybride omgeving, met zeggenschap en begeleiding voor iedere student. We dagen studenten optimaal uit, zodat zij het beste uit zichzelf halen en zich bij ons verder ontwikkelen in elke fase van het leven.

Onze beleidscyclus

De uitvoering van de Kwaliteitsagenda 2024-2027 binnen het ROCvA-F volgt de bestaande beleidscyclus van de organisatie. Deze beleidscyclus is een jaarlijks cyclisch proces dat leidt tot systematische monitoring en verbetering van de kwaliteit. Alle organisatieonderdelen, zoals mbo-colleges, vo-scholen, teams, domeinen en centrale diensten, werken volgens deze systematiek. Zelfs individuele medewerkers volgen een jaarcyclus met functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De beleidscyclus begint met de kaderbrief en begrotingsbrief, gevolgd door het opstellen van jaarplannen en

begrotingen door de mbo-colleges en centrale diensten. De jaarplannen van de mbo-colleges worden in samenwerking met de teams ontwikkeld. Resultaten en ontwikkelingen worden driemaal per jaar besproken in de Q-gesprekken (quadrimester besprekingen). Deze gesprekken vinden plaats op verschillende niveaus, waarbij verantwoording wordt afgelegd tussen opleidingsmanagers en de directie van het mbo-college, de directeuren van diensten en de directies van de mbo-colleges en uiteindelijk de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht. De beleidscyclus wordt afgesloten met het opstellen van de Staat van de Instelling, waarin de resultaten van het afgelopen jaar worden geëvalueerd. Dit verbindt de MJS ("waar willen wij heen"), de jaarplannen ("wat gaan wij doen") en de Staat van de Instelling ("waar staan wij").

Dialogo met studenten

De kracht van onze organisatie ligt in de dialoog met de student. Deze dialoog vergroot het inzicht van de medewerkers en de betrokkenheid van de student. De dialoog met studenten wordt gevoerd op drie niveaus. Het bestuur spreekt met de Centrale Studentenraad. Voor een globaal beeld van de tevredenheid zet het bestuur jaarlijks een eigen student tevredenheidsonderzoek (STO) uit.

Elk mbo-college heeft een eigen Studentenraad. Daarnaast nodigen mbo-colleges studenten bij verschillende gelegenheden uit om mee te praten. Een voorbeeld daarvan zijn de *Burgerschapsateliers*: experts, docenten en studenten stellen samen een visie op over burgerschap en delen de kennis samen met studenten, docenten en belangstellenden.

Op teamniveau worden studenten bij allerlei zaken betrokken, zoals het uitzetten van verbeteracties naar aanleiding van het centrale studentenonderzoek en het evalueren van verloop van de examens. De meest voorkomende structuur hiervoor is die van klassenvertegenwoordigers. De docenten spreken met de klas over de lessen. Het ROCvA-F ambieert een feedbackcultuur waarin docenten openstaan voor en waarde hechten aan feedback van studenten.

Dialogo met de omgeving

Het ROCvA-F overlegt op verschillende niveaus met een groot aantal stakeholders. Zo werkt het ROCvA-F samen met gemeenten, provincies, instellingen en bedrijven in de MRA en de Doorstroompuntregio (voorheen RMC). Medewerkers nemen veelvuldig deel aan bijeenkomsten met onderwijsinstellingen, SBB, MBO Raad, Ministerie van OCW, Kwaliteitsnetwerk mbo, CVI, enzovoort. Daarnaast organiseren domeinen en teams bedrijfsadviescommissies en hebben zij contacten met de toeleverende scholen, andere mbo-instellingen en hogescholen in de regio. We werken op allerlei manieren samen met het werkveld, zowel met het bedrijfsleven als maatschappelijke organisaties. Hierbij is te denken aan BPV-bedrijven en publiek-privé samenwerkingen. Ook middels practoraten werken we samen met het werkveld. Om gezamenlijk antwoord te kunnen geven op de grote maatschappelijke vraagstukken voor de komende periode willen we deze samenwerkingsverbanden door ontwikkelen. Dit om samen met regio partners telkens tot die inzet te komen die de regio laat bloeien.

Informerende is een ander onderdeel van de dialoog met de omgeving. Voor aankomende studenten zijn er open dagen, opleidingsbrochures, websites en meeloopdagen. Voor ouders en zittende studenten zijn er studiewijzers, nieuwsbrieven, websites, ouderavonden en decanendagen. Voor decanen zijn er decanendagen en een nieuwsbrief. In paragraaf 2.2 Samenwerkingsverbanden ROCvA-F gaan we verder in op de samenwerkingsverbanden met de regio.

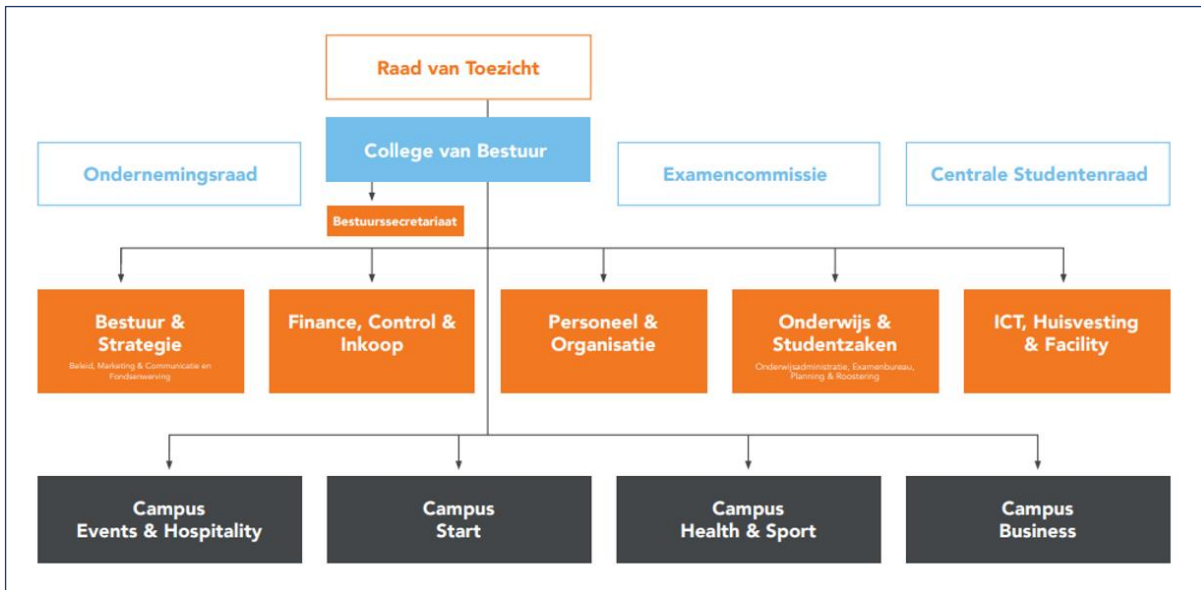
1.1.3 ROC TOP

Per 1 januari 2024 is de instelling ROC TOP bestuurlijk overgedragen aan de stichting ROCvA-F. De studenten van ROC TOP vervolgen hun onderwijs binnen de bestaande opleidingen gepositioneerd onder de verantwoordelijkheid van de collegevoorzitters van ROCvA-F. Er wordt op collegeniveau gestuurd (en middels Q rapportages gerapporteerd) op de KA doelstellingen.

Tot 1 januari 2024 zag de organisatie van ROC TOP er als volgt uit:

Alle opleidingen van ROC TOP waren ondergebracht in de Stichting Regionaal Opleidingen Centrum TOP (statutaire naam). Deze stichting is opgericht in 2012. ROC TOP heeft ruim vijftig verschillende mbo-opleidingen. Opleidingen die inhoudelijk samenhangen zijn geclusterd in vier campussen.

ROC TOP kende vier campussen: TOP Events & Hospitality, TOP Start (inclusief Amsterdamse Plus), TOP Health & Sport en TOP Business.



Figuur 4: organisatiestructuur ROC TOP
(Bron: roctop.nl)

Dialog met studenten

Tot aan de bestuurlijke overdracht van januari 2024 zijn is de input studenten van ROC TOP vastgelegd via metingen en evaluaties, zoals de JOB-Monitor, de 2-meting van de kwaliteitsagenda (waarin ook d.m.v. open vragen naar verbeteringsuggesties wordt gevraagd) en andere evaluaties. De uitkomsten van deze evaluaties zijn besproken met studenten en de CSR.

In studentenpanels is gesproken over thema's uit de kwaliteitsagenda., bijvoorbeeld bij Events & Hospitality en Zorg, Welzijn en Sport, het overleg met klassenvertegenwoordigers (bij Business) en via studentenarena's (bij Business) De centrale studentenraad van ROC TOP is per januari 2024 omgezet naar een studentenraad (net als de andere mbo-colleges van ROCvA-F). 2 leden van de studentenraad van ROC TOP maken vanaf 01-01-2024 onderdeel uit van de centrale studentenraad van ROCvA-F.

In de strategische koers van ROC TOP stonden twee doelen centraal:

- Verbetering van de onderwijskwaliteit;
- Versterken van de positie van ROC TOP in de regio en verkennen en vervolgens realiseren van de samenwerking die daarbij past.

Daarnaast werd ingezet op het versterken van de efficiëntie van de bedrijfsvoering.

Naar aanleiding van het inspectieonderzoek in 2021 en het herstelonderzoek in 2022, waarbij ROC TOP onvoldoende scoorde op visie, ambitie en doelen (BKA 1), uitvoering en kwaliteitscultuur (BKA 2) en evaluatie, verantwoording en dialoog (BKA 3) is bij de start van het schooljaar 2022-2023 een verbeterplan opgestart met als titel 'Samen werken aan kwaliteit vanuit visie en vertrouwen'. De inspectie signaleerde dat de onderwijsvisie van ROC TOP niet breed zichtbaar was binnen de organisatie en onvoldoende sturing gaf aan het verbeteren van het onderwijs. Het ontbreekt aan samenhangend beleid. Het stelsel van kwaliteitszorg is onvoldoende effectief om uitvoering te geven aan de doelen voor onderwijskwaliteit. De onderwijsresultaten zijn meerdere jaren achtereen onder de norm en absentie is hoog. Er wordt te weinig geïnvesteerd in de ontwikkeling van de kwaliteitscultuur. Het leren van elkaar tussen teams en campussen vindt onvoldoende plaats. De PDCA-cyclus wordt onvoldoende systematisch uitgevoerd. De rode draad in de feedback van de inspectie is het ontbreken van richting, samenhang, eenduidigheid en samenwerking tussen de

verschillende organisatieonderdelen. Er wordt met veel goede bedoelingen naast elkaar gewerkt met wisselend succes.

Eind november 2023 heeft de inspectie de kwaliteit op bestuursniveau opnieuw onderzocht en beoordeeld. De inspectie constateerde dat het bestuur van ROCTOP stappen heeft gezet met betrekking tot de inrichting en versterking van de kwaliteit van het onderwijs maar kon de effecten van deze stappen nog niet vaststellen. Het kwaliteitsgebied ‘Besturing, kwaliteitszorg en ambitie’ was met een onvoldoende beoordeeld. Het bestuur kreeg een opdracht om het kwaliteitsgebied ‘Besturing, kwaliteitszorg en ambitie’ te herstellen. Ook moet het bestuur de onderwijsresultaten verbeteren zodat deze voldoen aan de norm. Als onderdeel van de bestuursoverdracht zijn met de inspectie afspraken gemaakt hoe om te gaan met deze verbeteropdracht. Daarbij is het uitgangspunt dat het oordeel over het bestuur niet meekomt naar het ROCvA.

In de eerste maanden van 2024 gaat het bestuur van ROCvA-F met de voorzitters van de mbo-colleges na hoe de herstelopdracht op de onderwijsresultaten gerealiseerd gaat worden. Daarbij zal de aandacht liggen op de verbeteracties op het gebied van onderwijskwaliteit zoals opgenomen in het verbeterplan *samen werken aan kwaliteit vanuit visie en vertrouwen*. Dit verbeterplan bestaat uit vier pijlers:



Figuur 5: pijlers verbeterplan ROC TOP

(Bron: *Verbeterplan ROC TOP, 'Samen werken vanuit visie & vertrouwen', september 2022*)

Het vervolg op de in gang gezette verbeteringen op het gebied van BPV en pedagogisch didactisch handelen zijn meegenomen in het transitieplan ondersteuning en begeleiding.

1.1.3 Wendbaar in de regio

Sleutelrol in onze regio

Uit studies blijkt dat mbo-instellingen voornamelijk opleiden voor de regio. Het merendeel van de mbo-gediplomeerden werkt en woont in de regio van de mbo-instelling. Ook het ROCvA-F herkent dit. Daarbij vragen de grote maatschappelijke vraagstukken van nu rondom klimaat, energie, wonen, zorg, onderwijs en samenleven om een intensieve regionale samenwerking. Alleen als we goed verbonden zijn met onze regio kunnen we effectief bijdragen aan wat de studenten, het werkveld en de samenleving hier nodig hebben.

De komende jaren ontwikkelen we de samenwerking in de regio verder door. Het ROCvA-F heeft, met de andere mbo-opleiders, een verbindende sleutelrol. In paragraaf 2.2 leest u over onze samenwerkingsverbanden en over actuele voorbeelden, zoals onze deelname aan de consortia “Green Tech Campus MRA” en “MRA Circulair en Digitaal in Denken, Leren en Doen” die een bijdrage hebben ontvangen uit het groeifonds opschaling Publiek-Private samenwerkingen in het beroepsonderwijs. Vanuit deze en andere bestaande relaties versterken we de verbinding in de regio om zo samen ook meer integrale afwegingen te kunnen maken over koers en de inzet van de betrokken partijen.

Wendbaar mbo

De toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt en in de samenleving vraagt ook om een wendbaar mbo. Door

wendbaarheid kan het mbo telkens inspelen op wat de regio vraagt. Wendbaarheid en regionale verbinding zijn daarom sleutelbegrippen in zowel de Werkagenda mbo als ook in onze meerjarenstrategie en de voorliggende Kwaliteitsagenda 2024-2027. Zij vormen pijlers voor de doorontwikkeling van ons mbo. Dit betekent ook dat de kwaliteitsagenda zelf ruimte moet bieden om in samenspraak met de regionale partners mee te kunnen bewegen met mogelijk een veranderende vraag en gewijzigde omstandigheden in de regio.

Met oog op deze regionale wendbaarheid evalueren we de voortgang van onze kwaliteitsagenda jaarlijks met onze interne en externe stakeholders. Op basis hiervan sturen we waar nodig bij. Halverwege de planperiode – in 2025/2026 – voeren we een wat diepgaandere ‘midterm review’ uit. Daarbij bekijken we samen met de interne stakeholders en belangrijke regionale partners of we nog steeds op de goede weg zitten. Ook lopen meerdere regelingen en convenanten af in 2025, zoals de regeling Regionale aanpak voortijdig schoolverlaten en het Regionaal Beleidsplan Veiligheidsregio Flevoland en Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek. Dit zou tot bijstellingen kunnen leiden. Deze midterm review kan daarmee aanleiding zijn om onderbouwde ambities en doelen aan te passen. Zo blijven we wendbaar en kunnen we de regio betekenisvol bedienen. De bestuursoverdracht van ROC TOP naar het ROCvA-F maakt deze midterm review ook noodzakelijk. Dit omdat we over twee jaar beter in beeld hebben, wat de integratie van ROC TOP in het ROCvA-F betekent voor onze positie.

ROCvA-F hanteert een aantal strategieën, die bijdragen aan het bestendigen van de maatregelen in deze kwaliteitsagenda. Zo zorgen we ervoor dat de genomen maatregelen binnen het ROCvA-F blijvend van kracht zijn.

1.2 Bestendigen van maatregelen (duurzaamheid)

Om de maatregelen uit deze Kwaliteitsagenda te bestendigen, hanteert het ROCvA-F de volgende strategieën:

Inbedding in onze meerjarenstrategie

Door de kwaliteitsagenda op te nemen in onze meerjarenstrategie, sluiten de maatregelen in deze kwaliteitsagenda naadloos aan bij onze langetermijnstrategie. Omdat de meerjarenstrategie tot stand is gekomen met input van studenten, docenten, onderwijsteams, opleidingsmanagers, directeuren, voorzitters en stafmedewerkers, bevordert dit sterk het draagvlak voor de uitvoering van de maatregelen binnen de onderwijsteams op de mbo-colleges.

Inbedding in onze organisatiestructuur

De betrokkenheid van interne en externe stakeholders zorgt ervoor dat de agenda zowel binnen als buiten onze instelling breed gedragen wordt. De thema's in de kwaliteitsagenda zijn toebedeeld aan themaregisseurs. Samen met betrokken beleidsmedewerkers hebben zij zich gecommitteerd aan de maatregelen in de kwaliteitsagenda.

Uitwerking van acties

De doelen en acties zijn helder en specifiek geformuleerd. Dit wordt positief ontvangen binnen de diverse organen van het ROC. Er is ruimte voor aanpassingen en eigen interpretatie, maar de doelen blijven concreet en bieden een duidelijke leidraad.

Versterken samenwerkingsverbanden

Om de maatregelen uit de Kwaliteitsagenda ROCvA-F 2024-2027 te realiseren, is samenwerking met regionale partners een belangrijke voorwaarde. Ambitie is om deze samenwerking verder te versterken. Ook worden nieuwe samenwerkingen opgezocht voor verdere ontwikkeling en groei van hybride onderwijs, doorlopende leerroutes en het werken aan stabiel studiesucces van haar studenten.

Sturing en monitoring op voortgang realisatie

De mbo-colleges binnen ROCvA-F verbinden zich aan de doelstellingen van de kwaliteitsagenda en passen deze toe op een manier die past bij de doelgroep studenten, het werkveld, het opleidingsaanbod en de fase van ontwikkeling van het eigen college. De prioriteit van de KA-ambities varieert per college. De mbo-colleges worden gevraagd bij te dragen aan de realisatie van de gezamenlijke instellingsambities. In de reguliere cyclus (plan, begroting, verantwoording) voert het bestuur gesprekken met de mbo-colleges over keuzes en voortgang. Dit sluit aan bij de wijze van sturing en monitoring op de voortgang van de realisatie van de vorige KA.

Voor de uitvoering, monitoring en verwezenlijking van de plannen wordt het reguliere planning & control proces van ROCvA-F gevolgd. Elk onderdeel van de organisatie heeft vanaf 2022 de hiervoor ontwikkelde instellingstrategiekaart benut, waarin de strategische doelen concreet zijn vertaald naar acties, resultaten, benodigde middelen (voor zover kwantificeerbaar), kansen, bedreigingen en beheersmaatregelen. Deze strategiekaart geeft zicht op de voortgang op de mate van realisatie van de MJS- en KA-ambities. De strategiekaart bevat ook de MJS- en KA-indicatoren. Hierbij

wordt zoveel als mogelijk op het niveau van het mbo-college (en teamniveau) onderscheid gemaakt, daar waar de beschikbare (DUO- en CBS)-data dit toe laat.

De strategiekaarten en de daarbij horende behandeling in de Q-gesprekken tussen directie en RvB faciliteren de effectieve sturing op de realisatie van de doelstellingen. Ze vormen ook een belangrijke basis voor de toelichting in het jaarverslag over de voortgang op de kwaliteitsagenda. De doelstellingen van de KA zijn verbonden met onze MJS-ambities. Hiermee verankeren we de relevantie van de thema's en het realiseren van de beoogde opbrengst.

Parallel aan de bovenstaande sturing vanuit de mbo-colleges werken we met MJS thema portefeuillehouders/trekkers en college-overtijgende (lerende) kennisnetwerken. Dit om de thema's vanuit meerdere invalshoeken een impuls te geven, van elkaar te leren en zo colleges te helpen om doelen te realiseren.

Sturing en monitoring op voortgang transitie ROC TOP

Om de transitie van ROC TOP naar ROCvA-F zo soepel mogelijk te laten verlopen zijnde (clusters van) ROC TOP opleiding(en) gematcht met de relevante opleidingen van ROCvA-F en transitieteams ingericht onder voorzitterschap van de voorzitter van het desbetreffende mbo-college. ,

De 12 transitieteams hebben voorstellen ontwikkeld:

- Voor de matching van de opleidingen van ROC TOP met de mbo-colleges van ROCvA-F. Dit ten behoeve van de onderwijskundige transitie, zodanig dat de ROC TOP-student in staat wordt gesteld zijn opleiding af te kunnen sluiten met een valide en volwaardig ROC TOP diploma;
- Voor de routes waarlangs de transitie plaatsvindt (op ROC TOP locatie blijven, lessen volgen bij ROCvA etc.);
- Voor individuele, alternatieve routes;
- Voor herstel en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs van ROC TOP, als dat relevant is.

Bij twee opleidingenclusters is naast de transitieopdracht sprake van een aparte ontwikkelopdracht vanuit de RvB. Dit betreft het domein Zorg en Welzijn en het domein Entree, Niveau 2 en Plus. Daarnaast is er een transitieteam voor de zorgstructuur (passend onderwijs/passende zorg/ondersteuning) gevormd, dat specifiek gericht is op jongeren in een kwetsbare uitgangssituatie.

De voorzitters van de betreffende 5 mbo-colleges rapporteren via de Q-rapportages over de uitvoering van de transitieplannen en de kwaliteit en onderwijsprestaties van de betreffende opleidingen.

1.3 Financiële inbedding van de Kwaliteitsagenda 2024-2027

In de basis worden de beschikbare middelen voor de kwaliteitsagenda verdeeld over de mbo-colleges volgens dezelfde verdelingssystematiek van de macrokosten. Dit doet recht aan de decentrale verantwoordelijkheid van de mbo-colleges ten aanzien van de onderwijskwaliteit en financiële bedrijfsvoering binnen de gezamenlijke overkoepelende kaders. De monitoring van de doelstellingen in de kwaliteitsagenda vindt primair plaats vanuit een inhoudelijk perspectief aan de hand van de Strategiekaarten. Als de inhoudelijke voortgang daartoe aanleiding geeft, zal verdeling van de middelen voor de kwaliteitsagenda over de mbo-colleges bijgesteld worden, ten behoeve van verdere intensivering van de inzet op specifieke thema's. Deze (her)verdeling van middelen vindt plaats binnen de reguliere begrotings- en planningsprocessen van het ROCvA-F.

Hoofdstuk 2 | Regioanalyse ROCvA-F en ROC TOP

De regioanalyse is onderverdeeld in twee delen: de analyse van beschikbare data (2.1) en de weergave van samenwerkingsverbanden van ROCvA-F (inclusief ROC TOP) ¹in de MRA (2.2).

2.1 Data-analyse in de MRA

In deze paragraaf lichten we de ontwikkelingen binnen de MRA toe:

- 2.1.1 De MRA als regio
- 2.1.2 Demografie in de MRA
- 2.1.3 Arbeidsmarkt in de MRA
- 2.1.4 Huisvesting en welvaart in de MRA

2.1.1 De MRA als regio

Het ROCvA-F beweegt zich in de MRA. Dit is het samenwerkingsverband van de provincies Noord-Holland en Flevoland, 33 gemeenten en de Vervoerregio Amsterdam. Elke gemeente en deelregio brengt kwaliteiten in die het totaal versterken. De kracht van de MRA is de diversiteit, zowel economisch, stedelijk als landschappelijk. De locaties van ROCvA-F zijn geconcentreerd in Amsterdam en omstreken, in het Gooi- en Vechtstreek (Hilversum) en in Flevoland (Almere en Lelystad). In paragraaf 2.2.1 is meer informatie over het samenwerkingsverband opgenomen.



Figuur 6: De Metropoolregio Amsterdam

2.1.2 Demografie binnen de MRA

De bevolkingsontwikkeling in de MRA duidt voorlopig niet op een krimp in potentiële mbo-studenten. Naar verwachting vakt het aantal vmbo-leerlingen die doorstromen naar de havo af. Dit kan betekenen dat het aantal nieuwe instromers bij het ROCvA-F stabiliseert.

Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over de bevolkingsontwikkeling blijkt dat er sinds 2016 landelijk een daling is van bewoners in de categorie 8-15 jaar. De categorieën 16-23 jaar en 23+ stijgen juist. In ons verzorgingsgebied is dit beeld anders. Hier stijgt de groep 8-15 jaar licht. Bij de groepen 16-23 jaar en 23+ is de stijging percentueel ook groter dan landelijk.

¹ In het vervolg van dit document hanteren we ROCvA-F als naam voor ROCvA-F inclusief ROC TOP.

Totaal Nederland				Totaal Verzorgingsgebied			
Leeftijd	Aantal # 2016	# groei/ krimp '16-'21	% groei/krimp '16-'21	Leeftijd	Aantal # 2016	# groei/ krimp '16-'21	% groei/krimp '16-'21
8-11jr	748.771	-11.983	-1,60%	8-11jr	167.731	772	0,46%
12-15jr	805.866	-40.145	-4,98%	12-15jr	172.361	-235	-0,14%
Totaal 8-15jr	1.554.636	-52.128	-3,35%	Totaal 8-15jr	340.092	538	0,16%
16-17jr	414.910	-20.599	-4,96%	16-17jr	85.359	1.457	1,71%
18-20jr	612.671	38.300	6,25%	18-20jr	127.248	12.741	10,01%
21-23jr	635.072	44.055	6,94%	21-23jr	141.726	6.602	4,66%
Totaal 16-23jr	1.662.653	61.756	3,71%	Totaal 16-23jr	354.332	20.800	5,87%
24-29jr	1.302.107	43.411	3,33%	24-29jr	319.397	13.127	4,11%
30-39jr	2.044.329	166.913	8,16%	30-39jr	500.832	60.235	12,03%
40-64jr	5.904.320	-60.520	-1,03%	40-64jr	1.250.794	19.972	1,60%
Totaal 24-64jr	9.250.755	149.805	1,62%	Totaal 24-64jr	2.071.023	93.333	4,51%

Figuur 7: Bevolkingsontwikkeling Nederland en verzorgingsgebied Utrecht, Flevoland Zaanstreek, Groot-Amsterdam, Agglomeratie Haarlem en de Gooi en Vechtstreek 2016-2021. Bron: CBS, 2021

Het aantal inwoners van de MRA groeit de komende tijd

De komende jaren verwachten het CBS en het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) dat de bevolking in de MRA sneller toeneemt dan in de rest van Nederland. Dit omdat de MRA een aantrekkelijk gebied is om te vestigen; voor studenten, voor jongvolwassenen die een gezin willen stichten en voor werkenden van binnen en van buiten Nederland. Overigens was Flevoland in 2022, net als in 2021, de provincie met de sterkste bevolkingsgroei (CBS). Het aantal inwoners van Flevoland groeide door natuurlijke aanwas (geboorte minus sterfte), door binnenlandse verhuizingen en door immigratie.

Nederland telt in 2035 naar verwachting 18,9 miljoen inwoners, 1,3 miljoen meer dan begin 2022. Dat blijkt uit de Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2022-2050 van het PBL en het CBS. De MRA groeit van ongeveer 2,5 miljoen inwoners in 2022 naar 2,9 miljoen inwoners in 2035. Daarmee gaat het om toename van ongeveer 400.000 inwoners, zo'n 30% van de landelijke bevolkingsgroei. De bevolking van de MRA groeit met 16,58% een stuk harder dan het landelijk gemiddelde.

Diemen, Lelystad en Almere laten een relatief sterke groei van het aantal inwoners zien van meer dan 20%. In absolute zin groeit Amsterdam het hardst. De stad passeert naar verwachting in 2030 de grens van een miljoen inwoners.

Figuur 8 geeft de verwachte bevolkingsontwikkeling per leeftijdscategorie. Daaruit blijkt dat het aantal jongeren tot en met 15 jaar de komende jaren daalt en dat de groep 16-23-jarigen toeneemt evenals de 24-plussers.

Totaal verzorgingsgebied			
Leeftijd	Verwacht # 2027	# groei/ krimp 22-27	% groei/krimp 22-27
8-11jr	144.015	-2.141	-1,50%
12-15jr	146.879	-2.736	-1,80%
Totaal 8-15jr	290.894	-4.877	-1,65%
16-17jr	77.412	1.659	2,20%
18-20jr	124.778	-495	-0,40%
21-23jr	144.236	8.896	6,60%
Totaal 16-23jr	346.426	10.060	2,99%
24-29jr	333.993	26.696	8,70%
30-39jr	554.351	50.071	9,90%
40-64jr	1.128.911	15.185	1,40%
Totaal 24-64jr	2.017.255	91.952	4,78%

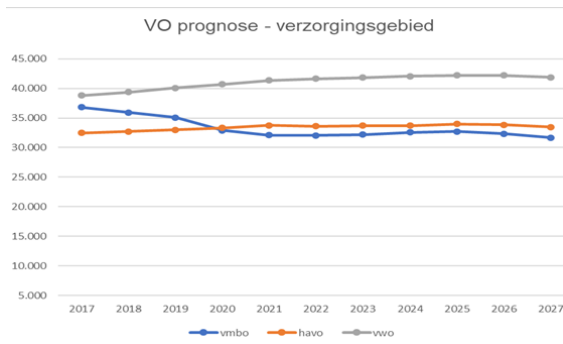
Figuur 8: prognose aantal inwoners verzorgingsgebied ROCvA-F 2022-2027 (Bron: Primos, 2022)

Daling van het aantal mbo-studenten zwakt af

In de referentietelling van 2023 zien we dat de nieuwe instroom van het aantal studenten bij het ROCvA-F is afgenomen met 4%; dit zijn 1.567 studenten minder dan het jaar ervoor. Ook is er uitstroom van zittende studenten. In beide gevallen is de daling voornamelijk te wijten aan een daling in BOL-studenten. Om zicht te krijgen op de

dalende instroom, gaan we in op het aantal vmbo'ers in het verzorgingsgebied.

De afgelopen 5 jaar is het aantal vmbo'ers in het verzorgingsgebied van het ROCvA-F flink gedaald met 13,1%, wat overigens een minder snelle daling is dan in de rest van Nederland. De komende 5 jaar zal de daling in het verzorgingsgebied afzakken naar 1,2%. Dit is een kleinere daling dan wordt voorspeld voor de rest van Nederland. De regio's Almere, Edam-Volendam, Amsterdam, overige agglomeratie Amsterdam, Zaanstreek en Gooi en Vechtstreek zullen naar verwachting zelfs licht groeien of vrijwel gelijk blijven (Primos 2022). De prognose tot 2027 laat zien dat er een stabilisatie van vmbo-leerlingen wordt verwacht, wat zou kunnen betekenen dat het aantal nieuwe instromers bij het ROCvA-F ook stabiliseert.



Figuur 9: VO-prognose-verzorgingsgebied (2022). Bron: DUO

Van 2016 tot 2021 steeg het aantal vmbo-t studenten, dat is doorgestroomd naar de havo (DUO, VO-prognose, 2022). Amsterdam is met 32% doorstroom naar de havo op gelijke hoogte gekomen met de Gooi- en Vechtstreek. Almere en Flevoland-Midden zitten rond het landelijk gemiddelde, dat nagenoeg gelijk gebleven is.

Doorstroom vmbo-t naar havo		
Regio	2016	2021
Almere	17%	18%
Amsterdam	22%	32%
Flevoland-Midden	17%	16%
Haarlemmermeer e.o.	23%	18%
Het Gooi En Vechtstreek	28%	30%
Overig Aggl. Amsterdam	30%	33%
Totaal regio	22%	26%
Totaal NL	16%	17%

Figuur 10: Doorstroombestand (2021). Bron: DUO

De 'havo-isering' is dus met name toegenomen in Amsterdam. Een prognose voor de ontwikkeling van het doorstroompercentage van vmbo naar havo voor de komende jaren is lastig te maken op dit moment, maar de inschatting is dat het percentage zal gaan stabiliseren.

Ontwikkeling studentenaantallen

Zoals weergegeven in onderstaande tabel verwachten we voor zowel ROCvA als ROCvF een stabilisatie tot een lichte groei van de studentenaantallen voor de jaren 2023 tot en met 2028. De geraamde groei tot en met 2028 is circa 1% lager ten opzichte van de meerjarenbegroting van vorig jaar. De ongewogen aantallen 2021 zijn conform de accountantstelling 2021. De raming 2022 is gebaseerd op de interne, zogenoemde referentieraming en laat een daling zien van 4% ten opzichte van de accountantstelling van 2021. Hierbij is rekening gehouden met een afslag voor studenten die uiteindelijk niet voor bekostiging worden aangedragen (bijvoorbeeld als gevolg van 'niet aantoonbaar schoolgaand'). De ramingen worden opgesteld op basis van demografische ontwikkelingen, sectorontwikkelingen, verwachting van instroom en doorstroom van studenten en visies en beleidsplannen ten aanzien van onderwijs en opleidingsvormen.

De bestuursoverdracht van de instelling ROC TOP zal invloed hebben op de ontwikkeling van de studentenaantallen. Er is voorzien in een update van de meerjarige ontwikkeling in de periode februari- april 2024.

Meerjarige ontwikkeling studentenaantallen (ongewogen)

	2021 Realisatie	2022 Raming	2023 Raming	2024 Raming	2025 Raming	2026 Raming	2027 Raming	2028 Raming
ROCvA	32.147	30.802	31.613	32.503	33.152	33.404	33.640	33.904
ROCvF	5.422	5.432	5.444	5.457	5.558	5.696	5.804	5.948
Totaal mbo	37.569	36.234	37.057	37.960	38.710	39.100	39.444	39.852
Groei in studenten ROCvA		-4,18%	2,63%	2,82%	2,00%	0,76%	0,71%	0,78%
Groei in studenten ROCvF		0,18%	0,22%	0,24%	1,85%	2,48%	1,90%	2,48%
Totaal mbo		-3,55%	2,27%	2,44%	1,98%	1,01%	0,88%	1,03%

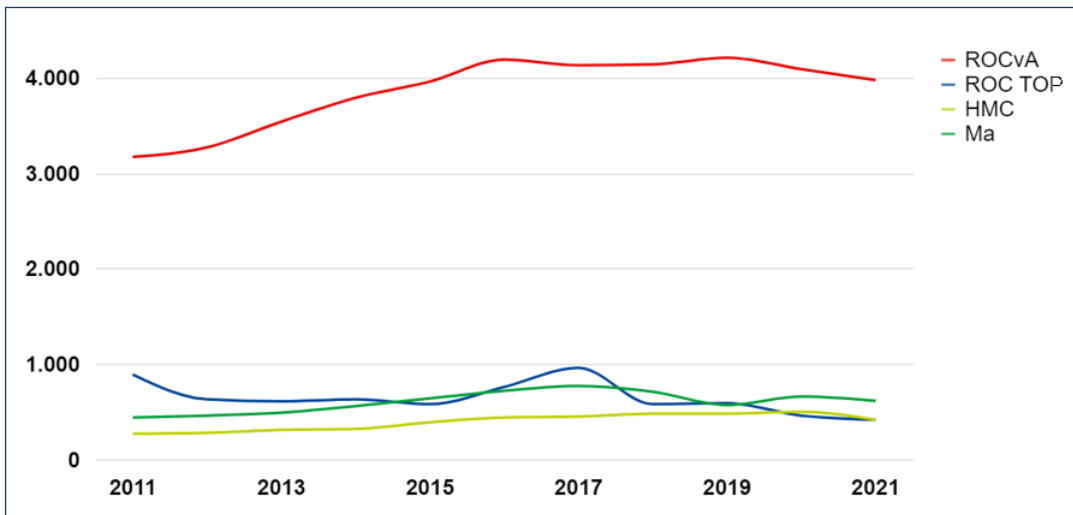
Figuur 11: Meerjarige ontwikkeling studentenaantallen ROCvA-F

In 2022 wordt een verwachte daling van de studentenaantallen gerealiseerd van -3,6% ten opzichte van 2021. De daling kan mede gezien worden als correctie na de hogere studentenaantallen gedurende de coronapandemie. In 2020 was een forse landelijke stijging te zien in het aantal geslaagde VO-leerlingen als gevolg van de duimregeling, waardoor leerlingen in plaats van één herkansing twee vakken mocht herkansen. De stijging resulteerde in een hogere instroom op de mbo-colleges in 2020 en hogere studentenaantallen in 2020 en 2021. Tegelijkertijd hebben in de corona-jaren factoren als motivatie, absentie, onlinelessen en verminderd welzijn mede gezorgd voor studievertraging en verminderde doorstroom. Nu de coronapandemie ten einde is, is de gediplomeerde uitstroom genormaliseerd. Mede door nasleep van de coronapandemie, is de ongediplomeerde uitstroom bovendien fors toegenomen naar 11,1% in 2021-2022.

Daling van de studentenaantallen in 2022 zien we vooral in de opleidingen Business Studies en Handel & Ondernemen. Zorg- en welzijnsopleidingen en de veiligheidsopleidingen hebben daarentegen een sterke groei doorgemaakt.

Instroom mbo-studenten

Het aantal instromende mbo-studenten in Amsterdam is, na een lange tijd van stijging, aan het dalen (figuur 10). Bij cohort 2011/'12 ging het om ongeveer 4.800 studenten, bij cohort 2016/'17 om 6.100 studenten en bij cohort 2021/'22 om ruim 5.400 studenten. Van de Amsterdamse mbo-instellingen is het ROCvA het grootst, per cohort studeren zeven op de tien studenten aan deze instelling. De grootste daling door de tijd heen zien we bij ROC TOP, terwijl het aantal leerlingen op het HMC al jaren gestaag stijgt. De daling van het aantal instromende studenten in Amsterdam tussen 2016/'17 en 2021/'22 zien we met name terug bij niveau 3 opleidingen en vooral in de sector Economie. Het aantal instromende studenten op niveau 4 neemt licht toe in dezelfde periode.



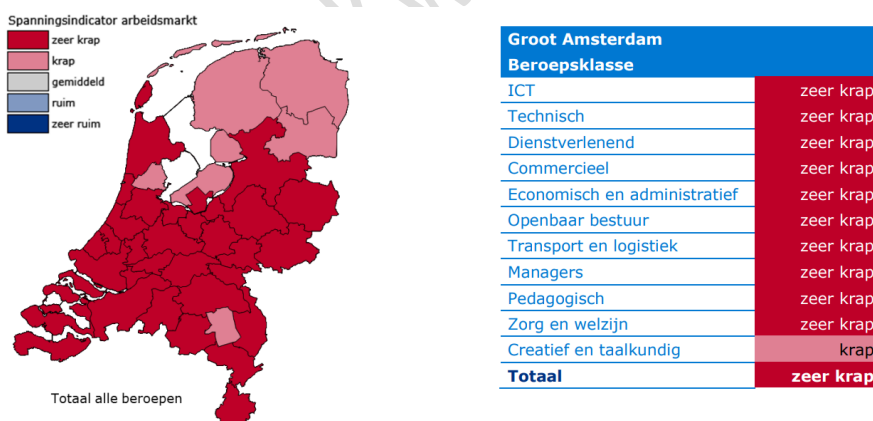
Figuur 12: ontwikkeling inschrijvingen mbo in de MRA, 2011-2021
(Bron: CBS)

2.1.3 Arbeidsmarkt in de MRA

Er is volop werk voor gediplomeerde mbo'ers op de arbeidsmarkt in de MRA en dat blijft voorlopig zo. Groot-Amsterdam heeft momenteel de krapste arbeidsmarkt van heel Nederland. De krapte op de arbeidsmarkt vormt een aangrijpingspunt om stevige stappen richting een inclusieve arbeidsmarkt te zetten. Voor het ROCvA-F betekent het dat de gediplomeerde studenten een goede kans op werk maken.

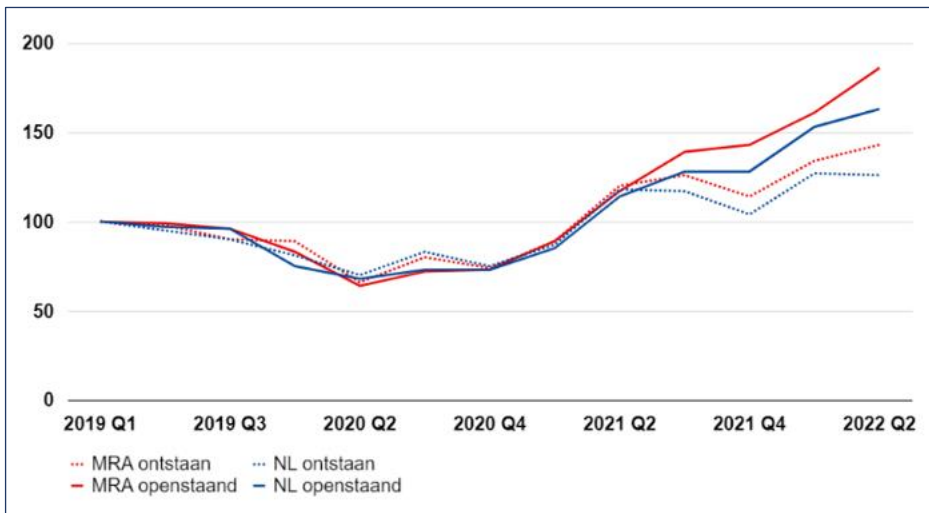
De arbeidsmarkt staat onder grote spanning en is krappere dan ooit. De arbeidsmarkt heeft zich krachtig hersteld na de coronaperiode en veel sectoren in Nederland kampen met personeelstekorten. Veelal is er sprake van factoren die al voor de coronacrisis speelden, zoals de vergrijzing. Dit maakt dat werkzoekenden op dit moment over het algemeen een zeer gunstige uitgangspositie op de arbeidsmarkt hebben. Het aantal mensen met een WW-uitkering is dan ook historisch laag (Regio in Beeld, 2022).

In figuur 13 hieronder wordt weergegeven in welke sectoren de arbeidsmarkt het meest krap is. Duidelijk wordt dat de krapte in alle sectoren speelt.



Figuur 13: Spanningsindicator arbeidsmarkt Nederland (2e kwartaal 2022). Bron: UWV

Met het snelle herstel van de economie na de coronacrisis nam ook de vraag naar personeel fors toe. Hierdoor bevindt de vacaturemarkt zich medio 2022 op een hoogtepunt. Zoals in figuur 14 te zien is, was eind 2022 het aantal openstaande vacatures bijna verdubbeld ten opzichte van eind 2019 (Onderzoek en statistiek, Gemeente Amsterdam 2022).



Figuur 14: Indexcijferontwikkeling ontstane en openstaande vacatures (basis 100 = 2019 Q1), MRA en NL, 2019 Q1 t/m 2022 Q2 (Bron: UWV, bewerking O&S gemeente Amsterdam, 2022)

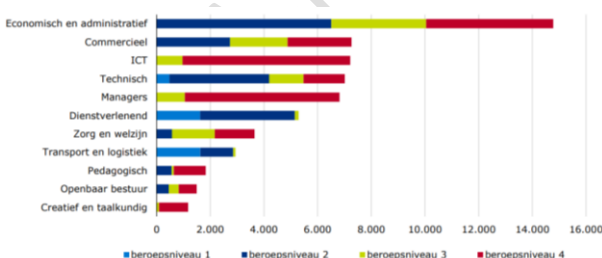
Mbo'ers hebben een prima arbeidsmarktperspectief

Afbeelding 15, 16 en 17 hieronder tonen het aantal openstaande vacatures in Groot-Amsterdam, Gooi- en Vechtstreek en Flevoland medio 2022 naar beroepsklasse en -niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent. Het is nadrukkelijk niet de indeling van niveau 1 t/m 4 in het mbo. De categorieën zijn:

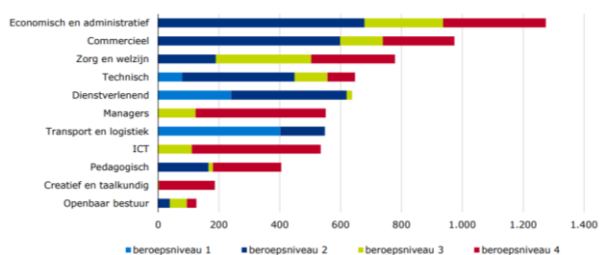
- Beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat.
- Beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is.
- Beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is.
- Beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

Onze inschatting vanuit het ROCvA-F is dat beroepsniveau 1 overeenkomt met niveau 1-2 mbo, beroepsniveau 2 met niveau 3 en 4 en beroepsniveau 3 met de best scorende niveau 4 studenten (die ook vaak doorstromen naar het hbo).

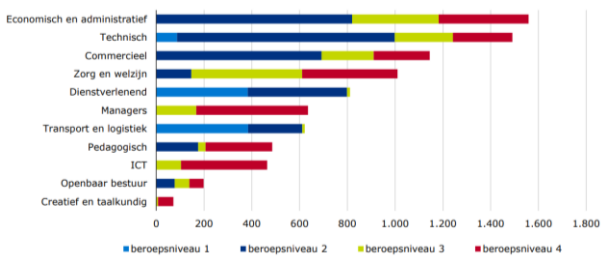
Van de vacatures die medio 2022 openstonden in Groot-Amsterdam zijn er veel op beroepsniveau 1, 2 en 3. Alleen in de ICT-branche, management en bij creatief en taalkundig, zien we dat er relatief vaak medewerkers met een hbo- of wo-niveau gevraagd worden. Hoewel er hier en daar verschillen in de verhoudingen tussen beroepsniveaus zijn, geven Gooi- en Vechtstreek en Flevoland min of meer hetzelfde beeld als Groot-Amsterdam.



Figuur 15: Openstaande vacatures naar beroepsklasse – en niveau Groot-Amsterdam (2e kwartaal 2022). Bron: UWV



Figuur 16: Openstaande vacatures naar beroepsklasse – en niveau Gooi- en Vechtstreek (2^e kwartaal 2022). Bron: UWV



Figuur 17: Openstaande vacatures naar beroepsklasse – en niveau Flevoland (2^e kwartaal 2022). Bron: UWV

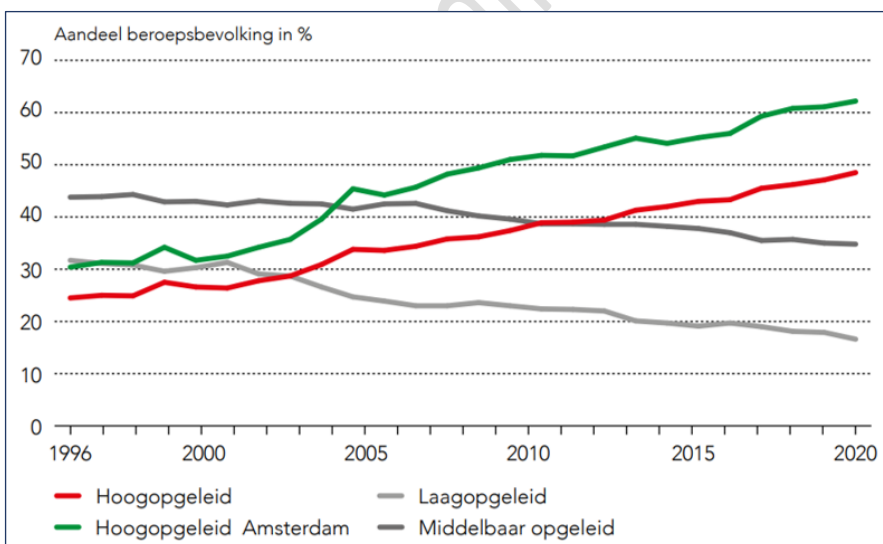
Werkgelegenheidsgroei zal afvlakken, maar de krapte op de arbeidsmarkt blijft aanwezig

Uit bovenstaande blijkt nogmaals dat het huidige arbeidsperspectief voor mbo'ers goed is. De vooruitzichten voor de economie en de arbeidsmarkt zijn onzeker. De onzekere economische verwachtingen en het afvlakken van de werkgelegenheidsgroei zijn van invloed op de vacaturemarkt. Voor 2023 wordt nu nog een kleine groei van de werkgelegenheid verwacht, maar of dit gaat uitkomen is onzeker.

De krapte wordt hierdoor iets minder, maar blijft aanwezig in de meeste sectoren. Tegenover het matigende effect van de afkoelende economie staat de aanhoudende vraag naar arbeidskrachten. Cijfers van het CBS, ROA en het UWV laten zien dat de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt veelal een structureel probleem is dat de komende jaren nog blijft bestaan.

Arbeitsparticipatie naar opleidingsniveau: beroepsbevolking MRA steeds hoger opgeleid

Hoewel de bruto-arbeitsparticipatie in de MRA sinds 2003 voor zowel mbo'ers, hbo'ers en mensen met de wo-opleiding redelijk constant is gebleven, nam de totale arbeidsparticipatie toe. Dit kan worden verklaard doordat het aandeel hbo- en wo-opgeleiden in totaal steeds groter wordt, ten koste van het aandeel mbo-opgeleiden. Hbo- en wo-opgeleiden kennen gemiddeld een hogere bruto-arbeitsparticipatie (85% in 2020) dan mensen met een mbo-opleiding (73% in 2020) en mensen zonder opleiding (50% in 2020). De verwachting is dat de beroepsbevolking van de MRA steeds meer uit hbo- en wo-opgeleiden bestaat. Deze trend is in Amsterdam nog sterker zichtbaar dan in de MRA als geheel (Economische Verkenningen, Metropoolregio Amsterdam 202). De vraag naar mbo-gediplomeerden blijft echter hoog in de MRA en dat vraagt om blijvend investeren in het beroepsmatig opleiden van jongeren en de volwassen beroepsbevolking.



Figuur 18: opleidingsniveau beroepsbevolking MRA 1996-2020

(Bron: CBS, bewerking SEO Economisch Onderzoek)

Doorstroom naar hbo boven het landelijk gemiddelde

In de eindverantwoording van de vorige kwaliteitsagenda beschreven we al dat DUO-cijfers laten zien dat de

doorstroom van mbo-geïdiplomeerden van het ROCvA-F naar het hbo weliswaar iets is afgenomen, maar nog iets boven het landelijke niveau ligt met 34,4%. De mbo-hbo route biedt een bredere groep studenten de kans om door te stromen naar het hbo en vormt een goed alternatief voor de havo route naar het hbo.

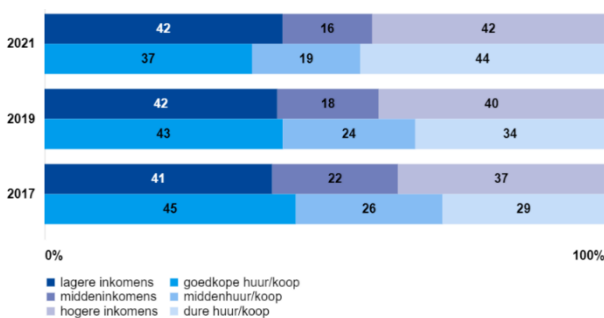
2.1.4 Huisvesting en welvaart binnen de MRA

Voor de MRA zijn de vraagstukken rondom huisvesting en sociaaleconomische status van belang en hebben we daarom meegenomen in deze analyse.

De steeds krappere woningmarkt binnen de MRA leidt ertoe dat gezinnen met kinderen wegtrekken en docenten moeilijker te vinden zijn. Het ROCvA-F heeft veel studenten met een relatief lage sociaaleconomische status (SES). De belastende situatie, waarin sommige studenten (over)leven, kan leiden tot schooluitval. De intensiteit van de gestapelde problematiek bij studenten is een belangrijke factor bij werkdruk voor docenten. Voor het ROCvA-F betekent dit dat er naast zorg voor studenten voldoende aandacht moet zijn voor het welzijn van docenten. Dit kan bijvoorbeeld door relevante professionalisering, coaching of tijd om ervaringen met elkaar te delen.

Huisvesting duur in grote delen van de MRA

Een hardnekkig probleem in de MRA is huisvesting. In Groot-Amsterdam is deze problematiek het grootst. Prijzen van zowel huur- als koopwoningen zijn voor veel mensen, ook werkenden, onbetaalbaar geworden (Woononderzoek WiMRA, 2021). Voor mbo-geïdiplomeerden betekent dit dat als zij in de MRA (en zeker in Groot-Amsterdam) willen werken, zij zich daar vaak niet kunnen vestigen. Deze problematiek werkt door als verdere katalysator van de krapte op de regionale arbeidsmarkt. In figuur 13 is te zien dat er vanaf 2017 relatief steeds minder aanbod aan betaalbare woningen is voor mensen met een lager- of middeninkomen.



Figuur 19: Inkomensverdeling en segmentverdeling huizenmarkt MRA (2017-2021). Bron: O&S, WiMRA 2021

Bijna 20% van de bevolking in de MRA is jonger dan 18 jaar, 31% is tussen de 18 en 39 jaar, 27% tussen de 40 en 59 jaar en 23% is 60 jaar of ouder. Almere-Lelystad heeft het hoogste aandeel kinderen (22%), Amsterdam het laagste (16%). Met name Amsterdam kent een sterke verhuisstroom van jonge gezinnen naar buiten de stad. Voor het ROCvA-F kunnen sterk opgelopen huizenprijzen een negatieve doorwerking hebben op het te verwachten studentenaantal (vooral in Amsterdam). Wel bleek al eerder dat studenten bereid zijn te reizen om een opleiding te volgen bij een ROC.

Hoge huizenprijzen hebben ook effect op de arbeidskrapte onder docenten. De toename van het lerarentekort zijn het grootst in de grote steden en ligt in Amsterdam zelfs significant hoger dan de toename in andere grote steden (Noodplan lerarentekort Amsterdam, 2020). De gemeente Amsterdam stimuleert daarom woningcorporaties en ontwikkelaars om woningen met voorrang beschikbaar te stellen voor professionals in de publieke tekortsectoren. In de provincie Flevoland zijn de huizenprijzen overigens aanzienlijk lager dan in de provincie Noord-Holland en Utrecht. Van de grote steden is Amsterdam veruit de duurste gemeente om te wonen. Voor de rest staan meerdere kleinere gemeenten in het Gooi en in Noord-Holland als duurste plek terug in de top 25 van Nederland (Hypotheek.nl, situatie 2023).

Welvaart scheef verdeeld in de MRA: relatief veel studenten met laag welvaartsniveau

Er is nationaal en internationaal veel onderzoek gedaan naar het verband tussen armoede en schoolprestaties, waaronder het onderzoek: 'Opgroeien en opvoeden in armoede, Kalthoff, 2020'. Er is duidelijk een verband tussen de sociaaleconomische status (SES) van gezinnen en schoolprestaties van jongeren. Er is een verhoogd risico op

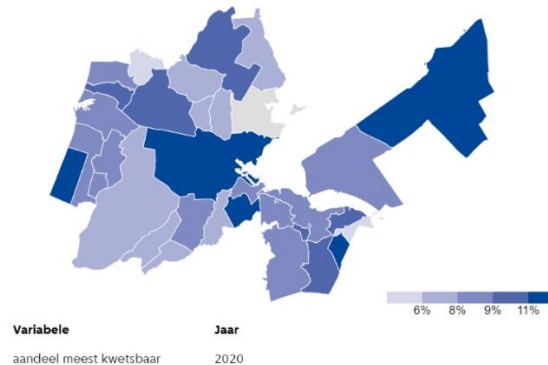
schoolluitval bij jongeren uit gezinnen met een lage SES.

Corona heeft bovenstaande factoren versterkt. Uit de Macromonitor NPO mbo en ho (ResearchNed, november 2022) komt naar voren dat studenten met een minder gunstige sociaaleconomische achtergrond het hardst zijn geraakt door de coronacrisis. Scholen zien dat terug in geringere studiemotivatie en minder binding met de opleiding. Er wordt op gewezen dat dit samengaat met meer uitval en een lager studierendement. Binnen het ROCvA-F zien we dat het voortijdig schooluitval sinds corona is gestegen.

In de grote steden is het percentage voortijdig schoolverlaters groter dan in de rest van het land. Door een opeenstapeling van problemen, zoals armoede, werkloosheid en gebroken gezinnen vormt het grootstedelijke leefmilieu een risicofactor voor voortijdig schoolverlaten (Niet thuisgeven, Kohnstamm instituut, 2019).

Het gemiddelde welvaartsniveau in de MRA is hoog. Wel is deze scheef verdeeld. Grote delen van de Gooi en Vechtstreek en Zuid-Kennemerland behoren tot de meest welvarende en duurste gemeenten van Nederland. Andere regio's, waaronder delen van de Zaanstreek, Almere-Lelystad en IJmond zijn minder welvarend. Hier is het aandeel inwoners met een hbo- of wo-opleiding een stuk lager dan in andere delen van de MRA en ligt het besteedbaar inkomen onder het MRA-gemiddelde (Staat van de Metropoolregio Amsterdam 2022). Het gemiddelde welvaartsniveau van Amsterdammers zit onder het gemiddelde. Hoewel de economie nergens zo hard groeit als in de regio Amsterdam, zijn er relatief weinig inwoners die daarvan meeprofiteren. De oorzaak hiervan is vooral het onbereikbare middensegment in de woningmarkt (Rabobank- onderzoek, 2022). Voor mensen met een laag- of middeninkomen is het lastig om in Amsterdam een huis te kopen. Dit zorgt ervoor dat de stad minder jong talent aan zich weet te binden. Dit is juist de groep die zo belangrijk is voor economische groei, ook in de toekomst.

In gebieden waar het welvaartsniveau laag is, is ook het niveau van welzijn lager dan op plekken met een hoge welvaart. Zo zijn er meer inwoners met gezondheidsproblemen en risico op mentale problemen. Eén op de tien MRA-inwoners behoort tot de groep 'kwetsbaren.' Dit houdt in dat zij voldoen aan tenminste drie van de volgende vier kenmerken: een laag inkomen, geen startkwalificatie (diploma havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger), kwetsbare gezondheid en/of geen betaald werk.



Figuur 20: Kwetsbare inwoners in de MRA (2020). Bron: CBS

Bijna één op de tien huishoudens in de MRA heeft problematische schulden (9%), dit is iets meer dan gemiddeld in Nederland (7,6%). Een laag inkomen verhoogt het risico op problematische schulden. We zien armoedeproblematiek deels terug in de toename in aanspraak die door studenten wordt gedaan op het Studentenfonds van ROCvA-F (exclusief ROC TOP). In 2022 is er vanuit het ROCvA-F € 1.407.911,- vanuit het Studentenfonds uitbetaald aan 1638 studenten. In 2021 was dit € 1.068.827,- over 1028 studenten.

Er is duidelijk een verband tussen sociaaleconomische status van gezinnen en schoolprestaties van jongeren. Er is een verhoogd risico op schooluitval bij jongeren uit gezinnen met een lage sociaaleconomische status. In de literatuur zien we verschillende factoren die de kans op voortijdig schoolverlaten verhogen.

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Sociaal economische omstandigheden; ○ Cognitieve vaardigheden; ○ Lage schoolprestaties; ○ (Gebrekkige) ouderlijke hulpbronnen; ○ Niet gedifferentieerd onderwijs (ofwel relatief hoge concentraties aan risico); | <ul style="list-style-type: none"> ○ Lage (prestatie)motivatie; ○ Aanraking met politie en justitie; ○ Risicogedrag (spijbelen, drugs, alcohol); ○ Populariteit onder medeleerlingen; ○ Aantal vriendschappen in de klas; ○ Frequent of langdurend verzuim. |
|--|---|

*Figuur 21: factoren die kans op vsv verhogen
(Bron: Niet thuisgeven, Kohnstamm instituut, 2019)*

Hoewel er dus een verband bestaat tussen sociale status en schooluitval, is het belangrijk om op te merken dat dit geen vaststaand gegeven is en dat vele factoren van invloed zijn op schoolprestaties. Er zijn ook veel studenten die, met of zonder moeilijkheden, glansrijk een diploma behalen.

In de tabel hieronder is te zien wat de gemiddelde SES is van de studenten van de mbo-locaties van ROCvA-F. Dit volgens de systematiek van de SES-WOA score: per wijk wordt deze score bepaald. De score is opgebouwd uit 3 deelscores, namelijk welvaart, opleidingsniveau en arbeidsmarktdeelname. Een negatieve score betekent een relatief lage SES.

	Gemiddelde score	0,2 of meer	0,1 tot 0,2	0 tot 0,1	-0,1 tot 0	-0,2 tot -0,1	minder dan -0,2
		Zeer hoog	Hoog	Gemiddeld tot hoog	Gemiddeld tot laag	Laag	Zeer laag
College Zuidoost	-0,11	15,5% (555)	12,86% (459)	14,48% (517)	5,85% (209)	10,50% (375)	40,76% (1455)
College Zuid	-0,02	21,8% (824)	16,77% (634)	16,40% (620)	7,59% (287)	10,26% (388)	27,17% (1027)
College Westpoort	-0,08	15,6% (475)	14,15% (432)	14,15% (432)	7,76% (237)	14,31% (437)	34,06% (1040)
College Noord	-0,08	20,4% (366)	11,79% (211)	10,73% (192)	6,70% (120)	11,90% (213)	38,44% (688)
College Hilversum	0,01	19,9% (1377)	17,10% (1181)	30,22% (2087)	6,29% (434)	10,01% (691)	16,44% (1135)
College Centrum	0,04	27,5% (643)	20,76% (485)	19,05% (445)	8,52% (199)	8,22% (192)	15,92% (372)
College West	-0,15	11,1% (517)	9,94% (464)	12,60% (588)	5,94% (277)	15,53% (725)	44,91% (2096)
College Airport	0,00	22,5% (803)	21,15% (756)	16,81% (601)	7,78% (278)	9,43% (337)	22,38% (800)
College Amstelland	-0,01	26,3% (393)	18,29% (273)	13,46% (201)	5,56% (83)	10,05% (150)	26,32% (393)
College Almere	0,00	7,9% (262)	2,41% (80)	68,00% (2261)	5,08% (169)	9,38% (312)	7,25% (241)
College Poort	0,02	9,8% (113)	1,47% (17)	74,31% (859)	2,25% (26)	7,27% (84)	4,93% (57)
College Lelystad	-0,07	6,5% (70)	4,16% (45)	41,96% (454)	16,45% (178)	3,88% (42)	27,08% (293)
ROCvAF	-0,04	17,4% (6398)	13,71% (5037)	25,20% (9257)	6,80% (2497)	10,74% (3946)	26,13% (9597)

Figuur 22: Statusscore per wijk en buurt o.b.v. welvaart, opleidingsniveau en arbeid (2022). Bron: CBS

Het ROCvA-F heeft als totaal een score van -0,04; 36,9% van de studenten wonen in een wijk met een lage of zeer lage sociaaleconomische status (CBS Statusscore per wijk en buurt 2022). Dit percentage verschilt per MBO College. Zo ligt dit cijfer voor MBO College Zuidoost op 51,3%.

Opvallend is dat studenten uit Hilversum nauwelijks hoger scoren dan de andere colleges van het ROCvA-F, wat niet strookt met het eerder geschetste beeld (welvarend deel van de MRA). Dit heeft ermee te maken dat studenten uit Amsterdam en Almere bereid zijn om te reizen voor school. De ov-jaarkaart maakt het eenvoudig om te reizen voor studenten. In totaal komt 35% van de studentenpopulatie van MBO College Hilversum uit Amsterdam of Almere.

Hoog aandeel kwetsbare studenten bij ROC TOP

De figuren 23-28 geven een overzicht van het aandeel kwetsbare studenten bij ROC TOP dat meekomt met de bestuursoverdracht en de herkomst van deze studenten, in vergelijking met het landelijk gemiddelde. Het aandeel kwetsbare instroom ligt hoger dan het landelijk gemiddelde. Vooral de instroom in niveau 2 uit entree is relatief hoog. Het aandeel studenten binnen deze student populatie dat te maken heeft met meervoudige problematiek is relatief hoog, zelfs voor Amsterdamse begrippen. De studenten komen veel vaker uit de armoedeprobleemcumulatiegebieden. Daardoor is het risico op lagere onderwijsprestaties en vsv groot. De belastende situatie, waarin sommige studenten (over)leven, kan leiden tot schooluitval. In de transitieplannen is specifieke aandacht voor dit punt.

ONDERWIJS IN 2020-2021	KWETSBAIRE INSTROOM 2021-2022					
	MBO1 AANTAL	% MBO1	MBO2 AANTAL	% MBO2	TOTAAL	% TOTAAL
mbo1	85	42%	125	65%	210	53%
pro	30	15%	16	8%	46	12%
vmbo-bbl	39	19%	33	17%	72	18%
vso-arbeidsmarkt	19	9%	8	4%	27	7%
vso-dagbesteding	3	1%	-	-	3	1%
vso-vervolgonderwijs	25	12%	10	5%	35	9%
Totaal	201	100%	192	100%	393	100%

Figuur 23: instroom van jongeren tot 23 jaar in een kwetsbare positie van 2020-2021 naar 2021-2022, ROC TOP
(Bron: DUO – open onderwijsdata)

ONDERWIJS IN 2020-2021	KWETSBAIRE INSTROOM 2021-2022					
	MBO1 AANTAL	% MBO1	MBO2 AANTAL	% MBO2	TOTAAL	% TOTAAL
mbo1	2576	38%	5404	24%	7980	27%
pro	1681	25%	1810	8%	3491	12%
vmbo-bbl	1307	19%	14338	63%	15645	53%
vso-arbeidsmarkt	561	8%	173	1%	734	2%
vso-dagbesteding	56	1%	4	0%	60	0%
vso-vervolgonderwijs	610	9%	998	4%	1608	5%
Totaal	6791	100%	22727	100%	29518	100%

Figuur 24: instroom van jongeren tot 23 jaar in een kwetsbare positie van 2020-2021 naar 2021-2022, landelijk
(Bron: DUO – open onderwijsdata)

INSTROOM IN 2021-2022	NIVEAU 1 AANTAL	% NIVEAU 1	NIVEAU 2 AANTAL	% NIVEAU 2	TOTAAL	% TOTAAL
overige directe instroom	55	18%	50	18%	105	18%
overige indirecte instroom*	52	17%	29	11%	81	14%
kwetsbare instroom	201	65%	192	71%	393	68%
Totale instroom	308	100%	271	100%	579	100%

* Indirecte instroom betreft de instroom van buiten het onderwijs, deze leerlingen stonden op 1-10-2020 niet ingeschreven in het onderwijs.

Figuur 25: overige instroom van jongeren tot 23 jaar op niveau 1 en 2 in 2021-2022, ROC TOP
(Bron: DUO – open onderwijsdata)

INSTROOM IN 2021-2022	NIVEAU 1 AANTAL	% NIVEAU 1	NIVEAU 2 AANTAL	% NIVEAU 2	TOTAAL	% TOTAAL
overige directe instroom	2767	24%	8925	25%	11692	25%
overige indirecte instroom	2155	18%	3746	11%	5901	13%
kwetsbare instroom	6791	58%	22727	64%	29518	63%
Totale instroom	11713	100%	35398	100%	47111	100%

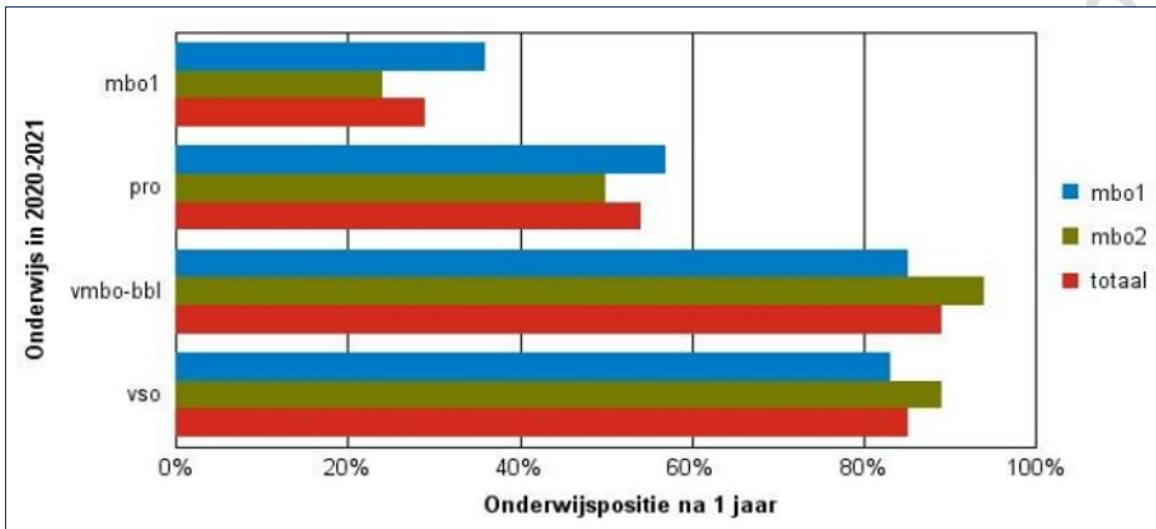
Figuur 26: overige instroom van jongeren tot 23 jaar op niveau 1 en 2 in 2021-2022, landelijk
(Bron: DUO – open onderwijsdata)

ONDERWIJS IN 2020-2021	KWETSBAIRE INSTROOM 2021-2022					
	MBO1	%	MBO2	%	TOTAAL	%
mbo1	31	36%	30	24%	61	29%
pro	17	57%	8	50%	25	54%
vmbo-bbl	33	85%	31	94%	64	89%
vso	39	83%	16	89%	55	85%

Leesvoorbeeld:

- Van alle jongeren die in 2020-2021 in mbo1 zaten en zijn doorgestroomd naar mbo2 was het aantal onder de 18 jaar: 30.
- Dit is 24% van alle jongeren die vanuit mbo1 naar mbo2 zijn doorgestroomd.

Figuur 27: en aandeel jongeren in kwetsbare positie onder de 18 jaar in 2020-2021, ROC TOP (Bron: DUO – open onderwijsdata)



Figuur 28: aandeel jongeren in kwetsbare positie onder de 18 jaar in 2020-2021, ROC TOP (Bron: DUO – open onderwijsdata)

2.2 Samenwerkingsverbanden ROCvA-F met regionale partners

De grote maatschappelijke vraagstukken in samenhang met de toenemende dynamiek op de arbeidsmarkt vraagt om een gezamenlijke aanpak om studenten de juiste bagage mee te geven voor de arbeidsmarkt van nu én morgen. Dé uitdaging is om met de regionale stakeholders verder te bouwen aan een krachtige en duurzame relatie om zo voortdurend passende opleidingen te kunnen bieden. Met de bestuurlijke overdracht van ROC TOP naar het ROCvA-F zullen de samenwerkingsrelaties in een nieuw perspectief komen te staan. Hier zullen we expliciet aandacht aan besteden de komende periode.

Het ROCvA-F onderhoudt al goede relaties met het afnemend werkveld, lokale overheden en andere onderwijsinstellingen. De inzet is om in de planperiode van deze kwaliteitsagenda op basis van dit al stevige fundament tot duurzame gezamenlijke aanpakken te komen met onze regionale partners. Samenwerkingsverbanden dragen bij aan de integratie van praktijk in het onderwijs, aan mogelijkheden tot hybride onderwijs, aan de benodigde extra ondersteuning en begeleiding voor studenten, aan hoogwaardige stageplaatsen, aan doorlopende leerlijnen, aan cross-over opleidingen et cetera. Dit alles ten behoeve van het studiesucces van studenten.

In deze paragraaf beschrijven we de huidige samenwerkingsverbanden van het ROCvA-F waarop we in de planperiode gaan doorbouwen. Hierbij komen de volgende regionale partners aan bod:

- 2.2.1 Metropoolregio Amsterdam (MRA) als samenwerkingspartner
- 2.2.2 Partners in de Arbeidsmarktregio's
- 2.2.3 Publiek private samenwerkingen
- 2.2.4 Doorstroompuntregio's
- 2.2.5 Gemeenten Amsterdam, Flevoland en Gooi en Vechtstreek
- 2.2.6 Veiligheidsregio's
- 2.2.7 Voortgezet onderwijsinstellingen
- 2.2.7 Hoger onderwijsinstellingen
- 2.2.8 Samenwerkingspartners per campus ROC TOP

2.2.1 Metropoolregio Amsterdam (MRA) als samenwerkingspartner

Het ROCvA-F werkt samen met de MRA aan gemeenschappelijke thema's. De ambities binnen de MRA sluiten goed aan op de ambities binnen het ROCvA-F en dragen bij aan het realiseren van onze doelen.

Het ROCvA-F opereert binnen de MRA. Dit is het samenwerkingsverband van de provincies Noord-Holland en Flevoland, 33 gemeenten en de Vervoerregio Amsterdam. Elke gemeente en deelregio brengen kwaliteiten in die het totaal versterken. De kracht van de MRA is de diversiteit, zowel economisch, stedelijk als landschappelijk. Het Bestuur van de MRA stuurt op de realisatie van de centrale ambities en doelstellingen en de integrale uitvoering van de MRA Agenda. Ook is er een aantal platforms met specifieke aandachtsgebieden. Hier maken de regionale overheden afspraken over gezamenlijke projecten en de afstemming van beleid.

De MRA wil een voortrekkersrol vervullen in de kennis- en circulaire economie en zet in op duurzaamheid, data gedreven innovaties, gezondheid, mobiliteit en talentaantrekking. In 2023 ligt de focus van de MRA op het concreet invullen van het begrip 'brede welvaart' en het aanpakken van grote transitie in de regio. De uitdagingen zijn onder andere personeelstekorten, milieuproblemen en gebrek aan een passend woningaanbod voor starters en jonge gezinnen. Het zoeken is naar een betere balans tussen groei en leefbaarheid. Samenwerking tussen overheden, bedrijven, kennisinstellingen en maatschappelijke organisaties is cruciaal om oplossingen te realiseren die aansluiten bij de behoeften van inwoners en bedrijven. Het doel daarvan is om gezamenlijk perspectief te creëren en oplossingen te vinden voor de uitdagingen waar de regio voor staat. De MRA gaat hiermee aan de slag met behulp van werkateliers en koersdocumenten.

Het ROCvA-F ziet de ambities van de MRA als een bijdrage aan het behalen van hun eigen doelen. Daarom zijn er actieve samenwerkingsverbanden met de MRA. De gemeenten Almere en Lelystad werken bijvoorbeeld de komende jaren aan een groeiagenda 'Nieuw Land Tech en Transitie', waar het ROCvA-F partner in is. De kernthema's Bouw, Energie, Voedsel, Mobiliteit en ICT&Tech en het verbeteren van het technisch onderwijs maken onderdeel uit van deze agenda.

2.2.2 Partners in de Arbeidsmarktregio's

Het ROCvA-F werkt intensief samen met maatschappelijke partners als UWV, gemeenten en provincies. Hierbij worden verschillende indelingen van regio's gehanteerd. Als publieke partner binnen deze regio's streeft het ROCvA-F ernaar om bij te dragen aan het behalen van maatschappelijke doelstellingen.

Nederland is onderverdeeld in 35 arbeidsmarktregio's. Binnen deze arbeidsmarktregio's worden gemeenten en UWV ondersteund door de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt. Het ROCvA-F werkt intensief samen met maatschappelijke partners zoals UWV, gemeenten en provincies binnen de drie arbeidsmarktregio's de Gooi en Vechtstreek, Flevoland en Groot-Amsterdam. In deze arbeidsmarktregio's is het ROC als onderwijs (ook bestuurlijk) vertegenwoordigd binnen de (toekomstige) regionale werkcentra en de huidige Regionale Mobiliteitsteams. Als ROCvA-F zijn wij daarmee een belangrijke partner voor opleidingsvraagstukken, met name voor maatschappelijke sectoren en voor maatschappelijke doelgroepen. Zo werken we samen aan oriëntatietrajecten in de sectoren zorg & welzijn en techniek, aan mbo-certificaten en aan het opstellen van loopbaanpaden. In elke arbeidsmarktregio is een scholingsadviseur beschikbaar voor het behandelen van opleidingsvraagstukken. We hopen deze samenwerking de komende jaren verder te intensiveren en te concretiseren (zie ook paragraaf 5.3 over LLO).

2.2.3 Publiek private samenwerkingen

Het ROCvA-F heeft verschillende samenwerkingsverbanden met overheidsinstanties, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven binnen de Metropoolregio Amsterdam (MRA).

Om mbo-studenten nog beter voor te bereiden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, is het nodig dat het beroepsonderwijs in co-creatie en in afstemming met publiek private instellingen onderwijs verzorgt. Het ROCvA-F heeft in de afgelopen jaren ingezet op het starten van Regionale Investeringsfondstrajecten (RIF-trajecten) en deelnames in het Nationaal Groeifonds en zal hierop doorbouwen in de planperiode van de kwaliteitsagenda.

RIF-trajecten zijn voornamelijk gericht op maatschappelijke vraagstukken en spelen een cruciale rol bij het bevorderen van innovatie. Het ROCvA-F werkt hierbij samen met verschillende partijen, waaronder overheden, bedrijven, kennisinstellingen en maatschappelijke organisaties. Door gezamenlijk te investeren en expertise te bundelen, kunnen

complexe uitdagingen beter worden aangepakt.

RIF-projecten waaraan het ROCvA-F op dit moment deelneemt zijn: House of Digital, Lelytalent, Circulaire Regionale Economie, Talentontwikkeling met Wetenschap en Techniek, House of Aviation, Urban Sport Trainer, Talentontwikkeling Entree, Amsterdam Buurtverbinding en Tekort in de zorg is onze zorg. In bijlage 1 staat een overzicht van de inhoud van deze RIF-trajecten.

Een andere belangrijke stimulans voor innovatie en een versterking van samenwerking met het bedrijfsleven is het Nationaal Groeifonds. Door middel van deze subsidies kan het ROCvA-F een bijdrage leveren aan de maatschappelijke ontwikkelingen en aan de ontwikkeling van talent. Op dit moment nemen we deel aan twee consortia die een Rijksbijdrage uit het groeifonds opschaling Publiek-Private samenwerkingen in het beroepsonderwijs ontvangen: de Green Tech Campus MRA en MRA Circulair en Digitaal in Denken, Leren en Doen. Met deze deelnames kunnen we - samen met partners - belangrijke bijdragen leveren aan de energietransitie, aan de circulaire economie en aan de digitalisering in de Metropoolregio Amsterdam. Het ROCvA-F werkt op dit moment mee aan de aanvragen van andere groeifondsen, waaronder de LLO Katalysator.

Hybride onderwijs

RIF-subsidies en groeifondsen spelen een belangrijke rol bij het inrichten van hybride onderwijs, waar studenten zoveel mogelijk aanraking komen met de beroepspraktijk. Er zijn talloze voorbeelden te noemen van hybride onderwijs binnen het ROCvA-F. Hieronder wordt kort ingegaan op hybride onderwijs bij de door OCW benoemde tekortsectoren.

ICT-opleidingen

Het ROCvA-F werkt samen met 'House of Digital', een publiek-privaat partnerschap waarin overheden, instellingen, bedrijven en studenten intensief samenwerken. Het betreft hier 24 bedrijven, de Hogeschool van Amsterdam, Windesheim, Hogeschool InHolland en enkele vmbo-instellingen. Het doel van House of Digital is om onderwijs aan te laten sluiten op ontwikkelingen in de digitale economie en bij te dragen aan de ambitie van de MRA om zo een digitale mainport te worden voor internet en data-gedreven innovatie. Hier wordt de komende jaren aan gewerkt.

Zorg en Welzijn

Health Experience Centre Amsterdam

In Amsterdam werkt het ROCvA-F en ROC TOP met het 'Health Experience Centre' (HECS). Hier wordt in een voormalig ziekenhuis onderwijs aangeboden. Studenten van diverse zorgopleidingen van het ROC van Amsterdam krijgen zo de mogelijkheid om in simulatieruimtes reële praktijksituaties na te bootsen. Levensecht leren staat centraal. In het HECS werken MBO College West, het Transferpunt Zorg & Welzijn, de Hogeschool van Amsterdam, het Nova College en Hogeschool InHolland samen aan duurzame ontwikkeling om studenten op te leiden voor de zorgsector. Er zijn ook verschillende zorginstellingen betrokken, zoals Cordaan en Pantar.

Het Transferpunt richt zich op zij-instromers die interesse hebben voor de sector. Door de aanpak, die zich richt op brede oriëntatie op het werkveld en opleidingen (mbo en hbo), in samenwerking met de werkgevers, en door het uitreiken van een certificaat Individuele Basiszorg kunnen deze zij-instromers snel aan de slag. Het merendeel van de groep vindt binnen drie maanden een baan.

Regionale Zorgacademie Gooi en Vechtstreek

In de regio Gooi, Vechtstreek en Almere is de Regionale Zorgacademie opgezet met als doel een opleiding en gegarandeerde baan in de ouderenzorg te bieden de regio. Verschillende ouderenzorgorganisaties werken samen om zij-instromers en carrièreswitchers op te leiden en stage te laten lopen bij meerdere Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT)-organisaties.

Om de interesse in de ouderenzorg te vergroten, wordt er gekeken naar alternatieve opleidingsmethoden. De Zorgacademie biedt praktijkgestuurd en modulair onderwijs aan, de leer- en loopbaantrajecten zijn flexibel. Het streven is om zij-instromers op te leiden tot niveau 3 en hen de mogelijkheid te bieden om door te groeien naar hogere niveaus.

Techniek

Het ROCvA-F heeft onlangs een groeifonds-aanvraag ingediend en gekregen voor het Green Tech-programma, waarin het ROCvA-F samenwerkt met bedrijven en opleidingsbedrijven om oriëntatie en ontdekking van techniek te bevorderen.

De Green Tech Campus MRA zet zich in om grote uitdagingen zoals woningmarkt, arbeidstekorten, verkeersproblemen en klimaatverandering aan te pakken. Er wordt gewerkt aan drempelloos en flexibel onderwijs. De

focus ligt op het bevorderen van kennisdeling en innovatie op het gebied van technologische ontwikkelingen. Er wordt hiertoe samengewerkt met Arbeidsmarkt Samenwerkingsnetwerk Techniek Amsterdam (ASTA), Make IT Work, City Net Zero, NexTechnician, Mobiliteitstechniek, House of Digital en VTi Amsterdam.

Ook worden opleidingsbedrijven zoals Bouwmensen, Installatiewerk en Tetricx ingezet om studenten extra praktijkervaring en begeleiding te bieden en hen te plaatsen bij bedrijven in de betreffende vakgebieden.

Veiligheid

Domein Veiligheid werkt vanaf de start al nauw samen met partners als Defensie, Politie, Handhavingsinstellingen en Particuliere beveiligers. Er is gestart met het House of Safety. Het doel hierbij is om House of Safety te laten fungeren als een centraal kenniscentrum voor de veiligheidsbranche in de Metropoolregio Amsterdam (MRA). Er zijn initiatieven en gesprekken gaande om hybride leeromgevingen op te zetten in samenwerking met partners, zowel in de particuliere beveiliging als in handhaving.

Verder wordt met het UWV nagedacht over mogelijkheden binnen de veiligheidsbranche voor mensen aan de zijlijn van de arbeidsmarkt.

De ingeslagen weg van versterkte samenwerking en focus op kwaliteitsverbetering wordt de komende jaren voortgezet. Verbetering van de examinering, het delen van inzichten ter verbetering van de onderwijskwaliteit en rendementen en het uitwisselen van keuzedelen en/of profieldelen zijn enkele van de zaken die verder zullen worden aangepakt.

2.2.4 Doorstroompuntregio's

Het ROCvA-F werkt met doorstroompuntregio's aan verminderen van schooluitval en verhoging van studenten die snel een baan vinden.

In Nederland zijn 40 doorstroompuntregio's (voorheen RMC's) waar mbo- en vo-scholen en gemeenten samenwerken om voortijdig schoolverlaten te verminderen en onderwijs- en werkdeelname te vergroten.

Het gaat om jongeren die nog op school zitten, werkende jongeren zonder startkwalificatie en niet werkende en niet-schoolgaande jongeren (met en zonder uitkering). Het ROCvA-F is werkzaam in drie doorstroompuntregio's; Agglomeratie Amsterdam, Flevoland en Gooi & Vechtstreek en vervult in alle drie deze regio's de rol van contactschool.

De doorstroompuntregio's werken samen op basis van vierjarige plannen, gefinancierd door de Regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten, de huidige regeling loopt tot 1 mei 2025 (met beoogde verlenging naar 1 augustus 2025). Deze samenwerking volgt vier wettelijke doelen. Dit zijn:

1. Voortijdig schoolverlaten verlagen
1. Het % voortijdig schoolverlaters dat een jaar later onderwijs volgt verhogen
2. Het % schoolverlaters dat een jaar later werk heeft verhogen
3. Het in beeld hebben van jongeren in een kwetsbare positie

Het wetsvoorstel "Van school naar duurzaam werk" zal volgens planning inwerking treden op 1 augustus 2025. Met dit wetsvoorstel zullen de doorstroomregio's zich met de begeleiding van jongeren tot 27 jaar gaan bezighouden. Deze uitbreiding van te begeleiden jongeren vergt meer samenwerking tussen diensten voor Werk & Inkomen, onderwijs, jeugdzorg en Economische Zaken gericht op de gewenste daling van vsv aantallen.

In paragraaf 4.4.2 worden de doelen van de regeling Regionale aanpak voortijdig schoolverlaten meegenomen in de ambities voor deze kwaliteitsagenda en verbonden met andere ambities die bijdragen aan bovengenoemde regionale doelen.

2.2.5 Gemeente Amsterdam, Gooi en Vechtstreek en provincie Flevoland

Het ROCvA-F heeft een sterke partners aan de gemeenten, waarin het ROC opereert. Er zijn verschillende samenwerkingsvormen en convenanten met gemeentes. De gemeente Amsterdam investeert de komende jaren enorm in begeleiding voor kwetsbare jongeren.

Gemeente Amsterdam

De Amsterdamse MBO-Agenda 2023-2027

Op 1 juni 2023 stelde de gemeenteraad van Amsterdam de MBO-Agenda 2023-2027 vast. Het doel van deze agenda is om bij te dragen aan beroepsonderwijs dat jongeren en werkenden perspectief biedt op zowel de arbeidsmarkt als in de samenleving. De gemeente Amsterdam investeert de komende vier jaar ongeveer € 35 miljoen in deze agenda. Het is een samenwerking tussen de gemeente Amsterdam, het samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen en vier mbo-instellingen: het Hout- en Meubileringscollege, het Mediacollege Amsterdam, ROC TOP en het ROCvA-F. Samenwerking met bedrijven en maatschappelijke organisaties wordt ook gestimuleerd.

De MBO-Agenda biedt ons de mogelijkheid om – aanvullend op de investeringen die we doen vanuit de Kwaliteitsagenda – belangrijke projecten in Amsterdam mogelijk te maken. De MBO-Agenda heeft prioriteiten, waaronder subsidieaanvragen voor niveau 1 en 2 studenten, projecten die bijdragen aan stadsdelen Nieuw-West, Noord en Zuidoost en innovatieve projecten. Op deze site is de MBO-Agenda te vinden: [De MBO-Agenda - Sociaal Domein \(amsterdam.nl\)](https://www.amsterdam.nl/mbo-agenda).

Binnen de MBO-Agenda bestaat het Plusprogramma, dat extra ondersteuning biedt aan jongeren die meer begeleiding nodig hebben dan reguliere Entree en niveau 2 opleidingen kunnen bieden. Dit programma wordt gezamenlijk aangeboden door de gemeente Amsterdam, ROC TOP en het ROCvA-F. Zes Plusscholen bieden niveau 1 en 2 opleidingen aan in kleine klassen met maximaal 12-14 studenten, waarbij elke docent ook mentor is. Het programma omvat ook scholingsdagen voor medewerkers van deze scholen en richt zich op gezamenlijke plaatsing, versterking van mentorbegeleiding en de positionering van de Plusscholen.

Convenant School en Schuld

Het 'Convenant School en Schuld' is in werking sinds 2019 en betreft een samenwerking tussen de gemeente Amsterdam, ROCvA-F, ROC TOP, Media College Amsterdam en het Hout- en Meubileringscollege. Binnen dit convenant financiert de gemeente budgetcoaches voor scholen en zijn er afspraken gemaakt over financiële voorlichting in burgerschapslessen. De budgetcoach maakt deel uit van de zorgstructuur van de mbo-opleidingen en helpt bij het voorkomen van schulden door middel van preventieve activiteiten, budgetlessen en beschikbaarheid voor studenten. Dit draagt bij aan het voorkomen van schooluitval, het behalen van een startkwalificatie en het bevorderen van financieel bewustzijn en zelfredzaamheid (zie paragraaf 5.4).

MBO Jeugdteam

Het MBO Jeugdteam, operationeel sinds 2015, richt zich op studentenwelzijn en het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten in Amsterdam. Het team bestaat uit jeugdadviseurs, jeugdpsychologen en jeugdartsen die hun werk uitvoeren op de locaties van de ROC's. Deze aanpak heeft tot doel om gezamenlijk betere zorg en ondersteuning te bieden aan studenten met zorgbehoeften. Het doel is om samen de nodige voorwaarden te creëren voor snellere en betere zorg en ondersteuning aan mbo-studenten met zorgbehoeften. Voorheen ontvingen deze studenten vaak te laat of geen gespecialiseerde hulp, wat leidde tot voortijdige schooluitval. De financiering van het MBO Jeugdteam wordt gezamenlijk verzorgd door de gemeente en het onderwijs; het huidige convenant loopt tot 2025.

Gooi en Vechtstreek en Flevoland

De gemeente Hilversum en MBO College Hilversum werken met een samenwerkingsagenda 2022-2026. Deze samenwerkingsagenda bouwt voort op eerdere uitgangspunten en heeft als doel het versterken van het mbo-onderwijs in Hilversum. Hierbij wordt onder andere ingezet op een sterke positie voor het mbo, onderwijsvernieuwing, aansluiting op het bedrijfsleven, goede begeleiding van jongeren en een rol voor het mbo-college bij LLO. De gemeente en het mbo-college delen hun netwerken en denken samen na over maatschappelijke en sociaaleconomische vraagstukken.

Toekomstige accenten in de samenwerking zijn onder andere betrokkenheid van het onderwijs bij gemeentelijke projecten, het bevorderen van maatschappelijke waardering voor beroepsonderwijs en versterking van de rol van het MBO College op het Media Park. Ook zullen zorgbehoeften van jongeren en taalondersteuning voor studenten extra aandacht krijgen. Modulaire opleidingen voor professionals worden ontwikkeld en de mogelijkheid van één regionaal platform voor Leven Lang Ontwikkelen wordt onderzocht.

Het ROC Flevoland werkt met de gemeenten Almere en Lelystad en andere partners in de groeiagenda 'Nieuw Land Tech en Transitie' aan het verbeteren van het technisch onderwijs in Flevoland.

Ook is er het project Lelytalent, dat is opgezet met als doel onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar aan te sluiten. De doelgroep zijn jongeren uit de Entree-opleidingen en niveau 2 mbo-opleidingen van MBO College Lelystad.

Het Regionaal bij- en omscholingscentrum ICT Field Lab in Almere is opgezet om MBO-afgestudeerden, die weinig perspectief vinden op de huidige arbeidsmarkt, te ondersteunen. In dit Field Lab krijgen ze de kans om verschillende aspecten van werken en leren binnen de ICT-sector te verkennen. Dit draagt bij aan het verbeteren van de toekomstperspectieven van een grote groep Almeerse inwoners.

De totstandkoming van dit project is mogelijk gemaakt door samenwerking met diverse partners, waaronder ROC Flevoland, Windesheim, Provincie Flevoland, lokale bedrijven, het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen), en verschillende uitzendbureaus in Almere.

Ook wordt gewerkt aan een programma genaamd "On Board". Dit is een intensief begeleid 1-jarig programma voor leerlingen in het voortgezet onderwijs die hun examen niet hebben gehaald. Binnen Onboard werken gezakte vo-leerlingen je aan het behalen van hun vo-diploma en beginnen ze met mbo-onderdelen. Het programma is gezamenlijk ontwikkeld door het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs (mbo).

In het derde kwartaal van 2023 zullen regionale inspiratiebijeenkomsten worden gehouden. Deze bijeenkomsten zullen op basis van data onderzoeken wat de belangrijkste vraagstukken, thema's en kansen zijn voor de specifieke regio.

Gemeente Amstelveen en Hoofddorp

De samenwerkingsrelatie van het ROCvA-F met de gemeenten Amstelveen en Hoofddorp is beperkt en zal in de planperiode van deze kwaliteitsagenda versterkt worden.

2.2.6 Veiligheidsregio's

De gemeente Amsterdam ondersteunt scholen bij het aanpakken van veiligheidsproblemen door samen te werken met onderwijs-, jeugd- en veiligheidspartners om veilige leeromgevingen te creëren. Almere en Hilversum hebben ook veiligheidsconvenanten met de gemeente, politie en andere partijen om integraal veiligheidsbeleid in de regio te ontwikkelen en uit te voeren. De komende periode zal de samenwerking verder worden versterkt.

De mbo-colleges bevinden zich in vier veiligheidsregio's: Gooi- en Vechtstreek, Flevoland, Kennemerland en Amsterdam-Amstelland. De Amsterdamse mbo-colleges zijn betrokken bij de Amsterdamse aanpak schoolveiligheid. Vanuit deze stedelijke aanpak ondersteunt de gemeente Amsterdam scholen bij het voorkomen en aanpakken van veiligheidsproblematiek door samen met onderwijs-, jeugd en veiligheidspartners te bouwen aan veilige leeromgevingen op en om school. De komende periode zal de aanpak verder worden uitgebreid en zal ook de samenwerking met de Amsterdamse mbo's op dit gebied worden versterkt. Concreet houdt dit in dat de mbo's sterker worden verbonden met de lokale netwerken van jeugd- en veiligheidspartners; mbo's gebruik kunnen gaan maken van het deskundigheidsbevorderingsaanbod voor hun teams voor het signaleren en begrenzen van schoolveiligheidsproblematiek; en een beroep kunnen doen op het Operationeel Team Schoolveiligheid (OTSV) bij de aanpak van complexe problematiek.

Het ROCvA-F neemt al vele jaren deel aan de Stuurgroep Veiligheid en Zorg in de Veiligheidsregio Amsterdam-Amstelland, een overlegorgaan geleid door burgemeester Halsema. Deze stuurgroep bestaat uit belangrijke partners op het gebied van veiligheid en zorg, zoals politie, reclassering, het Openbaar Ministerie, Jeugdbescherming Regio Amsterdam en lokale bestuurders. Het doel is om bestuurlijke besprekingen en besluitvorming met betrekking tot veiligheid en zorg te bevorderen.

Recente ontwikkelingen hebben geleid tot de toevoeging van het onderwijs aan dit overleg vanwege toenemende onveiligheid in schoolomgevingen en de cruciale rol van onderwijs bij het verbeteren van kansen voor jongeren. De mbo-sector wordt vertegenwoordigd door de voorzitter van de Raad van Bestuur van het ROCvA-F. In andere veiligheidsregio's onderhouden directies en veiligheidscoördinatoren goede contacten met regionale partners.

Voor de Gooi- en Vechtstreek en Flevoland geldt dat vanwege de intensieve samenwerking tussen beide veiligheidsregio's is gekozen voor een gezamenlijk beleidsplan, genaamd 'Regionaal beleidsplan 2021-2024 Veiligheidsregio Flevoland en Veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek'. Dit is een document dat de beleidsdoelstellingen en prioriteiten voor de komende jaren vaststelt. Het beleidsplan beschrijft waar de veiligheidsregio's voor staan, voor welke opgaven zij zich de komende jaren gesteld weten en welke doelen zij de komende jaren willen bereiken. Naast dit beleidsplan hebben zowel Almere als Hilversum een veiligheidsconvenant met de gemeente, politie en andere partijen. Deze dragen bij aan ontwikkeling en uitvoering van een integraal veiligheidsbeleid in de regio's. De

gemeente faciliteert, monitort en stimuleert de samenwerking tussen gemeente, politie, scholen, en andere partners. De politie is verantwoordelijk voor de veiligheid buiten de schoolhekken en binnen de school bij strafbare feiten. De colleges zijn verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van docenten, onderwijsondersteunend personeel, studenten en bezoekers van de onderwijsinstelling.

Alle partners hebben een gezamenlijk belang bij het voorkomen en bestrijden van overlast, vandalisme en crimineel gedrag en het creëren van een veilig klimaat in en om de scholen.

Daarnaast werken we samen met de gemeente Amsterdam in de Amsterdamse MBO agenda en de het daarin ondergebrachte Plus-Programma samen rond de aanpak van 600 veelplegers in de stad: de Top 600. Door het toekomstperspectief van deze jongeren te verbeteren, door middel van onder andere onderwijs, wordt getracht om recidive te voorkomen.

In paragraaf 4.2 zijn de ambities van ROCvA-F op het versterken van (de organisatie van) schoolveiligheid opgenomen in deze kwaliteitsagenda.

2.2.7 Voortgezet onderwijsinstellingen

Het ROCvA-F heeft de ambitie om een sterkere verbinding te creëren tussen de mbo-colleges en het vo. De focus ligt hierbij op het faciliteren van de doorstroom van vo naar mbo.

De samenwerkingsregio's met het vo, Gooi- en vechtstreek, Flevoland en Groot-Amsterdam komen ongeveer overeen met de doorstroompuntregio's. MBO Colleges Almere, Poort en Lelystad werken samen met het vo in Flevoland, MBO College Hilversum vooral met het vo in Hilversum en omgeving. De zes Amsterdamse MBO Colleges, Airport en Amstelland werken samen met het Amsterdamse scholenveld.

ROCvA-F is betrokken bij de decanenkringen vo in alle drie de regio's, waarvan het in Amsterdam zelfs voorzitter is. In Amsterdam zijn er ook overstapcoaches die als verbinding fungeren tussen het mbo en vo. MBO Colleges Hilversum, Airport en Amstelland zijn aangesloten bij de kring van overstapcoaches.

Amsterdam

ROCvA-F heeft geen structurele bestuurlijke relaties met individuele schoolbesturen in Amsterdam, met uitzondering van het VOvA, dat deel uitmaakt van de koepelorganisatie van het ROCvA-F. Wel is vanaf 2024 een *Bestuurlijk overleg Doorlopend leren Amsterdam* ingericht waarin aan de mbo-kant participeren de besturen van ROCvA-F, Media College en het Hout- en Meubileringscollege, en vanuit het vo de besturen van ZAAM, Montessori Scholengemeenschap Amsterdam, Esprit, VOvA en het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen. De samenwerking die de partners beogen wordt vastgelegd in een Convenant doorlopend leren Amsterdam. Naast bestuurlijk overleg is er sprake van een actief regionaal netwerk van decanen waar voorlichting en loopbaanoriëntatie worden besproken.

Met de bestuurlijke overdracht van ROC TOP is het ROCvA-F vanaf 1 januari 2024 op bestuurlijk niveau partner in De Dam. Dit partnerschap Samen Opleiden & Professionaliseren, erkend door het ministerie van OCW, heeft als doel om toekomstige en startende leraren, waaronder PDG-ers, op te leiden en te begeleiden. De andere acht partners in De Dam zijn de vo-schoolbesturen ZAAM, SVOAZ, Ir. Lely Lyceum en OSZG (Vossius Gymnasium) en de lerarenopleidingsinstituten van de HvA (inclusief ALO), UvA, VU en Breitner Academie. Onder De Dam vallen 24 scholen/schoollocaties in het vo en mbo en dat aantal groeit nog steeds.

Opleidingsschool De Dam valt onder de Onderwijsregio Amsterdam (voorloper) en werkt in die regio samen met schoolbesturen, lerarenopleidingsinstituten, de gemeente en andere partnerschappen SO&P om het lerarentekort in Amsterdam terug te dringen.

Het ROCvA-F is ook aangesloten bij de Tech Campus. Dit is een samenwerking van vo-scholen. Eens per week wordt 'Tech Island' georganiseerd. Dit om leerlingen van het vo en zelfs basisscholen kennis te laten maken met het brede werkveld van techniek. Docententeams begeleiden individuele leerlingen in het ontdekken en ontwikkelen van zijn/haar specifieke interesses en talenten. De leerlingen van 'TASC' behalen een vmbo-diploma en kunnen via een verkorte route hun mbo-diploma verwerven. Dat laatste is mogelijk dankzij intensieve samenwerking met het MBO College Westpoort, het Hout- en Meubileringscollege en het Mediacollege Amsterdam. Onze Amsterdamse MBO colleges worden vaak als individuele scholen aangeduid. We streven ernaar om naar het vo

toe consequent vanuit het collectief te werken.

De ambitie om in Amsterdam meer verbinding te creëren tussen het vo en de Amsterdamse MBO Colleges is groot. De MBO-Agenda van de gemeente Amsterdam kan hieraan een belangrijke impuls geven. In de MBO-Agenda participeren de mbo-instellingen in de stad samen met de gemeente en het Samenwerkingsverband vo. Eén van de programmalijnen in deze agenda is de doorstroom vo-mbo, zowel in de vorm van leerroutes als doorgaande LOB-lijnen.

Het ROCvA-F werkt al op verschillende manieren samen met het vo, waaronder de PrO-ROC route waarbij leerlingen zowel bij PrO als ROCvA-F ingeschreven zijn. Daarnaast zijn in Amsterdam op dit moment vier routes ontwikkeld tussen vmbo B en niveau 2, met het Calvijn College, Montessori Lyceum Oostpoort, Bandelier College en het Cburg College.

Flevoland

In Flevoland wordt actief gewerkt aan meer verbinding tussen vo en mbo. Samenwerkingen zijn opgezet met vo-scholen in Lelystad en Almere, waarbij ook gemeenten een belangrijke rol spelen in de doorstroom van vo naar mbo. Samen met de onderwijsbesturen en het Bestuurlijke Beraad Almere Breed is er in 2022-2023 een onderwijsvisie en een Almeerse onderwijsagenda opgesteld. Deze agenda vertegenwoordigt de besturen van Almeerse onderwijsinstellingen voor po, vo, so, vso, mbo en hbo. Deze samenwerking is essentieel gezien de groeiende stad, toenemende ongelijkheid, het lerarentekort en de lokale vraag naar vakmensen. Daarnaast werken de scholen nauw samen in het Breed Bestuurlijk overleg Almere (BBA), waarin concrete samenwerkingsafspraken worden gemaakt tussen alle schoolbesturen uit Almere.

Hilversum

MBO College Hilversum werkt nauw samen met vo-scholen in Hilversum en omgeving, waaronder Gooise Scholen Federatie en Gooise praktijkschool. De regionale functie van MBO College Hilversum zorgt voor toestroom vanuit Amsterdam en de regio Utrecht.

2.2.8 Hoger onderwijsinstellingen

Het ROCvA-F heeft intensieve samenwerkingsverbanden met verschillende hogescholen. Er is een keuzedeel binnen het ROCvA-F die studenten voorbereidt op het hbo. Aanvullend hieraan zijn er ambities tot het ontwikkelen van een coachingsleerlijn om studenten succesvol te begeleiden van mbo naar hbo. Ook werkt het ROCvA-F met de hogescholen aan de doorstroom van mbo naar hbo, met focus op Ad-opleidingen en mhbo-routes. Aansluiting van het onderwijsaanbod tussen mbo en hbo staat ook de komende jaren centraal.

De samenwerking tussen ROCvA-F en de Hogeschool van Amsterdam (HvA) vindt plaats op instellingsniveau binnen het Regionaal netwerk mbo-hbo Noord-Holland - Flevoland. In dit netwerk participeren zeven mbo- en zes hbo-instellingen, die zowel op bestuurlijk als beleidsmatig niveau samenkomen. In sectorgroepen vindt samenwerking op brancheniveau plaats, voorbereiding op de doorstroom wordt vormgegeven in gezamenlijk uitgevoerde keuzedelen 'Voorbereiding hbo'. Op bestuurlijk niveau vindt daarnaast overleg plaats tussen RvB van het ROCvA-F en de CvB van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en het CvB van de Hogeschool voor de Kunsten Amsterdam (HKA).

Tussen MBO College Hilversum, de Flevolandse mbo colleges en Windesheim Almere is de samenwerking intensief en vindt op directieniveau regelmatig afstemming plaats. Deze onderlinge samenwerking is vastgelegd in een Convenant voor de periode 2020-2025. Er zijn daarin activiteiten opgenomen die gericht zijn op de doelstellingen 'goede studiekeuze' en 'goede voorbereiding en begeleiding voor, tijdens en na de overstap'.

Binnen het LOB-programma op het mbo wordt de oriëntatie op doorstroom naar het HBO opgenomen. Wij willen een coachingsleerlijn ontwikkelen om studenten kansrijk te coachen in het proces van MBO naar HBO. Ook wordt geïnvesteerd in de intercollegiale samenwerking tussen de docenten van betrokken scholen.

Daarnaast investeert het ROCvA-F in de aansluiting van het onderwijsaanbod zoals het ontwikkelen van gezamenlijke modules en onderwijs rondom LLO.

De doorstroom van mbo naar hbo staat ook sterk in de belangstelling door de opkomst van de Ad-opleidingen die voor veel niveau 4-studenten een goed alternatief zijn voor de bacheloropleiding. ROCvA-F is voorloper in de ontwikkeling van zogenaamde mhbo-routes, waarin geïntegreerde Ad-trajecten worden gerealiseerd met samenwerkingspartner HBO Academy (voorheen HBO Drechtsteden). Deze samenwerking is enkele jaren geleden gestart en heeft inmiddels geresulteerd in vier Ad's.

Op het gebied van Ad's wordt ook samengewerkt met de reguliere hbo-instellingen. MBO College Hilversum en de

Flevolandse mbo-colleges doen dit voornamelijk met Windesheim Almere, in de regio Amsterdam zoeken het ROCvA-F en de HvA elkaar als 'natuurlijke' partners steeds meer op.

Het doorstroomprogramma 'Meer talent naar de pabo' is het resultaat van een samenwerkingsverband tussen de Hogeschool van Amsterdam, de Hogeschool iPabo, ROCvA en ROC TOP. Het doel ervan is om doorstroom van mbo-studenten naar de pabo te verbeteren, ook vanuit niet-verwante mbo-opleidingen. Mbo-studenten niveau 4 met een diploma volgen daartoe een half jaar lang 3 dagen in de week les op zowel de Hogeschool van Amsterdam als de Hogeschool iPabo en lopen 1 dag per week stage in het beroepsonderwijs.

2.2.9 Samenwerkingsinitiatieven per campus

ROC TOP kende samenwerkingsinitiatieven op campusniveau. Voorbeelden zijn:

- TOP Health & Sport werkt samen met HAN/HTV, gericht op een onderzoek naar 'Teaming in de tussenruimte'.
- TOP Business oriënteert zich op het keuzedeel douane.
- TOP Start is betrokken bij de Cordaan stagecarrousel.
- Top Events & Hospitality heeft de RIF 'a learning community in a circular economy' stop moeten zetten. Wel is de campus gestart met een nieuwe hybride leeromgeving, samen met het Concertgebouw. Deze wordt gecontinueerd in de aankomende jaren en uitgebreid naar het EYE museum en Meininger hotels.

Top Events & Hospitality handhaaft succesvol de samenwerking met Educatief Centrum Oost (EC-O) om mensen met een migratieachtergrond en afstand tot de arbeidsmarkt op te leiden in samenwerking met het UWV en de WPI en gemeente Amsterdam, waarbij zij worden opgeleid tot een niveau 1 of 2 diploma en worden begeleid naar de arbeidsmarkt.

Met de bestuurlijke overdracht van ROC TOP naar het ROCvA-F zullen de bovenstaande samenwerkingsrelaties in een nieuw perspectief komen te staan. Hier zullen we expliciet aandacht aan besteden de komende periode.

Hoofdstuk 3 | SWOT-analyse

ROCvA-F (instellingsbreed)

INTERN STERK

- Tevredenheid studenten stabiel en voldoende
- Breed opleidingsportfolio
- Goed bereikbare mbo-colleges
- Goede facilitering en invloedrijke rol CSR
- Betrokken en bevrogen medewerkers
- Investing in medewerkers middels beschikbaar professionaliseringsaanbod
- Uitgebreide zorgstructuur
- Oriëntatieprogramma's voor studenten
- Veel samenwerkingsverbanden met het werkveld, ook door practoraten
- Verschillende vormen van flexibel en hybride onderwijs
- Innovatieve onderwijsconcepten, zoals de beroepshavo
- Klein binnen groot, menselijke maat binnen mbo-colleges

INTERN ZWAK

- Werkdruk medewerkers, ziekteverzuimpercentage en uitstroom nieuwe medewerkers
- Benutten van kennisuitwisseling over de colleges heen
- Consistentie in de lijn centrale studentenraad, decentrale studentenraad en de klassenvertegenwoordigers op onderwijsteamniveau
- Vertaling van MJS ROCvA-F naar realisatie in uitvoeringspraktijk op mbo-colleges
- Instellingseigen studenttevredenheidsonderzoek (STO) heeft een beperkt aantal vragen
- Studentmedezeggenschap op onderwijsteam-niveau (KVO's)
- De pdca- cirkel wordt niet altijd volledig doorlopen

KANSEN

- Goede werkgelegenheid en doorstroommogelijkheden voor studenten in de MRA
- Grote organisatie (biedt kansen)
- Voortrekkersrol in landelijk mbo-beleid
- Samenwerking met gemeenten, onderwijsinstellingen en bedrijven in de MRA
- Samenwerkingsverbanden via bijvoorbeeld PPS en groeifondsen met daarbij behorende mogelijkheden voor verdere ontwikkeling hybride onderwijs
- Samenwerkingsverbanden met het VO met mogelijkheden voor verdere ontwikkeling doorlopende leerroutes
- Verdiepend vakmanschap door samenwerking met hbo-instellingen
- In co-creatie benutten van digitaleringsmogelijkheden, leidend tot meer mogelijkheden tot flexibel leren en opleiden
- Verbeteren onderwijskwaliteit door professionalisering onderwijsteams
- Ruimte voor verbetering KVO's in structuur, consistentie, uitvoering en borging

SWOT

BEDREIGINGEN

- Meerdere schaarstefuncties, moeilijk in te vullen vacatures
- Mentale problemen studenten (mede corona gerelateerd) in combinatie met overbelaste ggz
- Hoge kosten levensonderhoud, armoede en woningnood
- Grote steden problematiek, zoals sociale ongelijkheid en criminaliteit
- Minder instroom van studenten door havo'isering
- Verantwoording en regelgeving kost veel tijd en is beperkend

Uit de SWOT-analyse van ROCvA-F komen de volgende aandachtspunten naar voren, die ROCvA-F zal oppakken:

Behouden en versterken

Samenwerking en kansen in de regio: Onze samenwerkingsverbanden met het werkveld, ons brede opleidingsportfolio, en de voortrekkersrol in het mbo-beleid kunnen we benutten om de samenwerking met gemeenten, onderwijsinstellingen en bedrijven in de regio verder te versterken. Dit kan bijdragen aan verdere ontwikkeling en groei van hybride onderwijs en doorlopende leerroutes.

Verbetering van de kennisuitwisseling en benutting tussen de mbo-colleges: Via sociale innovatie kunnen wij meer van elkaar leren, wat kan bijdragen aan efficiëntie en beter onderwijs.

Digitalisering en flexibel leren: Het benutten van digitaliseringsmogelijkheden en co-creatie biedt kansen om flexibel leren en opleiden te vergroten. Dit kan bijdragen aan innovatieve opleidingen en het beter inspelen op de behoeften van studenten/de arbeidsmarkt.

Het nog aantrekkelijker maken van ons onderwijs voor verschillende doelgroepen kan ook tegenwicht geven aan de havo'isering.

Samenwerking met vo- en hbo- onderwijs: Het verder ontwikkelen van goede aansluitingen tussen vo-mbo-hbo kan verder bijdragen aan het studiesucces van studenten.

Behoud en versterken van de positie van de CSR, SR en KVO: Bouw de huidige invulling van studentmedezeggenschap verder uit richting volwaardige studentparticipatie. Laat studenten op alle niveaus meedenken over thema's die de studenten aangaan en neem de feedback mee ter verbetering van het onderwijs.

Verbeteren/zoeken naar mogelijkheden

Werkdruk en personeelsbehoud: De vermelde werkdruk, het ziekteverzuimpercentage en de uitstroom van nieuwe medewerkers heeft onze aandacht. Het is van belang is om hierop te acteren, o.a. door professionalisering en ontwikkelingsmogelijkheden.

Mentale gezondheid van studenten: De toename aan mentale problemen bij studenten, vooral in combinatie met de overbelaste ggz, vraagt om het verder ontwikkelen en implementeren van adequate ondersteuningsdiensten en programma's.

Regelgeving en verantwoording: De tijdsintensieve en beperkende aspecten van verantwoording en regelgeving moeten worden aangepakt. Via onze voortrekkersrol kunnen we hierop invloed uitoefenen. Intern kunnen we werken aan het efficiënter en effectiever inrichten van de verantwoording via de Q-cyclus.

Afname subsidies: Het wegvallen van subsidies en financiële steun, zoals NPO- en randstadgelden, dwingt tot financiële keuzes.

Kwaliteit van ons studenttevredenheidsonderzoek: Het beperkte aantal vragen in het STO geeft geen beeld van een aantal relevante aspecten, bij het volgen van de student tijdens de opleiding. We gaan zoeken naar manieren om relevante informatie te verzamelen of onze kwaliteitstafels/studentdialogen/audits te verrijken gericht op het verkrijgen van waardevolle inzichten. We hebben inmiddels vragen toegevoegd aan de STO over onder andere:

- Het percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau)
- Het percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau)
- Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte)
- Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau)
- Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg)
- Het percentage studenten dat tevreden is over de lessen Nederlands en rekenen.

De tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands en rekenen komt ook aan bod in de interne audits. Dit verrijkt het zicht op de kwaliteit en vormt daarmee nadrukkelijk een onderdeel van de verantwoordingscyclus.

Specifieke aandachtspunten gekoppeld aan bestuurlijke overdracht ROC TOP

Zoals eerder beschreven, ROC TOP integreert direct in de ROCvA-F mbo-colleges (TOP wordt alleen financieel als een apart onderdeel gezien). Bij het onderbrengen van studenten van ROC TOP in de colleges staat hun belang voorop, gevolgd door het belang van de docenten en de bedrijfsvoering.

Het opleidingenportfolio van ROCvA-F en haar mbo-colleges wijzigt niet met de bestuurlijke overdracht. Uitzondering vormt MBO College Westpoort, bij dit college worden op basis van de matching 4 crebo's toegevoegd aan het huidige opleidingenportfolio van dit college. Op domeinniveau zal besluitvorming plaatsvinden over het al dan niet voortzetten van deze opleidingen bij MBO College Westpoort.

Op 1 januari 2024 is de instelling ROC TOP bestuurlijk overgedragen naar ROCvA-F. Het doel van de bestuursoverdracht is het herstellen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs van ROC TOP om ROC TOP studenten in staat te stellen een volwaardig en valide diploma te behalen

De opleidingen van ROC TOP zijn gematcht met opleidingen van ROCvA-F op basis van het uitgangspunt dat het belang van studenten voorop staat, gevolgd door het belang van de docent en het belang van de bedrijfsvoering.

Het opleidingenportfolio van ROCvA-F en haar mbo-colleges wijzigt niet met de bestuurlijke overdracht. Uitzondering vormt MBO College Westpoort, bij dit college worden op basis van de matching 4 crebo's toegevoegd aan het huidige opleidingenportfolio van dit college. Op domeinniveau zal besluitvorming plaatsvinden over het al dan niet voortzetten van deze opleidingen bij MBO College Westpoort.

Hoofdstuk 4 | Inclusie

In de eerste paragraaf is de SWOT-analyse opgenomen met de aandachtspunten die ROCvA-F heeft benut in de vertaling van de beoogde doelstellingen uit de regeling naar de kwaliteitsagenda van ROCvA-F. In paragraaf 4.2 tot en met 4.7 zijn de ambities en beoogde resultaten van ROCvA-F op de verschillende doelstellingen beschreven inclusief de wijze waarop het ROC voldoet aan de gestelde maatregelen en indicatoren uit de regeling.

4.1 SWOT-analyse thema inclusie

Intern sterk	Intern zwak
<ul style="list-style-type: none"> Meerjarenprogramma “Iedereen binnenboord²” (met plusvoorziening en coaches) Gecombineerde trajecten entree-inburgering Integraal veiligheidsbeleid met inbreng partners ROC brede aanpak versterken basisvaardigheden Meldpunt stagediscriminatie Positie en rol (centrale) studentenraad Inhoudelijke expertise medewerkers Expertise LEC's en professionaliseringsaanbod via LECademy Aandacht voor studenten met extra hulpbehoeften (ROC TOP) 	<ul style="list-style-type: none"> Verhoogde percentages voortijdig schoolverlaters Percentage studenten met internationaliseringservaring Betrokkenheid studenten bij verbeteren onderwijskwaliteit op niveau mbo-college en klas Onvoldoende onderwijskwaliteit (ROC TOP) Ontevredenheid studenten over begeleiding op school en stage vanuit school (ROC TOP)
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> Rol ROCvA-F in doorstroompuntregio's (contactschool) Samenwerking gemeenten bij Gelijke kansen Amsterdams stagepact Regionale afspraken stagevergoeding Sterke internationale oriëntatie binnen MRA 	<ul style="list-style-type: none"> Mentale problemen studenten in combinatie met overbelaste ggz Hoge kosten levensonderhoud, armoede en woningnood Stagediscriminatie Verharding in samenleving kan leiden tot onveilige situaties binnen colleges Bepaalde beschikbaarheid van data over doorstroom laaggeletterden arbeidsmarkt Bepaalde beschikbaarheid van data over welzijn studenten in de regio Onzekerheid Erasmus-subsidiegelden in komende jaren
Vanuit deze SWOT komen we tot de volgende aandachtspunten, die in dit hoofdstuk worden toegelicht	
<p>Behouden en versterken</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Bevorderen gelijke kansen in het onderwijs in samenwerking met gemeenten in de regio:</u> Bijdragen aan het creëren van gelijke kansen voor alle studenten door het implementeren van het stagepact, het maken van regionale afspraken over stagevergoedingen en inzet om ook andere voorzieningen gelijk te trekken voor mbo-studenten. <u>Werk aan het creëren van voldoende stageplaatsen:</u> Stimuleren van samenwerking tussen scholen, bedrijven en de gemeente om voldoende stageplaatsen te creëren en de kwaliteit van stages te waarborgen. <u>Behoud en versterk de positie van de CSR, SR in de colleges en het overleg van de klassevertegenwoordigers (KVO):</u> Laat hen meedenken over bijvoorbeeld stagediscriminatie, interne veiligheid en gelijke kansen. Draag zorg voor bewaarde (KVO-) coaches die studenten kunnen begeleiden en opleiden voor hun bijdrage in het verbeteren van het onderwijs. <u>Versterk de samenwerking met internationale partners:</u> Door het aanbod van internationale programma's binnen de MRA te vergroten, stimuleren we studenten om deel te nemen aan internationale uitwisselingen. 	
<p>Verbeteren/zoeken naar mogelijkheden</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Werk samen ter vermindering percentage voortijdig schoolverlaters:</u> Onze goede relatie met Doorstroompuntenregio's, onze expertise van de LEC's en ons meerjarenprogramma 'iedereen binnenboord' kunnen bijdragen aan de nodige ondersteuning van studenten, om zo te komen tot minder ongediplomeerde uitval van studenten. 	

² Dit programma heette eerder “geen student valt uit”.

- Draag samen met partners bij aan veilige leeromgevingen te midden van maatschappelijke spanningen: Ontwikkel het veiligheidsbeleid binnen het ROCvA-F verder, als antwoord op de verharding van de samenleving en mentale problematiek bij studenten.

4.2 Gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten

In de komende jaren blijft het ROCvA-F zich inzetten voor de gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten en de toegang tot het studentenleven, dat tot nu toe met name toegankelijk is voor hbo- en wo-studenten. Het doel is om een inclusieve omgeving te creëren waarin mbo-studenten zich welkom voelen en kunnen bijdragen aan het studentenleven. Om dat te bereiken worden gezamenlijke activiteiten, evenementen en programma's georganiseerd waaraan studenten van verschillende onderwijsniveaus samenkomen. Wanneer mbo-studenten actief kunnen deelnemen en studenten van verschillende onderwijsniveaus elkaar tegenkomen, creëert dit een inclusieve, diverse en rijke studentengemeenschap.

De afgelopen periode heeft het ROCvA-F stappen gezet om de positie van mbo-studenten in het studentenleven te verbeteren. Het ROCvA-F gaat hierbij uit van de behoeften van studenten zoals verwoord door leden van de instellingseigen studentenraden.

4.2.1 Studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken

Mbo-studenten hebben aangegeven behoefte te hebben aan meer ontmoeting met hbo- en wo-studenten. Het ROCvA-F verkent samen met het hbo en wo hoe de deelname van mbo-studenten aan het studentenleven uitgebreid kan worden. Begin 2023 is bijvoorbeeld verkend of de introductieperiode voor studenten van de mbo-instellingen gezamenlijk met de hogescholen en universiteiten georganiseerd kan worden. Dit bleek in Amsterdam lastig te organiseren in vergelijking met bijvoorbeeld Utrecht, omdat hier geen één gezamenlijke introductieweek is. Daarnaast hebben vijf Amsterdamse studentenverenigingen aangegeven zich actief open te stellen voor mbo-studenten in het schooljaar 2023-2024. Wethouder Mbarki van de gemeente Amsterdam is betrokken bij gesprekken hierover.

4.2.2 Stimuleren van de gelijkwaardige behandeling en positie van studenten in het studentenleven

Het ROCvA-F stimuleert de gelijkwaardige behandeling en positie van mbo-studenten in het studentenleven. Naast het openstellen van de studentenverenigingen voor mbo-studenten zoals eerder genoemd, verkent het ROCvA-F ook de mogelijkheden voor een studentenpas en neemt het ROCvA-F ook actief deel aan de pride beweging. Dit samen met Hogeschool Inholland, HvA, UvA en Vrije Universiteit Amsterdam. De Pride University, zoals we deze samenwerking noemen, heeft in 2023 deelgenomen aan verschillende activiteiten, onder andere de Pride Walk & Park en de Canal Parade. In de komende jaren zal het ROCvA-F aan blijven sluiten bij deze beweging en bijbehorende activiteiten.

ROCvA-F werkt aan het versterken van de positie van de CSR, studentenraden en de klassenvertegenwoordigers in het realiseren van haar ambities. In nauwe samenwerking met de CSR gaat het ROC een plan opstellen om van medezeggenschap naar volwaardige participatie van studenten te komen. Ook vormen van feedback van 'peer to peer', 'peer to organisation' en 'peer education' nemen we hierin mee. Studenten zijn op meerdere vlakken al betrokken en vervullen een bijdrage in de uitwerking van bijvoorbeeld het burgerschapsonderwijs, nemen ze via het zogenaamde Green Office deel aan projecten van ROCvA-F op duurzaamheid en nemen ze deel aan de kwaliteitstafels (zie paragraaf 6.3). Met de CSR wordt nagegaan hoe dit nog verder versterkt kan worden.

De gelijkwaardige positie van mbo-studenten is ook een belangrijk thema in de Amsterdamse MBO-Agenda. De gemeente Amsterdam zet in op allerlei mogelijkheden zoals de MBO-Denktank, een traineeship voor mbo'ers en de betrokkenheid van mbo-studenten bij de viering van Amsterdam 750 jaar.

Wat betreft de studentenpas zijn er, op initiatief van de CSR, verkenningen gestart hoe het ROCvA-F een studentenpas aan alle studenten kan verstrekken, die vergelijkbaar zijn met studentenpassen van de HvA en UvA. Het ROCvA-F werkt samen met de gemeente Amsterdam om de acceptatie van deze studentenpas door ondernemers en maatschappelijke organisaties te bewerkstelligen. In de komende jaren wordt hier samen met andere gemeenten op voortgebouwd. De landelijke aanpak wordt afgestemd met de MBO Raad.

4.2.3 Beschikbaar internationaliseringsaanbod voor studenten

Het ROCvA-F biedt studenten mogelijkheden voor een buitenlandervaring en bereidt studenten voor op de

internationaal georiënteerde arbeidsmarkt en samenleving.

Het internationaliseringsaanbod van het ROCvA-F bestaat uit drie categorieën:

1. Internationalisation@Home: we bieden handvatten en materiaal aan om internationale ervaring op te doen in de lessen.
2. Tweektalig onderwijs: het ROCvA-F biedt tweektalige, internationale opleidingen aan. In 2023-2024 kent ROCvA-F acht tweektalige opleidingen.
3. Buitenlandervaring: studenten kunnen bijvoorbeeld stagelopen in het buitenland, al dan niet in het kader van Erasmus+. Het ROCvA-F is in 2021 Erasmus+ geaccrediteerd; in 2023 hebben 36 studenten van ROCvA-F met Erasmus+ buitenlandervaring opgedaan.

De eerder vastgestelde visie van ROC TOP voor internationalisering ‘Samen leren en samenleven in een open, multiculturele leeromgeving’ sluit aan bij die van ROCvA-F. Ook ROC TOP is Erasmus+ geaccrediteerd.

Het streven van het ROCvA-F is dat internationalisering integraal onderdeel uitmaakt van het onderwijsaanbod. Onderwijsteams bepalen zelf het internationaliseringsaanbod voor de studenten. Het International Office en de betreffende collegevertegenwoordiger helpen daarbij. Het International Office is de centrale afdeling binnen het ROCvA-F die internationalisering faciliteert voor alle studenten en docenten. De stuurgroep internationalisering en het directieplatform dragen zorg voor de uitvoering van het internationaliseringsbeleid. Elk mbo-college heeft in 2027 een eigen coördinator internationalisering zodat voor alle studenten een passend internationaliseringsaanbod opgesteld kan worden.

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling	
Maatregelen uit regeling ³ en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Gelijkwaardig positioneren van het mbo en mbo studenten</i> Wij blijven ons inzetten voor de gelijkwaardige behandeling van onze mbo-studenten. Studenten, studentenraden en gemeenten worden nauw betrokken in activiteiten die ingezet worden om dit te bereiken, waarbij de behoeften van onze studenten richtinggevend zijn en het vertrekpunt vormen voor ons handelen.</p> <p>ROCvA-F stelt met de CSR een plan op om de positie van de CSR, studentenraden en de klassenvertegenwoordigers in het realiseren van haar ambities te versterken. Zo werken we van medezeggenschap naar volwaardige participatie van studenten.</p> <p>Om het klassenvertegenwoordigersoverleg (KVO) te professionaliseren, kansengelijkheid in alle teams te bevorderen en de posities te verankeren om het belang van een goed lopend KVO als basis voor de studentmedezeggenschap organisatiebreed in te zetten, wordt vier ton gereserveerd voor het verbeteren van onderwijskwaliteit binnen deze doelstelling.</p> <p>ROCvA-F geeft uitvoering aan het internationaliseringsbeleid zoals dat begin 2023 is vastgesteld.</p> <p><i>Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden</i></p>	<p><i>Indicatoren uit regeling:</i> N.v.t.</p> <p><u>Beoogde resultaten:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> a. In 2023-2024 heeft het ROCvA-F in nauwe samenwerking met de CSR een plan opgesteld voor het versterken van de positie van de CSR, de studentenraden en de klassenvertegenwoordigers en volwaardige participatie van studenten op de dragende thema's inclusie, duurzaamheid en sociale innovatie. b. In 2024-2025 heeft de LECademy een verbeterd aanbod beschikbaar voor (KVO-) coaches gericht op het versterken van de positie van studenten in het verbeteren van onderwijs. c. Het aantal studenten op niveau 1 en 2 dat internationaliseringservaring in het buitenland heeft opgedaan met Erasmus+ middelen is verdubbeld in 2026-2027 ten opzichte van 2022-2023 d. Het aanbod aan tweektalige opleidingen is in 2026-2027 met 20 % gestegen ten opzichte van 2023-2024. e. Het aanbod aan activiteiten aan de “week of the world” is in 2026-2027 verdubbeld ten opzichte van 2023-2024. f. In 2023-2024 heeft ROCvA-F in nauwe samenwerking met de CSR vastgelegd op welke wijze zij de tevredenheid van studenten over het internationaliseringsaanbod gaat

³ In de regeling kwaliteitsafspraken wordt onderscheid gemaakt in maatregelen die toegepast of uitgelegd dienen te worden en maatregelen die verplicht zijn. In deze kolom geven we aan als het gaat om een verplichte maatregel; de overige maatregelen dienen toegepast of uitgelegd te worden.

Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling	
Maatregelen uit regeling ³ en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p>In afstemming met onze CSR, de gemeenten Amsterdam, Hilversum en Almere zetten we ons in om mbo-studenten te laten participeren aan studenteninitiatieven.</p> <p><i>Fysieke studentenkaart introduceren:</i> De CSR neemt het voortouw bij de lancering van een instellingsbrede studentenkaart die dezelfde informatie bevat als die van bijvoorbeeld de HvA en UvA en stemt hiertoe af met betrokken gemeenten.</p> <p><i>Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport:</i> Wij blijven ons inzetten voor participatie van mbo-studenten aan het studentenleven. De gemeenten en de Amsterdamse MBO Agenda spelen hierin een belangrijke rol. Het gaat hierbij om de verkenning van de organisatie van gezamenlijke introductieweken, het organiseren van ontmoeting tussen studenten onderling, talentenprogramma's zoals Made by 020 en de MBO Denktank.</p>	<p>monitoren.</p> <p>g. Studenten van het ROCvA-F hebben in 2026-2027 een herkenbare studentenpas– waar dezelfde informatie op staat als op de studentenpassen van de HvA, UvA, en Windesheim</p> <p>h. In 2025-2026 heeft ROCvA-F afspraken vastgelegd met de gemeenten en andere relevante partijen in de MRA om de mogelijkheden van studenten van ROCvA-F om te participeren in het studentenleven te bevorderen</p>

4.3 Studentenwelzijn, veiligheid, toegankelijkheid en inclusiviteit

4.3.1 Welzijn en integrale veiligheid van studenten

In het STO van het ROCvA-F is tot op heden de veiligheid op de instelling bij het leerbedrijf zoals ervaren door studenten op dit moment niet uitgevraagd. Het ROCvA-F onderzoekt wel middels de STO hoe studenten de sfeer op school ervaren. Daaruit blijkt dat meer dan 80% van de studenten de sfeer in de afgelopen jaren als voldoende beoordeelt.

In de STO van 2024 wordt de ervaren veiligheid in het leerbedrijf uitgevraagd bij studenten.

jaar	leerweg	onvoldoende	voldoende
2018-2019	BBL	15,10%	84,90%
	BOL	19,18%	80,82%
2019-2020	BBL	15,12%	84,88%
	BOL	18,34%	81,66%
2020-2021	BBL	17,59%	82,41%
	BOL	17,63%	82,37%
2021-2022	BBL	11,66%	88,34%
	BOL	14,45%	85,55%
2022-2023	BBL	12,71%	87,29%
	BOL	17,02%	82,98%

Figuur 29: Percentage studenten ROCvA-F dat de sfeer op school met een onvoldoende of voldoende beoordeelt

Uit de JOB enquête van 2022 blijkt dat 81,5% van de studenten van ROC TOP zich veilig voelt binnen de instelling.

In schooljaar 2022-2023 heeft het ROCvA-F een enquête uitgezet onder studenten om de mentale gezondheid te onderzoeken. De respons was erg laag en er is daarom voor gekozen hierover niet te rapporteren. In schooljaar 2023-2024 wordt besproken of en in welke vorm de mentale gezondheid nader onderzocht wordt.

Op initiatief van het ministerie van OCW wordt de veiligheid zoals ervaren door studenten in het leerbedrijf na de fase van het opstellen van de kwaliteitsagenda's opgenomen in een bestaand of nieuw meetinstrument. Deze indicator wordt ook opgenomen in de BPV-monitor van het SBB.

In 2022-2023 heeft ROCvA-F de landelijk beschikbare monitor integrale veiligheid uitgezet. Uit de evaluatie is gebleken dat de rapportage op instellingsniveau het ROCvA-F te weinig bruikbare informatie oplevert. De monitor zal worden aangepast en ROCvA-F zal de monitor in schooljaar 2023-2024 opnieuw uitzetten om zo een beter beeld te verkrijgen over de veiligheidsbeleving van studenten. Thema's van de monitor zijn: veilig leer- en werkklimaat, veiligheid in curriculum, veiligheid bij incidenten en een veilige infrastructuur.

Het ROCvA-F zal de uitkomsten van de STO, het overzicht van incidentmeldingen en de instellingsrapportage van de integrale veiligheid benutten om de veiligheid zoals ervaren door studenten te analyseren en te vergroten.

4.3.2 Beleid voor welzijn en integrale veiligheid

De ambitie van het ROCvA-F is om een community te creëren waarin iedereen meetelt, meedoet en waar inclusief denken en handelen in het onderwijs en in de organisatie vanzelfsprekend is. Dit vraagt om een leeromgeving die studenten voorbereidt op deelname aan de arbeidsmarkt en samenleving, die vrij is van discriminatie en waarin gehandeld wordt bij meldingen van onveilige situaties. Het programma 'Iedereen binnenboord', de themagroep vitale jongeren en de week van de vitale gezondheid zijn voorbeelden van hoe ROCvA-F op dit moment al werkt aan de realisatie van deze ambitie.

Bij de ontwikkeling van beleid en projecten gericht op welzijn en integrale veiligheid worden studenten, SR'en en de CSR actief betrokken. De SR'en en CSR nemen actief en gelijkwaardig deel aan de themagroep Vitale jongeren en het programma 'Iedereen binnenboord'. Ook voeren de manager Integrale Veiligheid en de vertrouwenspersoon voor personeel gesprekken met de SR'en en de CSR over de veiligheid zoals deze wordt ervaren door studenten. Ieder college heeft een sociaal veiligheidsteam bestaande uit de veiligheidscoördinatoren van de verschillende onderwijsteams.

4.3.3 Gesprek met studenten over welzijn en integrale veiligheid

In het onderwijs wordt tijdens Burgerschap, SLB- en sportlessen gesproken over het mentaal en fysiek welzijn van studenten. Bij de mbo-colleges van ROCvA-F hebben de SR'en de afgelopen twee jaar in hun colleges in de themaweken en -dagen aandacht besteed aan mentale gezondheid. In de komende jaren wordt het

begeleidingsaanbod en de toegankelijkheid daarvan geëvalueerd en waar wenselijk bijgesteld.

Studenten hebben de mogelijkheid om een studentenvertrouwens-persoon in te schakelen. Er is regelmatig overleg tussen de vertrouwenspersonen.

Daarnaast zijn de LEC's gespecialiseerd in het voeren van intakegesprekken met betrekking tot veiligheid en het verzorgen van voorlichting geven over veiligheid aan studenten. In schooljaar 2022-2023 is LECademy opgezet, een platform waarin professionals binnen en buiten de organisatie een scholingsaanbod voor elkaar verzorgen. Het aanbod bestaat onder andere uit een scholing over begeleiding en mentale gezondheid voor onderwijsteams en de LEC's. Via RocWISE, een platform van leermogelijkheden voor medewerkers, is er ook veel aandacht voor het welzijn van medewerkers, dat verband houdt met studentenwelzijn.

Ook is in 2021 is bij MBO College Zuid een proef gestart met de instelling van een functionaris verbindingsofficier sociale en fysieke veiligheid. Deze verbindingsofficier is fysiek zichtbaar in de school, heeft nauw contact met de studenten en is gemakkelijk benaderbaar. Het effect van de verbindingsofficier op de dialoog met studenten is positief. Besloten is om vanaf schooljaar 2023-2024 bij de andere colleges ook een verbindingsofficier aan te stellen. Het effect hiervan wordt blijvend gemonitord en de colleges wisselen onderling goede voorbeelden en geleerde lessen uit, zodat de inzet van deze functie geoptimaliseerd kan worden.

In schooljaar 2023-2024 zet het ROCvA-F via een pilot in op het realiseren van een veiliger schoolklimaat en de preventie van zwaardere persoonlijke problematiek van studenten. Dit doen we door de school in te richten als ontmoetingsplek. We vergroten de integrale veiligheid in de kantines en gangen, creëren laagdrempelige verblijfsruimtes voor plezier en sociale vorming (met sport- en spelactiviteiten) en stellen een jongerenwerker aan per mbo-college met wie persoonlijke problemen besproken kunnen worden. Als de pilot het gewenste effect heeft, wordt de aanpak breder ingezet.

4.3.4 Verbeteragenda passend onderwijs ROC TOP

De integrale visie van ROC TOP op studentenondersteuning sluit aan bij die van ROCvA-F. Studenten met specifieke ondersteuningsbehoeften krijgen hulp op het gebied van zorg als onderwijs. Voor specialistische studentenondersteuning werken we nauw samen met het MBO Jeugdteam, bestaande uit een jeugdadviseur, jeugdarts en jeugdpsycholoog, evenals met een budgetcoach en Leerplicht Amsterdam. Deze samenwerking met het MBO-Jeugdteam is tot stand gekomen na een aanbesteding door de gemeente, in overleg met de mbo-scholen in Amsterdam.

Met de bestuurlijke overdracht van ROC TOP naar ROCvA-F zijn transitiecoaches aangesteld die individuele ROC TOP studenten begeleiden in hun leerproces. Het vervolg op de verbeteragenda passend onderwijs zal meegenomen worden in de realisatie van de afspraken die ROCvA-F hierover heeft gemaakt en zijn opgenomen in deze kwaliteitsagenda.

4.3.5 Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen

ROCvA-F begeeft zich op het gebied van veiligheid in een groot netwerk. Intern bestaat dit netwerk uit de LEC's, de manager Integrale Veiligheid, veiligheids- en zorgcoördinatoren, studenten en ouders van studenten. Extern bestaat dit netwerk uit leerplicht, politie en reclassering. Op bestuurlijk niveau is het ROCvA-F vertegenwoordigd in een regionaal netwerk. Het ROCvA-F heeft met vier veiligheidsregio's te maken. Deze netwerken hebben als doel om kennis te delen en samen te werken aan preventie en curatieve veiligheidsaanpakken.

Per 1 augustus 2023 zijn de investeringen in het MBO Jeugdteam (colleges in gemeente Amsterdam) en schoolmaatschappelijk werk (colleges buiten gemeente Amsterdam) voor de komende vier jaar gecontinueerd.

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 1.2 Studentenwelzijn, veiligheid, toegankelijkheid en inclusiviteit	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken:</i> ROCvA-F zet in samenspraak met studenten en docenten in op vier lijnen: (1) het versterken van de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling in LOB en Burgerschap, (2) Het continueren van de samenwerking met de Gezonde School; (3) Inzetten van preventieve peer coaching; (4) Scholing voor onderwijsteams om signalen van angst en depressie beter te leren herkennen en te leren omgaan met discriminatie.</p> <p>Ook is er een pilot in schooljaar 2023-2024 met het inrichten van de school als wijk- en ontmoetingsplek, waarin onder andere per mbo-college een jongerenwerker wordt aangesteld die met studenten in gesprek gaat.</p> <p><i>Uitbreiding sociaal veiligheidsplan:</i> Het ROCvA-F versterkt de organisatie rondom integrale veiligheid vanaf schooljaar 2023-2024. De manager Integrale Veiligheid brengt samen met de integrale veiligheidscoördinatoren van de mbo-colleges en de LEC's in beeld wat er aanvullend nodig is, verwerken dit in het al bestaand sociaal veiligheidsplan en geven daar in de komende jaren uitvoering aan. In nauwe samenwerking met de CSR gaat het ROCvA-F na op welke wijze bij studenten de tevredenheid over de sociale veiligheid op school en in het leerbedrijf gemonitord wordt. Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt de monitor sociale veiligheid afgenomen om een beter beeld te verkrijgen over de veiligheidsbeleving van studenten</p> <p><i>Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten:</i> Het ROCvA-F stelt via de LECademy is een scholingsaanbod beschikbaar voor docenten, SLB'ers en zorgcoördinatoren, met als doel om signalen van angst en depressie beter te leren herkennen en te kunnen doorverwijzen. Samen met studenten en studentenraden wordt de komende jaren uitwerking gegeven aan wat er nog meer nodig is in de ondersteuningsstructuur, als onderdeel van het programma 'Iedereen binnenboord' (zie paragraaf 4.4). Hierbij worden ook leerbedrijven betrokken.</p> <p><i>Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs:</i> Het ROCvA-F heeft in schooljaar 2022-2023 beleid en processen aangepast in lijn met de Wetswijziging verbetering rechtsbescherming. Kandidaten die zich vanaf 1 augustus 2023 aanmelden en een ondersteuningsbehoefte hebben als gevolg van een chronische ziekte of handicap, ontvangen voorafgaand aan de inschrijving een ondersteuningsvoorstel. Jaarlijks evalueren we met betreffende studenten de ondersteuning. We monitoren het effect van deze aangepaste werkwijze. Wanneer eind schooljaar 2023-2024 blijkt dat deze werkwijze effectief is, wordt dit voor het gehele ondersteuningsaanbod ingeregeld. Het ROCvA-F zet de komende jaren in op scholing voor docenten</p>	<p><i>Indicatoren uit regeling:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het percentage studenten dat zich in 2026-2027 veilig voelt op ROCvA-F is stabiel gebleven ten opzichte van 2023-2024. 2. Het percentage studenten dat zich in 2026-2027 veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau) is stabiel gebleven ten opzichte van 2023-2024 3. Het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau): het ROCvA-F stelt geen doelwaarde hiervoor vast in de KA. <p>Het percentage voor indicator 1 en 2 is gebaseerd op de huidige relatief hoge score in combinatie met de mentale problematiek onder studenten.</p> <p>Beoogde resultaten</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Begin 2024 heeft ROCvA-F in nauwe samenwerking met de CSR vastgelegd hoe ze bij studenten de sociale veiligheid op school en bij leerbedrijven gaat monitoren. b. ROCvA-F neemt vanaf 2023-2024 jaarlijks de monitor integrale veiligheid af en gaat hierover in dialoog met de studentenraden, CSR en de veiligheidsregio's. c. In 2024-2025 is via de LECademy scholingsaanbod beschikbaar voor docenten, SLB'ers en zorgcoördinatoren gericht op het signaleren en doorverwijzen van studenten met mentale problemen d. In 2025-2026 maakt aandacht voor persoonlijke ontwikkeling vast onderdeel uit van LOB en burgerschap binnen de onderwijsprogramma's (zie burgerschap) e. Jaarlijks vinden bijeenkomsten voor kennisdeling en -ontwikkeling plaats op het thema studentenwelzijn waar docenten, SLB'ers en zorgcoördinatoren van alle mbo-colleges aan deelnemen. f. In 2023-2024 heeft elk mbo-college een integraal veiligheidsteam ingericht die jaarlijks bijeenkomen voor kennisdeling en -ontwikkeling op het thema sociale veiligheid g. In 2026-2027 heeft elk mbo-college een voorziening ingericht om de gesprekken over studentenwelzijn te bevorderen. h. In 2024-2025 is het bijgestelde sociale veiligheidsplan vastgesteld. Veiligheidsregio's en CSR zijn betrokken in het opstellen van dit plan.

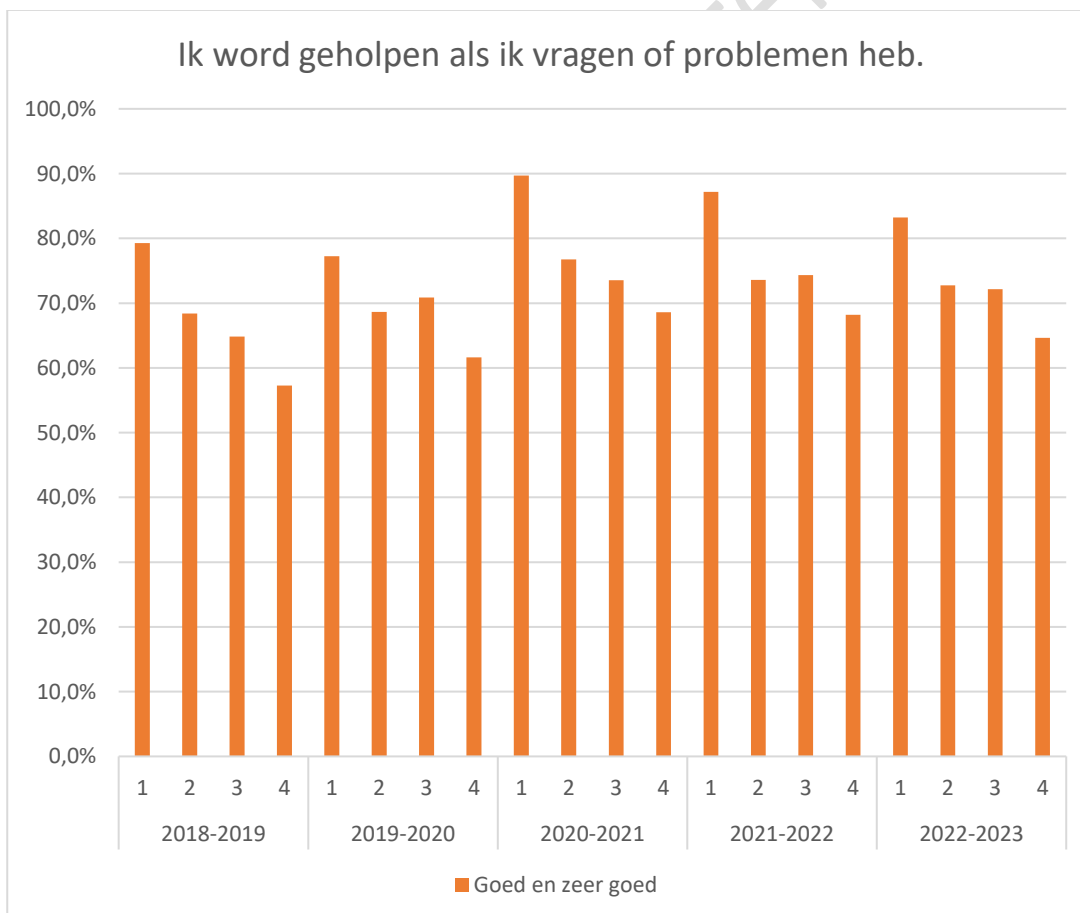
Doelstelling 1.2 Studentenwelzijn, veiligheid, toegankelijkheid en inclusiviteit	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p>en studieloopbaanbegeleiders, zodat zij nog beter om kunnen gaan met verschillende ondersteuningsbehoeften in de klas en de stage. Hierbij gebruiken we het BPV-handboek voor de begeleiding van mbo-studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Het ROCvA-F is betrokken geweest bij de ontwikkeling van dit landelijk beschikbaar gestelde handboek. In schooljaar 2023-2024 wordt besproken of en in welke vorm de mentale gezondheid nader onderzocht wordt.</p>	

4.4 Ondersteuning van studenten naar werk en afname vsv

Binnen het ROCvA-F bestaat veel inhoudelijke expertise over studentenwelzijn en -begeleiding en over werkzame factoren om vsv zo veel mogelijk te voorkomen. Deze expertise wordt voortdurend doorontwikkeld en via LECademy beschikbaar gesteld voor onderwijsteams en medewerkers van de LEC's.

4.4.1 Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding

In de afgelopen schooljaren geeft meer dan 60% van de studenten van niveaus 1 t/m 4 een score 'goed' of 'zeer goed' aan de hulp die zij ontvangen bij vragen of problemen van ROCvA-F (tabel 30). Verbeterpunten zijn de routing naar de hulp en de deskundigheid van mentoren. Het ROCvA-F zet de komende jaren extra in op de LOB- en SLB-lijn en de kwalificatie en facilitering van mentoren om studenten nog beter te kunnen helpen.



Figuur 30: Percentage studenten per mbo-niveau en per schooljaar dat aangeeft 'goed' of 'zeer goed' geholpen te worden bij vragen of problemen

Het ROCvA-F betreft studenten steeds meer bij de vormgeving en uitvoering van het onderwijs en haalt actief wensen en behoeften van studenten op. Ook draagt het ROCvA-F bij aan landelijke programma's zoals Spraakmakers, een radiotalkshow van NPO1 en bijeenkomsten van Jong en Urban, van Stichting Turning Point, waarin studenten een podium krijgen om hun behoeften kenbaar te maken, bijvoorbeeld vanuit ervaren kansenongelijkheid. Het streven is dat alle studenten de hulp, begeleiding en het maatwerk krijgen dat zij nodig hebben om een diploma te kunnen behalen en door te stromen naar een vervolgopleiding of werk.

4.4.2 Aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2

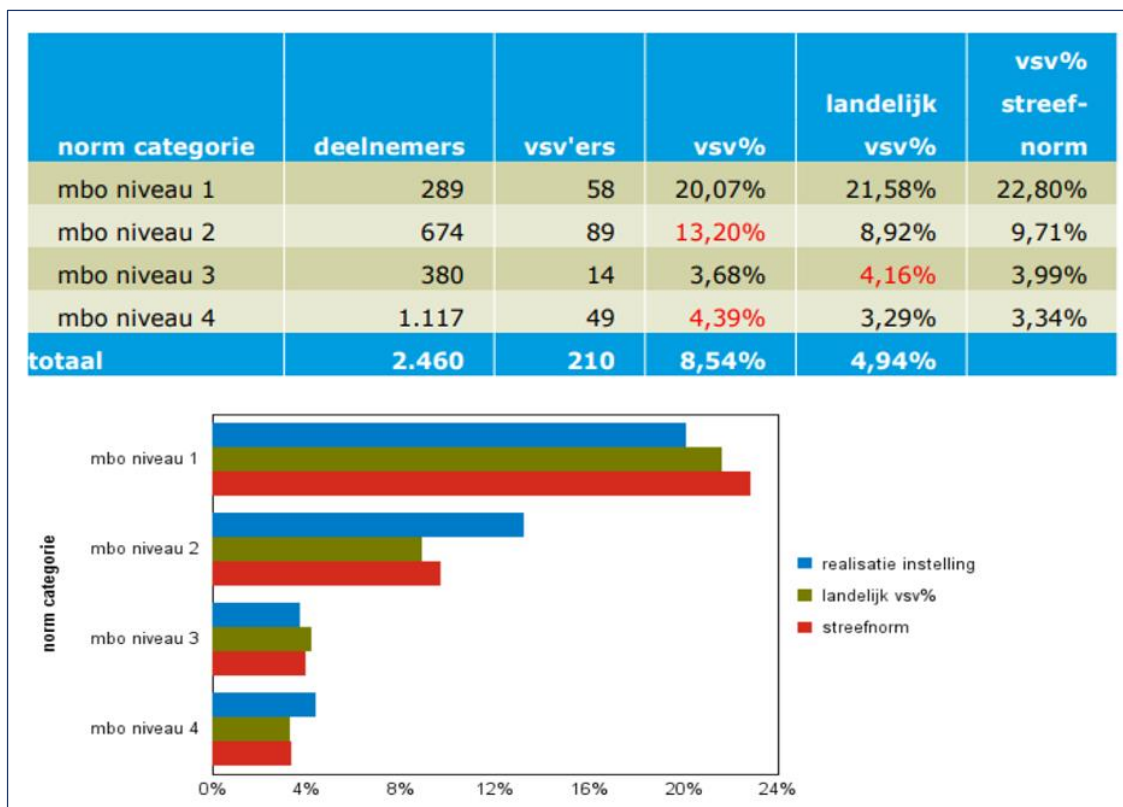
Uit de regioanalyse blijkt dat armoede en woningnood in de MRA van negatieve invloed zijn op de kansen van mbo-studenten. Prestatiedruk, armoede, woningnood, stagediscriminatie en/of ongewenst gedrag in de stage zijn van invloed op de mentale gezondheid van studenten en daarmee op mogelijke uitval van studenten. Het ROCvA-F werkt samen met gemeenten, andere mbo-instellingen, sociale partners en leerplichtambtenaren om passende preventieve en curatieve maatregelen in te zetten om voortijdig schooluitval (vsv) zo veel mogelijk tegen te gaan. Intern worden ontwikkelingen besproken en vervolgcacties bepaald in een intern platform van managers van de LEC's en in de themagroep 'Vitale jongeren' bestaande uit een vertegenwoordiging van directeuren, SR'en en andere experts. De inspanningen van het ROCvA-F om uitval zo veel mogelijk te voorkomen zijn groot en er zijn verschillende voorbeelden van werkzame interventies of activiteiten, zowel tijdens de opleiding als aansluitend op het plaatsvinden van de uitval.

De huidige uitval is nog te hoog en ook hoger dan het landelijk gemiddelde. In figuur 31 worden voor ROCvA en ROC F de vsv-percentages van schooljaar 2021-2022 per niveau weergegeven, uitgesplitst naar leerweg. Uit een analyse van de voorlopige cijfers van schooljaar 2022-2023 blijkt dat het vsv-percentage voor niveaus 1 en 2 is afgenomen en voor niveaus 3 en 4 is toegenomen ten opzichte van schooljaar 2021-2022. Dit onderstreept het belang van de benodigde aandacht voor het voorkomen van vsv van niveau 3 en 4 studenten.

---% voortijdig schoolverlaten				
Schooljaar 2021-2022	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
ROCvA				
BBL	33,33	12,72	7,55	7,37
BOL	22,59	11,35	6,72	6,72
ROCvF				
BBL	N.v.t.	11,54	4,55	7,23
BOL	24,59	12,33	6,74	6,12
Landelijk				
BBL	27,28	11,72	4,98	5,26
BOL	23,75	10,67	5,64	4,48
Norm % nieuwe vsv'ers	22,6%	9,58%	3,89%	3,25%

Figuur 31: Tabel % nieuwe vsv'ers in schooljaar 2021-2022. Bron: Dashboard vsv DUO, excl. examenkandidaten

De figuren 32 t/m 35 geven een overzicht van het aantal nieuwe vsv'ers bij ROC TOP. Voor niveau 1 en 3 scoort ROC TOP onder de landelijke norm, voor niveau 2 en 4 boven de norm.



Figuur 32: nieuwe vsv'ers ROC TOP en landelijk per niveau 2020-2021 (Bron: DUO)

norm categorie	2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	vsv% instelling	landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	landelijk vsv%	vsv% norm	vsv% instelling	landelijk vsv%	vsv% norm
mbo niveau 1	22,89%	23,26%	26,40%	17,52%	20,59%	26,20%	20,07%	21,58%	22,80%
mbo niveau 2	15,87%	10,12%	8,60%	8,62%	8,64%	8,45%	13,20%	8,92%	9,71%
mbo niveau 3	4,57%	4,21%	3,20%	4,68%	3,74%	3,10%	3,68%	4,16%	3,99%
mbo niveau 4	5,11%	3,52%	2,70%	4,67%	2,92%	2,55%	4,39%	3,29%	3,34%
vavo	-	10,28%	-	-	8,94%	-	-	10,22%	-

Figuur 33: nieuwe vsv'ers ROC TOP en landelijk naar niveau en norm categorie (streefnormen) 2020-2021 (Bron: DUO)

norm categorie	leerweg en niveau	deelnemers	vsv'ers	vsv%	landelijk vsv%	vsv% streef-norm
mbo niveau 1	bb1	18	5	27,78%	25,03%	22,80%
	bol1	243	46	18,93%	21,00%	22,80%
	examenleerling	28	7	25,00%	21,40%	-
		289	58	20,07%	21,58%	
mbo niveau 2	bb2	39	9	23,08%	10,40%	9,71%
	bol2	615	78	12,68%	8,31%	9,71%
	examenleerling	20	2	10,00%	9,49%	-
		674	89	13,20%	8,92%	
mbo niveau 3	bb3	22	0	0,00%	4,19%	3,99%
	bol3	356	14	3,93%	4,11%	3,99%
	examenleerling	2	0	0,00%	5,41%	-
		380	14	3,68%	4,16%	
mbo niveau 4	bb4	27	0	0,00%	4,10%	3,34%
	bol4	1.074	46	4,28%	3,24%	3,34%
	examenleerling	16	3	18,75%	5,07%	-
		1.117	49	4,39%	3,29%	
totaal mbo		2.460	210	8,54%	4,94%	

Figuur 34: nieuwe vsv'ers ROC TOP en landelijk naar niveau, leerweg en norm categorie (streefnormen) 2018-2019 t/m 2020-2021 (Bron: DUO)

domein niveau	domein	deelnemers	vsv'ers	vsv%	landelijk vsv%
mbo niveau 2	Mobiliteit en voertuigen	12	1	8,33%	10,73%
	Handel en ondernemerschap	148	42	28,38%	12,36%
	Economie en administratie	36	2	5,56%	9,42%
	Veiligheid en sport	52	12	23,08%	8,43%
	Zorg en welzijn	426	32	7,51%	6,73%
mbo niveau 3	Mobiliteit en voertuigen	1	0	0,00%	3,61%
	Handel en ondernemerschap	77	6	7,79%	6,68%
	Economie en administratie	31	1	3,23%	7,02%
	Veiligheid en sport	64	4	6,25%	3,94%
	Horeca en bakkerij	12	0	0,00%	4,99%
	Toerisme en recreatie	28	0	0,00%	3,19%
	Zorg en welzijn	167	3	1,80%	3,34%
mbo niveau 4	Handel en ondernemerschap	99	6	6,06%	5,35%
	Economie en administratie	260	14	5,38%	4,03%
	Veiligheid en sport	169	5	2,96%	3,04%
	Horeca en bakkerij	53	1	1,89%	2,98%
	Toerisme en recreatie	54	2	3,70%	2,44%
	Zorg en welzijn	482	21	4,36%	2,92%

Figuur 35: nieuwe vsv'ers ROC TOP en landelijk naar niveau en mbo-domein 2020-2021 (incl. examenleerlingen) (Bron: DUO)

In de transitieplannen en het aanvullende transitieplan begeleiding en ondersteuning wordt de analyse van deze cijfers vertaald naar passende maatregelen. Het vervolg op de eerder in gang gezette acties op het verbeteren van het pedagogisch didactisch handelen van docenten ROC TOP zal hierin meegenomen worden.

In figuur 36 wordt het aandeel uitstromers vanuit Entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft weergegeven, uitgesplitst naar leerweg en opleidingsniveau. Het aandeel vsv'ers afkomstig van het ROCvA-F dat na een jaar nog aan het werk is ligt lager dan het landelijke gemiddelde. Om dit percentage te duiden heeft het ROCvA-F onderzocht hoeveel studenten na een jaar opnieuw zijn ingestroomd in een opleiding. Dat is voor BBL'ers hoger dan landelijk het geval is (ROCvA) en voor BOL-studenten lager. Het ROCvA-F wil door meer flexibiliteit in het onderwijs (zie ook programma 'Iedereen binnenboord') het gemakkelijker maken voor oud-vsv'ers om na uitval weer terug te komen in het onderwijs. Daarbij is de samenwerking met jongerenpunten uit de gemeenten erg belangrijk.

Schooljaar 2020-2021 (meest actuele cijfers)	% studenten na een jaar aan het werk		% na één jaar nog vsv'er		% terug in mbo-opleiding	
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 1	Niveau 2
ROCvA	21,23	31,22	NB	NB	NB	NB
BBL	33,33	43,27	NB	46,15	NB	10,58
BOL	19,85	26,89	59,74	58,31	19,48	14,80
ROCvF	NB	28,24	NB	58,82	NB	12,94
BBL	NB	53,85	NB	46,15	NB	0
BOL	NB	23,61	NB	61,11	NB	15,28
Landelijk	26,58	40,65	58,39	46,05	15,03	13,03
BBL	36,89	52,7	54,61	NB	8,5	8,34
BOL	24,84	33,85	58,61	NB	16,55	16,1

Figuur 36: Tabel percentage studenten dat na een jaar nog aan het werk is, nog vsv'er is of opnieuw is ingeschreven in een mbo-opleiding, uitgesplitst voor leerweg en niveau 1 of 2. NB= niet beschikbaar. Bron: Dashboard vsv DUO

Meerjarenprogramma 'Iedereen binnenboord'

De ambitie van het ROCvA-F is: *In 2027 is het vsv-percentage op alle niveaus gedaald, met jaarlijkse tussenstappen.* In het voorjaar van 2022 heeft het ROCvA-F het meerjarenprogramma 'Geen student valt uit' vastgesteld. In het programma wordt ingezet op het vergroten van de zelfregie en flexibiliteit, verbeteren van de coaching en begeleiding van de student, het versterken van flexibel onderwijs en het verbeteren van het pedagogisch klimaat. In het programma wordt uitgegaan van en voortgebouwd op aanwezige inhoudelijke expertise en good practices, bijvoorbeeld over verzuimbegeleiding en modulair onderwijs. Er wordt ingezet op het verminderen van interne factoren die uitval kunnen veroorzaken en het creëren van een ondersteunende en inclusieve leeromgeving. Dit programma benadrukt de toewijding van het ROCvA-F om de uitval te minimaliseren. De sectoren, opleidingen en teams waar de uitval het hoogst is (alle niveaus) krijgen daarbij de hoogste prioriteit.

Het programma 'Geen student valt uit' heeft in 2023 een andere naam gekregen, 'Iedereen binnenboord'. In de bijgestelde versie van het programma zijn de onderwerpen waarop het onderzoek zich gaat richten nader gespecificeerd. Op basis van het principe van sociale innovatie zijn studenten, professionals en vertegenwoordigers van bijvoorbeeld schoolmaatschappelijk werk en leerplicht betrokken in ontwerp- en besluitvormingsprocessen. In de planperiode zullen verschillende kwaliteitstafels georganiseerd worden op basis van het Referentiewaardenmodel mbo om specifieke onderzoeksvragen rondom het voorkomen van uitval met een brede groep te bespreken. Het vervolg op de in gang gezette acties binnen ROC TOP gericht op het verbeteren van het pedagogisch didactisch handelen van docenten is ook opgenomen in het programma.

In figuur 37 staat de ambitie voor de percentages nieuwe vsv'ers per opleidingsniveau voor de komende schooljaren weergegeven.

Opleidingsniveau	Voorlopig resultaat 2021-2022 ⁴	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
1	22,5%	21%	20%	19%	18%
2	11,7%	10%	9,5%	9%	8%
3	6,8%	6,8%	5,8%	5%	4,5%
4	6,7%	6,7%	5,7%	5,7%	4%

Figuur 37: Tabel ambitie percentage nieuwe vsv'ers per opleidingsniveau voor de komende schooljaren

Als onderdeel van het programma wordt professionalisering van docenten en begeleiders ingezet. Middels onderzoek worden doorlopend geleerde lessen en opgedane ervaringen opgehaald zodat deze door anderen benut kunnen worden bij het realiseren van een zo groot mogelijk effect op de vsv-cijfers.

Met de bestuursoverdracht van ROC TOP naar ROCvA-F zijn transitiecoaches aangesteld die individuele studenten ondersteunen in hun leerproces. Hun ondersteuning is mede gericht op het verminderen van verzuim.

4.4.3 Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

Het ROCvA-F streeft naar een naadloze aansluiting van het onderwijs op alle niveaus op de arbeidsmarkt. We bouwen hierbij voort op goede voorbeelden en geleerde lessen. De extra inzet van het ROCvA-F hierop voor de komende schooljaren, specifiek voor niveau 2, is beschreven bij de bijbehorende maatregel hierna.

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 1.3 Ondersteuning van studenten naar werk, afname vsv ⁵	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Extra inzet op niveau 2:</i> Het ROCvA-F zet in op extra inzet van docenten, extra begeleiding en een goede voorbereiding. Hierin maakt elk college onderbouwd eigen keuzes. Het ROCvA-F bouwt hierin voort op al lopende en goedwerkende voorbeelden, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inzetten op een aanbod van (brede) niveau 2-opleidingen dat aansluit op de behoeften van de studenten. - De inrichting van een plusvoorziening waarin ook niveau 2 aangeboden wordt, in samenwerking met gemeente Amsterdam en ROC TOP. - De inrichting van kleinere klassen en een norm voor het aantal mentoruren per niveau. (Bij mbo college Hilversum leverde dit gewenste resultaten op waardoor dit nu structureel wordt ingezet). - Inzet van extra maatwerk voor studenten die van niveau 2 overstappen naar niveau 4. - Vergroten van de samenwerking met jongerenpunten van de gemeenten. - Uitvoeren van de VSV-plannen van de drie regio's. <p><i>Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC</i> De huidige plannen lopen door tot 1 augustus 2025. In het najaar stelt het ROCvA-F in samenwerking met de gemeenten nieuwe plannen op voor de periode van 1 augustus 2025 tot waarschijnlijk 2029. Het ROCvA-F volgt hierbij de ontwikkelingen rondom de subsidieregeling 'Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom'.</p>	<p><i>Indicatoren uit regeling:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg) daalt jaarlijks volgens het schema dat is opgenomen in figuur 37 in de KA 2. Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg): de doelwaarden voor deze indicator worden in 2024 in samenwerking met de gemeenten en de doorstroompuntregio's opgesteld. <p>Beoogde resultaten</p> <ol style="list-style-type: none"> a. De SR'en en CSR nemen in de periode 2024-2027 actief en gelijkwaardig deel aan de themagroep Vitale jongeren en het programma 'Iedereen binnenboord' b. De beoogde resultaten uit het programma 'Iedereen binnenboord' zijn in 2026-2027 behaald en de overdracht van het programma naar de staande organisatie van de mbo-colleges is gerealiseerd. c. Jaarlijks vinden bijeenkomsten voor kennisdeling en-ontwikkeling plaats op het thema voorkomen van vsv en vergroten studiesucces waar alle mbo-colleges aan deelnemen. d. De LECademy ontwikkelt in 2023-2024 het scholingsaanbod voor docenten en begeleiders op pedagogisch didactisch handelen en coaching en begeleiden van studenten verder door, op basis van de nieuwste inzichten. Dit verbeterde aanbod is in 2024-2025 beschikbaar. e. In 2024-2025 heeft ROCvA-F per regio een "plusvoorziening" ingericht waar ook niveau 2 aangeboden wordt

⁴ Dit zijn de meest recente cijfers die het meest definitief en daarmee het meest betrouwbaar zijn.

⁵ In deze doelstelling is in de regeling het bieden van excellentiemogelijkheden aan studenten opgenomen. Dit deel is in deze kwaliteitsagenda in paragraaf 6.3 opgenomen.

Doelstelling 1.3 Ondersteuning van studenten naar werk, afname vsv ⁵	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
Daarbij past ook het versterken van de samenwerking met de jongerenpunten (In het kader van het Wetsvoorstel Van school naar werk).	f. In 2024-2025 stelt ROCvA-F i.s.m. met gemeenten en doorstroompuntregio's de plannen voor de periode na 2025 vast.

4.5 Verminderen van laaggeletterdheid

4.5.1 Het onderwijsaanbod van het ROCvA-F voor laaggeletterden in de regio

Volgens nationale standaarden is iemand laaggeletterd als het niveau van Nederlands als eerste taal lager is dan niveau 2F. Mbo-studenten worden geacht dit niveau te beheersen bij de start van een opleiding. Het is ook het eindniveau voor niveau 2 en niveau 3 opleidingen. Voor mensen waarvoor Nederlands een tweede taal is, spreken we van laaggeletterdheid als het taalniveau lager is dan niveau B1. Laaggeletterdheid kan behalve op taal ook betrekking hebben op rekenen of digitale vaardigheden. De impact van laaggeletterdheid is groot: het veroorzaakt problemen binnen diverse leefgebieden. Bij schoolgaande jongeren spreken we van taalachterstand en niet van laaggeletterdheid.

Mbo-studenten beheersen bij aanvang van hun studie lang niet altijd het gewenste niveau 2F. Het aantal studenten met een te laag taalbeheersingsniveau bij instroom neemt al jaren toe. Uit een onderzoek van de gemeente Amsterdam blijkt dat 24% van de 15-jarigen het risico loopt de school laaggeletterd te verlaten. Van mensen met een mbo-diploma blijkt 10% laaggeletterd. De lockdowns tijdens Corona een negatief effect gehad op de laaggeletterdheid van mbo-studenten. Ook zien we in het mbo een toename in de instroom van inburgeraars en ISK-doorstromers. Zij starten met een kleine woordenschat aan een entreeopleiding met niveau A2.

Het ROCvA-F biedt een aantal trajecten aan voor studenten met een hoger risico om de opleiding laaggeletterdheid te verlaten. Twee voorbeelden:

- MBO+Taal trajecten zijn bedoeld voor anderstaligen en worden aangeboden in samenwerking met TopTaal, een particuliere taalaanbieder. In deze trajecten wordt taalonderwijs gecombineerd met een entreeopleiding. Door de combinatie van Entree met extra taal wordt een versnelling van de inburgering en de beroepsopleiding gerealiseerd. De trajecten worden uitgevoerd door de mbo-colleges en aangeboden in alle regio's die het ROCvA-F bestrijkt.
- ISK-leerlingen kunnen in een entreeopleiding instromen als zij taalniveau A2 beheersen. Dit is het taalniveau dat minimaal nodig is om deel te nemen aan een entreeopleiding. Zij krijgen extra taalondersteuning bekostigd vanuit de lumpsum. Met de ISK-scholen in Amsterdam is voor schooljaar 2022-2023 een convenant gesloten voor de opvang van ISK-leerlingen van 16 jaar en ouder met een taalniveau lager dan A2. Ook in Flevoland vindt in samenwerking met een ISK-school een pilot plaats met een zogenaamd pré-entree traject. Hierin kunnen studenten al vanaf niveau A1 starten.

Campus Start werkt op het gebied van het verminderen van laaggeletterdheid goed samen met Montessoricollege Oost. Zo hebben NT2-studenten extra examentijd.

4.5.2 Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep

Het ROCvA-F wil een belangrijke partner zijn in de regio als het gaat om het verminderen van de taalachterstanden. Het ROCvA-F biedt ondersteuning taal en digitale vaardigheden gedurende de hele opleiding en voorziet in scholingen om deskundigheid van docenten te verbeteren en te borgen. We zoeken samen met onze partners naar de manier waarop het mbo kan bijdragen aan het verminderen van laaggeletterdheid voor volwassenen in het post-initieel onderwijs. We nemen taal, rekenen en digitale competenties op in ons LLO-aanbod en koppelen dit aan vormen van praktijkleren en oriëntatietrajecten.

Het ROCvA-F zet in op flankerende taalondersteuning in elke mbo-opleiding van alle niveaus. Succesvol een entreeopleiding afronden geeft nog geen garantie op verminderen van laaggeletterde uitstroom. Daarvoor is een doorlopende lijn in taalontwikkeling nodig bij doorstroom naar mbo 2 of hoger. Digitale competenties zijn voorwaardelijk voor succesvolle participatie in vervolgopleiding, werk en maatschappij. We

ontwikkelen een model voor digitale competenties voor leven, leren en werken gerelateerd aan het Europees Referentiekader DigComp voor de entreeopleidingen. Deze vaardigheden zijn voorwaardelijk voor succesvolle participatie in vervolgopleiding, werk en maatschappij. We bevorderen daarmee kansgelijkheid en zullen onderzoeken of, en zo ja op, welke wijze dit model ook te benutten is voor niveaus 2, 3 en 4.

Het ROCvA-F zet zich samen met de gemeenten in de MRA in voor een soepele instroom van inburgeraars in het mbo. Voor al ingeburgerde studenten of niet-inburgeringsplichtige studenten worden door gemeenten op individuele aanvraag in gevallen extra taallessen bekostigd vanuit de WEB. Het bereiken van de doelgroep ligt in handen van de gemeenten omdat voor elk individu toestemming nodig is en bekostiging geregeld moet worden. Om de Amsterdamse aanpak van laaggeletterdheid verder te verstevigen heeft de gemeente voor de komende vier jaar (2023-2027) drie ambities geformuleerd. Vanuit het ROCvA-F sluiten wij aan bij ambitie 2: 'We investeren in basisvaardigheden voor meer kans op duurzaam werk'.

In de RIF-projecten *Lelytalent* en *Talentontwikkeling* werken partners zoals de gemeenten, speciaal onderwijs, gemeentelijke werkbedrijven, SBB en het bedrijfsleven samen aan het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, specifiek voor kwetsbare doelgroepen uit de Entree en niveau 2 opleidingen. Vertrekpunt hierin is dat basisvaardigheden net zo voorwaardelijk zijn voor wendbaarheid en weerbaarheid op de arbeidsmarkt als het versterken van persoonlijke skills en beroepsvaardigheden.

Er bestaan verschillende oriëntatieprogramma's voor mensen die op zoek zijn naar werk. Een succesvol voorbeeld is het korte oriëntatieprogramma op het gebied van zorg en welzijn, hospitality en techniek in het Slotervaart Ziekenhuis. Aandacht voor taal, rekenen en digitale vaardigheden in deze programma's is onontbeerlijk om de individuele leerroute naar succes uit te stippelen.

4.5.3 Mate waarin laaggeletterden doorstromen naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

Het taalniveau van studenten wordt aan het begin van de opleiding niet geregistreerd. De startgesprekken en nulmetingen zijn uitsluitend bedoeld voor didactische doeleinden. Een indicatie geeft mogelijk de mate waarin de deelnemers van de MBO+Taal trajecten doorstromen naar beroepsopleidingen.

Van de 922 deelnemers van de MBO+Taaltrajecten in de periode 2017-2021 hebben er 805 een entreediploma behaald (87%). 488 deelnemers zijn vervolgens doorgestroomd naar een mbo-opleiding (61% van de gediplomeerden). Van duurzame doorstroom naar de arbeidsmarkt zijn geen cijfers bekend.

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 1.5 Verminderen laaggeletterdheid	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief:</i> Het ROCvA-F bereidt zich voor op inschrijving voor het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief en wacht de uitkomsten van de eerste twee pilotregio's af.</p> <p><i>Pre-entree route voor ISK-doorstomers:</i> Het ROCvA-F ontwerpt samen met ISK-scholen een pre-entree route voor ISK-leerlingen jonger dan 18 jaar met een taalniveau onder A2. Ook wordt onderzocht of deze route interessant is voor 18+. In 2025 biedt het ROCvA-F deze route als pilot aan. Op basis van evaluaties en bijstellingen wordt de route vanaf 2027 op grotere schaal aangeboden.</p> <p><i>Taalportfolio voor laaggeletterden en entreestudenten:</i> In 2024 participeert het ROCvA-F in de ontwikkeling van een taalportfolio voor laaggeletterden en entreestudenten in samenwerking met BTG Entree en Prof. Dr. Maurice de Greef, leerstoelhouder van de Unesco leerstoel Volwassen Educatie. Het portfolio wordt in 2025 geïmplementeerd.</p>	<p><i>Indicatoren uit regeling:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. N.v.t. <p>Beoogde resultaten:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. ROCvA-F neemt in de planperiode deel aan Nationaal Groeifondsproject LLO gericht op het verminderen van laaggeletterdheid b. In 2025-2026 biedt ROCvA-F de pre-entree route voor ISK-leerlingen als pilot aan c. In 2027-2029 biedt ROCvA-F meerdere pre-entree routes voor ISK-leerlingen aan d. In 2025-2026 implementeert ROCvA-F het taalportfolio voor laaggeletterden en entreestudenten met als beoogde resultaat dat alle laaggeletterden en entreestudenten van ROCvA-F in 2027 beschikken over een taalportfolio e. In 2024-2025 is leermateriaal beschikbaar voor onderwijsteams ten behoeve van de ondersteuningslijnen geletterdheid en digitale vaardigheden.

Doelstelling 1.5 Verminderen laaggeletterdheid	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Leermateriaal ten behoeve van ondersteuningslijnen taal en digitale vaardigheden:</i></p> <p>Het ROCvA-F ontwikkelt en ontsluit in 2024 leermateriaal ten behoeve van ondersteuningslijnen geletterdheid en digitale vaardigheden. We blijven gesprekken voeren en deelnemen aan samenwerkingen met stakeholders in de regio (gemeente, arbeidsmarktregio, taalaanbieders).</p>	<p>f. In 2025-2026 heeft ROCvA-F aanbod voor het bevorderen van geletterdheid, gecijferdheid en digitale vaardigheden opgenomen in het LLO-aanbod</p> <p>g. Jaarlijks vinden bijeenkomsten voor kennisdeling en ontwikkeling plaats op het thema verminderen laaggeletterdheid waar alle mbo-colleges aan deelnemen</p>

4.6 Tegengaan van stagediscriminatie met behulp van Stagepact

4.6.1 Visie en beleid van het ROCvA-F over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie

Het ROCvA-F wil dat elke student die als onderdeel van de opleiding stageloopt 'stageveiligheid' ervaart. De stageplek is een plek om te leren in de praktijk, te ervaren, om fouten te maken maar ook de plek waar je jezelf mag zijn. Tijdens deze stageperiode moet er voldoende en deskundige begeleiding zijn zodat de student tot leren kan komen. Als ROCvA-F willen we ervoor zorgen dat alle studenten op tijd, met de juiste voorbereiding en begeleiding aan de stageperiode beginnen. Daarnaast zet het ROCvA-F zich in voor het tegengaan van stagediscriminatie.

Het ROCvA-F onderschrijft het Stagepact MBO 2023-2027. Stagepact richt zich op vier thema's met bijbehorende doelen:

2. Verbeteren van stagebegeleiding
 - Doel 1: Het aantal studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de stage vanuit de school en vanuit het leerbedrijf stijgt.
3. Uitbannen van stagediscriminatie
 - Doel 2: Stagediscriminatie in het mbo daalt. We bouwen kennis op over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie.
4. Realiseren van voldoende stageplaatsen
 - Doel 3: Het aantal stagetekorten daalt. Voor dit doel zetten we het volgende in:
 - We verkennen samen met de leerbedrijven of we hogere jaar studenten in kunnen zetten om lagere jaar studenten in te werken, dat kan zorgen voor een verlichting van de werkdruk bij leerbedrijven waardoor leerbedrijven zich meer beschikbaar zullen stellen (koppelverkoop).
5. Bieden van een passende vergoeding.
 - Doel 4: Elke student krijgt een passende vergoeding voor de stage. Die bestaat minimaal uit een vergoeding die alle onkosten omvat. Daarbovenop staan in elke cao-afspraken over een passende stagevergoeding. Voor dit doel zetten we het volgende in:
 - Voorafgaand aan de stageperiode worden afspraken gemaakt tussen de opleiding en het leerbedrijf over een 'passende stagevergoeding'.

Daarnaast is er ook het Amsterdams Stagepact dat in de zomer van 2023 is ondertekend. Hierin worden afspraken opgenomen tussen het onderwijs, het bedrijfsleven (MKB+) en de gemeente Amsterdam. Onderdelen uit deze aanpak zijn wellicht ook bruikbaar in Almere, Hilversum en Lelystad.

In het verbeterplan 'Samen werken aan kwaliteit vanuit visie en vertrouwen' heeft ROC TOP eerder ook al ingezet op de verdere versteviging van de praktijkgerichtheid van het onderwijs en de samenwerking met werkveld. Het ingezette beleid op co-creatie met het bedrijfsleven heeft voor een aantal opleidingen geleid tot verbinding met het beroepenveld en onderwijsactiviteiten die relevant en motiverend zijn voor zowel studenten als docenten. Het vervolg op het verbeterplan zal meegenomen worden in de acties die ROCvA-F en de mbo-colleges op het thema BPV en stagediscriminatie gaan uitvoeren in de komende periode. In het transitieplan ondersteuning en begeleiding zal het vervolg op de in gang gezette verbeteringen op BPV meegenomen worden.

Het ministerie van OCW neemt het voortouw in de monitoring van de maatregelen zoals opgenomen in Stagepact en zorgt voor betrokkenheid van studenten hierbij. Gedurende de eerste twee jaar van de uitvoering van Stagepact wordt het effect van de maatregelen onderzocht en gemonitord. Als na twee jaar blijkt dat er onvoldoende positieve effecten zijn, worden de maatregelen heroverwogen. In 2027 wordt met betrokken stakeholders de balans opgemaakt en wordt het stagepact herijkt met alle ondertekenaars.

Het ROCvA-F monitort de resultaten op de doelstellingen van het Stagepact met bestaande instrumenten zoals het STO, monitor integrale veiligheid en het BPV-onderzoek onder leerbedrijven, alsook de resultaten van de BPV-monitor van SBB. Waar nodig worden huidige BPV-processen aangepast op basis van deze monitoring. Het ROCvA-F ontwikkelt daarnaast een instellingseigen monitoringssysteem met daarin een dashboard waarop de gedefinieerde doelstellingen afgezet worden tegen de resultaten.

Schooljaar 2023-2024 wordt benut als voorbereidingsjaar, om plannen op te stellen en te concretiseren. Vanaf 2024 wordt op basis van deze plannen gewerkt aan de realisatie van de doelen in het Stagepact. In 2023 wordt een nulmeting uitgevoerd bij alle mbo-colleges om de huidige stand van zaken op de doelstellingen en indicatoren vast te stellen en wanneer nodig gezamenlijke nieuwe kwantificeerbare doelstellingen op te stellen. Vanuit de nulmeting volgt een plan van aanpak voor elk mbo-college. Een intern kennisnetwerk is medeverantwoordelijk voor de uitvoering van de afspraken zoals opgenomen in het stagepact. Afspraken zoals gemaakt in het stagepact worden verwerkt in al bestaande documenten en werkwijzen (zoals BPV-protocollen, routekaarten, cao en servicedocumenten). Het kennisnetwerk inventariseert daarnaast binnen welke sectoren van het onderwijs er een tekort is aan kwalitatief goede leerbedrijven. Deze tekorten worden gemeld aan SBB en de MBO Raad.

In de hierop volgende paragrafen staat beschreven hoe het ROCvA-F nu al inzet op genoemde thema's en bijbehorende doelstellingen vanuit Stagepact.

4.6.2 Voorkomen, tegengaan en melden van stagediscriminatie bij het ROCvA-F

Uit diverse onderzoeken is gebleken dat een deel van de studenten bijvoorbeeld vanwege hun migratieachtergrond niet aangenomen wordt als zij solliciteren naar een stageplaats, dan wel dat zij discriminatie ervaren tijdens hun stageperiode. Dit is vaak slecht voor het zelfvertrouwen en het mentaal welzijn van studenten en kan uitval tot gevolg hebben. Studenten maken niet altijd melding van stagediscriminatie. Genoemde redenen zijn angst voor het verliezen van de stageplaats of om studievertraging op te lopen.

De afgelopen periode heeft ROCvA-F de contacten met SBB, MBO Raad en samenwerkende ROC's geïntensiveerd met als doel zo veel mogelijk good practices met elkaar te delen. Ook hebben studenten een poster ontwikkeld om aandacht te vragen voor stagediscriminatie en ongewenst gedrag. De QR-code op de poster geeft toegang tot informatie over het (h)erkennen en melden van stagediscriminatie en ongewenst gedrag. Tijdens de internationale dag tegen discriminatie en racisme heeft het ROCvA-F een zogenaamde Fast Forward uitzending gemaakt over stagediscriminatie waaraan studenten, bedrijven en docenten hebben deelgenomen. Fast Forward is een (online) platform van het ROCvA-F waarin vernieuwende kennis en inspiratie wordt gedeeld en nieuwe verbindingen worden gelegd. Een co-creatie sessie heeft plaatsgevonden met als thema: "Hoe kan je studenten 'stageveiligheid' bieden?". Aan deze co-creatie sessie hebben studenten, HR-bedrijven, ondernemers en docenten meegedaan. De resultaten van deze sessie worden meegenomen in de BPV-processen van de verschillende onderwijsteams.

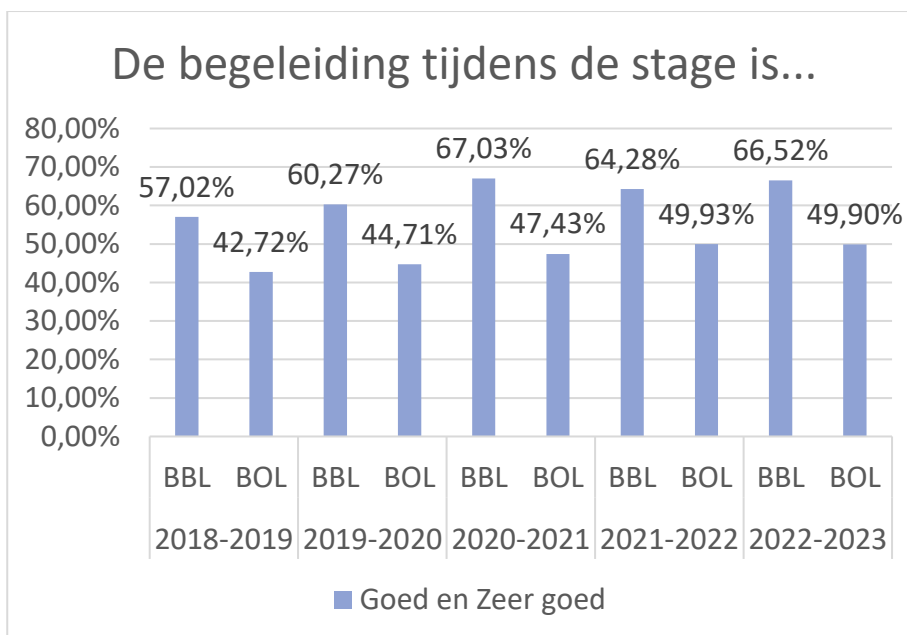
Daarnaast heeft het ROCvA-F een kennisnetwerk in het leven geroepen dat zich bezig gaat houden met het verwerken, inrichten en vormgeven van de afspraken uit het Stagepact. Het betreft afspraken rondom de BPV-processen vanaf stagevoorbereiding tot de evaluatie van de stages. De landelijk ontwikkelde Toolbox Aanpak stagediscriminatie en bijbehorende checklist zullen hierbij worden benut. Ook maakt het ROCvA-F gebruik van interne inzichten en een instellingsbreed ontwikkeld denk- en handelingskader om (stage)discriminatie tegen te gaan.

4.6.3 Tevredenheid van studenten van ROCvA-F over stagebegeleiding door de instelling

De begeleiding van studenten met ondersteuningsbehoeften tijdens de stage vergt specifieke vaardigheden van BPV-begeleiders. Denk bijvoorbeeld aan de herkenning van de specifieke behoeften van de student, het inspringen daarop met pedagogisch-didactische werkvormen, het creëren van een veilig leerklimaat, bemiddelen bij misverstanden en het ondersteunen van de praktijkopleiders van de leerbedrijven. Het ROCvA-F zet in op scholing van BPV-begeleiders en de praktijkopleiders van leerbedrijven aan de hand van het Handboek Passende BPV.

ROCvA-F meet met behulp van de STO jaarlijks de tevredenheid van studenten over de begeleiding tijdens de stage. In figuur 38 is de tevredenheid van de afgelopen schooljaren weergegeven. Daaruit blijkt dat BBL-studenten gedurende alle schooljaren een hogere score geven aan de tevredenheid dan de BOL-studenten. De algehele tevredenheid over de begeleiding is gedurende de schooljaren licht toegenomen. In het schooljaar 2022-2023 beoordeelt 66,5% van de BBL-studenten en 49,9% van de BOL-studenten de begeleiding als *goed of zeer goed*. Let op, de score ‘voldoende’ nemen we dus niet mee als positieve score!

Dit duidt erop dat de stagebegeleiding van de BOL-studenten ruimte overlaat voor verbetering. In de uitvraag is tot schooljaar 2022-2023 geen onderscheid gemaakt in de begeleiding vanuit de instelling en het leerbedrijf, of tijdens de stage of leerbaan. De komende jaren wenst het ROCvA-F deze tevredenheid diepgaander te onderzoeken en te verbeteren. Hierbij zal onderscheid gemaakt worden tussen de tevredenheid over de begeleiding vanuit de instelling en begeleiding vanuit het leerbedrijf. Hierbij zal ook aandacht zijn voor eventuele verschillen in tevredenheid tussen domeinen en/of opleidingen. We streven naar goede voorbereiding en stagebegeleiding.



Figuur 38: Percentage studenten dat de begeleiding met een goed of zeer goed beoordeelt bij ROCvA-F

ROC TOP heeft via de JOB-monitor studenten gevraagd naar de begeleiding rondom BPV. Van de BOL-studenten oordeelt 35,7% positief over de begeleiding tijdens de stage vanuit de school en is 56,9% positief over de begeleiding vanuit het leerbedrijf. Van de BBL-studenten oordeelt 66,2% positief over de begeleiding door het leerbedrijf. Hieruit blijkt dat ROC TOP moet werken aan het verbeteren van de begeleiding van studenten tijdens hun stage. Dit punt sluit aan bij de ambities van ROCvA-F en zal door de mbo-colleges worden opgepakt. Daarnaast zal het een plek krijgen in het transitieplan ondersteuning en begeleiding.

De inzet voor het realiseren van voldoende stageplaatsen en een passende vergoeding voor de stage wordt beschreven in de tabel met maatregelen.

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 2.2 Tegengaan van stagediscriminatie met behulp van Stagepact	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stage:</i> Studenten van het ROCvA-F worden op verschillende manieren en momenten voorbereid op de stageperiode: tijdens coachingslessen, door de SLB'er tijdens de lessen stagevoorbereiding, door de BPV-coördinator, tijdens LOB, op informatiebijeenkomsten en</p>	<p><i>Indicatoren uit regeling:</i> 1. Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit het leerbedrijf wordt opgenomen in het nieuwe Studenttevredenheidsonderzoek.</p>

Doelstelling 2.2 Tegengaan van stagediscriminatie met behulp van Stagepact	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p>stagemarkten. Good practices en geleerde lessen worden benut om daar waar nodig de voorbereiding verder te verbeteren. ROCvA-F gaat vanaf school 2023-2024 het keuzedeel stagevoorbereiding ontwikkelen (gefinancierd door Rabobank vanuit haar rol als leerbedrijf).</p> <p><i>Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten):</i> Het ROCvA-F adopteert het doel zoals gesteld in Stagepact om stagediscriminatie uit te bannen. Hiertoe worden vanaf schooljaar 2023-2024 de volgende activiteiten ingezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kennis opbouwen over het (h)erkennen, voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie en ongewenst gedrag en stellen van een duidelijke sociale norm. - Trainen van docenten en praktijkopleiders in het (h)erkennen en aanpakken van stagediscriminatie en ongewenst gedrag. - Oppakken, registreren en doorgeven van alle meldingen van stagediscriminatie of ongewenst gedrag. - Informeren van studenten over hoe zij stagediscriminatie en ongewenst gedrag kunnen (h)erkennen en hier intern en extern melding van kunnen maken. <p><i>Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student:</i> Studenten van het ROCvA-F kunnen stagediscriminatie melden bij de BPV-coördinator, de vertrouwenspersoon van het mbo-college of bij de Centrale vertrouwenspersoon. Studenten kunnen ook bij een extern meldpunt een melding doen. De afdeling Juridische zaken en de vertrouwenspersonen realiseren een 'meldknop' op het instellingseigen Portaal voor Talent (vanaf 1-8-2023) en een app (vanaf 1-1-2024), zodat het doen van meldingen van stagediscriminatie, ongewenst gedrag en onveilige situaties eenvoudiger en toegankelijker wordt.</p> <p><i>Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie:</i> Het ROCvA-F zet zich samen met stakeholders in de regio in voor een werkwijze voor het aanpakken van stagediscriminatie. Voorbeelden hiervan zijn het Amsterdamse Stagepact, een samenwerking met Schiphol en gesprekken met het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) en Bureau Gelijke Behandeling waarin richtlijnen worden opgesteld en afspraken worden gemaakt over onder andere het opvolgen en aanpakken van meldingen over stagediscriminatie.</p> <p><i>Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB:</i> Het ROCvA-F geeft meldingen van stagediscriminatie door aan SBB.</p> <p><i>Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1:</i> In de komende jaren werkt het ROCvA-F er naartoe dat alle eerstejaars student middels stagematching worden geplaatst bij leerbedrijven.</p> <p><i>Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf:</i> Het ROCvA-F zet in de komende jaren activiteiten in om het</p>	<p>2. Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau): het ROCvA-F stelt geen doelwaarde hiervoor vast in de KA</p> <p>Beoogde resultaten:</p> <p>a. Onze ambitie is om toe te werken naar het percentage dat ROCvA-F nu scoort, zijnde 49,9 % voor BOL en 66,5 % voor BBL. Dit dus voor de gehele organisatie (incl. ROC TOP). <i>Toelichting: ROCvA-F scoort de laatste jaren steeds hoger op BPV-begeleiding. In lijn met de vorige KA kijken we hierbij alleen naar de scores 4 en 5 (schaal 1-5). We leggen de lat voor 'positief' dus boven de voldoende score '3'. ROC TOP integreert binnen de teams van ROCvA-F. ROC TOP heeft lage scores op BPV-begeleiding BOL, namelijk 35,7% is positief over de begeleiding tijdens de stage vanuit de school en is 56,9% positief over de begeleiding vanuit het leerbedrijf. Van de BBL-studenten oordeelt 66,2% positief over de begeleiding door het leerbedrijf. Bij BBL komt de tevredenheid overeen met onze scores. Alleen is de score 3 wel meegenomen als positief bij TOP.</i> <i>Er is dus een fors verschil tussen ROCvA-F en ROC TOP op dit thema. Toewerken naar de tevredenheid van nu voor het geheel is een stevige ambitie.</i></p> <p>b. In 2023-2024 kennen stages minimaal 3 momenten waarin student, stagebegeleider en praktijkbegeleider met elkaar spreken (waarbij 1 gesprek fysiek is).</p> <p>c. ROCvA-F heeft in 2023-2024 het (digitaal) meldpunt stagediscriminatie ingesteld.</p> <p>d. ROCvA-F geeft vanaf 2023-2024 meldingen van stagediscriminatie door aan SBB</p> <p>e. In 2024-2025 heeft ROCvA-F afspraken vastgelegd met de gemeenten en andere relevante partijen in de MRA voor het opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie</p> <p>f. In 2024-2025 worden studenten van ROCvA-F met stagematching ondersteund bij het vinden van een leerbedrijf voor de bpv periode in het eerste jaar.</p> <p>g. Jaarlijks vinden bijeenkomsten voor kennisdeling en-ontwikkeling plaats op het thema uitbannen stagediscriminatie waar alle mbo-colleges aan deelnemen</p> <p>h. De LECademy ontwikkelt in 2023-2024 een passend scholingsaanbod op het voorkomen van stagediscriminatie voor onderwijsteams en leerbedrijven dat vanaf 2024-2025 beschikbaar is.</p>

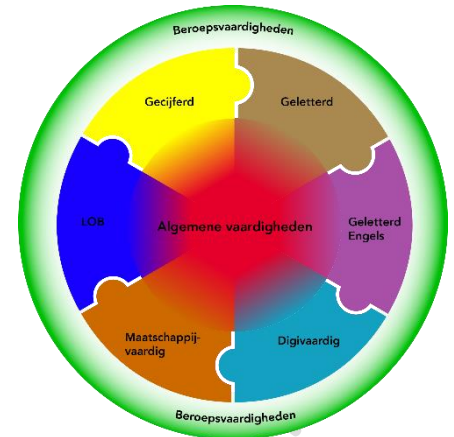
Doelstelling 2.2 Tegengaan van stagediscriminatie met behulp van Stagepact	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p>percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de stage vanuit de school en vanuit het leerbedrijf te doen laten stijgen. Voorbeelden van activiteiten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alle studenten krijgen als voorbereiding op de BPV gedurende een onderwijsperiode of gedurende een aantal weken lessen stagevoorbereiding. - Alle studenten hebben tijdig een stageplek die vooraf gescreend is door de opleiding en SBB. - Studenten die niet zelf een plek kunnen verwerven worden door de opleiding 'gematcht' aan een leerbedrijf. - Er zijn tijdens de BPV drie contactmomenten (waarvan minimaal één fysiek) tussen school, student en leerbedrijf. - Er worden afspraken gemaakt tussen school en leerbedrijf over de begeleiding van de stagiair(e)s. <p><i>Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan (verplicht):</i> Het ROCvA-F onderzoekt middels een nulmeting in welke onderwijsteams het stagebeleid ten aanzien van stagediscriminatie verder geprofessionaliseerd dient te worden. Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt een scholingsaanbod hierop aansluitend ontwikkeld en uitgevoerd.</p> <p><i>Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden (verplicht):</i> Het ROCvA-F heeft in 2022-2023 verschillende uitingen voorbereid waarmee studenten op de hoogte gebracht worden van de wijze waarop ze stagediscriminatie kunnen melden. Deze zogenaamde routekaart (gebaseerd op voorbeeld van ROC Nijmegen) wordt in schooljaar 2023-2024 bij ROCvA-F verder geïmplementeerd.</p>	

4.7 Versterken van de beroepsgerichte vaardigheden en beheersing van Nederlands en rekenen

4.7.1 Visie van het ROCvA-F op het onderwijs in Nederlandse taal en rekenen

De belofte in de Meerjarenstrategie 2022-2026 van het ROCvA-F luidt: iedere student ontwikkelt zich blijvend, vakmatig en als individu, om te leren over zichzelf, elkaar en de samenleving, om zo te groeien naar een duurzame plek in de dynamische arbeidsmarkt en in de MRA. Het ROCvA-F wil een inclusieve school zijn, waar een achterstand op vaardigheden zoals taal, rekenen, burgerschap, digitale vaardigheden en LOB geen belemmering vormt voor het volwaardig meedoen in het onderwijs. In ons onderwijs bestaat dan ook extra aandacht voor de ontwikkeling van deze vaardigheden.

Bij het ROCvA-F spreken we liever van beroepsgerichte vaardigheden dan van basisvaardigheden. Basisvaardigheden worden aangeleerd in het primair en voortgezet onderwijs; in het mbo verdiepen en verbreden we de basis, gericht op de beroepscontext en het functioneren in de maatschappij. Algemene vaardigheden zijn vaardigheden die elke student nodig heeft, ongeacht de opleiding die hij volgt. We onderscheiden er zes: Nederlandse taal (geletterdheid), Engelse taal (geletterdheid Engels), rekenen (gecijferdheid), burgerschap (maatschappijvaardigheid), digitale vaardigheden (digivaardigheid) en LOB.



Visie op taal en geletterdheid

Het ROCvA-F is een inclusieve school waar studenten eerlijke kansen krijgen zich te ontwikkelen. Het doel van het taalonderwijs in onze mbo-opleidingen is drieledig:

1. Studenten beheersen de specifieke taalvaardigheden die nodig zijn om te functioneren in de opleiding en het toekomstig beroep.
2. Studenten zijn voldoende geletterd om te functioneren in de maatschappij.
3. Studenten zijn in staat zich te blijven ontwikkelen, ook op het gebied van taalvaardigheid, en eventueel een vervolgopleiding te volgen.

Het ROCvA-F streeft ernaar dat alle studenten hun talenten maximaal ontwikkelen en daarin niet belemmerd worden door hun taalvaardigheid. We richten ons erop dat studenten in staat zijn om de lesstof van de opleiding te begrijpen zodat zij de opleiding succesvol kunnen volgen. We bieden studenten die dreigen uit te vallen vanwege hun taalniveau extra taalondersteuning. We doen er alles aan om de taalontwikkeling van alle studenten te stimuleren. De wijze waarop verschilt per opleiding en mbo-college. De onderwijsteams richten het onderwijs in zodat dit past bij de doelgroep, het beroep en de omstandigheden. Voorbeelden hiervan zijn:

- Taal aanbieden binnen de context van de opleiding en de samenleving en de transfer maken naar de omgeving waarin het geleerde wordt toegepast.
- Verzorgen van rijk taalonderwijs, opdat iedere student zich blijft ontwikkelen, ook zij die het vereiste niveau al beheersen. Creëren van een inspirerende omgeving die aanmoedigt om met plezier taalvaardiger te worden.
- Inzetten op leesplezier om de leesvaardigheid en woordenschat van studenten te versterken.
- Streven naar het hoogst haalbare resultaat. De wijze van examineren past bij het onderwijs en bij de ambities van de student.

Visie op rekenen en gecijferdheid

Het ROCvA-F leidt studenten op tot gecijferde burgers en professionals. De focus ligt op *gecijferdheid*: de combinatie van kennis, vaardigheden en persoonlijke kwaliteiten die een student nodig heeft om adequaat en autonoom om te gaan met de vraagstukken die hij tegenkomt in zijn beroep en onze gecijferde maatschappij.

Voor het rekenonderwijs gelden de volgende uitgangspunten:

- Het rekenonderwijs richt zich op de ontwikkeling van de student in beroep en maatschappij. Het sluit aan bij de student en biedt mogelijkheden voor verdieping, verbreding, versnelling, remediëring en doorstroom. De student heeft de mogelijkheid zelf keuzes te maken en desgewenst examen te doen op een hoger niveau.
- Het rekenonderwijs wordt in betekenisvolle projecten aangeboden en is zoveel mogelijk verbonden met de beroepscontext en de leefwereld van de student. De rekenvaardigheden worden integraal aangeboden.
- Het rekenonderwijs wordt ondersteund met digitale middelen en relevante digitale vaardigheden maken deel uit van het programma.

Samenwerking met stakeholders

Het ROCvA-F werkt intensief samen met interne en externe stakeholders aan de versterking van beroepsgerichte vaardigheden en het taal- en rekenonderwijs.

Interne stakeholders zijn de coördinator taal en rekenen op ROCvA-F breed niveau, projectleiders/contactpersonen taal en rekenen per mbo-college, de onderzoeks- en ontwikkelgroep rekenen, de kerngroep taal, de kennisnetwerken taal, NT2 en rekenen. De interne stakeholders worden via inspiratiesessies, werksessies en jaarlijkse festivals betrokken bij de ontwikkeling van het onderwijs en de visie daarop. Tevens is er veel aandacht voor onderlinge uitwisseling en inspiratie.

Relevante externe stakeholders zijn het Kennispunt MBO Taal & Rekenen en Coöperatie Examens MBO, experts in het veld en andere mbo-instellingen. Met de Universiteit Utrecht, het lectoraat Wiskundig en analytisch vermogen van professionals en een vijftal mbo-instellingen vinden gesprekken plaats over de oprichting van een practoraat

rekenen/gecijferdheid.

4.7.2 Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlandse taal en rekenen

Nederlandse taal

Mbo-studenten worden geacht minimaal niveau 2F te beheersen bij de start van een opleiding. Veel studenten blijken bij instroom echter dit niveau niet te halen. Een oorzaak hiervan kan zijn dat de student instroomt vanuit een Internationale Schakelklas en de Nederlandse taal nog onvoldoende beheerst, maar we zien ook een lager taalniveau bij studenten uit anderstalige of taalarme thuisomgevingen en achterstanden die studenten opliepen door corona.

Het examen Nederlands bestaat uit vijf dealexamen, waarvan er twee centraal worden afgenomen (lezen en luisteren) en drie met behulp van instellingsexamens (spreken, gesprekken voeren en schrijven). Studenten van mbo 2-opleidingen doen het examen op niveau 2F en krijgen bij de berekening van het eindcijfer er een punt bij. Studenten van mbo 3-opleidingen doen het examen ook op niveau 2F en krijgen dat extra punt er niet bij. Studenten van mbo 4-opleidingen doen het examen op niveau 3F.

In figuur 39 zien we het gemiddelde cijfer voor het vak Nederlands door de jaren heen bij ROCvA-F. In het overzicht is van elke student het hoogst behaalde resultaat meegenomen; studenten die een onvoldoende haalden, kunnen het examen nog herkansen. De gemiddelde examencijfers dalen sinds 2018. Het gemiddelde cijfer op het centraal examen is conform het landelijk gemiddelde.

In figuur 40 zien we het percentage studenten van ROCvA-F dat met een 5,5 of hoger afstudeert. Dit geeft een indicatie voor de mate van geletterdheid van studenten op het moment van diplomeren. Een groot deel van de studenten die de opleiding met een diploma verlaten, heeft een voldoende voor zowel het instellingsexamen als het centraal examen. Een uitzondering vormt het centraal examen 3F.

Niveau	examen	soort toets	Gemiddelde cijfer				
			18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
		landelijk centraal examen	6,8	6,7	6,6	6,5	6,5
2	2F	centraal examen	6,9	6,7	6,6	6,5	6,4
2	2F	instelling dealexamen gesprekken	7,5	7,3	7,3	7,4	7,4
2	2F	instelling dealexamen schrijven	6,4	6,2	6,1	6,2	5,9
2	2F	instelling dealexamen spreken	7,0	7,0	7,0	7,1	6,8
2	2F	EIND cijfer	7,5	7,3	7,2	7,2	7,1
		landelijk centraal examen	6,8	6,8	6,8	6,7	6,6
3	2F	centraal examen	6,7	6,6	6,6	6,5	6,4
3	2F	instelling dealexamen gesprekken	7,6	7,6	7,6	7,8	7,7
3	2F	instelling dealexamen schrijven	6,8	6,6	6,6	6,8	6,7
3	2F	instelling dealexamen spreken	7,3	7,3	7,3	7,4	7,3
3	2F	EIND cijfer	7,0	7,0	7,0	7,0	6,9
		landelijk centraal examen	5,8	5,7	5,8	5,6	5,6
4	3F	centraal examen	5,8	5,7	5,7	5,5	5,4
4	3F	instelling dealexamen gesprekken	7,4	7,4	7,4	7,4	7,4
4	3F	instelling dealexamen schrijven	6,4	6,3	6,4	6,4	6,2
4	3F	instelling dealexamen spreken	7,2	7,1	7,1	7,1	6,8
4	3F	EIND cijfer	6,4	6,4	6,3	6,2	6,1

Figuur 39: Gemiddelde cijfers examens Nederlands per schooljaar (landelijk en ROCvA-F)

9	Niveau	Examenniveau	Soort toets	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nederlands	2	2F	centraal examen	87%	84%	82%	80%	81%
Nederlands	2	2F	instellingsexamen	95%	92%	93%	92%	93%
Nederlands	3	2F	centraal examen	93%	88%	88%	86%	86%
Nederlands	3	2F	instellingsexamen	96%	94%	94%	96%	96%
Nederlands	4	3F	centraal examen	65%	66%	64%	58%	57%
Nederlands	4	3F	instellingsexamen	96%	95%	94%	94%	94%

Figuur 40: Percentage voldoende onder gediplomeerde studenten ROCvA-F (5,5 en hoger)

De cijfers voor ROC TOP zijn als volgt:

	aantal gediplomeerden ¹⁾			aantal gediplomeerden examenniveau behaald			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
<i>instelling: instelling: opleiding: examenn aantal</i>							%	%	%
30RM ROC TOP 1 2f	186	186	114	151	161	98	81	87	86
ROC TOP 2 2f	398	342	279	389	.	267	98	.	96
ROC TOP 3 2f	164	160	132	159	.	127	97	.	96
ROC TOP 3 3f	6	.	6
ROC TOP 4 3f	475	495	450	457	486	436	96	98	97

Bron: DUO-IP.

1) 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.

Figuur 41: aandeel gediplomeerde studenten ROC TOP dat het getoetste examenniveau Nederlands (Instellingsexamen) heeft gehaald, 2019-2029 t/m 2021-2022

(Bron: Dashboard DUO-IP)

	aantal gediplomeerden ¹⁾			aantal gediplomeerden examenniveau behaald			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
<i>instelling: instelling: opleidingsni examenn aantal</i>							%	%	%
30RM ROC TOP 1 2f	186	186	114	116	129	71	62	69	62
ROC TOP 2 2f	398	342	279	334	278	220	84	81	79
ROC TOP 3 2f	164	160	132	143	137	105	87	86	80
ROC TOP 3 3f	6	.	6
ROC TOP 4 3f	475	495	450	332	325	277	70	66	62

Bron: DUO-IP.

1) 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.

Figuur 42: aandeel gediplomeerde studenten ROC TOP dat het getoetste examenniveau Nederlands (Centraal Examen) heeft gehaald, 2019-2029 t/m 2021-2022

(Bron: Dashboard DUO-IP)

Uit figuur 41 en 42 blijkt dat de prestaties voor Nederlandse taal achteruit zijn gegaan voor ROC TOP studenten. De resultaten voor het instellingsexamen zijn ongeveer gelijk gebleven en de prestaties voor het centraal examen zijn achteruit gegaan.

Van de studenten van ROC TOP beoordeelt 45,6% de lessen rekenen als positief (bron: JOB-monitor 2022). Van de studenten van ROC TOP beoordeelt 46,6% de lessen Nederlands als positief (bron: JOB-monitor 2022). Op een schaal van 1-5 is de score voor de lessen Nederland voor ROC TOP 3,37. Handel en ondernemerschap, AGG en welzijn scoren lager (bron: JOB monitor 2022).

In 2022 riep het ROCvA-F een Taskforce Taal in het leven om de verbetering van het taalonderwijs te versnellen. De taskforce deed onderzoek naar wat hiervoor nodig is en welke interne en externe succesvolle initiatieven al tot voorbeeld kunnen dienen. Het onderzoek resulteerde in aanbevelingen voor een aanpak die ertoe moet leiden dat alle studenten aan het einde van de opleiding niet alleen het examen Nederlands halen, maar ook voldoende taalvaardig zijn om te gaan werken, een vervolgopleiding te volgen en volwaardig mee kunnen doen in onze geletterde maatschappij. De eerste resultaten van deze aanpak zijn al zichtbaar: er is een ROCvA-F-brede visie op taalonderwijs ontwikkeld, er is een kennisnetwerk opgericht en een taalfestival georganiseerd en er is gestart met een onderzoek naar de effectiviteit van het taalonderwijs.

De komende jaren blijft het ROCvA-F zich inzetten voor steeds beter taalonderwijs en daarbij passende onderwijsresultaten. Concreet zijn hierbij twee doelen gesteld:

- In 2025 is het aantal studenten toegenomen dat de opleiding met een voldoende voor Nederlands verlaat. Het percentage studenten dat afstudeert met een voldoende voor het centraal examen niveau 4 is gestegen van 57% naar minimaal 70%.
- In 2027 studeert minimaal 90% van de studenten af met minimaal een 5,5 voor Nederlands. 4% van de studenten studeert af op een hoger niveau dan vereist.

In schooljaar 2024-2025 wordt bij elk mbo-college een thema-audit taal- en rekenonderwijs afgenomen om meer zicht te krijgen op de kwaliteit van het taal- en rekenonderwijs. De auditresultaten vormen een basis voor verbeteracties die in de daaropvolgende jaren door de mbo-colleges worden ingezet.

Rekenen

Bij het vak rekenen bevinden we ons in een overgangsfase tussen de oude en de nieuwe regeling. Voor studenten van cohort 2022-2023 gelden nieuwe exameneisen met nieuwe niveau-aanduidingen: mbo-rekenniveau 2, mbo rekenniveau 3 en mbo rekenniveau 4. Het examen is een instellingsexamen en is opgenomen in de slaag-zakregeling. De overige studenten maken nog de centrale rekenexamens. Studenten van niveau 2 en 3 doen het examen op niveau 2F, studenten van niveau 4 doen het examen op niveau 3F. Rekenen is voor hen niet opgenomen in de slaag-zakregeling.

In tabel 43 zien we het gemiddelde cijfer voor het vak rekenen door de jaren heen bij ROCvA-F. In het overzicht is van elke student het hoogst behaalde resultaat meegenomen. De studenten die een onvoldoende haalden, kunnen het examen nog herkansen.

Opvallend is dat de gemiddelde cijfers onder de nieuwe regeling beduidend hoger zijn dan die onder de oude regeling. Dit kan meerdere oorzaken hebben:

- het cijfer telt mee in de slaag-zakbeslissing;
- de exameneisen zijn sterk veranderd (meer gericht op inzicht en minder op cijferen);
- docenten zijn vaardiger en hanteren een andere aanpak (meer gericht op toepassen dan op sommen maken).

In tabel 44 zien we het percentage studenten van ROCvA-F dat bij diplomering een voldoende had voor rekenen (5,5 of hoger). Deze percentages zijn erg laag, maar omdat het cijfer niet meetelde voor het diploma zegt dat niet zo veel. Er zijn nog geen studenten onder de nieuwe regeling afgestudeerd.

Niveau	Examenniveau	Aantal toetsen	Gemiddelde cijfer				
			2022-2023	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
2	2F	1941	4,2	4,1	3,8	3,8	3,6
2	mbo-rekenniveau 2	1181					6,7
3	2F	1009	5,2	5,1	5,1	5,0	4,8
3	mbo-rekenniveau 3	330					6,4
4	3F	4463	4,6	4,4	4,3	4,1	4,0
4	mbo-rekenniveau 4	1154					7,3

Figuur 43: Tabel Gemiddelde cijfer voor het vak rekenen studenten ROCvA-F (cijfers lager dan 5,5 zijn rood weergegeven).

Vak	Niveau	Examenniveau	Soort toets	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
-----	--------	--------------	-------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Rekenen	2	2F	eindcijfer	31%	28%	26%	24%	25%
Rekenen	3	2F	eindcijfer	54%	48%	46%	45%	47%
Rekenen	4	3F	eindcijfer	25%	27%	23%	20%	19%

Figuur 44: Tabel Percentage voldoende onder gediplomeerde studenten ROCvA-F (5,5 en hoger)

De figuren 45 t/m 47 geven een overzicht van de prestaties op het gebied van rekenen bij ROC TOP.

instelling: instelling: opleidingsniveau	examenn aantal	aantal gediplomeerden ¹⁾			aantal gediplomeerden examenniveau behaald			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
		2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
ROC TOP	2 2f	262	317	278	90	87	78	34,00	27,00	28,00
ROC TOP	3 2f	153	159	138	65	72	39	42,00	45,00	28,00
ROC TOP	4 3f	403	489	450	109	117	96	27,00	24,00	21,00

Bron: DUO-IP.
 1) 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.

Figuur 45: aandeel gediplomeerde studenten ROC TOP per niveau dat het getoetste examenniveau Rekenen heeft gehaald, 2019-2020 t/m 2021-2022

(Bron: Dashboard DUO-IP)

Niveau	examen niveau	aantal toetsen		Gemiddelde cijfer			
		22-23	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
2	2F	1941	4,2	4,1	3,8	3,8	3,6
2	mbo-rekenniveau 2	1181					6,7
3	2F	1009	5,2	5,1	5,1	5,0	4,8
3	mbo-rekenniveau 3	330					6,4
4	3F	4463	4,6	4,4	4,3	4,1	4,0
4	mbo-rekenniveau 4	1154					7,3

Cijfers lager dan 5,5 zijn rood.

Figuur 46: gemiddelde cijfer ROC TOP per niveau voor het vak Rekenen, 2018-2019 t/m 2022-2023

Niveau	examen niveau	aantal toetsen		% voldoende			
		22-23	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
2	2F	1941	25,2%	22,7%	19,4%	19,5%	16,4%
2	mbo-rekenniveau 2	1181					79,4%
3	2F	1009	42,0%	37,6%	40,2%	38,1%	35,8%
3	mbo-rekenniveau 3	330					74,2%
4	3F	4463	19,4%	15,7%	14,5%	10,8%	10,2%
4	mbo-rekenniveau 4	1154					93,2%

Figuur 47: percentage voldoende (vanaf 5,5) ROC TOP voor het vak Rekenen, 2018-2019 t/m 2022-2023

Uit figuren 45 t/m 47 blijkt dat de rekenprestaties van ROC TOP de afgelopen jaren achteruit zijn gegaan en dat onder de oude normen het merendeel van de studenten onvoldoende scoorde voor rekenen. Onder de nieuwe normen scoort het overgrote deel van de studenten van ROC TOP voldoende voor rekenen.

Van de studenten van ROC TOP beoordeelt 46,6% de lessen rekenen als positief (bron: JOB-monitor 2022). Op een schaal van 1-5 is de score voor de lessen rekenen voor ROC TOP 3,3. Zakelijke dienstverlening, horeca en toerisme, AGG, Sport en welzijn (DV & PW) scoren lager (bron: JOB monitor 2022).

De invoering van de nieuwe rekeneisen is aanleiding geweest voor het opstellen van een gezamenlijke visie en aanpak als ROCvA-F. Sinds 2020 kent het ROCvA-F een instellingsbreed rekenbeleid en een daaruit voortgekomen grof curriculum en onderwijsaanpak. Sinds 2021 maakt een instellingsbrede ontwikkelgroep in samenwerking met StudyFlow lesmateriaal in de vorm van rekenprojecten. Het generieke materiaal is grotendeels klaar en door docenten in gebruik genomen. In 2023 ligt de focus op het ontwikkelen van beroepsgericht materiaal. De nieuwe rekenexamens zijn vooraf getest door de leden van de CSR.

De komende jaren blijft het ROCvA-F zich inzetten voor steeds beter rekenonderwijs en daarbij passende onderwijsresultaten. Concreet zijn hierbij twee doelen gesteld:

- In 2025 is het aantal studenten dat de opleiding gecijferd verlaat toegenomen. De doelstelling is dat 80% van alle studenten met minimaal een 5,5 voor rekenen afstudeert.
- In 2027 studeert 90% van de studenten af met minimaal een 5,5 voor rekenen. 4% van de studenten studeert af op een hoger niveau dan vereist.

In schooljaar 2024-2025 wordt bij elk mbo-college een thema-audit taal- en rekenonderwijs afgenomen om meer zicht te krijgen op de kwaliteit van het taal- en rekenonderwijs. De auditresultaten vormen een basis voor verbeteracties die in de daaropvolgende jaren door de mbo-colleges worden ingezet.

4.7.3 Behoeftte aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten voor verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen

Taal- en rekencentra voorzien in de behoefte van studenten aan extra ondersteuning, naast het reguliere curriculum. Tevens wordt ingezet op extra ondersteuning in de klas, door een didactiek te hanteren die aansluit op deze behoefte.

4.7.4 Profiel van docenten Nederlands en rekenen en het aanstellings- en scholingsbeleid

Het scholingsaanbod voor docenten taal en rekenen wordt afgestemd op de behoefte. Deze afstemming vindt plaats met de docenten zelf, met directeuren en met reken- en taalcoördinatoren. In 2024 maakt het ROCvA-F op centraal niveau afspraken over bekwaamheidseisen voor docenten Nederlands en rekenen.

Scholingsbeleid Nederlands

- Het ROCvA-F biedt taaldocenten een gevarieerd scholings- en professionaliseringsaanbod. Daarnaast kunnen docenten zich aansluiten bij kennisnetwerken en vinden inspiratie- en informatiesessies plaats. In 2024 wordt een besluit genomen over een samenwerking met bibliotheken die docenten ondersteunt in het bevorderen van leesplezier. In 2024 neemt het ROCvA-F tevens een besluit over een omscholingsaanbod voor docenten Nederlands.
- Het doen van onderzoek wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. In 2025 wordt besloten over een practoraat geletterdheid.

Scholingsbeleid rekenen

- Het ROCvA-F zet stevig in op de professionalisering van docenten rekenen. Alle rekendocenten hebben in het jaar voorafgaand aan de invoering van de nieuwe rekeneisen een training aangeboden gekregen over de nieuwe rekeneisen, het nieuwe rekenonderwijs, de nieuwe examinering en formatief evalueren. Elk jaar worden aan rekendocenten de scholingen aangeboden op vier niveaus: een basistraining voor startende rekendocenten, een training rekendidactiek, een training rekengesprekken en de opleiding tot gecertificeerd rekendocent (in samenwerking met de HU). Daarnaast vinden inspiratie- en informatiesessies plaats. Een training voor het omgaan met rekenproblematiek wordt ontwikkeld en zal naar verwachting in 2024 aangeboden worden.
- Het doen van onderzoek wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. Het ROCvA-F faciliteert een onderzoeksgroep van docenten, onder begeleiding van de Hogeschool Utrecht. In 2024 wordt een besluit genomen over een practoraat rekenen/gecijferdheid.

4.7.5 Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen

In de STO is tot op heden de tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands en rekenen niet uitgevraagd. De STO wordt aangepast en hierin zal vanaf 2024 de tevredenheid over de lessen meegenomen worden.

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 3.1 Versterken van de beroepsgerichte vaardigheden en beheersing van Nederlands en rekenen	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo:</i> Het ROCvA-F continueert de extra ondersteuning in het wegwerken van achterstanden op Nederlands en rekenen die door welke oorzaak dan ook zijn ontstaan. Wij bieden studenten hiertoe extra ondersteuning in de klas, door een aangepaste didactiek, en buiten de klas, door de inzet van taal- en rekencentra.</p> <p><i>Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau:</i> Begin 2024 heeft ROCvA-F in nauwe samenwerking met de CSR vastgelegd hoe ze bij studenten de tevredenheid over de lessen Nederlands en rekenen en het verminderen van laaggeletterdheid organisatiebreed mee gaan nemen in de thema audit en andere vormen van evaluatie van het onderwijs. De doelwaarden worden opgenomen in dit plan. Beoogd resultaat is dat studenten actief betrokken zijn bij het vormgeven van audits en andere vormen van evaluatie van het onderwijs. Tevens worden zij in audits en lesevaluaties bevraagd naar hun ervaringen. ROCvA-F gaat over de uitkomsten van het monitoringsonderzoek in dialoog met de studentenraden en CSR. Het ROCvA-F zet vanaf schooljaar 2023-2024 actief in op het bevorderen van het leesplezier van studenten en wenst hiertoe samen te werken met bibliotheken. In 2024 wordt de samenwerking met de openbare bibliotheek (OBA) concreet uitgewerkt. Deze samenwerking dient als basis voor de verkenning van samenwerking met bibliotheken van andere gemeenten.</p> <p>Docenten passen binnen de onderwijsteams het instellingsbrede taal- en rekenbeleid toe door het onderwijs actief aan de leefwereld van de studenten en het beroep te verbinden. Docenten Nederlands en rekenen zetten differentiatie in en stimuleren studenten om op een zo hoog mogelijk niveau af te studeren. Wij verwachten van alle docenten dat zij hun studenten aan de 2F en 3F norm houden en hier ook op letten, ook al zijn het geen Nederlands docenten (m.u.v. vreemde talen). Dit is nodig om organisatie-breed het probleem van laaggeletterdheid aan te pakken. In domeinen wordt gezamenlijk gewerkt aan onderwijs- en open leer materiaal. In 2024 zijn open leer materiaal voor NT2 en rekenprojecten beschikbaar. In 2025 zijn open leer materialen taalprojecten beschikbaar.</p> <p><i>Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen:</i> Het ROCvA-F zet in op de ondersteuning van specifieke groepen studenten middels speciale trajecten voor NT2-studenten (MBO+Taal), trajecten pre-entree voor ISK-doorstroom, passend onderwijs, pluscoaches, taal- en rekencentra en didactiek die de woordenschatverwerving ondersteunt.</p> <p><i>Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel met betrekking tot Nederlands en rekenen te bevorderen:</i> Het ROCvA-F continueert het interne professionaliseringsaanbod voor docenten en de activiteiten van de instellingsbrede kennisnetwerken Taal en Rekenen waaronder inspiratiesessies en</p>	<p><i>Indicatoren uit regeling:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands en rekenen: de doelwaarden worden in 2023-2024 in nauwe samenwerking met de CSR opgesteld. 2. Het percentage gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer), uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau is als volgt veranderd: <ul style="list-style-type: none"> - In 2025 is het aantal studenten dat de opleiding geletterd verlaat toegenomen. Het percentage studenten dat een voldoende behaald op het centraal examen niveau 4 is gestegen van 57% naar minimaal 70% - In 2027 studeert minimaal 90% van alle studenten af met minimaal een 5,5 voor Nederlands. 4% van de studenten studeert af op een hoger niveau dan vereist. - In 2025 is het aantal studenten dat de opleiding gecijferd verlaat toegenomen. De doelstelling is dat 80% van alle studenten met minimaal een 5,5 voor rekenen afstudeert. - In 2027 studeert 90% van de studenten af met minimaal een 5,5 voor rekenen. 4% van de studenten studeert af op een hoger niveau dan vereist. <p>Beoogde resultaten:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. In 2024-2025 heeft ROCvA-F in samenwerking met de Openbare Bibliotheek Amsterdam afspraken vastgelegd over het bevorderen van leesplezier bij studenten b. In 2026-2027 heeft ROCvA-F in samenwerking met de bibliotheken in de MRA-afspraken vastgelegd over het bevorderen van leesplezier bij studenten c. In schooljaar 2024-2025 is onderwijs- en open leer materiaal voor NT2 en rekenprojecten beschikbaar voor studenten. d. In schooljaar 2025-2026 is onderwijs- en open leer materiaal voor taalprojecten beschikbaar voor studenten. e. Jaarlijks vinden bijeenkomsten voor kennisdeling en-ontwikkeling plaats op het thema versterken beroepsvaardigheden waar alle mbo-colleges aan deelnemen f. In 2025-2026 neemt elke docent Nederlands en rekenen jaarlijks deel aan minimaal één professionaliseringbijeenkomst g. In 2024-2025 voeren minimaal 2 docenten onderzoek uit naar het verbeteren van taal- en rekenonderwijs

Doelstelling 3.1 Versterken van de beroepsgerichte vaardigheden en beheersing van Nederlands en rekenen	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p>festivals. Jaarlijks neemt elke docent Nederlands en rekenen deel aan minimaal één professionaliseringsbijeenkomst. Het ROCvA-F onderzoekt de animo en mogelijkheden voor een omscholingsaanbod voor docenten tot docent Nederlands.</p> <p><i>Onderzoek op het gebied van taal- en rekenonderwijs:</i> Het ROCvA-F onderzoekt de mogelijkheden voor de oprichting van een practoraat rekenen/gecijferdheid en een practoraat taal/geletterdheid. In 2024 neemt het ROCvA-F hierover een besluit voor rekenen en in 2025 voor een taal. Het ROCvA-F faciliteert docenten het taal- en rekenonderwijs te verbeteren. In 2024 voeren minimaal twee docenten hier onderzoek naar uit. Het ROCvA-F zet hiertoe onderzoek in en sluit aan bij het lerend netwerk rekenen van het Kennispunt Taal & Rekenen MBO.</p>	

ROCvA-F Kwaliteitsagenda versie 2.0

Hoofdstuk 5 | Duurzaamheid

In de eerste paragraaf is de SWOT-analyse opgenomen met de aandachtspunten die ROCvA-F heeft benut in de vertaling van de beoogde doelstellingen uit de regeling naar de kwaliteitsagenda van ROCvA-F. In paragraaf 5.2 tot en met 5.6 zijn de ambities en beoogde resultaten van ROCvA-F op de verschillende doelstellingen beschreven inclusief de wijze waarop het ROC voldoet aan de gestelde maatregelen en indicatoren uit de regeling.

5.1 SWOT-analyse thema duurzaamheid

Intern sterk	Intern zwak
<ul style="list-style-type: none"> Startersresultaat boven de norm Sterk techniek onderwijs (STO) Innovatieve onderwijsvormen en hybride onderwijsconcepten in co-creatie met regionale bedrijfsleven Oriëntatietrajecten talenten en skills (Izone) Kennisnetwerk burgerschap met rol studenten Sterke employer brand met succesvolle werving medewerkers in krappe arbeidsmarkt RocWise als leerplek/ professionaliseringsaanbod 	<ul style="list-style-type: none"> Dalend percentage eerstejaarssucces op hbo Startersresultaat en diplomarendement onder de norm (ROC TOP) Hoog verloop personeelsbestand (ROC TOP) Hoog verzuimpercentage medewerkers Hoog uitstroompercentage nieuwe medewerkers
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> Werkgelegenheid mbo-gediplomeerden in MRA Deelname in groeifondsen en pps Hernieuwde waardering en urgentiegevoel voor ontwikkeling medewerkers door krapte Nieuwe technologieën bieden kansen om anders samen te werken Samenwerking met hbo-instellingen met mogelijkheid verder ontwikkelen AD-trajecten Verder ontwikkelen samenwerking met vo-scholen Analyse portfolio opleidingen na bestuurlijke overdracht ROC TOP 	<ul style="list-style-type: none"> Krapte op arbeidsmarkt i.r.t. werven en binden medewerkers Onzekerheid medewerkers (ROC TOP) Bepaalde beschikbaarheid van data over startersresultaat hbo
Vanuit deze SWOT komen we tot de volgende aandachtspunten, die in dit hoofdstuk worden toegelicht	
<p>Behouden en versterken</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Werk samen met hbo-instellingen verder aan innovatie:</u> De verdere ontwikkeling van AD -trajecten en andere leerlijnen kan bijdragen aan het studiesucces van studenten. <u>Behoud en ontwikkel oriëntatieprogramma's voor studenten:</u> Izone (Discovery Lab) en andere maatwerktrajecten binnen ROCvA-F bieden studenten de kans om een passende opleiding te vinden, wat vooralsnog lijkt bij te dragen aan het verminderen van uitval. <u>Stel een visie op burgerschap en een profiel voor docenten burgerschap op:</u> Het ontwikkelen van deze visie en dit profiel (en de bijbehorende scholing) kan de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs verhogen. <u>Stimuleer publiek-private samenwerkingsverbanden (pps'en):</u> Gebruik onze innovatieve onderwijsvormen om deel te nemen aan groeifondsen en pps'en om zo extra financiering en ondersteuning te verkrijgen voor de ontwikkeling van nieuwe programma's. 	
<p>Verbeteren/zoeken naar mogelijkheden</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Verbeter de samenwerking met vo-scholen:</u> Werk aan de vergemakkelijking van de overgang van vo naar mbo, zodat minder studenten uitvallen bij doorstroom. <u>Werk aan het verminderen van het hoge ziekteverzuim en uitstroompercentage van medewerkers:</u> Ontwikkel goede inwerkprogramma's en manieren voor talentontwikkeling voor medewerkers om zo het hoge uitstroompercentage van nieuwe medewerkers tegen te gaan. 	

5.2 Duurzaam partnerschap in de omgeving

5.2.1 Toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor tekortsectoren

Het ROCvA-F maakt onderscheid tussen de doorstroom van het voortgezet onderwijs (vo) naar het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en van het mbo naar het hoger beroepsonderwijs (hbo).

Zoals beschreven in de regio-analyse (zie hoofdstuk 2) werkt het ROCvA-F op verschillende manieren samen met het vo. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking met het Praktijkonderwijs, de zogenaamde Pro-ROC route. Ook de zogenaamde Vakmanschapsroutes, bestaande uit doorgaande leerlijnen tussen vmbo-B en niveau 2, zijn succesvol en de eerste resultaten van programmatische afstemming tussen vmbo-T en niveau 4 zijn positief. Samen met het IJburg College ontwikkelt het ROCvA-F daarnaast een doorgaande lijn van vmbo-kt naar niveau 4. Deze route is inhoudelijk gestart en gericht op de doorstroom naar sport en economie. Een belangrijke ontwikkeling is ten slotte de verregaande samenwerking tussen MBO College Noord en de Bredero Mavo. De hier opgedane ervaringen vormen de basis voor samenwerking met de andere scholen van het VOvA en mogelijk ook andere Amsterdamse scholen.

De routes van de havo naar mbo-niveau 4 met doorstroomperspectief naar het hbo zijn veelbelovend. Voorbeelden hiervan zijn de beroepshavo bij MBO College Hilversum en MBO College Noord en het uitvallerstraject voor havo-4 leerlingen die instromen in een techniek opleiding op mbo-niveau 4 in MBO College Westpoort. De samenwerking met het VOvA biedt een goede basis voor soortgelijke routes met andere Amsterdamse scholen.

Voor studenten die een niveau 4 opleiding volgen zijn er steeds meer mogelijkheden om, geïntegreerd of gestapeld, via een Associate degree (Ad) route door te stromen naar het hbo. Dit maakt dat het mbo aantrekkelijker kan worden voor vmbo-t leerlingen die nu vaak automatisch kiezen voor de havo vanuit hun behoefte om door te stromen naar het hbo. Het ROCvA-F en de HvA werken momenteel aan een gezamenlijk visiestuk als overkoepelend document om de samenwerking op het gebied van Ad's onder te brengen.

Ambities van het ROCvA-F om de doorstroom verder te verbeteren

Het ROCvA-F zet de komende jaren in op het verder versterken en verbeteren van de doorstroom van vo naar mbo en van mbo naar hbo. Hierbij worden geleerde lessen en ervaringen zoals opgedaan in al lopende en goed werkende initiatieven benut. Hierna volgt een opsomming van een aantal al opgestarte of nog vorm te geven samenwerkingen.

In samenwerking met het praktijkonderwijs is de leerlijn Pro-ROC vormgegeven waarin een naadloze doorstroom van Praktijkschool-leerlingen naar de Entreeopleidingen wordt geborgd. Ook de vier zogenaamde Vakmanschapsroutes (vmbo-niveau 2) zijn succesvol. De ambitie is om in de komende jaren deze of verwante routes te ontwikkelen met minimaal vier andere vmbo-b scholen in Amsterdam, Hilversum en/of Flevoland.

Recent is de samenwerking tussen het ROCvA-F en VOvA zoals beschreven in het projectplan 'Kansen in de stad' versterkt. In dit projectplan worden de schoolsoorten van het VOvA als persona's weergegeven, waarbij een persona een leerling vertegenwoordigt met bepaalde kenmerken en behoeften, waar initiatieven zoals doorlopende leerlijnen op aan zouden moeten sluiten. Lessen die we leren en ervaringen die we opdoen in dit project benutten we als vliegwiel voor doorlopende leerlijnen met andere schoolbesturen die we met andere vo-scholen willen ontwikkelen in de regio's Gooi en Vechtstrekken en Flevoland.

In de technieksector zet het ROCvA-F activiteiten in om een betere aansluiting te realiseren met het Sterk Techniek Onderwijs (STO). Binnen het STO zijn techniekprogramma's ontwikkeld en worden techniekevenementen georganiseerd voor leerlingen in het po en vmbo. Doel is om meer kennis te verstrekken aan mentoren en decanen over bestaande routes en mogelijkheden van en via het mbo, waarbij aandacht moet zijn voor de doorlopende route vmbo-tl - mbo 4. Een resultaat hiervan is dat de beeldvorming van het mbo en de doorlopende leerlijn naar het hbo positiever wordt en leerlingen in het vmbo-tl een gemotiveerde keuze kunnen maken tussen havo en mbo 4. Op termijn versterkt dit zowel de resultaten van de havo als die van het mbo.

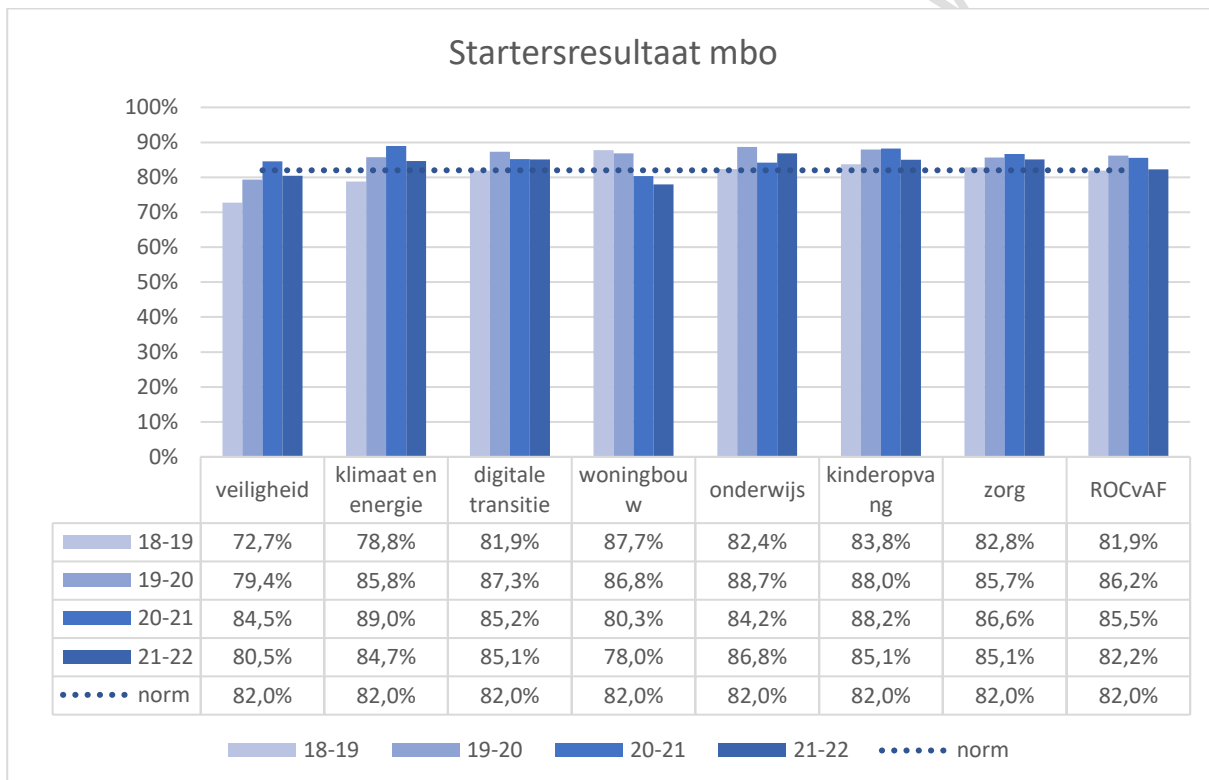
Een laatste doelstelling is om de niveau 4 opleidingen te positioneren als volwaardig en aantrekkelijk alternatief voor de havo waarbij leerstijl en talent richting geven aan de keuze voor vervolgonderwijs. Een concreet voorbeeld vanuit de MRA-doelstellingen voor de energietransitie en circulaire economie is om in te zetten op het werven van meer leerlingen voor de techniek in het segment dat nu voor de havo kiest en uitvalt. De insteek is om leerlingen voorafgaand aan de keuze voor de havo een beter beeld te geven van de kansen om via de vmbo-tl - mbo 4 route

door te leren voor een Ad of een hbo-diploma. Ook is het nodig om een goed alternatief te bieden aan de leerlingen die uitvallen in de havo. Dit alternatief moet goed aansluiten op bijvoorbeeld de leerstijl van de leerlingen, waardoor er mogelijk alsnog versneld een hbo-diploma behaald kan worden. Een hierbij passend initiatief is om een kennisplatform in te richten met samenwerkende onderwijsteams, waarin doelen worden gesteld voor de uitvoering van de opleidingen in de doorlopende leerlijnen.

Startersresultaat eerste jaar mbo en hbo

Het startersresultaat eerste jaar mbo en in het eerste jaar hbo zijn indicatoren voor het succes van de studenten. Het resultaat zegt an sich niet voldoende over het succes van de doorstroom vo-mbo en mbo-hbo. Het resultaat wordt door vele factoren beïnvloed. Interessant is bijvoorbeeld of het startersresultaat hoger is voor opleidingen waarvoor doorlopende leerlijnen en soortgelijke initiatieven worden ingezet.

Bij het ROCvA-F zijn bijvoorbeeld verschillende doorlopende routes van vmbo-b naar niveau 2 ingericht (Facilitair medewerker, Helpende Zorg & Welzijn, Verkoper, Techniek en Technologie). Hoe verhouden de resultaten van studenten uit de doorgaande routes zich tot die van studenten van dezelfde opleiding in de 'reguliere' variant? In schooljaar 2023-2024 wordt dit effect onderzocht en inzichtelijk gemaakt. Ook wordt voor deze sectoren gemonitord wat het effect is van initiatieven en subsidies in het voorgezet onderwijs (zoals Sterk Techniek Onderwijs, STO) op de instroom, het startersresultaat en de VSV-aantallen. In de tabellen die hierna zijn opgenomen is het startersresultaat voor de domeinen voor de maatschappelijke opgaven in de regio weergegeven voor de schooljaren 2018-2019 t/m 2021-2022, afgezet tegen de norm die hiervoor geldt voor het mbo.

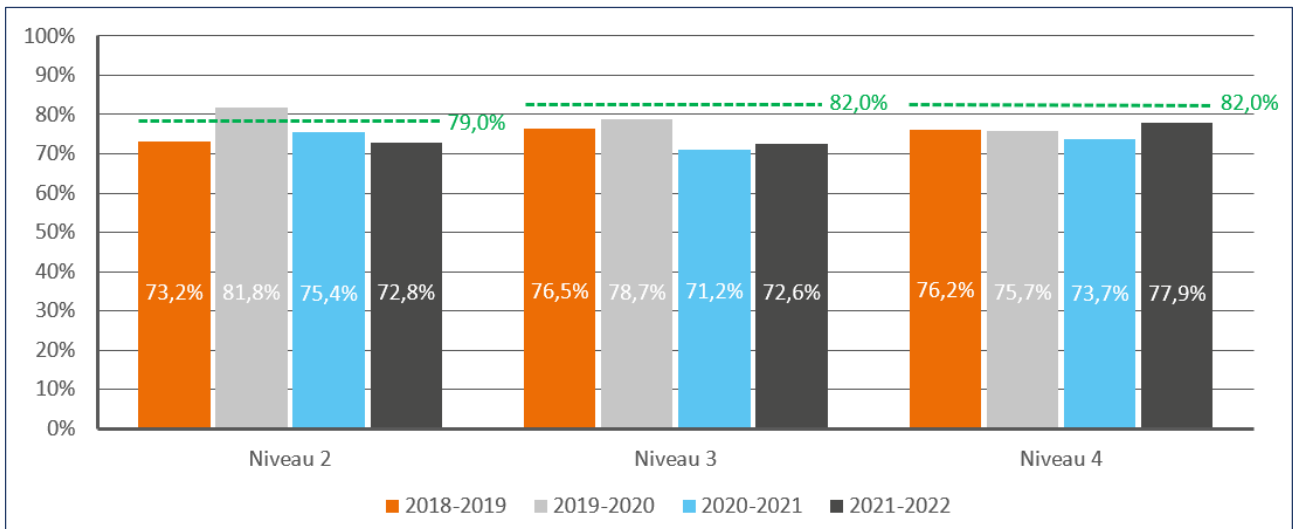


Figuur 48: Tabel Startersresultaat mbo per domein voor schooljaren 2018-2019 t/m 2021-2022 in percentages

Uit figuur 48 blijkt dat het startersresultaat voor domeinen ICT, Techniek, Technologie & Mobiliteit en Zorg & Welzijn alle schooljaren op of boven de norm ligt. Gemiddeld ligt het startersresultaat van het ROCvA-F op de norm in schooljaren 2018-2019 en 2021-2022 en boven de norm in schooljaren 2019-2020 en 2020-2021. In de komende schooljaren wordt het startersresultaat nader geanalyseerd om beter beeld te krijgen van wat een stijging of daling van het startersresultaat veroorzaakt.

Startersresultaat eerste jaar mbo en hbo ROC TOP

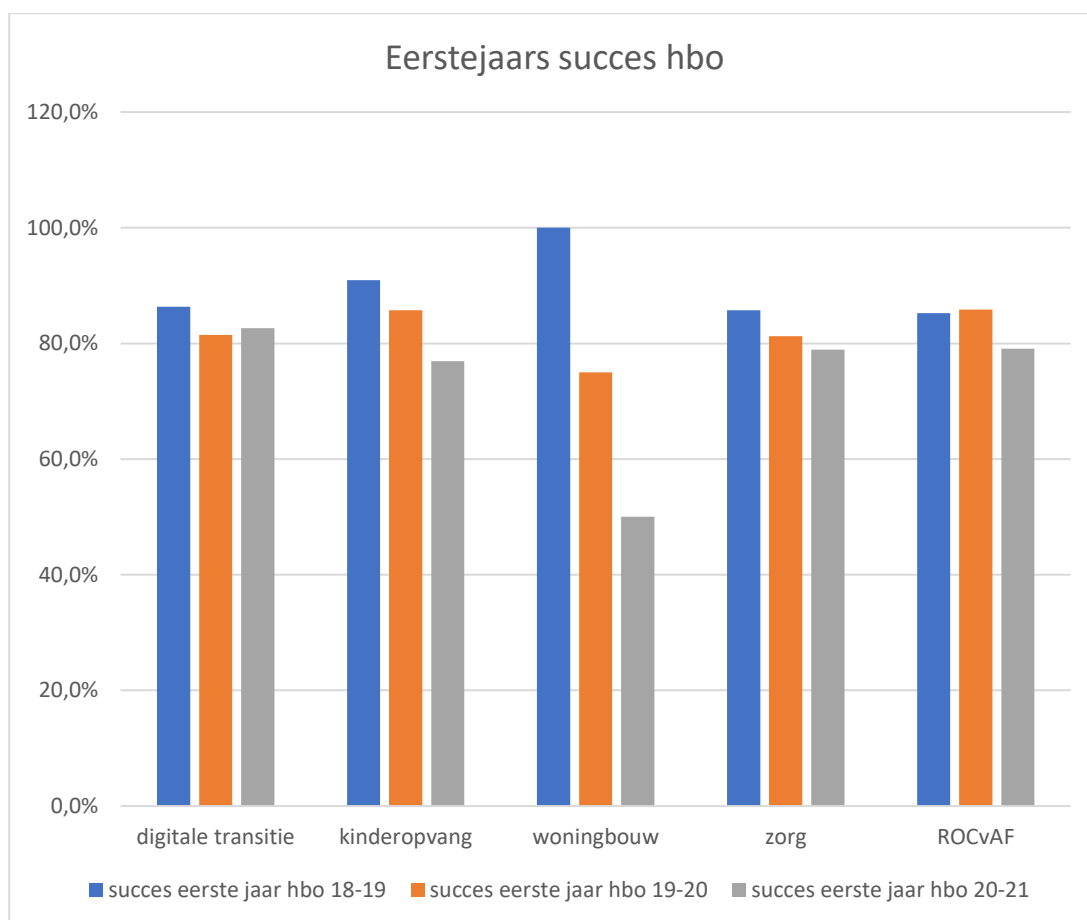
Figuur 49 geeft een overzicht van het startersresultaat van ROC TOP per niveau in vergelijking met de landelijke norm.



*Figuur 49: Startersresultaat ROC TOP t.o.v. landelijke norm per niveau 2018-2019 t/m 2021-2022
(Bron: EduarteApp ROC TOP, bewerking Bestuur & Strategie, nov 2022)*

Uit figuur 49 blijkt dat het startersresultaat van ROC TOP sinds 2018-2019 voor niveau 2 en 3 gedaald is en voor niveau 4 is gestegen. ROC TOP scoort voor alle niveaus onder de landelijke norm. In de transitieplannen in het kader van de bestuursoverdracht zijn maatregelen opgenomen om de kwaliteit van het onderwijs van ROC TOP te herstellen.

Het succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo voor de schooljaren 2018-2019 t/m 2020-2021 is weergegeven in figuur 50. Hieruit is op te maken dat het eerstejaars succes bij vier van de vijf domeinen in schooljaar 2020-2021 af is genomen ten opzichte van schooljaar 2018-2019. Voor domein Woningbouw geldt de grootste afname. Van belang om rekening mee te houden is de beperkte omvang van de studentpopulatie van domein Woningbouw die doorstroomt van het mbo naar het hbo. Dit wordt mede veroorzaakt door het goede arbeidsmarktperspectief voor afgestudeerde mbo-studenten in dit domein. Voor domein Veiligheid is het eerstejaars succes op het hbo niet opgenomen. Voor dit domein is er geen sprake van doorstroom naar het hbo omdat er geen niveau 4 opleiding Veiligheid bestaat. Tussen de sector Klimaat en Energie en de sector Woningbouw is zoveel overlap, dat we deze opleidingen in figuur 28 onder één categorie hebben geplaatst.



Figuur 50: Eerstejaars succes op het hbo studenten ROCvA-F

Figuur 51 beschrijft het studiesucces van mbo-gediplomeerden van ROC TOP in het hbo.

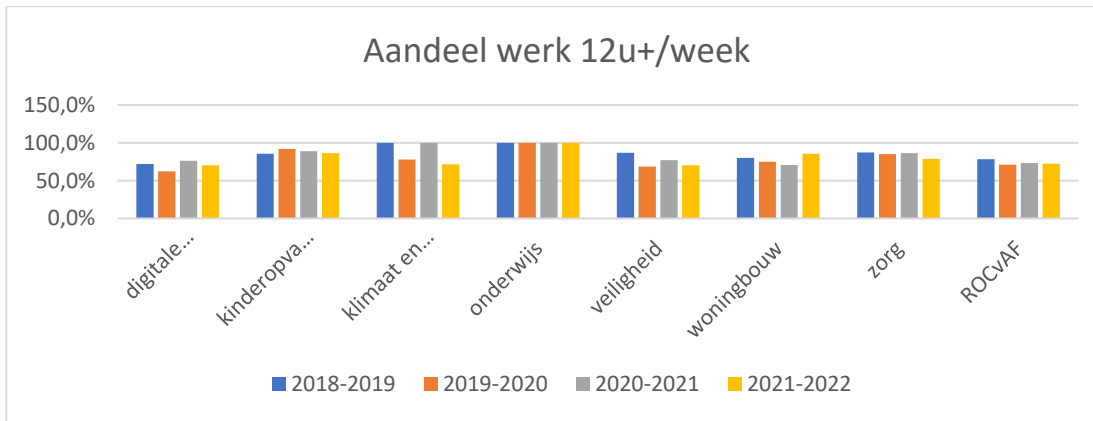
Beroepsopleiding	Niveau	Doorstromers naar hbo			w.v. succes na eerste jaar hbo			Aandeel succes na eerste jaar hbo		
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Business Services	4	60	60	40	50	50	30	0,84	0,82	0,76
Evenementenorganisatie	4	10	10	10	10	0		0,88		
Retail Management	4	10	10	10	10	0	10	0,86		0,9
Ondernemerschap retail	4	0	10		0	0				
Facilitaire dienstverlening	4	0	0	0	0	0	0			
Travel, leisure & hospitality	4	10	0	10	0	0	0			
Sport en bewegen	4	20	20	20	20	20	10	0,89	1	0,88
Mbo-Verpleegkundige	4	10	10	10	10	10	10	0,8	0,64	0,69
Maatschappelijke Zorg	4	10	10	10	10	10	0	0,6	0,9	
Pedagogisch werk	4	50	50	20	40	40	20	0,81	0,84	0,88
Sociaal werk	4	10	10	20	10	10	10	0,71	1	0,53
Totaal	4	200	170	130	160	140	100	0,82	0,83	0,77

Figuur 51: studiesucces van gediplomeerden ROC TOP in hbo 2018/2019 – 2020/2021

(Bron: DUO, open onderwijsdata - indicatoren kwaliteitsafspraken 2023)

Uit figuur 51 blijkt dat doorstroom naar het hbo en het rendement van gediplomeerden van ROC TOP in het hbo beide dalen.

In figuur 52 en 53 is de gediplomeerde doorstroom van studenten van ROCvA-F naar de arbeidsmarkt en de doorstroom naar aanverwant werk weergegeven, voor opleidingen in aansluiting op de maatschappelijke opgaven in de regio van het ROCvA-F. Dit geeft een beeld in hoeverre het opleidingsaanbod in de regio aansluit op de arbeidsvraag.



Figuur 52: Gediplomeerde doorstroom studenten ROCvA-F naar arbeidsmarkt

Sector	Aandeel richting gelijk of verwant aan opleiding in %
Digitale transitie	46,1
Kinderopvang	85,4
Klimaat en energie	63,7
Onderwijs	80,0
Techniek	65,2
Veiligheid	49,1
Woningbouw	64,9
Zorg	83,7
ROCvA-F	84,8

Figuur 53: Tabel Aanverwant werk voor schooljaar 2019-2020 in percentages

5.2.2 Aanvraag voor de regeling doorstroom naar aanleiding van de regio-analyse

In de regioanalyse kwamen de tekortsectoren, zoals benoemd door de Regeling kwaliteitsagenda 2024-2027 al aan bod. Om hierop te anticiperen dient het ROCvA-F in 2023 een aanvraag in voor de subsidieregeling 'Versterking aansluiting beroepskolom' met als doel de samenwerking en doorstroom tussen het vo, mbo en hbo verder te verbeteren, specifiek voor opleidingen in de maatschappelijke en regionale tekortsectoren. Met deze aanvraag hoopt het ROCvA-F aanspraak te doen op budget voor een in september 2023 nieuw te starten programma Onboard, dat specifiek ontwikkeld is voor gezakte vo-leerlingen die op het mbo willen starten. Zij krijgen de kans om in één jaar hun vo-diploma te behalen en tegelijk onderdeel van een mbo-opleiding te volgen.

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 1.4 Duurzaam partnerschap in de omgeving	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho:</i> Het ROCvA-F biedt vanwege de kansen op de arbeidsmarkt en haar omvang vooralsnog alle opleidingen aan. Het is dan ook niet nodig om bijvoorbeeld een numerus fixus te stellen. Het ROCvA-F blijft monitoren of het in de toekomst nodig is om keuzes te maken in het opleidingsportfolio. Het is hierbij ook van belang om rekening te houden met een eventueel dreigend docententekort of tekort aan BPV-plekken. Het ROCvA-F hecht grote waarde aan de keuzevrijheid van studenten.</p>	<p><i>Indicatoren uit regeling:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat):</i> Tijdens de looptijd van dit kwaliteitsplan ligt het startersresultaat bij de tekortdomeinen als ook het gemiddelde startersresultaat over heel ROCvA-F op of boven de norm. <i>Succes in eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo:</i> Onze voormalige mbo-studenten in de tekortsectoren blijft boven de 60% (uitgangsjaar is 20/21). De sector Woningbouw/Klimaat en energie is nu 50%. Deze sector

Doelstelling 1.4 Duurzaam partnerschap in de omgeving	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.</i></p> <p>Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren.</p> <p>Het ROCvA-F zet de komende jaren in op het verder versterken en verbeteren van de doorstroom van vo naar mbo en van mbo naar hbo. De rol van doorstroomcoaches wordt hierbij onderzocht.</p> <p>Het ROCvA-F zet de komende jaren in op versterkte samenwerking tussen het ROCvA-F en VOvA. De niveau 4 opleidingen, en in het bijzonder de beroepshavo, krijgen bekendheid als volwaardig en aantrekkelijk alternatief voor de havo, waarbij leerstijl en talent richting geven aan de keuze voor vervolgonderwijs. De aansluiting op de ontwikkelingen binnen het Sterk Techniek Onderwijs (STO) wordt voortdurend gemonitord/verbeterd.</p> <p>Er wordt onderzocht of een kennisplatform over doorlopende leerlijnen van toegevoegde waarde is. Zo ja, dan wordt deze opgezet met onderwijsteams en externe stakeholders. Studentbetrokkenheid is hierbij gegarandeerd.</p>	<p>blijft op minimaal 50%. (Juist in de Techniek wordt aan mbo-gediplomeerden banen aangeboden, wat stoppen met het hbo geen negatieve keuze maakt).</p> <p>Beoogde resultaten:</p> <ol style="list-style-type: none"> In 2023/2024 is de rol van doorstroomcoaches vo-mbo-hbo onderzocht en heeft dit geleid tot een gefundeerd advies. De jaren erna wordt op basis van dit advies gehandeld. In 2023/2024 is een gefundeerd advies opgesteld over een versterkte samenwerking tussen het ROCvA-F en het VOvA. De jaren erna wordt op basis van dit advies gehandeld. In 2023/2024 is onderzocht hoe doorlopende leerlijnen vo-mbo-hbo geïntensiveerd kunnen worden en/of er kansen liggen voor meer doorlopende leerlijnen. N.a.v. het advies wordt er projectmatig gehandeld om het geadviseerde tot stand te brengen. In 2026-2027 wordt onderzocht hoe doorstroom tussen mavo-havo-mbo verbeterd kan worden, door concepten als de beroepshavo en On Board Almere.

5.3 Aansluiting opleidingen op regionale tekortsectoren

5.3.1 Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeften van de regio

Het ROCvA-F had tot voor kort een gestage groei van het aantal studenten dat bij de instelling studeert. In schooljaar 2022-2023 is voor het eerst sprake van een instellingsbrede krimp in het totale aantal studenten. Deze krimp komt voort uit een toename van ongediplomeerde uitstroom in schooljaar 2021-2022 en een afname van de instroom van nieuwe studenten. De afgenomen instroom is niet te verklaren vanuit de bevolkingsontwikkeling, maar door de zogenaamde 'havo-isering' in met name Amsterdam. Gecombineerd met een kleiner wordende groep vmbo'ers zorgt dit voor een negatief effect op nieuwe instroom bij het ROCvA-F. De verwachting is dat het aantal vmbo-leerlingen stabiliseert, wat zou kunnen betekenen dat het aantal nieuwe instromers bij het ROCvA-F ook stabiliseert.

De werkgelegenheid voor mbo-gediplomeerden in de MRA is op dit moment zeer goed, zo bleek ook uit de regioanalyse in hoofdstuk 2. In figuur 54 wordt het aantal opleidingen met een voldoende tot goede kans op werk in 2023 voor de crebo's zoals aangeboden worden door het ROCvA-F weergegeven. Hieruit blijkt dat totaal 57 opleidingen met een voldoende tot goede kans op werk worden aangeboden in de regio's Groot-Amsterdam, Flevoland en Gooi en Vechtstreken, waarvan 55 van deze opleidingen in alle drie de regio's worden aangeboden. In totaal nemen er 6.500 studenten van het ROCvA-F deel aan deze opleidingen, wat overeenkomt met 35,5% van het totale aantal studenten.

sector	Aantal opleidingen
business studies	6
digitale transitie	3
facilitair	1
handel en ondernemen	3
horeca	6
kinderopvang	2
klimaat en energie	9
techniek	8
toerisme	2
transport en logistiek	4
veiligheid	3
woningbouw	2
zorg	8
Totaal	57

Figuur 54: Kerncijfers mbo-kwalificaties 2023, specifiek voor opleidingen met een voldoende tot goede kans op werk in de regio's Gooi- en Vechtstreek, Flevoland en Groot-Amsterdam. Bron: SBB

Naast dit overzicht van de SBB zagen we in de regio-analyse in paragraaf 2.1.3 over de arbeidsmarkt in de MRA dat alle sectoren in de MRA te maken hebben met krapte. In de zgn. Spanningsindicator arbeidsmarkt Nederland (2022) van het UWV werd duidelijk dat in de MRA alle sectoren worden aangeduid als 'zeer krap'. Alleen in een deel van Flevoland werd de creatieve en taalkundige sector beschreven als 'krap'.

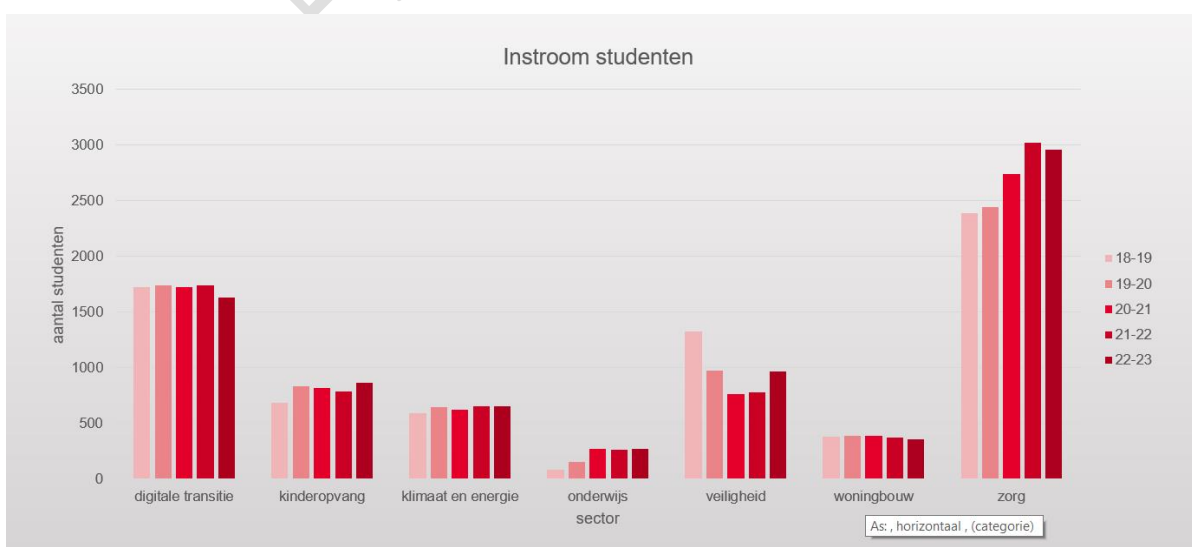
Uit de gegevens van de 'Monitor openstaande vacatures per beroepsgroep' van het UWV uit 2022 blijkt zelfs dat de vraag naar banen in de ICT-sector voor mbo-afgestudeerden aanzienlijk lager is dan voor hbo- of universitair geschoolde professionals. Dit werpt twijfel op of de ICT-industrie voor mbo-afgestudeerden daadwerkelijk een tekortsector is.

In de 'Staat van de Metropoolregio Amsterdam 2022' staat dat de tekortsectoren zijn: zorg, techniek, onderwijs, logistiek en horeca.

De conclusie met betrekking tot de tekortsectoren in de MRA is dat diverse bronnen van elkaar verschillende bevindingen presenteren met betrekking tot deze tekortsectoren. Om deze reden hebben we besloten om de focus van de Kwaliteitsagenda 2024-2027 van het ROCvA-F te richten op de maatschappelijke tekortsectoren die zijn aangeduid door het Ministerie van OCW. We zijn van mening dat deze tekortsectoren momenteel van het grootste maatschappelijke belang zijn.

Instroom in de maatschappelijke tekortsectoren volgens de Werkagenda 2023-2027

In figuur 55 wordt de instroom van studenten bij het ROCvA-F in de sectoren digitale transitie, kinderopvang, klimaat en energie, onderwijs, veiligheid, woningbouw en zorg voor de schooljaren 2018-2019 t/m 2022-2023 weergegeven. De hierbij behorende absolute aantallen studenten zijn in figuur 56 opgenomen. Welke crebo's horen bij onderstaand diagram en de tabel met instromende studenten in de maatschappelijke tekortsectoren staat in bijlage 1.



Figuur 55: Instroom studenten maatschappelijke tekortsectoren Werkagenda 2023-2027 van schooljaar 2018-2019 t/m 2022-2023

Sector	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Groei/daling 2019-2022
Digitale transitie	1726	1739	1723	1741	1633	- 6,1%
Kinderopvang	690	837	817	785	869	3,8%
Klimaat en Energie	589	647	627	659	658	1,7%
Onderwijs	83	152	273	266	269	77,0%
Veiligheid	1328	976	765	778	969	- 0,7%
Woningbouw	383	390	389	374	358	- 8,2%
Zorg	2392	2446	2743	3020	2956	20,9%

Figuur 56: Instroom student tekortsectoren Werkagenda 2023-2027 van schooljaar 2018-2019 t/m 2022-2023 in aantallen

Figuur 57 geeft een overzicht van de instroom in opleidingen bij ROC TOP die opleiden voor tekortberoepen.

instelling	instellingsnaam	beroepsopleidingcode	beroepsopleidingsnaam	totaal instroom			
				nieuwe		switch	
				2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
30RM	ROC TOP	bc057	Doktersassistent	81	84	0	0
30RM	ROC TOP	bc113	Mbo-Verpleegkundige	178	160	27	23
30RM	ROC TOP	bc165	Particuliere beveiliging	32	66	11	27
30RM	ROC TOP	bc223	Verzorgende IG	108	99	36	23
30RM	ROC TOP	bc296	Facilitaire dienstverlening	8	.	18	10
30RM	ROC TOP	bc300	Travel, leisure & hospitality	.	7	8	12
30RM	ROC TOP	bc301	Dienstverlening	131	168	165	143
30RM	ROC TOP	bc310	Maatschappelijke Zorg	14	7	20	24
30RM	ROC TOP	bc313	Retail Management	6	0	22	.
30RM	ROC TOP	bc333	Ondernemerschap retail	11	24	13	13
30RM	ROC TOP	bc334	Ondernemer horeca/bakkerij	.	6	.	6
30RM	ROC TOP	bc337	Pedagogisch werk	40	59	37	33
30RM	ROC TOP	bc348	Sociaal werk	30	49	56	34
30RM	ROC TOP	bc350	Sport en bewegen	60	51	15	13
30RM	ROC TOP	bc358	Retail advies	9	10	22	15
30RM	ROC TOP	bc359	Retail operationeel	16	12	36	23
30RM	ROC TOP	bc365	Entree	259	181	.	.
30RM	ROC TOP	bc387	Fietstechniek	10	8	6	.
30RM	ROC TOP	bc423	Ondernemerschap op basis van vakmanschap	6	7	9	21
30RM	ROC TOP	bc488	Business Services	51	64	38	25
30RM	ROC TOP	bc489	Evenementenorganisatie	7	8	.	11
30RM	ROC TOP	bc427	Leidinggeven op basis van vakmanschap	0	5	.	15

Figuur 57: instroom in opleidingen ROC TOP die opleiden voor tekortberoepen 2021-2022 t/m 2022-2023

(Bron: DUO-IP)

Na de bestuursoverdracht per januari 2024 zijn deze opleidingen gematcht met opleidingen van ROCvA-F.

5.3.2 De kwaliteit van LOB bij het ROCvA-F, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

De inzet op LOB voor studenten van het ROCvA-F kenmerkt zich door het volgende:

- Facilitering van soepele overgangen van het vo naar mbo, hbo en andere onderwijsmogelijkheden.
- Organiseren van informatieve sessies voor toekomstige studenten, Try-out dagen, studiekeuzetests op onze websites, kennismakingsactiviteiten en studiekeuzeadvies tijdens intakes via onze vo-mbo overstapcoaches.
- Onderhouden van sterke banden met onze samenwerkende vo-scholen.
- Het laten ervaren van verschillende beroepen door middel van Skills-wedstrijden.
- Aanbieden van extra ondersteuning en begeleiding tijdens de studie waar nodig, bijvoorbeeld door loopbaancoaches en leer-werkcoaches.
- Begeleiding van zij-instromers.

Het ROCvA-F betreft hierbij verschillende stakeholders zoals themagroepen, decanennetwerken, overstapcoaches, studenten, het programma 'iedereen binnenboord', RMC-regio's en subregio's, loopbaanadviseurs en het Samenwerkingsverband Amsterdam-Diemen.

In het schooljaar 2023-2024 wordt, in samenwerking met interne en externe stakeholders, een instellingsbrede visie en ambitie voor LOB ontwikkeld. Hieruit zal een brede en integrale benadering van LOB blijken, met ruimte voor de colleges en onderwijsteams om invulling te geven aan LOB. Het ROCvA-F zet in op verdere versterking van de LEC's, de

inrichting van een instellingsbreed lerend netwerk en de professionalisering van docenten en coaches ten aanzien van LOB. In de LECademy wordt vanaf schooljaar 2023-2024 een scholingsaanbod over persoonsvorming en LOB ontwikkeld.

De ervaringen en inzichten van ROC TOP op LOB zullen meegenomen worden bij het opstellen van de instellingsbrede visie en ambitie op LOB. ROC TOP heeft tot 2023 instroom gehad van studenten uit het voortgezet onderwijs en ook studenten die eerder zijn uitgevallen bij andere mbo-instellingen. Voor sommige opleidingen was dit laatste zelfs de grootste bron van nieuwe instroom.

Relevante ervaringen en inzichten om mee te nemen zijn:

- Het M-jaar voor studenten die nog geen idee hebben welke studie te volgen
- Het H-jaar voor havisten die uitvallen tijdens hun havo-opleiding
- het SWITCH-programma aan, waarbij zittende ROC TOP-studenten de mogelijkheid hebben om zich te heroriënteren als ze merken dat de opleiding waarin ze zijn gestart, inhoudelijk niet aan hun verwachtingen voldoet.
- Een mbo/hbo-stuurgroep die zich richt op de overstap van studenten van mbo naar hbo. Daarvoor is met name interesse vanuit studenten PW (Pedagogisch Werk).
- De doorlopende leerlijn vooral op de overgang van niveau 2 naar niveau 3 op de campus H&S. Er is een ROC TOP-leergang ontwikkeld voor niveau 2-studenten die overwegen om door te stromen. Deze leergang geeft hun inzicht in wat ze kunnen verwachten. Er zijn ook duidelijke afspraken gemaakt met de Campus Start met betrekking tot de overstap naar helpende in de zorg.
- Er worden bijeenkomsten georganiseerd over de doorstroom naar het hbo, in samenwerking met Aeres Hogeschool en oud-studenten. Dat levert waardevolle peer-to-peer informatie op die relevant is voor de studiekeuze van de student.

Het percentage studenten van ROC TOP dat positief oordeelt over de hulp vanuit de school bij de keuze tussen verder leren of werken is 29,9% (bron: JOB monitor 2022). Studenten geven aan dat er weinig tot geen hulp is na het behalen van het diploma en bij het kiezen van een vervolgstap. De rol en taak van de decaan is niet duidelijk en studenten weten de decanen vaak niet te vinden. De verbeteropgave van ROC TOP op het gebied van LOB sluit aan bij de ambities van ROCvA-F op dit punt.

5.3.3 Samenwerking van het ROCvA-F met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen

Uit een interne analyse van het starters- en jaarresultaat blijkt dat het ROCvA-F de aansluiting met de arbeidsmarkt voornamelijk kan versterken door de ongediplomeerde uitstroom te reduceren. Dit betekent dat we ons moeten blijven inzetten voor kwalitatief goed onderwijs en passende begeleiding. Om de instroom van de opleidingen in maatschappelijke tekortsectoren te stimuleren is het belangrijk dat studenten goed geïnformeerd worden over het spectrum aan mogelijkheden qua opleidingen. Studenten hebben een volledig beeld van hun mogelijkheden nodig, voordat zij aan een opleiding starten. Ook het bieden van meer mogelijkheden voor cross-overs tijdens de opleiding kan ertoe bijdragen dat studenten een bredere blik op hun mogelijkheden krijgen.

Alle opleidingen binnen het ROCvA-F, die benoemd zijn als maatschappelijke tekortsectoren, nemen veel initiatieven om toekomstige studenten, veelal ervaringsgericht, een beeld te geven van de sector. Er zijn hiervoor allerlei samenwerkingsverbanden met het vo. Ook wordt volop aandacht gegeven aan zij-instroom, waarvoor trajecten zijn en worden ingericht. Er zijn velerlei samenwerkingsverbanden met bedrijven, om zo tijdens de opleiding verder kennis te maken met de praktijk. Ook wordt door het ROCvA-F gewerkt aan flexibilisering van onderwijsprogramma's, zodat de opleiding in staat is zich aan te passen aan trends en ontwikkelingen en de student van vandaag.

In het domein Media, Vormgeving en ICT (MVI) wordt gewerkt aan drie LOB-programmalijnen met als doel de samenwerking tussen studenten, docenten en bedrijven te verbeteren, bijvoorbeeld middels communities, en om doorlopende leerlijnen te ontwikkelen.

In het domein Zorg en Welzijn (Z&W) is het aantal BOL-studenten in het ROCvA-F jarenlang gegroeid en nu stabiel. Uit intern onderzoek is gebleken dat studenten en zij-instromers niet altijd goed zicht hebben op de verschillende

beroepen binnen dit domein. Z&W zet in de komende jaren in op verbeterde voorlichting over en oriëntatie op een opleiding in dit domein. Een voorbeeld hiervan is het 'Health Experience Centre' waarin in een voormalig ziekenhuis onderwijs wordt aangeboden en wordt gewerkt met simulaties en acteurs en dat wordt opengesteld voor diverse doelgroepen om zich ervaringsgericht te oriënteren op een opleiding. ROCvA-F en ROC TOP zijn hier beide bij betrokken.

Veel vo-scholen bieden geen Z&W-profiel meer aan. Er wordt daarom aan een vergelijkbaar concept gewerkt bij het 'Health Experience Centre', specifiek voor vo-leerlingen.

Het ROCvA-F is aangesloten bij de Tech Campus, een samenwerking van vo-scholen waarin oriëntatie op het werkveld van de techniek centraal staat. Een voorbeeld van een concreet initiatief is het TASC, dat intensief samenwerkt met MBO College Westpoort, het Hout- en Meubileringscollege en het Mediacollege Amsterdam. Gediplomeerde vmbo-leerlingen van TASC kunnen via een verkorte route hun mbo-diploma verwerven.

Het ROCvA-F heeft bij domein Veiligheid, en met name bij defensie en handhaving, te maken met een tekort aan begeleidingscapaciteit door de praktijkopleiders. In samenwerking met de bedrijven worden projecten gestart om te compenseren voor dit tekort. Een voorbeeld hiervan is 'House of Safety', een project waarin onderwijsteams in co-creatie met het werkveld aan onderwijsinnovatie en flexibilisering van het onderwijs werken. Het uiteindelijke doel is om House of Safety te laten fungeren als een centraal kenniscentrum voor de veiligheidsbranche in de MRA.

Het ROCvA-F vindt het van cruciaal belang dat studenten een opleiding kiezen die bij hen past en waarin hun talenten tot hun recht kunnen komen. Dit mede omdat in de MRA de arbeidsmarkt veel kansen biedt vanwege tekorten, waardoor het niet nodig is om studenten naar specifieke opleidingen te verwijzen. Deze visie heeft tot nu toe de leidraad gevormd voor het ROC. Mochten er redenen zijn om dit uitgangspunt te heroverwegen, dan zullen we dit onderwerp agenderen.

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

Het ROCvA-F biedt studenten goede oriëntatiemogelijkheden. Een succesvol concept is Izone, een oriëntatietraject waarin leerlingen en studenten gedurende maximaal een jaar aan de slag gaan om hun talenten te ontdekken en skills te ontwikkelen. Aan het einde van het traject maken leerlingen en studenten een studiekeuze. Izone is ontwikkeld voor 16-24-jarigen en biedt leerlingen en studenten de kans om zichzelf te ontdekken en tegelijkertijd een passende opleiding te vinden. De 'I' van Izone staat voor 'ik'. Dit is hun zone, hun ontwikkelingszone. Izone heeft drie belangrijke pijlers:

1. Zelfontwikkeling
2. Oriëntatie
3. Deels kwalificerend

Tijdens het traject worden de vakken Nederlands, rekenen en keuzedelen Engels, ondernemend gedrag en digitale vaardigheden aangeboden, waar studenten een deel-examen van kunnen afronden. Deze resultaten nemen de studenten mee naar hun vervolgopleiding binnen het ROCvA-F. Binnen Izone staat individuele begeleiding centraal. Studenten die dit traject volgen krijgen een docent en tevens coach toegewezen. Aan de hand van de sterke en minder sterke punten van de student bepaalt hij/zij samen met de coach bijpassende doelen en de weg om daar te komen. Alles wat studenten binnen Izone doen, wordt actief gekoppeld aan een opleiding, zodat studenten zo actief mogelijk ontdekken wat de opleiding inhoudt en hoe de opleiding is opgezet.

Op steeds meer mbo-colleges binnen het ROCvA-F wordt Izone aangeboden. Veel studenten, met name studenten in een kwetsbare uitgangspositie, hebben baat bij meer tijd om te ontdekken wat het best bij hen past. MBO Colleges Zuidoost, College West, Almere, Lelystad verzorgen Izone voor de dienstverlenende opleidingen op niveau 2 (conform Discovery Lab in Hilversum). College Amstelland en Noord zijn voornemens Izone vanaf schooljaar 2024-2025 aan.

Binnen Izone wordt expertise ontwikkeld op het vlak van coachend lesgeven, flexibele in- en uitstroom, niveauloos onderwijs en onderwijs in samenwerking met de buurt. Deze expertise kan worden ingezet binnen het reguliere onderwijs. Ook is er afstemming met het ministerie van OCW over hoe oriëntatietrajecten een plek zouden moeten krijgen binnen het mbo.

In Hilversum werkt men met de zogenaamde Starter Studies, een maatwerktraject voor niveau 1 en 2. De aanpak binnen Starter Studies is gebaseerd op onderstaande pijlers:

1. Doelgroepgerichte onderwijstrajecten
2. Maatwerk in ondersteuning en begeleiding
3. Ontschotting en optimale doorstroommogelijkheden

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 2.1 Aansluiting opleidingen op regionale tekortsectoren	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven (verplicht):</i></p> <p>Het ROCvA-F zal van 2023 t/m 2027 investeren in extra capaciteit en kwaliteit voor LOB middels de volgende inzet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opstellen van een instellingsbrede visie en plan. - Inrichten van een kennisnetwerk: methodisch werken, onderzoeken wat werkt en leren van en met elkaar. - Aanstellen van een projectleider, organiseren van activiteiten, content creation en inspiratiesessies. <p>Er wordt een instellingsbrede visie en ambitie voor LOB ontwikkeld, waaruit een brede en integrale benadering van LOB blijkt (voor doel zie 5.2)</p> <p>De intentie is om voor de verwezenlijking van de visie en ambitie een instellingsbreed lerend netwerk in te richten en de professionalisering van docenten en coaches vorm te geven</p> <p><i>Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB:</i></p> <p>De projectleider LOB onderzoekt met de domeinen wat er nodig is om de ambities op het gebied van LOB binnen het domein te verwezenlijken</p> <p>Het ROCvA-F blijft monitoren of het in de toekomst nodig is om keuzes te maken in het opleidingsportfoli� (Aanpak Kansrijk opleiden)</p> <p><i>Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven):</i></p> <p>Het ROCvA-F maakt doorlopend afspraken met bedrijven in de regio's over de voorlichting voor toekomstige studenten. Elk domein heeft daarbij specifieke ambities. De hierboven genoemde projectleider onderzoekt met deze domeinen wat er nodig is om de ambities op het gebied van LOB binnen de verschillende domeinen te verwezenlijken.</p> <p><i>Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat:</i></p> <p>De inzet van het ROCvA-F voor de loopbaan van de student wordt doorlopend en in nauwe afstemming met toeleverende scholen in de regio's vormgegeven. We onderzoeken de kracht van doorlopende leerlijnen in combinatie met LOB. Wendbaar en weerbaar zijn hierbij belangrijke sleutelwoorden.</p> <p><i>Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt:</i></p> <p>Het succesvolle concept Izone wordt ingezet bij MBO College Zuidoost en het voornemen is dat de andere colleges in schooljaar 2024-2025 ook starten met Izone.</p>	<p><i>Indicatoren uit regeling:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau) 2. Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen: <p><i>Beoogde resultaten:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. In 2023-2024 is bepaald hoe we indicator 1 gaan meten binnen het ROCvA-F. In deze overweging nemen we kwalitatieve opties mee, zoals het bevragen van alumni. b. In 2023-2024 is duidelijk hoe het ROCvA-F stuurt op instroom van nieuwe studenten in de maatschappelijke tekortsectoren. De combinatie sector en regio speelt hierbij een rol. c. In 2024-2025 is een kennisnetwerk LOB opgericht waar alle, mbo-colleges aan deelnemen. d. In het schooljaar 2023/2024 is, in samenwerking met externe stakeholders, waaronder bedrijven en vo-scholen, een instellingsbrede en integrale visie en ambitie voor LOB ontwikkeld. e. In 2024 wordt, samen met bedrijven, onderzocht wat de domeinen, zeker die van de tekortberoepen, nodig hebben om LOB te intensiveren/verbeteren. Dit gaat o.a. over beroepskeuze, voorlichting, hoe de student te bereiken en welke rol bedrijfsleven speelt. Op basis van dit advies volgen gerichte acties. f. In 2024-2025 wordt onderzoek gedaan naar de mate waarin programma's die gericht zijn op het ontdekken van eigen talenten zoals Izone, Breed niveau 2, Discovery lab bijdraagt aan het studiesucces van studenten. Naar aanleiding van dit advies vindt afstemming plaats over hoe we oriëntatietrajecten aanbieden binnen ROCvA-F.

Doelstelling 2.1 Aansluiting opleidingen op regionale tekortsectoren	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau:</i></p> <p>Het ROCvA-F hecht grote waarde aan de keuzevrijheid van studenten en wil vanwege haar omvang en de kansen op de arbeidsmarkt, ook voor de niet-tekortsectoren, vooralsnog alle opleidingen aanbieden. Het ROCvA-F blijft monitoren of het in de toekomst nodig is om keuzes te maken in het opleidingsportfolio.</p>	

5.4 Vergroten aanbod van om- en bijscholing in de regio op maat

5.4.1 Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

LLO is één van de strategische thema's in de MJS van het ROCvA-F. Het ROCvA-F geeft op innovatieve en proactieve wijze vorm aan het LLO-aanbod en denkt actief mee over mogelijke verbeteringen van landelijk of lokaal beleid. De ambitie van het ROCvA-F is om de LLO-partner te zijn, in samenwerking met het bedrijfsleven, overheden en maatschappelijke partners in onze regio's. Het ROCvA-F gaat voor *goede en groene groei* van ons LLO-aanbod: ons LLO-aanbod is maatschappelijk relevant en wordt hoog gewaardeerd door onze deelnemers en door het werkveld.

Het ROCvA-F ontwikkelt en verzorgt onderwijs in aansluiting op de behoeften studenten, professionals en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, door middel van maatwerk en flexibilisering. Het LLO-aanbod van het ROCvA-F is breed en voor iedereen toegankelijk; van korte cursussen tot volledige opleidingen. Een gedeelte van het aanbod, totaal zo'n 200 opleidingen of cursussen, staat op onze websites ([Opleidingsaanbod van ROCvF](#) en [Opleidingsaanbod van ROCvA](#)). Daarnaast bieden de mbo-colleges maatwerkopleidingen aan die gericht ontwikkeld en aangeboden worden in samenwerking met bedrijven en maatschappelijke partners.

Gegeven de situatie van ROC TOP had LLO de afgelopen periode niet de hoogste prioriteit; met de bestuurlijke overdracht naar ROCvA-F zale het LLO-aanbod van ROCvA-F ontsloten worden voor ROC TOP .

In aansluiting op de keuzes die we in schooljaar 2023-2024 maken, leggen we vast hoe we de voortgang op onze ambitie en daarbij behorende doelstellingen monitoren. In het kader van onze MJS letten we in onze monitoring in ieder geval op de maatschappelijke relevantie van ons LLO-aanbod en de waardering door de deelnemers en het werkveld. Denk daarbij aan hoeveel procent (nieuw) modulair en flexibel LLO-aanbod we hebben in vergelijking met het jaar daarvoor – met speciale aandacht voor maatschappelijk relevante sectoren en voor mensen die om verschillende redenen aan de kant staan en niet of niet duurzaam aan het werk zijn. Daarnaast kijken we naar de groei in percentage van het aantal deelnemers met nieuwe relevante skills door ons LLO-aanbod.

5.4.2 Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (BBL, certificaten, praktijkverklaringen)

Het ROCvA-F ondersteunt onderwijsteams om maatwerktrajecten te ontwikkelen en aan te bieden. We sluiten hierbij aan bij de ontwikkelingen naar flexibeler en modulair onderwijs (inclusief het concept van 'just in time' leren). Ook slaan we een brug naar het initieel onderwijs door actief de 'LLO mindset' uit te dragen en te stimuleren om de kansen van maatwerktrajecten te benutten. Onderwijsteams voor de maatschappelijke sectoren zoals zorg en techniek hebben in de afgelopen jaren flinke stappen gezet in de flexibilisering van onderwijs, de vormgeving van een cursusaanbod en het bedienen van een bredere doelgroep dan de initiële student. Hierna volgen twee voorbeelden.

Toekomstgericht Techniekonderwijs: flexibel en praktijkgericht voor jong en oud.

In schooljaar 2020-2021 is het ROCvF gestart met toekomstgericht techniekonderwijs waarin zestig technische opleidingen zijn samengevoegd. Studenten, jong en oud, stellen hierin hun eigen leerroute samen. Zij kunnen desgewenst verdiepen, verbreden, vertragen of versnellen in niveau en tempo en worden hierbij ondersteund door een coach die structuur aanbrengt. Er is veel aandacht voor beroepen en vaardigheden in de energietransitie, circulariteit, smart-technologie, mechatronica en verspaningstechniek. De opleidingen zijn zowel als vol- en als deeltijd-variant te volgen. De cursussen zijn ontwikkeld in samenwerking met het bedrijfsleven en sluiten aan op de banen van morgen.

Het oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn: Reskilling voor de sector

Het oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn Amsterdam richt zich op het aantrekken en reskilling van nieuw personeel voor de sector in de MRA. In het oriëntatieprogramma gaan mbo- en hbo-deelnemers tien weken aan de slag om het verschil tussen aanwezige en benodigde vaardigheden te overbruggen; de zogenaamde skills-gap. Het programma vindt plaats in het Health Experience Center Slotervaart van het ROCvA en wordt uitgevoerd door vier regionale opleiders: ROCvA, Nova College, HvA en InHolland. Ook de Sigra, het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam, de Gemeente Amsterdam, House of Skills en meer dan 61 werkgevers zijn hierbij betrokken.

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

Het ROCvA-F werkt regionaal met een groot aantal partners samen. Bij de ontwikkeling van het LLO-aanbod vindt het contact vaak direct plaats met een bedrijf of maatschappelijke partners zoals het UWV en het Leger des Heils. Sectoraal werken we samen in domeinen, bijvoorbeeld vanuit een PPS zoals House of Hospitality, Next Technician of Vti. Regionaal werken we samen met onze drie arbeidsmarktregio's Groot-Amsterdam, Flevoland en Gooi- en Vechtstreek, de provincies en gemeenten en de RMT's. Een voorbeeld is de samenwerking met de gemeente Amsterdam in het kader van de nieuwe Amsterdamse MBO-Agenda waarin LLO en inzet op alumni prominent genoemd zijn. Ook werkt het ROCvA-F samen met andere onderwijsinstellingen.

5.4.4 Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

Samen met de RMT's, maatschappelijke partners en in de arbeidsmarktregio's werken we aan het organiseren van specifiek aanbod zoals oriëntatietrajecten en aanvragen voor groeifondsen, zoals Green Tech Campus MRA en MRA Circulair en Digitaal in denken, doen en leren. In juni 2023 zijn beide aanvragen gehonoreerd. Vanuit de groeifondsen zal het ROCvA-F zich samen inzetten om mensen op te leiden om een bijdrage te leveren aan de energie-, de circulaire en de digitale transitie.

Alumni

Het ROCvA-F zet zich in voor alumni onder de naam MBO Next. Alumni zijn ambassadeurs voor toekomstige en huidige studenten en samenwerkingspartners. Alumni geven waardevolle feedback als input voor de kwaliteit van ons onderwijs, brengen actuele kennis mee over het werkveld, dragen nieuwe BPV-plekken aan en kunnen ingezet worden als gastdocent, mentor of coach. Alumni zijn ook potentiële kandidaten voor ons LLO-aanbod. In het voorjaar van 2023 is een aanbesteding gestart voor een ROCvA-F breed platform voor alumni. In het najaar van 2023 stelt het ROCvA-F het vernieuwde alumni beleidsplan met een ambitie en bijpassende doelstellingen vast.

Skills

In de kwalificatiestructuur van het mbo staat wat een beginnend beroepsbeoefenaar moet kennen en kunnen voor een diploma. Skills, het geheel van kennis, vaardigheden en competenties, zijn essentieel. Het ROCvA-F zet zich al enige tijd in voor de ontwikkeling van de skills-taal, bijvoorbeeld middels deelname aan House of Skills en het ontwikkelen van een Integraal Skillspaspoort (ISP) in samenwerking met de HvA. In het najaar van 2023 verwacht het ROCvA-F in te schrijven voor pilots van Competent NL, in het kader van het Nationaal Groeifonds.

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 2.3 Vergroten aanbod van om- en bijscholing in de regio op maat	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p>Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven; BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen; BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio:</p> <p>Het ROCvA-F zet zich doorlopend in voor de bekendheid, omvang en aansluiting van het scholingsaanbod op de vraag en behoeften van studenten, zij-instromers, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het werkveld. Het opleidingsaanbod is via websites en mbo-college eigen</p>	<p>Indicatoren uit regeling:</p> <p>1. Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn. - Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn. <p>Beoogde resultaten:</p> <p>a. In 2024 is het LLO-aanbod binnen ROCvA-F intern</p>

Doelstelling 2.3 Vergroten aanbod van om- en bijscholing in de regio op maat	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p>kanalen breed toegankelijk. Het gaat hierbij ook om BBL-opleidingen.</p> <p>In schooljaar 2023-2024 concretiseren we onze ambities. Dit betekent dat we vanaf schooljaar 2024-2025 werken met concrete kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen.</p> <p><i>Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen</i></p> <p>Het ROCvA-F zet zich in voor passende maatwerktrajecten en skills, met bijzondere aandacht voor onderwijsproducten met een civiele waarde – zoals mbo-certificaten, praktijkverklaringen, BBL-trajecten en (gecertificeerde) keuzedelen – passend bij de doelgroep en de vraag in de arbeidsmarkt.</p> <p><i>Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten:</i></p> <p>Het ROCvA-F werkt doorlopend samen met het bedrijfsleven en maakt regionale afspraken over hoe we de opgaven van de regionale arbeidsmarkt aan kunnen gaan. In 2027 zijn deze samenwerkingen verder geïntensiveerd.</p> <p>Het ROCvA-F benut hierbij de mogelijkheden die de groeifondsen ons bieden, zoals de LLO Katalysator, en projecten zoals Circulair en digitaal in denken, leren en doen en MRA Green Tech Campus in het kader van het groeifonds Opschaling Publiek Private Samenwerkingen.</p> <p>Het ROCvA-F bereidt zich voor op een aanvraag voor het groeifonds LLO collectief laaggeletterden en laagopgeleiden.</p> <p><i>Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken:</i></p> <p>Het ROCvA-F onderhoudt intensieve relaties met maatschappelijke partners zoals UWV, gemeenten en provincies binnen de regio's Gooi- en Vechtstreek, Flevoland en Groot-Amsterdam. Het ROCvA-F is als onderwijs vertegenwoordigd binnen de toekomstige regionale werkcentra en de RMT's en is een belangrijke partner voor opleidingsvraagstukken en loopbaanpaden.</p>	<p>inzichtelijk en onderling afgestemd.</p> <p>b. Vanaf het schooljaar 2024-2025 werken we met concrete (ook kwantitatieve) doelstellingen voor LLO – waarbij we aansluiten op onze monitoring in de Meerjarenstrategie. Denk daarbij aan hoeveel procent (nieuw) modulair en flexibel LLO-aanbod we hebben in vergelijking met het jaar daarvoor – met speciale aandacht voor maatschappelijk relevante sectoren en voor mensen die om verschillende redenen aan de kant staan en niet of niet duurzaam aan het werk zijn. Daarnaast kijken we naar de groei in percentage van het aantal deelnemers met nieuwe relevante (loopbaan-, werk- en vak) skills door ons LLO-aanbod.</p> <p>c. In 2025 is het LLO-aanbod binnen ROCvA-F inzichtelijk voor de buitenwereld.</p> <p>d. Het LLO-aanbod van de tekortsectoren, wordt vanaf 2024 jaarlijks afgestemd met belangrijke partners als UWV, gemeenten en het bedrijfsleven en studenten en wordt daarmee vraaggestuurd en wendbaar ingericht. Onderwijseenheden (zoals modules) ontstaan vanuit onze opleidingen en worden waar nodig geschikt gemaakt voor arbeidsmarktvragestukken.</p> <p>e. Tijdens de looptijd van dit kwaliteitsplan wordt jaarlijks geëvalueerd hoe we als instelling toewerken naar meer flexibiliteit en maatwerk in het onderwijs. Sleutelwoorden hierbij zijn modularisering, certificering, studentbegeleiding, opleidingskeuze, persoonlijke ontwikkeling. Bij innovatieve onderwijsconcepten, zoals bij het FLEXX-project wordt onderzocht of en zo ja, op welke termijn dit uitgerold kan worden bij andere colleges.</p> <p>f. Bij de opleidingen binnen de tekortsectoren wordt gedurende de looptijd van dit kwaliteitsplan jaarlijks onderzocht van welke opleidingen een BBL-variant moet worden opgericht. Waar dit nodig is neemt het BBL-aanbod gedurende de looptijd van dit kwaliteitsplan toe of wordt geïntensiveerd.</p> <p>g. In 2026-2027 hebben de mbo-colleges structureel overleg met alumni en hieruit ontstaan win-win situaties in de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, zoals gastlessen, lidmaatschap werkveldadvies-commissies, participatie in de regio, afstemming LLO-trajecten etc.</p>

5.5 Verder ontwikkelen burgerschapsonderwijs

5.5.1 Burgerschapontwikkeling van studenten

Burgerschapsonderwijs wordt bij zowel het ROCvA-F als ROC TOP door onderwijsteams vormgegeven in aansluiting op de studenten, het onderwijsprogramma en het beroep waarvoor zij opleiden. De landelijke ontwikkelingen ten aanzien van burgerschap geven mede richting en invulling aan het burgerschapsonderwijs.

Het ROCvA-F heeft in 2022 een Kennisnetwerk Burgerschap in het leven geroepen. Dit kennisnetwerk bestaat uit leden van de Centrale Studentenraad en docenten burgerschap en onderwijskundigen van alle mbo-colleges. Het kennisnetwerk heeft van de directeuren onderwijs de opdracht gekregen om in afstemming met de CSR en OR een instellingsbrede visie op burgerschap op te stellen. In de eerste maanden van 2023 zijn vier Burgerschafteliers georganiseerd. In deze Burgerschafteliers zijn studenten, docenten en externe experts met elkaar in gesprek gegaan over de inhoud en het belang van burgerschap. In de ateliers zijn de visie, het profiel van een docent

burgerschap, de waardering van de student en de invulling van het burgerschapsonderwijs uitgelicht. De visie is in oktober 2023 vastgesteld door de RvB. In het Burgerschapsfestival van november 2023 is deze visie met bijbehorend actieplan gepresenteerd. Het Kennisnetwerk Burgerschap zal voortgezet en versterkt worden met onder andere gezamenlijke kennissessies en een gezamenlijke teamspagina. Jaarlijks zal een ROCvA-F burgerschapsfestival worden georganiseerd.

Binnen ROC TOP is eerder het project 'Integratie AVO' en Burgerschap gestart. Dit project had tot doel om de algemeen vormende vakken (Nederlands, Engels, rekenen, burgerschap en digitale vaardigheden) te integreren in de beroepsgerichte vakken en gepersonaliseerd examineren mogelijk te maken voor deze vakken. Met de bestuursoverdracht naar ROCvA-F sluit ROC TOP aan bij de visie op burgerschap van ROCvA-F waarbij het mogelijk is om burgerschap te integreren in de beroepsvakken.

5.5.2 Profiel van docenten die worden ingezet voor de lessen burgerschap en het aanstellings- en scholingsbeleid

In het vierde en laatste burgerschapsatelier stond de docent burgerschap centraal. Wat kan en doet de 'ideale' docent burgerschap en wat heeft hij of zij nodig om invulling te geven aan het burgerschapsonderwijs? ROCvA-F stelt op hoofdlijnen een concept (bekwaamheids)profiel van de docent burgerschap op dat teams kunnen benutten wanneer zij een vacature opstellen en wanneer zij aan de slag gaan met scholing. Bouwstenen voor dit profiel worden gehaald uit de opbrengsten van het 4^e burgerschapsatelier. Voorbeelden van bouwstenen zijn: het beschikken over een democratische beroepshouding en aansluiten bij het beroep waar je voor opleidt, de actualiteit en de leefwereld van onze studenten.

5.5.3 Visie van instelling en/of onderwijs-teams op burgerschapsonderwijs

ROCvA-F heeft in oktober 2023 haar visie op Burgerschap vastgesteld. In het Burgerschapsfestival is de visie met bijbehorend actieplan gepresenteerd. De visie is opgesteld door het Kennisnetwerk Burgerschap op basis van input van een brede groep van stakeholders: 80 studenten, zoals vertegenwoordigd in de studentenraden, docenten en externe experts, zoals het Expertisepunt Burgerschap van de MBO Raad, practoraten burgerschap van Fyrdan Noorderpoort, onderzoekers van de HvA en UvA en de Werkplaats Burgerschap. ROCvA-F onderscheidt 6 thema's die wij binnen ons burgerschapsonderwijs belangrijk vinden voor alle studenten:

- Persoonsvorming
- 21^e -eeuwse vaardigheden waaronder kritisch denken en handelen en je mening kunnen onderbouwen
- Bewustwording van je eigen positie en de invloed die je kunt uitoefenen
- Inclusie en diversiteit
- Life skills
- Duurzaamheid.

In het actieplan is opgenomen hoe de visie in de praktijk gebracht gaat worden in de komende periode. Zo ligt de vraag voor bij de colleges en teams om een visie per college en/of team op te stellen of deze te actualiseren en gaan we met de CSR na hoe we aan de slag kunnen met nieuwe en verbeterde vormen van studentenparticipatie. Inmiddels is een projectleider aangesteld die gaat zorgdragen voor de realisatie van het actieplan.

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

In het vastgestelde actieplan is het punt opgenomen met betrekking tot de waardering van de ontwikkeling van studenten op Burgerschap. ROCvA-F onderzoekt 2024 de mogelijke toegevoegde waarde van een ROCvA-F breed portfolio.

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 3.2 Verder ontwikkelen burgerschapsonderwijs	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel.</i></p> <p><i>Bijscholing waar nodig.</i></p> <p><i>Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en</i></p>	<p><i>Indicatoren uit regeling:</i></p> <p>1. <i>Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau):</i> OCW onderzoekt deze</p>

Doelstelling 3.2 Verder ontwikkelen burgerschapsonderwijs	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>bespreken met de ondernemingsraad.</i></p> <p><i>Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3):</i></p> <p>Vanuit de in 2023 vastgestelde instellingsbrede visie op burgerschap wordt in afstemming met HR en OR een bekwaamheidsprofiel op- en vastgesteld, waarna in schooljaar 2024-2025 bijscholing plaatsvindt voor docenten die nog niet aan dit profiel voldoen.</p>	<p>indicator verder. Intern wordt Burgerschap meegenomen in de tweejaarlijkse audits naar geletterdheid, gecijferdheid en maatschappijvaardigheid (en via die weg kwalitatief gemeten).</p> <p>Beoogde resultaten:</p> <ol style="list-style-type: none"> Er wordt met afstemming met de CSR en OR in 2023 een instellingsbrede visie op burgerschap opgesteld. Uitkomsten vanuit de burgerschapsateliers worden hierbij betrokken. Vanuit de in 2023 vastgestelde instellingsbrede visie op burgerschap wordt een bekwaamheidsprofiel op- en vastgesteld. Vanaf schooljaar 2024-2025 vindt bijscholing plaats voor docenten die nog niet aan dit profiel voldoen. Burgerschap wordt meegenomen in de tweejaarlijkse audits van ROCvA-F naar geletterdheid, gecijferdheid en maatschappijvaardigheid (en via die weg kwalitatief gemeten).

5.6 Duurzame inzetbaarheid medewerkers/vitaliteit teams en pedagogisch meesterschap

5.6.1 HR-strategie 2023-2026

Het aantrekkelijk houden van werken in het onderwijs, met name in het mbo, is van groot belang. Docenten spelen een cruciale rol in het onderwijs en de ontwikkeling van de samenleving. Echter, factoren zoals hoge werkdruk, beperkte loopbaanontwikkelingsmogelijkheden en de arbeidsvoorwaarden maken het moeilijker om goede docenten aan te trekken en te behouden. De HR-strategie van het ROCvA-F (looptijd van 2023-2026) richt zich op het behouden van talent door te werken aan een optimale werkbeleving. De strategie is vormgegeven op basis van de context van het ROCvA-F. Bijna 200 medewerkers met diverse functies zijn betrokken geweest bij de ontwikkeling van de nieuwe HR-strategie. Er heeft afstemming plaatsgevonden in verschillende gremia, zoals met directeurenbijeenkomsten, de ondernemingsraad en de centrale studentenraad.

Vanuit HR geloven we dat het succes van ons onderwijs begint met het succes van onze medewerkers. In interactie met elkaar, met studenten en met onze omgeving geven onze medewerkers vorm aan het onderwijs van de toekomst. Het ROCvA-F wil een wendbare en inclusieve organisatie zijn, waarin we voldoende aandacht hebben voor het verandervermogen, werkplezier en vitaliteit van onze medewerkers. Hiermee zorgen we ervoor dat iedere medewerker kan bijdragen aan onze missie. We bereiken dit door ons te richten op vier beïnvloedingsfactoren die bijdragen aan een optimale werkbeleving: toekomstgericht leren, leiderschap, vitaal werken en bevlogen samenwerken in een stimulerende leer- en werkomgeving.

In de uitwerking van de strategie kiezen we jaarlijks projecten die bijdragen aan onze doelen: drie ontwikkelonderwerpen waarvoor nieuw beleid en nieuwe tools ontwikkeld worden en drie implementatieonderwerpen van waaruit medewerkers het verschil ervaren.



Wat hebben we bereikt over 4 jaar?

Toekomstgericht leren	Leiderschap	Vitaal werken
<p>Medewerkers zijn wendbaar en werken vanuit een ontwikkelhouding. Leren is een kerntaak van werken. We leren van en met elkaar en zetten co-creatie in om met partners nieuwe oplossingen te ontwikkelen.</p>	<p>Leidinggevendens faciliteren de oprechte dialoog, stimuleren ontwikkeling en spreken waardering uit. Ze begeleiden veranderingen en creëren een gedeelde toekomstvisie.</p>	<p>Medewerkers nemen regie op hun werk en toekomst: ze maken toekomstgerichte keuzes om fysiek, mentaal en sociaal fit te zijn en te blijven.</p>
<p>Bevlogen samenwerken in een stimulerende leer- en werkomgeving</p> <p>Medewerkers werken samen in bevlogen, inclusieve en innovatieve teams die buiten de lijntjes durven kleuren. Met out-of-the box oplossingen innoveren we samen. Structuren, processen en systemen stimuleren innovatie, inclusie en eigenaarschap. Onze communicatie sluit aan bij de medewerker en inspireert tot vernieuwing.</p>		

Figuur 58: Doelstellingen HR-strategie.

5.6.2 Personeelstekorten en instroom van nieuw onderwijspersoneel

Er is een krapte op de arbeidsmarkt waardoor er personeelstekorten zijn bij het ROCvA-F. In 2022 werden 531 vacatures uitgezet waarvan 100 herhaaldelijk openstonden. Met name de vakgebieden Nederlands, ICT en Techniek ervaren krapte. Het ROCvA-F werkt daarom met zij-instromers; jaarlijks stromen ruim 100 zij-instromers in die starten met een PDG-opleiding. Hierdoor komt kennis vanuit het bedrijfsleven het onderwijs in. Tegelijkertijd bestaat het risico dat er een gebrek aan onderwijskundige kennis ontstaat wanneer vooral zij-instromers ingezet worden. Het ROCvA-F wil een goede balans tussen praktijkkennis en onderwijskundige kennis waarborgen. Ruim een derde van de instroom van nieuwe docenten komt vanuit het werkveld. Dit is al jaren op hetzelfde niveau. Onze ambitie is om dit de komende jaren op dit niveau te houden.

Het ROCvA-F voert extra campagnes in de vakgebieden ICT en Techniek en organiseert regelmatig meet-and-greets voor potentiële zij-instromers. Bij de ontwikkeling van de campagne voor het employer brand van het ROCvA-F zijn verschillende panels van medewerkers betrokken geweest. Recruiters worden ook ingezet om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen. Het tekort aan docenten voor generieke vakken zal in de toekomst volgens de huidige prognoses niet groter worden, behalve als er in het mbo wordt gekozen voor vakbevoegdheden. Tot slot nemen het ROCvA-F en ROC TOP deel aan de taskforce lerarentekort van de gemeente Amsterdam, waar we actief betrokken zijn bij het aanpakken van het lerarentekort in het onderwijs. Hiervoor hebben we het afgelopen jaar ook meegedaan aan een onderzoek van de gemeente Amsterdam en de Amsterdamse mbo-instellingen naar het lerarentekort in het Amsterdamse mbo. Ook biedt de gemeente Amsterdam met de Amsterdamse MBO-Agenda ruimte voor de begeleiding van startende docenten en om mentoren te ondersteunen.

De combinatie van de dalende studentenaantallen en de krappe arbeidsmarkt heeft ROC TOP voor een complexe opgave gesteld. Enerzijds was er voorzichtigheid geboden bij het vervullen van vacatures, anderzijds wordt het steeds lastiger om specialistisch personeel te vinden.

Uit figuur 59 blijkt dat medewerkers van ROC TOP significant lager scoorden dan het landelijk gemiddelde (6,9 tegenover 7,9) op de vraag of ze de komende 2 jaar bij ROC TOP willen blijven werken.

Retentie	ROC TOP	Benchmark MBO
Ik vind het leuk om de komende 1 tot 2 jaar bij ROC TOP te blijven werken	6,9	7,9

Figuur 59: oordeel medewerkers over de vraag of ze de komende 2 jaar bij ROC TOP willen blijven werken
(Bron: Medewerkersonderzoek ROC TOP 2023)

5.6.3 Begeleiding voor startend onderwijspersoneel en uitval

Binnen het ROCvA-F is er de afgelopen jaren steeds meer aandacht voor uitval van startend onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel binnen het ROCvA-F is hoog, namelijk 26,6% binnen twee jaar, vaak op eigen verzoek. Het komt soms voor dat startende docenten direct veel lessen geven, omdat andere docenten andere taken op zich nemen.

Er is nieuw beleid geïmplementeerd voor startende medewerkers in het onderwijs. De praktische invulling hiervan verschilt per college. In het schooljaar 2023-2024 start ook een ontwikkelproject onboarding waarin een organisatiebrede onboarding wordt ontwikkeld. Daarnaast blijft er natuurlijk altijd sprake van begeleiding en inzet binnen het team. Daarom is er in 2023 hernieuwde aandacht gevraagd voor vrijstelling van startende docenten voor het behalen van de PDG-opleiding.

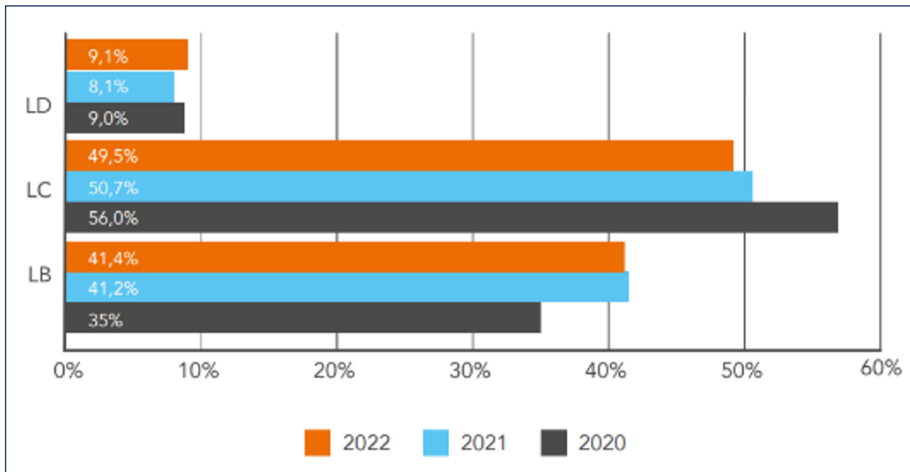
5.6.6 Loopbaanperspectief, inschaling van onderwijspersoneel en doorgroeimogelijkheden voor de klas

Binnen het ROCvA-F is er al lange tijd veel aandacht voor loopbaanmogelijkheden, met name de promotie naar de functie van LC-docent. Sinds ongeveer 10 jaar geleden is er veel geïnvesteerd in het opleiden van docenten tot LC-niveau. Na een aantal jaren ontstond meer behoefte aan maatwerk, waardoor de collectieve scholing is stopgezet. Daarnaast ontstond er na een aantal jaar ongelijkheid binnen de organisatie, omdat het worden van een LC-docent niet altijd samenging met extra verantwoordelijkheden. Vanuit fuwa ligt het verschil tussen een LB- en een LC-docent in taken buiten de onderwijstijd. Wanneer er veel LC-docenten in een team zitten lukt het niet om iedereen op LC-niveau in te zetten én aan de onderwijstijd te voldoen. Met als gevolg dat sommige LC-docenten niet op LC-taken werden ingezet. Dit leidde tot verwarring over waarom LC-docenten meer gewaardeerd werden dan LB-docenten.

Met de introductie van een nieuw functiehuis zijn veel van deze problemen opgelost. Er heeft een herijking plaatsgevonden van de functies waarin docenten werkzaam zijn, waarbij ook de positie van LD-docent is geïntroduceerd. Er is herijkt in welke functies docenten thuishoorden en de functie van LD-docent is officieel geopend. Bij de vernieuwing van het promotiebeleid voor docenten is de OR betrokken geweest. Eind 2022 is er nieuw promotiebeleid vastgesteld dat gelijke voorwaarden stelt voor de promotie naar een hogere docentfunctie in alle organisatieonderdelen. Hierdoor worden de eisen voor het worden van een LC-docent gelijkgetrokken, ongeacht het college waarin de docent werkzaam is. Daarnaast zijn er kwalitatieve en kwantitatieve afspraken gemaakt over het aanstellen van LC/LD-docenten. Dit heeft geholpen om de gelijkheid en transparantie in de promotie naar hogere docentfuncties te verbeteren. De verwachting hierbij is dat dit nieuwe beleid meer mogelijkheden biedt voor promotietrajecten binnen de organisatie en dat het helpt met een kwaliteitsimpuls in het onderwijs.

In 2024 zal een strategische personeelsplanning in relatie met "Teams van de toekomst" worden gemaakt, om in kaart te krijgen wat de gewenste personeelsbezetting is voor het realiseren van onze strategische (onderwijskundige) doelen en wordt beleid ontwikkeld om deze personeelsbezetting te realiseren. Hierbij blijft aandacht voor de carrièreperspectieven van docenten.

In figuur 61 staat een vergelijking van de verhouding LB-LC-LD met voorgaande jaren voor ROC TOP.



Figuur 61: salarismix 2020-2022

(Bron: HR ROC TOP)

Uit figuur 61 blijkt dat het aandeel LD ongeveer constant blijft. Het aandeel LC is de afgelopen jaren verlaagd en het aandeel LB verhoogd.

5.6.8 Ervaren werkdruk onderwijspersoneel

Om te voorkomen dat er grotere klassen ontstaan en er minder individuele aandacht is voor studenten, is het belangrijk om te investeren in de professionele ontwikkeling van docenten en het verminderen van werkdruk. De ervaren werkdruk onder het onderwijspersoneel (en andere medewerkers) is hoog. Ruim 40% van de medewerkers ervaart de werkdruk als te hoog volgens een MTO uit 2022. Onderwijzend personeel scoort gemiddeld hoger op werkdruk dan andere medewerkers (OP 2020 52%).

In het MTO van 2020 is er uitgebreid onderzoek gedaan naar het thema werkdruk. In coronatijd is veel aandacht geweest voor het versterken van de vitaliteit van medewerkers. Eigen regie blijkt een belangrijke factor te zijn in de werkbeleving. Door workshops te geven aan leidinggevenden over het versterken van vitaliteit is werkplezier een normaal onderwerp van gesprek geworden en weten leidinggevende beter hoe zij medewerkers kunnen helpen om vitaler te werken. Daarnaast is de site Happy@Work ontwikkeld: het vitaliteitsplatform van het ROCvA-F. Hier kunnen medewerkers kennis, tips, inspiratie en activiteiten voor het vergroten van hun werkplezier. Ook wordt komend jaar in de implementatie gewerkt aan ondersteunen van medewerkers die uit balans zijn, door de inzet van het eigen regie model bij verzuimbegeleiding.

In 2020 is gestart met een nieuw werkdrukplan dat in samenspraak met de OR is opgesteld. Om tot dit plan te komen is onderzoek gedaan naar de oorzaken van werkdruk. Een belangrijke factor bleek rolduidelijkheid. In veel teams was de taakverdeling niet helder en wisten medewerkers niet wie waarvoor verantwoordelijk is. In het schooljaar 2023-2024 start een ontwikkelproject sociale veiligheid, waarin onder andere opnieuw aandacht besteed wordt aan een goede taakverdeling in de onderwijsteams en hoe dit bijdraagt aan rolduidelijkheid. Daarnaast heeft er in 2022 een hackathon plaatsgevonden waar medewerkers hebben meegedacht over mogelijke oplossingen voor werkdruk. De nieuwe HR-strategie (2023) zich volledig op het verbeteren van de werkbeleving van medewerkers. Hierin is specifiek aandacht voor vitaal werken.

Figuur 62 geeft een overzicht van het oordeel van de medewerkers van ROC TOP over ontwikkelingsmogelijkheden en werkdruk.

Omstandigheden	ROC TOP	Benchmark MBO
Ik vind mijn werkdruk		
Veel te laag	0%	0%
Te laag	1%	1%
Goed	50%	58%
Te hoog	41%	35%
Veel te hoog	8%	6%

Figuur 62: oordeel medewerkers over werkdruk
(Bron: Medewerkersonderzoek ROC TOP 2023)

De ervaren werkdruk onder het onderwijspersoneel (en andere medewerkers) is hoog. 49% van de medewerkers van ROC TOP vindt de werkdruk (veel) te hoog tegenover landelijk 41%.

5.6.9 Professionaliseringsbeleid en gebruik van professionaliseringsmogelijkheden

Binnen het ROCvA-F vindt professionalisering op verschillende niveaus plaats. De niveaus zijn weergegeven in figuur 63.



Figuur 63: Leren en ontwikkelen binnen het ROCvA-F

De introductie van RocWISE in 2022 heeft gezorgd voor een krachtige nieuwe manier om leermogelijkheden beschikbaar te stellen voor de hele organisatie en om leren onafhankelijk van plaats en tijd mogelijk te maken. Daarnaast biedt het de mogelijkheid om professionalisering via instellingsbrede kennisnetwerken te laten plaatsvinden, zoals bijvoorbeeld het rekennetwerk en de LECademy. Vanuit de HR-strategie wordt in het schooljaar 2023-2024 gewerkt aan het vergroten van de bekendheid en het gebruik van RocWISE als platform. Ook wordt extra aandacht besteed aan het voeren van Goede Gesprekken om de ontwikkeling van medewerkers te stimuleren.

Binnen het ROCvA-F wordt professionalisering op maat aangeboden op het niveau van de colleges. Verplichte scholing is gebruikelijk, behalve het gaat om het voldoen aan wettelijke eisen. Hoewel er veel en regelmatig geleerd wordt,

zijn medewerkers toch relatief ontevreden over de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling (MTO 2022 OP: 6,4 - gestegen t.o.v. 2020, toen OP 6,3). Uit gesprekken met medewerkers blijkt dat roostering de grootste barrière is voor professionalisering. Om dit aan te pakken, heeft het ROCvA-F in de Kaderbrief 2024 opgenomen dat elk team jaarlijks een scholingsplan opstelt en evalueert. Hierbij ligt de focus op teamscholing en teamontwikkeling.

Onderwijsteams werken aan digitalisering van onderwijs, waarbij I-coaches een belangrijke rol spelen. Ook wordt er scholing in digitalisering voor docenten aangeboden. Op dit moment worden ruim 20 verschillende workshops regelmatig gegeven. Het gaat bijvoorbeeld om workshops over Teams of Outlook, een workshop blended onderwijs en ook allerlei interactieve tools die docenten in de les kunnen inzetten. Ook is er op RocWISE een groot scholingsaanbod op het gebied van digitalisering, in de vorm van het programma Let's do IT.

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 3.3 Duurzame inzetbaarheid medewerkers/ vitaliteit teams en pedagogisch meesterschap	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Professionalisering onderwijspersoneel:</i> Uit intern onderzoek komt dat roostering één van de barrières is voor deelname aan het professionaliseringsaanbod. Om deze barrière aan te pakken stelt elk team jaarlijks een scholingsplan op en evalueert deze met de focus op teamscholing en teamontwikkeling. Er wordt elk jaar gewerkt aan teamvorming bij onderwijsteams. Onze realistische ambitie is om de tevredenheid van OP langzaam te laten stijgen (zie indicatoren). Werkdruk speelt ook een belangrijke rol.</p> <p>In de transitieplannen is opgenomen op welke wijze het mbo-college werkt aan leiderschapsontwikkeling binnen het college. De eerder in gang gezette professionalisering op pedagogisch didactisch handelen van docenten van ROC TOP krijgt een vervolg vanuit het programma "Iedereen binnenboord".</p> <p><i>Werkdruk onderwijspersoneel:</i> In het schooljaar 2023-2024 start een ontwikkelproject sociale veiligheid, waarin onder andere aandacht besteed wordt aan een goede taakverdeling en roluidelijkheid in de onderwijsteams; daarnaast zet ROCvA-F in op de doorontwikkeling van Happy@Work en de implementatie van het eigen regie model voor medewerkers die uit balans zijn. De ambitie van ROCvA-F is om een daling te bewerkstelligen in de ervaren werkdruk (zie indicatoren). De dienst HR draagt in samenwerking met PRCM zorg voor een warm welkom van de TOP-medewerkers bij ROCvA-F en organiseert hiervoor verschillende activiteiten en trainingsbijeenkomsten. In de transitieplannen van de mbo-colleges zijn specifieke maatregelen opgenomen voor het goed laten landen van medewerkers, collega's en leidinggevendenden van ROC TOP binnen de mbo-colleges.</p>	<p><i>Indicatoren⁶ uit regeling:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau): OP-medewerkers scoren in 2025 minimaal een 6,6 op de vraag: "Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden binnen de instelling" (Uitgangssituatie is 6,4) 2. Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau): In 2027 vindt maximaal 38% van de OP-medewerkers de werkdruk te hoog of veel te hoog. 3. Inschaling onderwijspersoneel: Per augustus 2023 is het percentage LC-LD docenten in de salarismix 59%. ROCvA-F heeft eerder haar ambitie geuit om dit percentage eind 2025 substantieel te hebben verhoogd. Deze ambities zijn vertaald naar afspraken in het promotiebeleid LB/LC/LD van 11 juli 2022. Tijdens de mid-term review (eind 2025) van de kwaliteitsagenda 2023-2027 vindt de evaluatie op de ontwikkeling van deze afspraak plaats. Wij hechten groot belang aan continuering van deze substantiële verhoging vanuit zowel onderwijsperspectief als aantrekkelijk werkgeverschap. Om onze ambitie te kunnen verwezenlijken zetten wij hierop aanvullende middelen in uit de kwaliteitsagenda gelden (7). De komende jaren zetten we samen met de OR in op een verkenning van de vraag wat op langere termijn een optimale samenstelling is van onderwijsteams vanuit onderwijsperspectief. 4. Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau): In 2027 scoren OP-medewerkers met maximaal een jaarverband van twee jaren minimaal een 8,0 op de vraag of zij de komende jaren graag bij het ROCvA-F blijven

⁶ Deze indicatoren gelden voor ROCvA-F; er zijn geen aparte indicatoren vastgesteld voor de (voormalige) medewerkers van ROC TOP.

⁷ Conform afspraken met OCW bij de totstandkoming van de werkagenda MBO, geeft elke instelling in haar kwaliteitsagenda aan hoeveel extra middelen zij, vanuit het totaalbedrag van de KA gelden, inzet op de salarismix. Voor het ROCvA-F betreft deze extra inzet op de salarismix 4 miljoen euro van het totaalbedrag ad 69 miljoen aan KA middelen.

Doelstelling 3.3 Duurzame inzetbaarheid medewerkers/ vitaliteit teams en pedagogisch meesterschap	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Begeleiding van startend onderwijspersoneel:</i> In het schooljaar 2023-2024 start een ontwikkelproject onboarding, waarin een organisatiebrede onboarding wordt ontwikkeld. De doelstelling van de onboarding is om uitval te voorkomen.</p> <p><i>Inschaling onderwijspersoneel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Er wordt gehandeld volgens het nieuwe promotiebeleid bij de verhoging van de inschaling van docenten. • De inschaling van docenten komt overeen met het profiel dat beschreven staat in het functiehuis. • In schooljaar 23-24 worden de eerder gestelde percentages LC/LD docenten onderwerp van gesprek tussen OR en RvB. Dit mede vanwege de invoering van een nieuwe CAO, waarin staat dat het percentage gelijk moet zijn aan dat in 2020. <p><i>Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid:</i> Om het risico van gebrek aan onderwijskundige kennis in teams te vermijden, is onze ambitie het huidige niveau van zij-instroom de komende jaren aan te houden.</p>	<p>werken. (Uitgangssituatie 2020 is 8,2, in de huidige markt is 8,0 al een hele prestatie)</p> <p><i>Beoogde Resultaten:</i> In 2027 zijn de doelstellingen van de HR-strategie bereikt. Deze doelstellingen zijn gericht op toekomstgericht leren, leiderschap, vitaal werken en bevlogen samenwerken in een stimulerende leer- en werkomgeving. Dit succes wordt bereikt door nauwe samenwerking met onze medewerkers. Elk jaar selecteren we drie specifieke ontwikkelingsgebieden die op dat moment de hoogste prioriteit hebben. Voor deze onderwerpen ontwikkelen we een jaar lang nieuw beleid en nieuwe interventies op basis van onderzoek en co-creatie. In het volgende jaar worden deze interventies geïmplementeerd en vervolgens worden opnieuw drie ontwikkelingsgebieden gekozen. We laten bewust wat ruimte voor flexibiliteit, zodat deze gebieden altijd aansluiten bij de meest actuele en relevante thema's en we zo de grootst mogelijke impact kunnen maken op de werkbeleving van onze medewerkers. We blijven meebewegen. Dit jaar wordt in de implementatie aandacht besteed aan Het Goede Gesprek, Verzuimbegeleiding en RocWISE-ontwikkelingsmogelijkheden. Eind 2024 worden er meer gesprekken gevoerd, nemen medewerkers meer regie wanneer ze langdurig uitvallen en wordt meer gebruik gemaakt van de online leeromgeving voor medewerkers. We hebben dit jaar gekozen voor onboarding, leiderschapsontwikkeling en sociale veiligheid als ontwikkelonderwerpen. Hier worden dus komend jaar nieuw beleid en tooling op ontwikkeld.</p> <p>M.b.t. de kwaliteitsagenda betekent dit:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Het project onboarding, ontwikkeld in het schooljaar 2023-2024, zal vanaf 2025 worden geïmplementeerd. Dit zal resulteren in een warm welkom voor nieuwe medewerkers, waarbij zij de juiste ondersteuning en relevante informatie op het juiste moment ontvangen. b. Het project Sociale Veiligheid, eveneens ontwikkeld in het schooljaar 2023-2024, zal vanaf 2025 worden uitgerold. Dit initiatief omvat thema's zoals het verduidelijken van rollen, het verdelen van taken en het verbeteren communicatie in de samenwerking. Er wordt tooling ontwikkeld die teams ondersteunt bij het bespreken van dergelijke soms lastige onderwerpen. c. Het werkdrukplan van ROCvA-F wordt geüpdatet en is vanuit dit plan worden met de OR nadere afspraken gemaakt voor de komende jaren. d. Elk team zal vanaf 2023-2024 jaarlijks een scholingsplan opstellen en dit minstens jaarlijks evalueren, met de nadruk op teamscholing en teamontwikkeling, zoals beschreven in de Kaderbrief 2024.

Hoofdstuk 6 | Sociale Innovatie

In de eerste paragraaf is de SWOT-analyse opgenomen met de aandachtspunten die ROCvA-F heeft benut in de vertaling van de beoogde doelstellingen uit de regeling naar de kwaliteitsagenda van ROCvA-F. De tweede paragraaf in dit hoofdstuk gaat over de 3 vormen van onderzoek die ROCvA-F inzet en gaat versterken: ontwerpend onderzoek, data gedreven onderzoek en practoraten. Het ROC benut deze onderzoeken om innovaties door te voeren en onderling leren te bevorderen. Het ROCvA-F werkt aan het versterken van de kwaliteitscultuur op alle lagen in de organisatie en de innovatie op dit vlak zijn in paragraaf 6.3 opgenomen. De vierde paragraaf gaat over excellentiemogelijkheden voor studenten.

6.1 SWOT-analyse thema sociale innovatie

Intern sterk	Intern zwak
<ul style="list-style-type: none"> Huidige practoraten met focus op arbeidsmarkt Beschikbare data over factoren die van invloed zijn op onderwijsprestaties Samenwerking in data-coalities met andere mbo-scholen en ministerie Sterke inrichting kwaliteitszorg en -cultuur met inzet nieuwe kwaliteitsinstrumenten 	<ul style="list-style-type: none"> Onderlinge verbinding tussen practoraten en andere onderzoeksgroepen Rol studenten in practoraten en andere onderzoeksgroepen Variërende kwaliteitscultuur in onderwijsteams Kwaliteit leiderschap en sturing onvoldoende (ROC TOP) Toekenning en besteding uren aan begeleiden excellentietrajecten
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> Verbinding met externe partners Samenwerkingsverbanden met gemeenten en arbeidsmarktpartijen (o.a. via PPS en groeifondsen) 	<ul style="list-style-type: none"> Externe en interne verantwoordingslast Aansluiting regelgeving overheid bij praktijk
Vanuit deze SWOT komen we tot de volgende aandachtspunten, die in dit hoofdstuk worden toegelicht	
<p>Behouden en versterken</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Gebruik de sterke samenwerking in data-coalities voor het door ontwikkelen van data:</u> Samenwerking met andere mbo-scholen en het ministerie kan helpen om data te genereren die beter aansluiten bij de onderwijspraktijk. <u>Werk aan het verminderen van de variërende kwaliteitscultuur in onderwijsteams:</u> nieuwe kwaliteitsinstrumenten, professionalisering en kennisuitwisseling kunnen bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. <u>Behoud en versterk samenwerkingsverbanden met gemeenten en arbeidsmarktpartijen:</u> Werk samen om de relevantie van het onderwijs voor de arbeidsmarkt te vergroten en financieringsmogelijkheden te benutten. <u>Versterk de begeleiding en toekenning van uren aan excellentietrajecten:</u> Onderzoek de mogelijkheden om excellentie nog meer op de kaart te zetten. 	
<p>Verbeteren/zoeken naar mogelijkheden</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>Versterk de onderlinge verbinding tussen practoraten en andere onderzoeksgroepen:</u> Het leren van elkaar kan bijdragen aan beter onderzoek en betrokkenheid partners. <u>Werk aan het betrekken van studenten bij practoraten en andere onderzoeksgroepen:</u> de inbreng van studenten kan bijdragen aan het vergroten van de relevantie en impact van het onderzoek (ook bij PPS'en). <u>Verbeter de interne verantwoordingslast:</u> Efficiëntere rapportageprocessen inrichten kan voorkomen dat te veel focus op rapportage ligt en dit ten koste gaat van effectieve uitvoering. 	

6.2 Onderzoek en innovatie

Om optimaal te leren en te innoveren is onderzoek van groot belang. Vernieuwing kan sneller worden doorgevoerd als uit onderzoek blijkt wat wel en niet werkt. Onderzoek vormt een fundament onder innovatie en de verbreding, opschaling en implementatie daarvan. Onderzoek en met name onderling kennisdelen en samen ontdekken wat werkt en niet werkt is essentieel om de huidige complexe vragen vanuit de samenleving te kunnen beantwoorden. Onderzoek wordt al jaren op verschillende manieren uitgevoerd binnen het ROCvA-F. ROCvA-F is vanaf de start betrokken bij de 1^e generatie practoraten en de ontwikkeling van datagedreven werken door het aannemen van data-analisten, het opzetten van een datateam en de samenwerking met andere mbo-instellingen op het gebied van

datagedreven onderzoek in datacoalities. De essentie van mbo-onderzoek is praktijkgericht onderzoek waarbij de mbo-student of het mbo-onderwijs direct profiteert. Specifiek aandachtspunt hierbij vormt het tastbaar/ meetbaar maken van de onderzoeksopbrengsten. Het ROCvA-F heeft de ambitie om een kennishub in de regio te zijn. Hiervoor is een gemeenschappelijk beeld van onderzoek binnen de instelling noodzakelijk en de resultaten moeten meer worden gedeeld met externe stakeholders.

De opdracht vanuit de overheid om de innovatiekracht van het mbo te versterken ondersteunt onze ambities op onderzoek en innovatie. Het vormt een stimulans om gezamenlijke visie te ontwikkelen op onderzoek en innovatie. In deze visie zullen de doelen die het ROC beoogt met onderzoek en innovatie centraal staan:

- Goed positioneren van de practoraten en andere onderzoeksgroepen onderling en binnen de organisatie.
- Het opzetten van een lerende onderzoekscommunity.
- Het professionaliseren van het onderzoek.

Het ROCvA-F levert in 2024 haar visie op onderzoek en innovatie op en benut deze visie om in de planperiode de verschillende vormen van onderzoek te versterken. Kenmerkend aan onderzoek bij het ROCvA-F is de variatie van relatief kleinschalig onderzoek in de klas, waarbij docenten innovaties zoals challenge based learning onderzoeken, tot onderzoek in samenwerking met het regionale werkveld dat bijdraagt aan beleidsvorming op college-, branche- of instellingsniveau.

Binnen het ROCvA-F onderscheiden we drie vormen van onderzoek:

6.2.1 Ontwerpend onderzoek

Ontwerpend onderzoek is een onderzoeksaanpak waarbij het ontwerpen van producten, diensten en systemen centraal staat. Ontwerpend onderzoek zorgt ervoor dat inzichten rondom een vraagstuk worden opgehaald en meegenomen worden in vervolgstappen. Daarmee is een proces waarbij het doen van onderzoek en het ontwerpen van mogelijke oplossingen in één proces verweven zijn. Het samen met studenten, docenten en bedrijfsleven ontwikkelen van innovatieve onderwijsvormen staat in deze initiatieven centraal.

6.2.2 Datagedreven onderzoek

Datagedreven (kwantitatief) onderzoek is een vorm van onderzoek die bijdraagt aan het 'evidence based' werken, waardoor minder besluiten worden gemaakt op een onderbuikgevoel. Bij de professionalisering hoort het verbeteren van de datageletterheid en het door ontwikkelen van datagedreven onderzoek. Het ROCvA-F voert datagedreven onderzoek uit binnen de instelling, maar ook in samenwerking met andere mbo-instellingen en Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) in zogenaamde datacoalities.

Ten slotte heeft het ROCvA-F als doel om in samenwerking met andere mbo-instellingen en DUO een referentiekader privacy en ethiek bij het gebruik van data en AI te ontwikkelen. Dit referentiekader is noodzakelijk bij het implementeren van de onderzoeksresultaten.

6.2.3 Practoraten

Practoraten spelen een belangrijke rol in het vormgeven van het onderzoek in het mbo. Momenteel zijn er 4 actieve practoraten bij ROCvA-F:

- Practoraat Airport & Aviation
- Practoraat Energietransitie & Human Capital
- Practoraat Circulaire Regionale Economie en Sports
- Practoraat Health & Exercise

ROCv A-F neemt al enkele jaren samen met ROC TOP deel aan het practoraat MBO Mediawijsheid Docenten zijn als lid van dit practoraat druk bezig geweest met het verrichten van experimenten gericht op de nieuwste digitale tools binnen hun onderwijs.

Tot nu toe zijn de practoraten van ROCvA-F voornamelijk gericht op de arbeidsmarkt. Wanneer een practoraat verbonden is aan een groeifonds of een RIF-project (een publiek-private samenwerking, PPS), zien we hierin een sterke meerwaarde. Er zijn ook onderwijskundige vraagstukken die een plek kunnen krijgen in een practoraat, zoals het mogelijk op te richten Practoraat Taal en Rekenen. Daarnaast is er een groeiende behoefte om te leren over het innovatieproces, co-creatie en opschaling. Momenteel wordt onderzocht of een practoraat sociale innovatie een

geschikte vorm is om antwoorden te vinden op vraagstukken zoals de rol van studenten in de onderwijsontwikkeling en de veranderende rol van docenten. Er zijn ook gesprekken gaande over op te richten practoraten ICT en zorg. Wanneer er een nieuw practoraat wordt opgezet, moet het onderzoek zich richten op een regionaal relevant vraagstuk dat in lijn is met de visie van het ROCvA-F. Uiteindelijk is het van groot belang om de uitkomsten van de practoraat-onderzoeken te verankeren, zichtbaar te maken en te delen binnen en buiten de organisatie.

Hoewel er plannen zijn voor de oprichting van enkele nieuwe practoraten, richt het ROCvA-F zich ook op het versterken van de synergie tussen bestaande practoraten en andere onderzoeksgroepen. Hierbij wordt gestreefd naar een betere uitwisseling van kennis en methodologieën tussen deze groepen. Vergelijkbaar met het "datagedreven onderzoek" en het "ontwerpend onderzoek", legt het ROCvA-F de nadruk op het verbeteren van de cohesie binnen het onderzoek, eerder dan op het louter uitbreiden van het aantal practoraten.

Wanneer er een nieuw practoraat wordt opgezet, moet het onderzoek zich richten op een regionaal relevant vraagstuk dat in lijn is met de visie van het ROCvA-F. Uiteindelijk is het van groot belang om de uitkomsten van de practoraat-onderzoeken te verankeren, zichtbaar te maken en te delen binnen en buiten de organisatie.

Ons streven is om in de nabije toekomst een visie te ontwikkelen met betrekking tot onderzoek en innovatie. Op het gebied van sociale innovatie en onderzoek zijn onze ambities gericht op:

- Het stimuleren van kennisdeling en co-creatie over practoraten en ander onderzoek.
- Het verbeteren van het gebruik van data door professionalisering.
- Het betrekken van studenten en andere stakeholders bij onderzoek.
- Het versnellen van opschaling en bredere innovatietoepassing.

Ook zetten we het verder ontwikkelen van ontwerpend en datagedreven onderzoek voort. Hierbij houden we ons o.a. bezig met het opstellen van selectiecriteria voor nieuwe practoraten en het creëren van een privacy- en ethisch referentiekader.

Innovatiedistricten Amsterdam

De gemeente Amsterdam stimuleert de ontwikkeling van acht innovatiedistricten. Een innovatiedistrict is een gebied waar vooruitstrevende bedrijven, onderzoeks- en kennisinstellingen, broedplaatsen, startups en andere bedrijvigheid bij elkaar zijn gevestigd. Hiermee geeft de gemeente Amsterdam een extra impuls aan innovatie in de stad. Er komt in deze strategie een aparte uitwerking voor het Amsterdamse mbo, om zo recht te doen aan de gelijkwaardige en belangrijke positie van het mbo als het gaat om kennis en innovatie. Innovatiedistricten waar ROCvA-F al actief is zijn het Marineterrein en het Schinkelkwartier (Slotervaart).

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 3.4 Onderzoek en innovatie	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten (verplicht)</i> Wij verduidelijken de positionering van practoraten om meer collectief te leren van het proces en de uitkomsten van practoraten. We geven studenten een rol in de practoraten. In de planperiode worden nieuwe practoraten opgezet. Er wordt bepaald welke dat zijn. Vooralnog denken we aan practoraten op het gebied van ICT, zorg en taal& rekenen.</p> <p><i>Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Wij ontwikkelen in 2023-2024 een visie op onderzoek en innovatie. - Wij zetten onderzoeklijnen op met ruimte voor pilots en experimenteren. - We faciliteren kenniswerken en zetten een 	<p><i>Indicatoren uit regeling:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aantal practoraten, lopend en in oprichting: In 2026- 2027 is het aantal practoraten met 25 % toegenomen ten opzichte van 2023-2024 (of minimaal 1 nieuw practoraat) <p>Beoogde resultaten:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. In schooljaar 23/24 is vanuit de visie van ROCvA-F op onderzoek en innovatie bepaald: <ul style="list-style-type: none"> - Welke bestaande practoraten we tijdens de looptijd van dit kwaliteitsplan gaan intensiveren en welke nieuwe practoraten we gaan opzetten - Op welke manier en met welke frequentie er kennisdeling plaatsvindt over de practoraten - Hoe studenten, docenten, onderwijsteams en andere (ook externe) stakeholders worden betrokken bij practoraten of ander onderzoek - Hoe wordt bepaald welke kennisnetwerken van toegevoegde waarde zijn voor de organisatie en op welke manier deze worden

Doelstelling 3.4 Onderzoek en innovatie	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p>lerende onderzoekscommunity op.</p> <ul style="list-style-type: none"> - We ontwikkelen datagedreven onderzoek verder en professionaliseren medewerkers om zelf meer met data te werken. 	<p>opgezet en functioneren, zodat de hele organisatie ervan profiteert</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe wordt gedefinieerd welke informatie van belang is voor het onderwijs, welke data daarvoor moeten worden gegenereerd, welke tools daaraan bijdragen en hoe de informatie bijdraagt aan evidence based werken binnen het ROCvA-F. Privacywetgeving en ethiek bepalen de grenzen van het de te verzamelen, op te slaan en te verwerken gegevens. - Op welke wijze de professionalisering van medewerkers voor het werken met data en het interpreteren van gegevens plaatsvindt <ul style="list-style-type: none"> b. In schooljaar 23/24 is een systematiek ontwikkeld om deelnemers aan kennisdeling over practoraten (of ander onderzoek van formaat) te kunnen vragen naar de meerwaarde van de gedeelde kennis. c. Vanaf 2024-2025 vindt een jaarlijkse tevredenheidsmeting onder deelnemers van kennisnetwerken plaats. d. Minimaal 80% van de deelnemers aan kennisnetwerken is in 2024-2025 positief over de mate waarin ze het geleerde in de praktijk kunnen gebruiken. e. Het aantal kennisnetwerken is in 2027 neemt toe ten opzichte van het aantal in 2024. f. In 2024-2025 is het professionaliseringsaanbod van ROCWise uitgebreid met aanbod voor het werken met en interpreteren van data. g. Studenten nemen in 2027 actief deel aan de kennisontwikkeling in de practoraten.

6.3 Innovatie bij kwaliteitscultuur

De ontwikkeling van de student in een wereld die steeds sneller verandert vraagt een open kijk op de ontwikkeling en vernieuwing van ons onderwijs. Naast het verbeteren van het onderwijs van nu is innovatie nodig voor het onderwijs van morgen. Deze onderwijsinnovatie is van belang om flexibel en wendbaar in te spelen op deze ontwikkelingen, denk hierbij aan meer doelgroep gericht onderwijs, meer hybride onderwijs en LLO.

Om deze verandering bodem en stevigheid te geven is het gesprek over kwaliteit in alle lagen van de organisatie van wezenlijk belang. Dit realiseren we door de kwaliteitszorg te verrijken met de inzet van nieuwe of verbeterde kwaliteitsinstrumenten, waarmee we teams stimuleren tot horizontale en verticale reflectie. De doorontwikkeling van de kwaliteitszorg is gericht op dialoog, eigenaarschap, vertrouwen en een nieuwe wijze van rekenschap.

6.3.1 Vernieuwende kwaliteitszorginstrumenten

Het streven naar een beter inzicht in kwaliteit en het versterken van eigenaarschap en dialoog worden ondersteund door verdere ontwikkeling van onze auditororganisatie. We werken op een vernieuwende wijze aan het bevorderen van een solide kwaliteitscultuur, onder andere door middel van governance-audits, kwaliteitstafels en peerreviews.

Doorontwikkeling kwaliteit via governance-audits

In 2021 is het ROCvA-F begonnen met een pilot governance-audits op het gebied van examinering en diplomering en dit is in 2022 uitgebreid naar onderwijs en kwaliteitsborging. In de pilots wordt de verbinding tussen de raad van bestuur en teams en tussen (be)sturing en kwaliteit, uitdrukkelijk onder de loep genomen. De governance-audits worden geleid door een externe voorzitter.

Gedurende de pilots bleek dat het veel meerwaarde heeft om een governance-audit te houden, omdat daarmee het hele systeem van de instelling wordt betrokken. Daarom is afgesproken om de governance-audits te continueren en naar aanleiding van de governance audits kwaliteitsscans uit te voeren in alle colleges.

Doorontwikkeling kwaliteit via kwaliteitstafels en peerreviews (ontwikkelingsgericht)

Om het gesprek over kwaliteit in alle lagen van het ROCvA-F nog meer te faciliteren, zijn in 2022 twee nieuwe

instrumenten ingezet. Het gaat hier om Kwaliteitstafels en Peerreviews. De kwaliteitstafels en peerreviews zijn onderdeel van de proeftuinen van het Kwaliteitsnetwerk mbo. Het Kwaliteitsnetwerk mbo werkt aan 'het Referentiewaardenmodel', een sectoreigen model dat mbo-scholen -scholen een integrale blik biedt op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit.

Het kenmerk van een Kwaliteitstafel is dat een vraagstuk wordt verkend vanuit de invalshoeken van het Referentiewaardenmodel. De input uit deze gesprekken wordt gebruikt voor het opstellen van een zelfevaluatie rapport.

Peer review is een gestructureerde dialoog tussen gelijken (peers) op basis van actuele vraagstukken uit de praktijk van de deelnemers. De ontmoeting is gericht op verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en het tot stand brengen van een professionele dialoog.

De kern van beide instrumenten is om het gesprek over onze eigen waardering en definiëring van kwaliteit (meer) op gang te brengen. Peer review en kwaliteitstafels lijken praktische, relatief gemakkelijk te organiseren vormen om dat leren te stimuleren.

6.3.2 Ambities innovaties kwaliteitscultuur

In 2023 wordt bij elk college een kwaliteitsscan afgenomen waarbij alle onderwijsteams worden betrokken. De scan geeft de stand van zaken en eventuele ontwikkel- of aandachtspunten weer op basis waarvan de collegedirectie samen met de teams activiteiten kan ondernemen om de kwaliteitscultuur te versterken. Het leidende kader bij de scan is de definitie van kwaliteitscultuur die door de NRO wordt gehanteerd. Onze ambitie voor de komende jaren is dat:

- Nieuwe auditvormen maken dat de directie van een mbo-college een instrument kan inzetten dat past bij de ontwikkelfase en vraagstukken van een opleidingsteam.
- Aansluitende professionaliseringstrajecten worden beschikbaar gesteld voor de betrokken teams.
- Ook wordt er een platform kwaliteit opgebouwd, waar handvatten worden gegeven om kwaliteit verder te ontwikkelen en te borgen.
- Er wordt verder gewerkt aan dashboard dat teams en collegedirecties aan relevante data en informatie helpt bij de analyse van de onderwijskwaliteit.

6.4 Excellentiemogelijkheden studenten

6.4.1 Skills wedstrijden vanaf 2016 en in de toekomst

Skills Heroes zijn vakwedstrijden voor het mbo, waar excellente studenten zich via voorrondes en kwalificatiewedstrijden kunnen kwalificeren voor de NK Skills The Finals. De studenten worden begeleid door vakdocenten en praktijkbegeleiders. In maart 2023 heeft dit beroepsevenement plaatsgevonden in de RAI Amsterdam en ROCvA-F heeft als penvoerder van de partnerscholen (Media College, Hout- en Meubileringscollege, ROC TOP en Yuverta) een belangrijke bijdrage geleverd aan dit evenement. Ze heeft hierin nauw samengewerkt met de gemeente Amsterdam, onder andere met het ontwikkelen en uitvoeren van een betekenisvol bezoekersprogramma genaamd 'de LOB Experience' waarvoor ook havisten van regionale vo-scholen zijn geworven.

Skills The Finals 2023 vond plaats met 160 vmbo-finalisten, 434 mbo-finalisten, 200 juryleden, 500+ begeleidende docenten, 104 LOB Experience-activiteiten en meer dan 1.200 studenten die meewerkten. Het evenement stond bol van vakmanschap en trok 20.000 bezoekers (ruim 4000 meer dan de editie 2022 in Utrecht).

Tijdens Skills The Finals 2023 werd een recordaantal mbo-studenten ingezet als beveiliging, bloemaankleding, catering en als degene die rondleidingen geeft aan vo-classes t.a.v. alle LOB Experience activiteiten.

In de tabel hieronder staan de inschrijvingen per schooljaar van 2016/2017 t/m 2022/2023

		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024*
ROCvA	Studenten	12	16	36	23	27	28	39	70
	Opleidingen	8	14	29	21	25	26	30	37
	MBO Colleges	4	6	8	8	8	8	8	10
ROCvF	Studenten	5	8	12	8	15	18	21	19

Opleidingen	5	5	12	8	15	16	14	20
MBO Colleges	2	3	3	3	3	3	3	3

Figuur 65: Tabel: inschrijvingen per schooljaar van 2016/2017 t/m 2022/2023 voor ROCvA-F

* Aanmeldingen 2023-2024 teams en studenten.

Voor ROC TOP geldt dat sinds 2019 in totaal 649 studenten hebben deelgenomen aan schoolwedstrijden bij ROC TOP. Ook hebben 47 studenten zich aangemeld voor deelname aan de vakwedstrijden Skills Heroes in 2023. Hiervan hebben 34 studenten daadwerkelijk deelgenomen en verschillende deelnemers hebben de finales bereikt. Vanuit alle campussen deden studenten mee.

De organisatie van de LOB Experience tijdens Skills the Finals 2023 door de collega's in de teams, heeft een positief effect gehad op de aanmeldingen. De professionele succesvolle uitstraling van het evenement in de RAI heeft aanstekelijk gewerkt op de collega's die al bekend waren met Skills, maar ook zeker bij teams die nog niet eerder hadden deelgenomen aan de wedstrijden.

Aanmeldingen wedstrijden 2023-2024

In het eerste kwartaal heeft de Skills-coördinator intensief geworven bij de teams voor deelname aan editie 2023-2024. De aanmeldingen zijn dit jaar weer gegroeid. Met name MBO College West, Westpoort, Hilversum zijn gegroeid en Noord heeft zich voor het eerst opgeven. MBO College Almere en Poort zijn gegroeid, MBO College Lelystad blijft achter. Na de landelijke KW's smeden wij één team van finalisten ROC van Amsterdam – Flevoland om elkaar te versterken. ROC van Amsterdam heeft zich aangemeld voor 35 vakwedstrijden. ROC van Flevoland heeft zich aangemeld voor 20 vakwedstrijden.

70 studenten van ROCvA en 19 studenten van ROCF hebben deelgenomen aan interne battles. In totaal zullen 45 studenten gaan deelnemen aan de landelijke kwalificatiewedstrijden namens ROCvA-F.

6.4.2 Tweektalig onderwijs

Naast de Skills-wedstrijden is er de mogelijkheid voor studenten om hun opleiding tweektalig te volgen. Dit omdat er steeds meer bedrijven of organisaties zijn waar de voertaal Engels is. Zie paragraaf 4.1.3 over internationalisering in hoofdstuk Inclusie. Ook werkt het ROCvA-F met andere vormen van excellentie, zoals top-opleidingen/sterklassen.

6.4.3 Studentparticipatie als vorm van excellentie

Excellentie niet alleen gaat om erkenning van anderen, ook persoonlijke groei en voldoening is hierbij een belangrijk aspect. Binnen het ROCvA-F zien wij het participeren in onderzoeken, kennisnetwerken, workshops, en verbetertrajecten als een vorm van excellentie. Peer-Educators en Field labs zijn hier voorbeelden van. Het vereist inzet, doorzettingsvermogen, communicatie en lerend vermogen. Op deze manier kunnen studenten werken aan hun vaardigheden. Daarom zetten we bij sociale innovatie in op het meedoen van studenten. Op deze manier kunnen zij uitblinken in hun vaardigheden.

Ambitie

Naast groeien in deelname van het aantal studenten en het aantal wedstrijden (breedtesport), willen we groeien in finalisten. Dat betekent een investering in de begeleiding van de studenten.

De Skills wedstrijden worden bij de deelnemende onderwijsteams ervaren als een mooi leerzaam excellentie programma voor studenten. Echter ervaren de docenten ook de druk en tijdsinvestering die het nodig heeft om de studenten te begeleiden en voorrondes te organiseren. Het inzetten van nieuwe Keuzedeel Excellent vakmanschap kan mogelijk een bijdrage leveren aan de inbedding in het onderwijs. Daarnaast ligt de focus op deelname van Entree wedstrijden, om ook deze doelgroep een kans te geven te excelleren.

In het volgende overzicht wordt de inzet op maatregelen voor deze doelstelling met bijbehorende indicatoren zoals gegeven door de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 toegelicht.

Doelstelling 3.4 Excellentiemogelijkheden studenten	
Maatregelen uit regeling en de bijbehorende invulling met acties voor ROCvA-F	Indicatoren uit regeling en beoogd resultaat in 2027
<p><i>Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden</i></p> <p>Wij gaan meer tijd investeren aan excellentietrajecten, om zo te groeien in het aantal finalisten van Skills wedstrijden. Studenten participeren steeds vaker in PPS'en, practoraten, kennisnetwerken en andere gremia, die gericht zijn op kennisdeling en onderzoek.</p>	<p>Indicatoren uit regeling:</p> <p>N.v.t.</p> <p>Beoogde resultaten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het aantal studenten dat deelneemt aan Skills neemt vanaf 2023-2024 elk jaar met 2% toe • Uit het STO blijkt dat studenten in 2026-2027 10 % hoger scoren op de vraag hoe het onderwijs hen uitdaagt. • In 2024 worden de excellentietrajecten binnen het ROCvA-F op een rij gezet en wordt de zichtbaarheid voor studenten bekeken en waar nodig verbeterd.

ROCvA-F Kwaliteitsagenda versie 2.0

Hoofdstuk 7 | Indicatieve begroting

Verwachte kosten in miljoenen euro's		2024	2025	2026	2027
	Doelstelling				
Verplichte thema's in de begroting	1.3 Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	19,4	19,4	19,4	19,4
	3.3 Werken in het mbo	20,9	20,9	20,9	20,9
	3.4 Practoraten	2,1	2,1	2,1	2,1
Thema 1: Inclusie	1.1 Gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten	1,2	1,2	1,2	1,2
	1.2 Studentenwelzijn, veiligheid, toegankelijkheid en inclusiviteit	5	5	5	5
	1.3 Ondersteuning van studenten naar werk en afname vsv	19,4	19,4	19,4	19,5
	1.5 Verminderen van laaggeletterdheid	2,4	2,4	2,4	2,4
	2.2 Tegengaan van stagediscriminatie met behulp van Stagepact	4,9	5	5	5
	3.1 Versterken van beroepsgerichte vaardigheden en beheersing van Nederlands en rekenen	2,2	2,2	2,2	2,2
Totaal Inclusie		35,1	35,2	35,2	35,3
Thema 2: Duurzaamheid	1.4 Duurzaam partnerschap in de omgeving	3,7	3,7	3,7	3,7
	2.1 Aansluiting opleidingen voor (regionale) tekortsectoren	6	6	6	6
	2.3 Aanbod van om- en bijscholing in de regio op maat	5,4	5,4	5,4	5,4
	3.2 Verder ontwikkelen van burgerschapsonderwijs	1,6	1,6	1,6	1,6
	3.3 Duurzame inzetbaarheid medewerkers/ vitaliteit teams en pedagogisch meesterschap	20,8	20,9	20,9	20,9
Totaal Duurzaamheid		37,5	37,6	37,6	37,6
Thema 3: Sociale Innovatie	3.4 Onderzoek en innovatie	2,1	2,1	2,1	2,1
	3.4 Excellentiemogelijkheden studenten	0,5	0,5	0,5	0,5
Totaal Sociale Innovatie		2,6	2,6	2,6	2,6
Totaal verwachte kosten		75,2	75,4	75,4	75,5

7.1 Indicatieve begroting

De indicatieve begroting geeft de indicatie weer van de verdeling van de kosten over de doelstellingen van de KA. Met deze begroting verwachten wij de doelstellingen zoals toegelicht in de vorige hoofdstukken te realiseren.

De beschikbare middelen in 2024 van in totaal € 75,2 miljoen (€ 69,2 mln. voor ROC van Amsterdam, ROC van Flevoland en € 6 mln voor ROC TOP) zijn ingeschat op basis van de verwachte beschikbare middelen op macroniveau⁽⁸⁾ en de relatieve aandelen van ROCvA-F en ROC TOP (betreft inschatting voor 2024). De aanname is dat de relatieve aandelen voor ROCvA-F en ROC TOP gelijk zullen blijven in de volgende jaren. De beperkte stijging van de totaal verwachte kosten komt voort uit de beperkte stijging van de macrobudgetten van de KA- en gerelateerde regelingen.

Vooralsnog is de relatieve verdeling over de doelstellingen gelijk verondersteld voor de jaren 2024-2027, in lijn met de verwachte inspanningen en lasten. Deze relatieve verdeling kan in de komende jaren bijgesteld worden, indien de voortgang van de realisatie van de inhoudelijke plannen daar aanleiding tot geeft. Zie hiervoor ook de toelichting hieronder over de inbedding in de organisatie.

In lijn met de inhoudelijke ambities is de indicatieve budgetverdeling over de doelstellingen opgesteld op basis van besprekingen met de directies van de mbo-colleges en themaregisseurs. De indicatieve budgetverdeling volgt voor een belangrijk deel uit de beschikbare gestelde regelingen en de gerelateerde doelstellingen. Relatief veel middelen worden naar verwachting besteed aan doelstelling '1.3 Ondersteuning van studenten naar werk en afname vsv als gevolg van de formatieve inzet ten behoeve van extra begeleiding, kleinere klassen en een passend niveau 2 opleidingsaanbod. De volledige niveau 2 middelen vanuit de KA regeling zijn aan deze doelstelling toegewezen, alsmede een deel van de middelen van Nazorg en Begeleiding.

Ook de uitwerking van doelstelling '3.3 Duurzame inzetbaarheid medewerkers/vitaliteit teams en pedagogisch meesterschap' gaat gepaard met relatief hoge personele inzet en lasten. De beschikbare middelen van het carrièreperspectief en gedeeltelijk vanuit de LOB-regeling en Professionalisering worden structureel ingezet ter verlaging van de werkdruk, optimalisering van de inschaling van de docenten, het begeleiden van (startende) docenten en professionalisering.

Per augustus 2023 is het percentage LC-LD docenten in de salarismix 59%. ROCvA-F heeft eerder haar ambitie geuit om dit percentage eind 2025 substantieel te hebben verhoogd. Deze ambities zijn vertaald naar afspraken in het promotiebeleid LB/LC/LD van 11 juli 2022. Tijdens de mid-term review (eind 2025) van de kwaliteitsagenda 2023-2027 vindt de evaluatie op de ontwikkeling van deze afspraak plaats. Wij hechten groot belang aan continuering van deze substantiële verhoging vanuit zowel onderwijsperspectief als aantrekkelijk werkgeverschap. Om onze ambitie te kunnen verwezenlijken zetten wij hierop aanvullende middelen in uit de kwaliteitsagenda gelden⁽⁹⁾. De komende jaren zetten we samen met de OR in op een verkenning van de vraag wat op langere termijn een optimale samenstelling is van onderwijsteams vanuit onderwijsperspectief.

Doelstelling '3.4 Onderzoek en innovatie' is nauw verbonden met de beschikbaar gestelde middelen vanuit de KA regeling, onderdeel Practoraten.

Op basis van de MBO Agenda, die van toepassing is op de Amsterdamse mbo-colleges, worden subsidieaanvragen gedaan voor projecten die op sommige punten raakvlakken hebben met de doelstellingen van de Kwaliteitsagenda ROCvA-F 2024-2027. De financiering van de doelen in de kwaliteitsagenda is gericht op alle colleges binnen ROCvA-F en draagt zo bij aan bredere organisatorische veranderingen. De projecten die voortkomen uit de Amsterdamse MBO Agenda versnellen, dankzij hun innovatieve kracht, deze ontwikkelingen. Beide regelingen zijn aanvullend aan elkaar. We zorgen ervoor dat de scheiding tussen de inhoudelijke ambities en activiteiten van beide regelingen behouden blijft door specifieke verantwoordingen over de voortgang van de MBO Agenda.

⁸ De indicatieve begroting omvat de verwachte beschikbare middelen van de regelingen zoals deze worden genoemd in de KA regeling (p27-28).

⁹ Conform afspraken met OCW bij de totstandkoming van de werkagenda MBO, geeft elke instelling in haar kwaliteitsagenda aan hoeveel extra middelen zij, vanuit het totaalbedrag van de KA gelden, inzet op de salarismix. Voor het ROCvA-F betreft deze extra inzet op de salarismix 4 mio euro van het totaalbedrag ad 69 mio aan KA middelen.

Bijlage 1: crebo's instroom tekortsectoren ROCvA-F

sector_kwaliteitsagenda	crebo	Opleiding
digitale transitie	22263	ICT- en mediabeheer
digitale transitie	23089	ICT- en mediabeheer
digitale transitie	23244	IT systems and devices
digitale transitie	25187	Applicatie- en mediaontwikkelaar
digitale transitie	25189	ICT-beheerder
digitale transitie	25190	Netwerk- en mediabeheerder
digitale transitie	25191	Medewerker beheer ICT
digitale transitie	25604	Software developer
digitale transitie	25605	Allround medewerker IT systems and devices
digitale transitie	25606	Expert IT systems and devices
digitale transitie	93191	ICT-beheer (ICT-beheerder)
digitale transitie	95070	Medewerker beheer ICT
digitale transitie	95311	Applicatieontwikkelaar
digitale transitie	95321	ICT-beheerder
digitale transitie	95322	Mediaworkflowbeheerder
digitale transitie	95323	Netwerkbeheerder
digitale transitie	22086	Mediavormgever
digitale transitie	23090	ICT support
digitale transitie	23099	Signmaking
digitale transitie	25192	Medewerker ICT
digitale transitie	25193	Allround medewerker AV-productie
digitale transitie	25194	AV-specialist
digitale transitie	25197	Allround DTP-er
digitale transitie	25199	Mediamanager
digitale transitie	25201	Mediavormgever
digitale transitie	25203	Podium- en evenemententechnicus
digitale transitie	25204	Podium- en evenemententechnicus Geluid
digitale transitie	25205	Podium- en evenemententechnicus Licht
digitale transitie	25213	Allround signmaker
digitale transitie	25214	Medewerker sign
digitale transitie	25215	Signspecialist

digitale transitie	25592	Allround mediamaker
digitale transitie	25607	Medewerker ICT support
digitale transitie	25633	Mediavormgever
digitale transitie	25634	Signspecialist
digitale transitie	25717	AV-specialist
digitale transitie	25798	Allround podium- en evenemententechnicus
digitale transitie	25800	Podium- en evenemententechnicus
digitale transitie	26013	AV-mediatechnoloog
digitale transitie	26104	Cloud and infrastructure technician
digitale transitie	90061	Allround medewerker AV-productie
digitale transitie	90191	DTP-er (Allround DTP-er KC GOC)
digitale transitie	90411	Animatie/audiovisuele vormgeving
digitale transitie	90412	Art & Design
digitale transitie	90413	Grafische vormgeving
digitale transitie	90414	Interactieve vormgeving
digitale transitie	90603	Mediamanagement (Mediaproductie management)
digitale transitie	93220	Game artist
digitale transitie	94500	Medewerker sign
digitale transitie	94510	Allround signmaker
digitale transitie	94990	Signspecialist
digitale transitie	95060	Medewerker ICT
digitale transitie	95400	Mediamanager
digitale transitie	95702	AV-specialist
digitale transitie	95705	Allround DTP-er
digitale transitie	95707	Medewerker DTP
digitale transitie	95712	medewerker Podium- en evenemententechniek
digitale transitie	95713	Podium- en evenemententechnicus
digitale transitie	95714	Podium- en evenemententechnicus Geluid
digitale transitie	95715	Podium- en evenemententechnicus Licht
kinderopvang	22197	Pedagogisch Werk
kinderopvang	23183	Pedagogisch werk
kinderopvang	23241	Pedagogisch werk
kinderopvang	23285	Pedagogisch werk
kinderopvang	25484	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
kinderopvang	25486	Pedagogisch medewerker kinderopvang

kinderopvang	25603	Pedagogisch medewerker kinderopvang
kinderopvang	25696	Pedagogisch medewerker kinderopvang
kinderopvang	25697	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
kinderopvang	92620	Pedagogisch medewerker 3 kinderopvang
kinderopvang	92631	Pedagogisch medewerker 4 jeugdzorg
kinderopvang	92632	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker 4 kinderopvang
klimaat en energie	22049	Service apparatuur en installaties
klimaat en energie	23127	Elektrotechnische installaties
klimaat en energie	23133	Werktuigkundige installaties (montage)
klimaat en energie	23299	Elektrotechnische installaties
klimaat en energie	23333	Werktuigkundige installaties (montage)
klimaat en energie	25304	Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie
klimaat en energie	25307	Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties
klimaat en energie	25308	Monteur service en onderhoud installaties en systemen
klimaat en energie	25331	Eerste monteur elektrotechnische industriële installaties en systemen
klimaat en energie	25332	Eerste monteur elektrotechnische installaties woning en utiliteit
klimaat en energie	25333	Monteur elektrotechnische installaties
klimaat en energie	25348	Eerste Monteur utiliteit
klimaat en energie	25349	Eerste Monteur woning
klimaat en energie	25350	Monteur werktuigkundige installaties
klimaat en energie	25735	Eerste monteur elektrotechnische industriële installaties en systemen
klimaat en energie	25736	Eerste monteur elektrotechnische installaties in de gebouwde omgeving
klimaat en energie	25737	Monteur elektrotechnische installaties
klimaat en energie	25821	Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties
klimaat en energie	25834	Eerste monteur utiliteit
klimaat en energie	25835	Eerste monteur woning
klimaat en energie	94271	Monteur elektrotechnische installaties
klimaat en energie	94272	Monteur werktuigkundige installaties
klimaat en energie	94281	Eerste monteur elektrotechnische installaties
klimaat en energie	94282	Eerste monteur werktuigkundige installaties
klimaat en energie	94321	Servicemonteur elektrotechniek
klimaat en energie	94323	Servicemonteur installatietechniek
klimaat en energie	95471	Onderhoudsmonteur industrie
klimaat en energie	95472	Onderhoudsmonteur installatietechniek
klimaat en energie	25124	Werkvoorbereider installaties

klimaat en energie	25263	Technicus elektrotechnische installaties woning en utiliteit
klimaat en energie	25269	Eerste monteur laagspanningsdistributie
klimaat en energie	25270	Eerste monteur middenspanningsdistributie
klimaat en energie	25272	Monteur gas-, water- en warmtedistributie
klimaat en energie	25273	Monteur laagspanningsdistributie
klimaat en energie	25274	Monteur middenspanningsdistributie
klimaat en energie	25309	Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie
klimaat en energie	25311	Technicus service en onderhoud werktuigkundige installaties
klimaat en energie	25339	Eerste monteur elektrotechnische systemen
klimaat en energie	25341	Monteur elektrotechnische systemen
klimaat en energie	25559	Airco/warmtepompmonteur
klimaat en energie	25561	Eerste monteur koude- en klimaatsystemen
klimaat en energie	25563	Monteur koude- en klimaatsystemen
klimaat en energie	25739	Technicus elektrotechnische installaties in de gebouwde omgeving
klimaat en energie	25765	Eerste monteur laagspanningsdistributie
klimaat en energie	25766	Eerste monteur middenspanningsdistributie
klimaat en energie	25769	Monteur laagspanningsdistributie
klimaat en energie	25825	Technicus service en onderhoud werktuigkundige installaties
klimaat en energie	92111	Monteur data/elektra
klimaat en energie	92113	Monteur gas/water/warmte
klimaat en energie	92121	Eerste monteur data/elektra
klimaat en energie	92122	Eerste monteur gas/water/warmte
klimaat en energie	92390	Monteur
klimaat en energie	92400	Eerste monteur
klimaat en energie	92513	Werkvoorbereider installatie
klimaat en energie	94291	Leidinggevend monteur elektrotechnische installaties
klimaat en energie	94292	Leidinggevend monteur werktuigkundige installaties
klimaat en energie	94331	Servicetechnicus elektrotechniek
klimaat en energie	94333	Servicetechnicus installatietechniek
onderwijs	25485	Onderwijsassistent
onderwijs	25698	Onderwijsassistent
onderwijs	93500	Onderwijsassistent
onderwijs	25487	Praktijkopleider
onderwijs	25575	Instructeur mbo
onderwijs	25801	Praktijkopleider

veiligheid	23164	Veiligheid en vakmanschap
veiligheid	25407	Beveiligger
veiligheid	25416	Aankomend medewerker grondoptreden
veiligheid	25418	Aankomend onderofficier grondoptreden
veiligheid	25599	Aankomend medewerker grondoptreden
veiligheid	25600	Aankomend onderofficier grondoptreden
veiligheid	25690	Beveiligger 2
veiligheid	94850	Beveiligger
veiligheid	95081	Aankomend medewerker grondoptreden
veiligheid	95091	Aankomend onderofficier grondoptreden
veiligheid	25408	Coördinator beveiliging
veiligheid	25409	Handhaver toezicht en veiligheid
veiligheid	25691	Beveiligger 3
veiligheid	90550	Coördinator beveiliging
veiligheid	93280	Medewerker toezicht en veiligheid
veiligheid	94810	Handhaver toezicht en veiligheid
woningbouw	23057	Timmeren
woningbouw	23331	Timmeren
woningbouw	25118	Allround timmerman
woningbouw	25128	Timmerman
woningbouw	25828	Allround timmerman
woningbouw	25829	Timmerman
woningbouw	93290	Timmerkracht
woningbouw	94920	Timmerman
woningbouw	94931	Allround timmerman bouw- en werkplaats
woningbouw	94932	Allround timmerman nieuwbouw
woningbouw	94933	Allround timmerman restauratie
woningbouw	10131	Assistent Uitvoerder Burger en Utiliteitsbouw
woningbouw	23053	Middenkader bouw en infra
woningbouw	25023	Allround vakkracht onderhoud- en klussenbedrijf
woningbouw	25024	Servicemedewerker gebouwen
woningbouw	25029	Gezel schilder
woningbouw	25030	Schilder
woningbouw	25091	Allround vakman gww
woningbouw	25095	Opperman bestratingen

woningbouw	25097	Vakman gww
woningbouw	25103	Metselaar
woningbouw	25104	Middenkaderfunctionaris Bouw
woningbouw	25105	Middenkaderfunctionaris Infra
woningbouw	25119	Uitvoerder bouw/infra
woningbouw	25123	Werkvoorbereider gespecialiseerde aannemerij
woningbouw	25250	Assistent bouwen, wonen en onderhoud
woningbouw	25588	Gezel schilder
woningbouw	25589	Schilder
woningbouw	25740	Assistent bouwen, wonen en onderhoud
woningbouw	25786	Metselaar
woningbouw	25791	Allround vakkracht onderhoud- en klussenbedrijf
woningbouw	25792	Servicemedewerker gebouwen
woningbouw	91444	Assistent schilder
woningbouw	91450	Schilder
woningbouw	91460	Medewerker schilderen
woningbouw	91461	Gezel schilder voorman
woningbouw	92090	Assistent bouw en infra
woningbouw	92180	Servicemedewerker gebouwen
woningbouw	93873	kaderfunctionaris uitvoering bouw en infra
woningbouw	93902	Metselaar inclusief lichte scheidingswanden
woningbouw	93980	Vakman gww
woningbouw	93990	Allround vakman gww
woningbouw	94000	Opperman bestratingen
woningbouw	94010	Straatmaker
woningbouw	94051	Middenkaderfunctionaris Bouw
woningbouw	94052	Middenkaderfunctionaris Infra
woningbouw	95271	Bouwkundig onderhoudsmedewerker
woningbouw	95272	Allround ondernemer klussenbedrijf
woningbouw	95684	Gezel schilder
woningbouw	95771	Assistent bouwen, wonen en onderhoud
zorg	22195	Maatschappelijke Zorg
zorg	23178	Apothekersassistent
zorg	23180	Doktersassistent
zorg	23181	Maatschappelijke Zorg

zorg	23182	Mbo-Verpleegkundige
zorg	23185	Sociaal werk
zorg	23187	verzorgende-IG
zorg	23312	Maatschappelijke Zorg
zorg	25471	Apothekersassistent
zorg	25473	Doktersassistent
zorg	25474	Agogisch medewerker GGZ
zorg	25475	Begeleider gehandicaptenzorg
zorg	25476	Begeleider specifieke doelgroepen
zorg	25477	Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg
zorg	25478	Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen
zorg	25479	Thuisbegeleider
zorg	25480	Mbo-Verpleegkundige
zorg	25488	Sociaal-cultureel werker
zorg	25489	Sociaal-maatschappelijk dienstverlener
zorg	25491	verzorgende-IG
zorg	25498	Helpende Zorg en Welzijn
zorg	25615	Sociaal werker
zorg	25650	Apothekersassistent
zorg	25655	Mbo-Verpleegkundige
zorg	25656	verzorgende-IG
zorg	25695	Doktersassistent
zorg	25779	Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg
zorg	25780	Begeleider maatschappelijke zorg
zorg	91300	Apothekersassistent
zorg	91310	Doktersassistent
zorg	91370	Sociaal-cultureel werker
zorg	92640	Helpende Zorg & Welzijn
zorg	92650	Medewerker maatschappelijke zorg
zorg	92660	Maatschappelijke Zorg 4
zorg	92661	Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg
zorg	92662	Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen
zorg	92670	Sociaal-maatschappelijk dienstverlener
zorg	93510	MBO-Verpleegkundige
zorg	94830	Verzorgende-IG

zorg	95520	Mbo-Verpleegkundige
zorg	95530	Verzorgende-IG
zorg	23186	Tandartsassistent
zorg	25045	Biologisch medisch analist
zorg	25136	Intercedent
zorg	25490	Tandartsassistent
zorg	25699	Tandartsassistent
zorg	26011	Vitaliteitsbegeleider in zorg en welzijn
zorg	91410	Tandartsassistent
zorg	93711	Analist klinische chemie
zorg	93712	Analist pathologie

ROCV A-F Kwaliteitsagenda versie 2.0

ROC van Amsterdam – ROC van Flevoland