

Kwaliteitsagenda 2024-2027



Landstede Groep

Datum 01 maart 2024
Plaats Zwolle
Auteur Dienst Onderwijsondersteuning
Versie 2

Inhoud

Inleiding	3
1 Stichting Landstede.....	3
2 Werkgebied Landstede.....	5
3 Arbeidsmarktontwikkelingen in relatie tot kansrijke beroepen	6
4 Aanpak uitwerking Kwaliteitsagenda 2024-2027	7
5 Vaststelling kwaliteitsagenda 2024-2027	8
6 Sturing, monitoring en verantwoording	9
7 Relatie met de Strategische Koers 2024-2028	10
8 Regionale afstemming.....	11
9 SWOT-analyse.....	14
Doelstelling 1.1	17
Doelstelling 1.2	21
Doelstelling 1.3	28
Doelstelling 1.4	35
Doelstelling 1.5	44
Doelstelling 2.1	47
Doelstelling 2.2	56
Doelstelling 2.3	63
Doelstelling 3.1	72
Doelstelling 3.2	80
Doelstelling 3.3	85
Doelstelling 3.4	93

Inleiding

Met gepaste trots bieden wij onze herziene versie kwaliteitsagenda 2024-2027 aan. Een document waar veel medewerkers en studenten een bijdrage aan hebben geleverd. Dit heeft geleid tot een agenda die herkenbaar is binnen de eigen organisatie, aansluit op de landelijke Werkagenda mbo 2023-2027 en bijdraagt aan de ambities vanuit de arbeidsmarktregio's waarmee we samenwerken. In deze inleiding beschrijven we eerst onze stichting en ons werkgebied. Vervolgens zoomen we in op de arbeidsmarktontwikkelingen in ons werkgebied. Daarna volgt onze aanpak met betrekking tot het opstellen van de Kwaliteitsagenda 2024-2027, op basis van de Regeling Kwaliteitsafspraken. We beschrijven vervolgens de sturing op het verwezenlijken van onze ambities, onze samenwerkingsmatrix en SWOT-analyse. We eindigen met een reflectie op onze SWOT-analyse, waarmee we de verbinding maken met de uitwerking van de doelstellingen en maatregelen.

1 Stichting Landstede

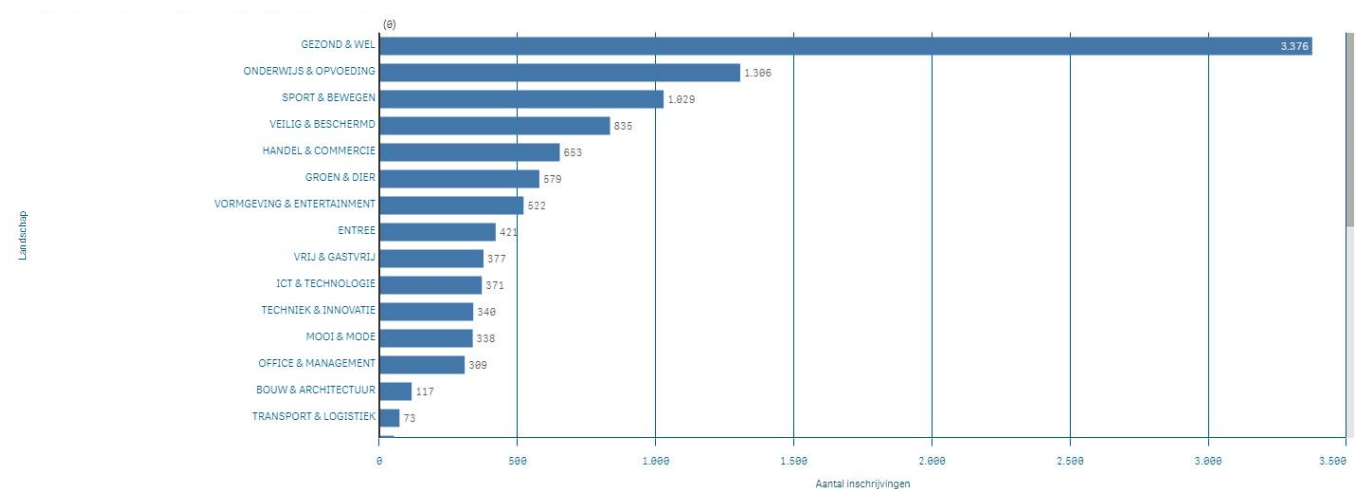
Stichting Landstede is onderdeel van Landstede Groep. Landstede Groep bestaat uit vijf onderwijsstichtingen en de Stichting Bestuur Landstede Groep. De onderwijsstichtingen hebben elk een of meer scholen voor voortgezet onderwijs (vo) en/of middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en volwasseneneducatie onder zich. In de Stichting Bestuur Landstede Groep zijn centrale diensten ten behoeve van het bestuur ondergebracht.

Landstede mbo, mbo Menso Alting en StartCollege vallen onder de stichting Landstede. De missie, waarden en ambities zoals beschreven in de Strategische Koers 2024-2028 zijn voor alle eenheden een gedeeld uitgangspunt. Iedere eenheid kent een eigen lokale verankering en daarmee een eigen invulling van het beleid binnen die centrale kaders.

Stichting Landstede bestaat uit acht eenheden die publieke mbo-opleidingen entree en niveau 2 t/m 4 aanbieden. Vijf eenheden zijn gevestigd in Zwolle (waaronder mbo Menso Alting), twee in Harderwijk en een in Raalte. Daarnaast zijn er nevenvestigingen in Dronten en Lelystad en op verschillende locaties waar doorlopende en/of geïntegreerde leerroutes uitgevoerd worden. De negende eenheid is StartCollege. Deze eenheid heeft locaties in Harderwijk en Zwolle en biedt Entree, ISK, en Inburgering aan. De commerciële activiteiten van Landstede Groep zijn voor de periode van januari 2021 tot 1 september 2024 als project ondergebracht in de eenheid Landstede Groei.

1.1 Deelnemersaantallen

Op 1 oktober 2022 stonden 10829 deelnemers ingeschreven bij stichting Landstede. 77% van de deelnemers volgde een BOL-opleiding, 19,6 % een BBL-opleiding en de overige 3,44% was examendeelnemer. In tabel 1 staat de verhouding van alle deelnemers over de verschillende landschappen weergegeven.



Tabel 1: aantal inschrijvingen stichting Landstede mbo op landschapsniveau, peildatum 1 oktober 2022

De deelnemersaantallen van stichting Landstede volgen een dalende trend. Volgens de prognose van DUO wordt deze trend doorgezet, verwacht wordt een daling van 6,5% tot en met 2030.

1.2 Onderwijsvisie

Alle eenheden werken vanuit de onderwijsvisie Talentvol ontwikkelen. In de afbeelding hieronder is deze onderwijsvisie beeldend weergegeven.



Afbeelding 1: Weergave onderwijsvisie Talentvol Ontwikkelen

1.3 Medezeggenschap

Stichting Landstede heeft een OR-Onderwijs en een Centrale Studenten Raad (verder aangeduid met CSR). De OR heeft een volwaardige positie en voldoet aan de vereisten van de Wet op de Ondernemingsraden en het Sociaal Statuut als onderdeel van de CAO-MBO. Op eenheidsniveau zijn Onderdeelcommissies ingericht. De CSR bestaat uit leden van de verschillende eenheden. Er wordt gewerkt met een reglement waarin o.a. vastgelegd is op welke onderwerpen en thema's de Studentenraad instemmingsrecht of adviesrecht heeft. De Studentenraad wordt begeleid door een beleidsmedewerker en een secretaris vanuit Dienst Onderwijsondersteuning (Stichting Bestuur Landstede Groep). De samenstelling van de CSR wisselt per schooljaar. In het schooljaar 2023-2024 bestaat de CSR uit 8 leden.

1.4 Raad van Inzicht

Landstede Groep heeft een Raad van Inzicht ingesteld om de samenwerking met het werkveld te versterken. In deze Raad zitten 18 vertegenwoordigers van diverse toonaangevende bedrijven en instellingen binnen uiteenlopende werkgebieden. De Raad van Inzicht vormt een inspiratiebron voor toekomstige, strategische ontwikkelingen binnen Landstede Groep. De Raad van Inzicht vergadert 2 à 3 keer per jaar met het College van Bestuur en geeft advies over het versterken van de samenwerking met het beroepenveld. Ook is de Raad van Inzicht betrokken bij de Strategische Koers 2024-2028.

2 Werkgebied Landstede

Het werkgebied van Landstede strekt zich uit over de provincies Gelderland, Overijssel, Drenthe en Flevoland en omvat in totaal 27 gemeenten. Deze gemeenten werken met elkaar samen, verdeeld over twee bestuurlijke samenwerkingsverbanden. De indeling tussen deze regio's is niet vastomlijnd.

2.1 Regio Zwolle

Voor de regio Zwolle hanteren we de regio-indeling van de bestuurlijke organisatie Regio Zwolle, waarin 22 gemeenten aan elkaar verbonden zijn. De Regio Zwolle heeft ca. 780.000 inwoners en er zijn ca. 72.500 bedrijven gevestigd. Eenmanszaken en zelfstandigen zonder personeel maken 55% uit van dit bedrijvenbestand. De gemeente Zwolle kan gezien worden als centrumgemeente. De Board Arbeidsmarkt fungeert als het overkoepelende partneroverleg voor arbeidsmarktprogrammering en heeft de volgende kernfuncties:

- Allereerst neemt het de rol van dagelijks bestuur van Human Capital Agenda op zich, door goedkeuring te verlenen aan uitvoeringsplannen en begrotingen van programma's zoals Werk en Ontwikkeling, Leven Lang Ontwikkelen en Inclusie. De Board bewaakt de voortgang van de uitvoering, neemt besluiten over de besteding van middelen uit het Ontwikkelfonds, beoordeelt de voortgang van de regionale samenwerkingen de regierol van centrumgemeente, en fungeert als strategisch-tactisch adviesorgaan en aanjager.
- Ten tweede houdt de Board toezicht op het functioneren van de regionale arbeidsmarkt, signaleert en agendeert belemmeringen en kansen voor een verbeterd functioneren.
- Daarnaast fungeert het als hoeder en aanjager van de inclusiviteitsagenda van het Werkbedrijf Regio Zwolle en treedt de Board op als ambassadeur van de regionale arbeidsmarktprogramma's richting haar eigen achterban. Het samenwerkingsverband tussen de gemeenten is vooral gebaseerd op vertrouwen en de overtuiging dat men samen verder komt.

De Economic Board Regio Zwolle is de plaats waar ondernemers, onderwijs en overheid elkaar ontmoeten om de economische agenda te formuleren voor de regio.

2.1.1 Verticale samenwerking in de beroepskolom: Zw8lse

Stichting Landstede is samen met andere Zwolse onderwijsinstellingen in het vo, mbo en hbo bestuurlijk verbonden in de Zw8lse (uitgesproken als Zwolse acht). Deze instellingen stelden de gezamenlijke ambities en activiteiten voor de periode 2022-2026 vast:

- Zwolle als onderwijsstad van de regio
- Versterken van de regionale arbeidsmarkt
- Samenwerking Zw8lse in onderwijs en onderzoek

De Zw8lse investeert met deze drie ambities in sterk beroepsonderwijs en innovatief praktijkgericht onderzoek voor de regio Zwolle. Dat doen we gericht op de aantrekkingskracht van Zwolle als onderwijsstad, de aansluiting van het onderwijs op regionale arbeidsmarktvoorwaarden en de intensivering van samenwerking tussen de acht onderwijsinstellingen.

2.1.2 Horizontale samenwerking in de beroepskolom: Zw4lse

Stichting Landstede werkt ook nauw samen met de drie andere mbo-instellingen in de regio Zwolle: Zone.college, Deltion College en CIBAP. Dat doen we in de Zw4lse (uitgesproken als Zwolse vier). We bespreken en maken afspraken over, vraagstukken rond macrodoelmatigheid, doorstroom vmbo-mbo en de voortgang op de kwaliteitsagenda. Ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en wat die betekenen voor het mbo-onderwijs, zijn regelmatig onderwerp van gesprek. Daarnaast werken we binnen de Zw4lse samen voor objectieve voorlichting in het voortgezet onderwijs en aan het voorkómen van voortijdig schoolverlaten (in het kader van de vervolgaanpak vsv regio IJssel-Vecht). De Zw4lse samenwerking is ook platform voor overleg en samenwerking met het voortgezet onderwijs in de regio.

2.2 Regio Noordwest-Veluwe

Binnen de Regio Noordwest-Veluwe werken zes gemeenten samen in een bestuurlijk samenwerkingsverband. Op bepaalde beleidsterreinen wordt samengewerkt met een vijftal gemeenten er omheen, zoals de gemeente Zeewolde en Lelystad. De gemeenten Oldebroek en Elburg maken deel uit van zowel de Regio Zwolle als van de regio Noordwest-Veluwe.

Hattem en Heerde behoren tot de Regio Zwolle, maar werken op bepaalde beleidsterreinen ook samen met de regio Noordwest-Veluwe. De gemeente Harderwijk kan gezien worden als centrumgemeente van deze regio. De regio heeft ca. 154.301 inwoners en bevindt zich volledig in de provincie Gelderland. Er zijn 15.640 vestigingen van bedrijven. De krachten van ondernemers, onderwijsinstellingen en lokale overheden worden in deze regio gebundeld in meerdere samenwerkingsverbanden. Veluwe Portaal is daarin een belangrijke netwerk-organisatie. Veluwe Portaal zet zich met het netwerk in om op de Veluwe, Nijkerk en Zeewolde de samenwerking tussen overheid, onderwijs en ondernemers te optimaliseren, daarbij rekening houdend met ontwikkelingen in het arbeidslandschap. Veluwe Portaal streeft naar werkzekerheid voor en de beschikking over vakmensen in de regio en intersectorale uitwisseling van kennis en personeel. Veluwe Portaal blijft zich ook profileren als partner voor het ontwikkelen van vernieuwende programma's en projecten die resulteren in een stabielere en flexibelere arbeidsmarkt.

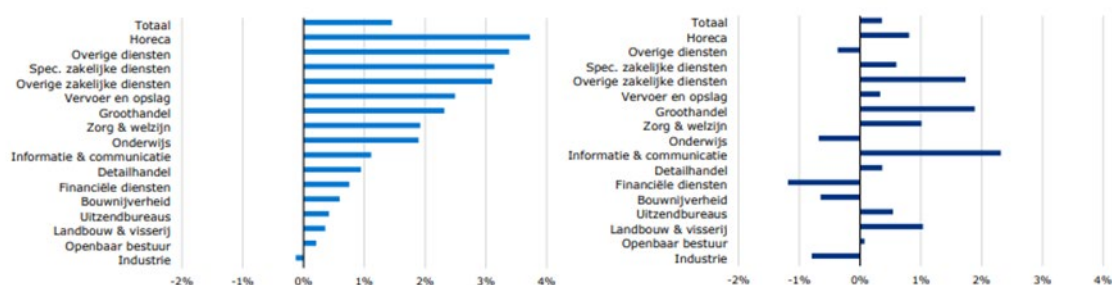
3 Arbeidsmarktontwikkelingen in relatie tot kansrijke beroepen

3.1 Regio Zwolle

Vrijwel alle sectoren in de regio Zwolle hebben te maken met ernstige personeelstekorten. Het UWV voorspelt dat de werkgelegenheid in de meeste sectoren ook de komende jaren zal doorgroeien. Wel worden kritische kanttekeningen geplaatst bij de werkgelegenheid binnen de industrie en bouwnijverheid, financiële dienstverlening en onderwijs. Daarnaast heeft de regio te maken met een arbeidsmarkt-paradox. In nagenoeg alle sectoren heeft een op de drie werkgevers te maken met een werknemerstekort, terwijl ruim een kwart van de potentiële beroepsbevolking niet meedoet op de arbeidsmarkt. Ook zijn er bedrijven die tegelijk tekorten en overschotten hebben (zoals de financiële dienstverlening).

Procentuele ontwikkeling werknemersbanen per sector

Regio Zwolle, prognose 2022-2023 (links) en 2023-2024 (rechts)



Bron: Bureau Louter in opdracht van UWV

Tabel 2 Ontwikkeling werknemersbanen per sector in regio Zwolle

Regio Zwolle is van oudsher een typisch MKB-gewest met een grote diversiteit aan bedrijven zonder een dominante topsector in de economische structuur. Vaak gaat het om familiebedrijven, waarvan driekwart werkt met minder dan tien werknemers in het laag- en middensegment. De beroepsbevolking in de regio bestaat voor meer dan 60% uit mbo-3 en lager opgeleiden. Deze groep is niet goed genoeg toegerust op de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt.

De flexibilisering van de arbeidsmarkt belemmert niet alleen de werkzekerheid van mensen, maar bedreigt ook de wendbaarheid en de groei van bedrijven. Regio Zwolle wil proactief inspelen op deze nu al zichtbare shifts op de arbeidsmarkt door mensen van werk naar werk te bemiddelen. Tenslotte staat de regio voor grote maatschappelijke uitdagingen op het gebied van energietransitie, duurzaamheid en mobiliteit.

3.2 Regio Noord-West Veluwe

In de regio Noord-West Veluwe hebben vrijwel alle sectoren te maken met ernstige personeelstekorten. Het UWV voorspelt dat de werkgelegenheid in de meeste sectoren ook de komende jaren zal doorgroeien, maar minder hard dan andere regio's, omdat relatief veel werknemers actief zijn in de industrie, bouw en het openbaar bestuur. In deze sectoren ontwikkelt de werkgelegenheid zich minder gunstig dan gemiddeld.

Procentuele ontwikkeling werknemersbanen per sector

Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, prognose 2022-2023 (links) en 2023-2024 (rechts)



Bron: Bureau Louter in opdracht van UWV

Tabel 3 Ontwikkeling werknemersbanen per sector regio Stedendriehoek en Noord-West Veluwe

4 Aanpak uitwerking Kwaliteitsagenda 2024-2027

Onze kwaliteitsagenda is op de volgende wijze tot stand gekomen:

- We hebben onze stakeholders, bedrijven, instellingen en regio-partners actief betrokken bij het opstellen van de Strategische Koers 2024-2028 en in het verlengde daarvan de kwaliteitsagenda. Dit hebben we gedaan in zes regio-bijeenkomsten, waarin we onze strategie hebben voorgelegd aan forums, bestaande uit medewerkers, studenten en leerlingen, ouders, bedrijven, instellingen en collega-onderwijsinstellingen.
- Voor de uitwerking van de doelstellingen hebben we onder andere gebruik gemaakt van strategische themabijeenkomsten met specialisten vanuit de scholen, beleidsmedewerkers, directeuren en teamleiders. Ook hebben leden van de Ondernemingsraad en Studentenraad deelgenomen aan een aantal sessies.
- Deze kwaliteitsagenda is in nauw contact met de Zw4lse tot stand gekomen. De Zw4lse is tot een aantal gezamenlijke ambities en maatregelen gekomen en heeft hier een gezamenlijke beschrijving van gemaakt.
- De Zw4lse heeft vervolgens deze gezamenlijke ambities en maatregelen in de verschillende kwaliteitsagenda's voorgelegd aan zowel de Board Arbeidsmarkt als de Economic board van de regio Zwolle. Deze boards zijn tripartite opgebouwd waarmee er in de regio bij onze tripartite samenwerkingspartners draagvlak is voor onze inzet (doelen, beoogde resultaten en aanpak) in deze kwaliteitsagenda. Beide Boards hebben de voorgelegde kwaliteitsagenda's besproken binnen de context van het te voeren arbeidsmarkt en economisch beleid van de Regio Zwolle.
- Voor de jaren 2024-2027 heeft de regio een MeerJarenAgenda (MJA) opgesteld waarbinnen ook een Regio Deal overeenkomst met het Rijk en provincies valt. De kwaliteitsagenda's zijn door beide boards op hun relevantie van dit regionale beleid besproken. De Boards hebben ingestemd en daar waar samenwerking met regionale partners betreft aangegeven hun bijdrage te willen geven. Daarin is afgesproken deze ambities jaarlijks met elkaar te evalueren.
- In de regio Noord-West Veluwe komen overheid, bedrijfsleven en onderwijs samen in Veluwe Portaal, een intersectoraal HR-netwerk. Ook FactorWerk, het samenwerkingsverband van 14 gemeentes, het UWV, sociale partners, sociale werkbedrijven en onderwijsinstellingen Landstede Groep en ROC Aventus is hier onderdeel van. De ambities van Landstede mbo zijn in het verband van Veluwe Portaal besproken. In het najaar van 2024 wordt in dit verband specifiek ingezoomd op de doelstellingen die aansluiten bij dit samenwerkingsverband.

4.1 SWOT-analyse

We hebben een instellingsbrede SWOT-analyse opgenomen in paragraaf 9 van de inleiding waarin we onze sterktes en zwakten, externe kansen en bedreigingen beschrijven gerelateerd aan de drie prioriteiten van de Werkagenda. De reflectie op de SWOT vormt de linking pin met de uitwerking van de 12 doelstellingen van de kwaliteitsagenda.

4.2 Samenwerkingsmatrixen externe partners

Met verschillende strategische partners hebben we, zoals hierboven aangegeven, het geheel van ambities in de kwaliteitsagenda afgestemd. Deze staan opgenomen in paragraaf 8 van de inleiding. Met deze strategische partners zullen we jaarlijks de voortgang op onze ambities evalueren. Op operationeel niveau zijn er veel meer samenwerkingsverbanden en samenwerkingspartners die we nodig hebben om onze ambities tot uitvoering te brengen. We hebben een aantal belangrijke

samenwerkingspartners benoemd en daarnaast een matrix opgenomen waarin op maatregelniveau vermeld staat welke samenwerking het betreft en wat de rol van Landstede binnen de maatregel is. De voortgang van deze maatregelen wordt minimaal jaarlijks geëvalueerd met deze partners, de cyclus is afhankelijk van de specifieke maatregel.

4.3 Opzet uitwerking prioriteiten en doelstellingen

Om in lijn met de regeling alle gevraagde onderdelen expliciet op te kunnen nemen, hebben we ervoor gekozen alle doelstellingen op dezelfde wijze op te bouwen en hierin de terminologie uit bijlage 2 van de Regeling Kwaliteitsafspraken te gebruiken. De opzet is als volgt:

- Analyse 0-situatie; beschrijving van alle gevraagde analyseonderdelen, gebruik makend van de verplichte indicatoren en waar van toepassing van eigen indicatoren
- Reflectie op de analyse, als brug naar de ambities
- Ambitie op strategisch niveau op deze doelstelling, afgeleid van de Strategische Koers 2024-2028
- Ambities, vertaald in concrete doelstellingen, gebruikmakend van de verplichte indicatoren en waar van toepassing van eigen indicatoren
- Maatregelen passend bij de betreffende concrete doelstellingen, onder de titel van de maatregelen zoals beschreven in bijlage 2 van de Regeling Kwaliteitsafspraken.

4.4 Begroting

Om het geheel van maatregelen te kunnen uitvoeren hebben we een begroting opgesteld. Deze is opgenomen in bijlage 1. Op de verplichte onderdelen hebben we hierin de verplichte bedragen gevolgd. Verder hebben we per doelstelling een bedrag opgenomen. We hebben de keus gemaakt op drie specifieke maatregelen een relatief groot budget toe te kennen aan de eenheden om zo focus te krijgen in wat we echt belangrijke maatregelen vinden. Voor alle onderdelen geldt dat de eenheden een plan maken waarin de beschreven maatregelen uit de kwaliteitsagenda op eenheidsniveau opgenomen worden.

- Optimalisering van de begeleiding van studenten (5 uur extra individuele begeleiding per student per jaar) in te zetten voor de thema's studentenwelzijn, LOB-begeleiding en uitvoering stagepact en bpv. De gelden zijn in de begroting ondergebracht bij doelstelling 1.2). Hiervoor hebben we een budget beschikbaar gesteld van € 2.750.000. Dit bedrag kan fluctueren afhankelijk van de ontwikkeling van de studentenaantallen.
- Een (extra) budget voor professionalisering van docenten, en passend bij de ontwikkeling op de scholen. Het geormerkte budget vanuit de lumpsum (€ 658.000) is door ons aangevuld met een extra bedrag van € 1.342.000. Met het budget van € 2.000.000 kunnen scholen hun docenten volop in de gelegenheid stellen om deel te nemen aan deze scholingsactiviteiten en hebben ze ruimte om vervanging te organiseren. Daarnaast hebben we een indicatief budget opgenomen bij de afzonderlijke doelstellingen (zoals generieke vakken, burgerschap en gespreksvaardigheden docenten in de begeleiding van studenten met mentale problematiek).
- Een budget voor de doorontwikkeling van LLO in de eigen school. Dit budget is niet bestemd voor de uitvoering of acquisitie van commerciële activiteiten, wel voor onderwijsontwikkeling in het kader van de derde leerweg, bbl-varianten en uitvoering van het alumni beleid. In het plan voor de eenheid wordt aansluiting gezocht bij de missie/koerskaart.

5 Vaststelling kwaliteitsagenda 2024-2027

5.1 College van Bestuur

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk en heeft de kwaliteitsagenda en bijbehorende begroting vastgesteld op donderdag 29 februari 2024.

5.1 Brede instemming

Het mbo-beraad bestaat uit de directeuren van alle eenheden van Stichting Landstede. Het beraad adviseert het CvB over besluitvorming. De inhoud van de Kwaliteitsagenda 2024-2027 is frequent onderwerp van gesprek geweest tijdens themabijeenkomsten, waardoor de verbinding tussen voornemens en uitvoering en implementatie van de maatregelen zijn geborgd. Het mbo-beraad heeft het College van Bestuur op 11 september 2023 een positief advies gegeven om de Kwaliteitsagenda 2024-2027 vast te stellen en heeft het mandaat gegeven de kwaliteitsagenda meer in overeenstemming te brengen met de Regeling Kwaliteitsafspraken,

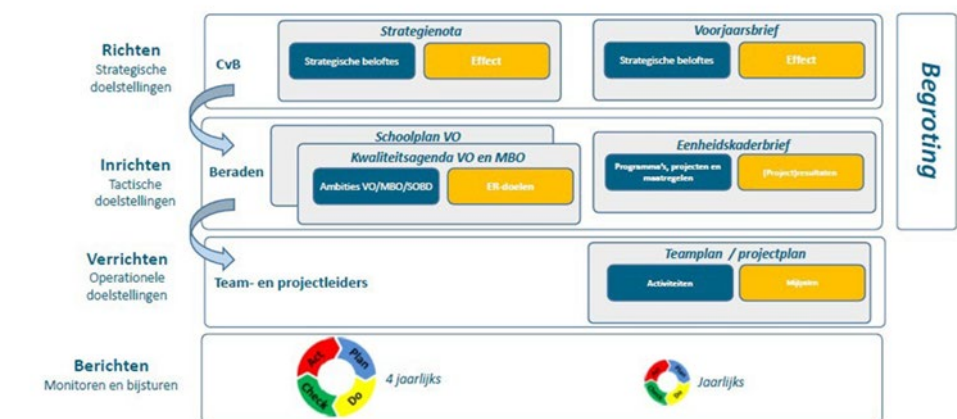
De Ondernemingsraad en Centrale Studentenraad hebben op 12 september 2023 ingestemd met de inhoud en begroting van de Kwaliteitsagenda 2024-2027. Leden van de Ondernemingsraad en Centrale Studentenraad zijn in alle processtappen betrokken geweest en hebben inhoudelijk feedback kunnen geven op uitwerkingen. In een aantal gevallen heeft dit geleid tot kwalitatieve verbeteringen. Wij hebben met de Ondernemingsraad en Centrale Studentenraad afgesproken dat zij worden betrokken bij de implementatie van de Kwaliteitsagenda wanneer de minister een positief besluit genomen heeft over de agenda.

6 Sturing, monitoring en verantwoording

6.1 P&C cyclus Landstede

Landstede heeft de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het optimaliseren van de P&C cyclus. In onderstaand schema is de cyclus in beeld gebracht:

Kwaliteitszorg in de P&C-cyclus



In de visie van de Landstede Groep is het eigenaarschap zo laag mogelijk belegd bij onze scholen. De scholen worden begeleid door ondersteunende diensten (Dienst Onderwijsondersteuning, Dienst Organisatieondersteuning, Dienst PO&J, Dienst Administratieve Ondersteuning). Daarnaast is er concerncontrol en een Bestuursdienst die het College van Bestuur ondersteunt. De doelen van de kwaliteitsagenda worden opgenomen in de P&C cyclus.

6.1.1 Vaststellen beleidskaders en projectplannen maatregelen

In deze kwaliteitsagenda wordt bij een aantal doelstellingen als maatregel gekozen om een beleidskader op te stellen of te herijken. Voorbeelden daarvan zijn herijken L&B bij doelstelling 2.1 en opstellen beleidskader excellentie bij doelstelling 3.4. Binnen Landstede bereiden beleidsmedewerkers van de ondersteunende diensten, in nauwe afstemming met collega's uit de eenheden, het beleidskader voor. In het geval van projecten doen projectleiders dat. Per dienst/thema is een directeur uit het mbo-beraad aangewezen als aandachtsfunctionaris. Deze aandachtsfunctionaris vertegenwoordigt de inbreng van de mbo-directeuren en helpt zo de beleidsmedewerker of projectleider om een voorstel te maken dat goed aansluit bij wat de eenheden nodig hebben. Het mbo-beraad adviseert vervolgens het CvB over het te nemen besluit in verband met het beleidskader/projectplan en het CvB neemt vervolgens het besluit. Daar waar nodig wordt natuurlijk de OR daar ook bij betrokken.

Voor de uitvoering, monitoring en verantwoording van de kwaliteitsagenda wordt het programma 'Kwaliteitsagenda' ingericht. Op instellingsniveau monitort de programmaleiding de voortgang van de doelen en levert de verantwoording in het kader van de Regeling Kwaliteitsafspraken aan. Zo wordt ook gesignaleerd en geadviseerd op instellingsniveau of en in welke mate maatregelen de juiste

blijken en welke bijstellingen er evt. nodig zijn. Ook wordt kennisdeling georganiseerd; gekeken wordt waar men onderling kan leren van elkaars proces én waar synergie in de samenwerking moet of kan worden gezocht. De programmaleiding ondersteunt daarnaast ook de eenheden en betreffende diensten bij het implementeren van de maatregelen in relatie tot de doelstellingen. Er zal een dashboard worden gemaakt waarop de meetbare doelstellingen gevolgd kunnen worden; dat zal gebruikt worden bij reflectiegesprekken waarin programmaleider en eenheid samen kijken of en welke bijstellingen er nodig zijn in de maatregelen om de doelen te realiseren.

6.2 Triaalrapportages

Drie keer per jaar wordt door Concerncontrol, aangevuld door de verschillende ondersteunende diensten, een rapportage opgeleverd aan het College van Bestuur met betrekking tot de financiële en inhoudelijke doelen van de afzonderlijke mbo-eenheden. Deze triaalrapportages dienen als onderlegger voor de voortgangsgesprekken die het College van Bestuur voert met alle directeurs van de eenheden. Directeurs van eenheden en ondersteunende diensten rapporteren op inhoud over de besteding van de kwaliteitsgelden.

Door de maatregelen van de Kwaliteitsagenda 2024-2027 onder te brengen in de triaalrapportage houdt het College van Bestuur zicht op de voortgang en kan bijsturen indien nodig.

7 Relatie met de Strategische Koers 2024-2028

In de periode dat de kwaliteitsagenda is geschreven, hebben we ook hard gewerkt aan de nieuwe Strategische Koers 2024-2028. Deze koers geldt voor zowel de vo-scholen als de mbo-scholen die onderdeel zijn van Landstede Groep. Vanuit de strategische koers hebben we een rechtstreekse verbinding kunnen leggen tussen onze strategische missie en doelen voor de komende jaren voor de Landstede Groep en de kwaliteitsagenda. Landstede Groep werkt vanuit drie krachtige waarden: ontmoeten, ontdekken en ontwikkelen. Deze waarden hebben we uitgewerkt in de volgende ambities:

- We werken aan persoonlijke ontwikkeling; we staan voor talentontwikkeling en kansgelijkheid van onze studenten.
- We zijn een aantrekkelijke werkgever; we helpen onze medewerkers vitaal, gemotiveerd en veerkrachtig te zijn. Daardoor versterken we de kwaliteit van onze medewerkers voor het onderwijs en stimuleren onderzoek en innovatie.
- We zijn van waarde voor onze omgeving; we zijn ons bewust van onze maatschappelijke opdracht en bieden samen met onze omgeving onderwijs dat aansluit bij iedereen met een leervraag en de behoeften uit samenleving en arbeidsmarkt. Onze ambitie is up to date toekomstbestendig onderwijs.

Onze ambities sluiten hiermee aan op de drie prioriteiten van de Werkagenda. Bij de uitwerking van elke doelstelling in de kwaliteitsagenda leggen we een specifieke relatie met de ambities van onze Strategische Koers 2024-2028.

8 Regionale afstemming

8.1 Afstemming kwaliteitsagenda met strategische partners

Hieronder staat weergegeven met welke relevante partijen Landstede mbo haar kwaliteitsagenda als geheel afgestemd heeft.

Afstemming kwaliteitsagenda met strategische partners		
Samenwerkingspartner	Regionale/specifieke afstemming	Evaluatie
Zw4lse	Afstemming gezamenlijke ambities kwaliteitsagenda's	Jaarlijks
Zw8lse	Informerend mbt de gezamenlijke ambities Zw4lse kwaliteitsagenda's	Jaarlijks
Economic board Regio Regio Zwolle	Informerend mbt de gezamenlijke ambities Zw4lse kwaliteitsagenda's	Jaarlijks
Arbeidsmarkt Board Regio Zwolle	Instemming gezamenlijke ambities kwaliteitsagenda's Zw4lse	Jaarlijks
Veluwe Portaal	Afstemming ambities kwaliteitsagenda Landstede	Jaarlijks

8.2 Samenwerking in maatregelen met externe partners

Op het niveau van maatregelen werkt Landstede samen met onderstaande externe partners. In de matrix staat per doelstelling aangegeven in welke samenwerkingsverbanden Landstede participeert, hoe de samenwerking ingezet wordt om maatregelen uit de kwaliteitsagenda te kunnen nemen en welke positie Landstede hierin inneemt.

Samenwerking in maatregelen met externe partners			
Doelstelling	Samenwerkingsverband / samenwerkingspartner	Aansluiting op maatregelen	Positie Landstede
1.1	Consortium I-CNN met ROC Firda en Alfa College	Aanvragen en besteden subsidies op gebied van internationalisering, Erasmus+, label of excellence	Partner
	Zw4lse	Gezamenlijke ambitie mbt gelijkwaardigheid studenten meenemen naar Zw8lse en SOOZ (Studenten Overleg Orgaan Zwolle)	Partner in Zw4lse
	Practoraat 'Verschillen waarderen'	Resultaten inzet in team Inclusief implementeren mbt inclusieve school	Initiator
1.2	Doorstroompunten IJssel-Vecht en Noord-West Veluwe	Schakelfunctionaris, ondersteuning van studenten met complexe en niet schoolgerelateerde problematiek met het sociale domein in zijn woongemeente	Uitvoerend, verbinden
	Convenant Veilige Scholen Harderwijk	Zorgwekkend gedrag op tijd signaleren en overlast, vandalisme en criminaliteit waar mogelijk voorkomen.	Deelnemer aan convenant
1.3	RIF Start.Route – onderwijs (oa Deltion College) overheid, sociale partners en ondernemers	Jongeren en (jong)volwassenen helpen naar een succesvolle start op de arbeidsmarkt.	Penvoerder RIF
	Doorstroompunten verenigd in VSV-regio's	Bepalen regionale streefwaarden VSV, afstemming VSV-plannen in de regio	Voorzitter VSV-regio NW-Veluwe Partner in VSV-regio IJsselvecht

	Overleg Jeugd en Werk – onderdeel Regio Zwolle (advies Board Arbeidsmarkt)	Toeleiding van jongeren naar werk - opstartfase	Deelnemer in overleg
1.4	Platform Techniek Harderwijk	Afstemming mbt ambities Landstede mbo in doorstroom beroepskolom	Voorzitter platform
	Zwolse Koers	Aanvraag subsidie beroepskolom economische opleidingen	Deelnemer
	Vo-scholen binnen Landstede Groep	Ontwikkeling doorlopende leerroutes op alle niveaus	Initiator
	Vo-scholen buiten Landstede Groep – Nuborgh College Oostenlicht, Greijdanus College Zwolle, Noordik Vroomshoop, Carmel College Raalte	Ontwikkeling doorlopende leerroutes t/m niveau 2 en onderzoek naar verdere samenwerking	Initiator
	Hogeschool Windesheim, Carolus Clusius College, Vechtdal College Hardenberg, Nuborgh College Elburg, Ichthus College Kampen, Zwolse Koers	Subsidie versterking aansluiting beroepskolom	Penvoerder
	Praktijkscholen de Maat Ommen, Ichthus College Kampen, Mijn School Harderwijk, Emaus Ermelo	Onderzoek naar aansluiting bij onderwijs in doorlopende leerroutes	Initiator
1.5	Arbeidsmarktregio's Zwolle en Stedendriehoek/NW- Veluwe	Mogelijkheden voor aanvraag in het kader van Nationaal Groeifonds LLO Collectief	Deelnemer
2.1	Zw4lse	Afstemming gezamenlijk voorlichting op vo-scholen	Partner
	Board Arbeidsmarkt	Afstemming onderwijs en werkgevers mbt kansrijke beroepen	Initiator met Zw4lse
2.2	Anti-discriminatieplatform gemeente Zwolle, Zw4lse	Routekaart stagediscriminatie	Initiator met Zw4lse
2.3	- Human capital Agenda regio Zwolle - loketten voor ondersteuning van werknemers en werkgevers (regionaal mobiliteitsteam)	Tripartite samenwerking overheid – bedrijfsleven – onderwijs Brede samenwerking overheden, werkgevers-, werknemersorganisaties S-BB, uitzendbureau en het UWV	Partner Partner
3.1	Vo-scholen binnen Landstede Groep	Doorlopende leerlijnen Nederlands en rekenen	Initiator
3.2	Vo-scholen binnen Landstede Groep	Expertmeetings vo en mbo	Initiator
3.3	Onderwijsregio Voorloper – Stichting OOK, Veluwse Onderwijsgroep, Aves, Catent,	Gezamenlijk werken aan een duurzame arbeidsmarkt en zorgen voor voldoende en kwalitatief opgeleide professionals	Deelnemer en penvoerder voor opleidingsschool

	Landstede Groep, Deltion College, Greijdanus		Landstede mbo en Zwolle e.o.
3.4	Practoraat Verschillen Waarden Skills	Deelname aan practoraat	Deelnemer
	Skills Heroes	Deelname en organisatie van vakwedstrijden	Deelnemer en organisator
	Veiligheidsregio IJsselland	Ontwikkelen hybride leeromgevingen waarin studenten uit verschillende opleidingsrichtingen uitgedaagd worden multidisciplinair aan de slag te gaan met praktijkvraagstukken	Initiator van deze samenwerking, begeleiding van studenten, trainer

9 SWOT-analyse

Kansengelijkheid	
Sterkte (intern)	Zwakte (Intern)
<ul style="list-style-type: none"> • Onderwijsvisie Talentvol Ontwikkelen • Hoge waardering studenten over begeleiding in het onderwijs • Stevige inzet voor studenten met ondersteuningsbehoefte, binnen alle niveaus en specifiek voor jongeren in kwetsbare posities • Samenwerking in de regio met ketenpartners voor studenten met sociale en mentale problematiek • Decentrale organisatie onderwijs in de nabijheid van de student • Veilige schoolomgeving • Doorlopende en geïntegreerde leerroutes tot niveau 2 • Doorleer- doorwerk coaches en hun netwerk 	<ul style="list-style-type: none"> • Verankering beleidskader passend onderwijs • Registratie van incidenten, zoals veiligheidsincidenten of stagediscriminatie op eenheden • Neerwaartse tendens in VSV en rendementen • Proces van aanmelding en overdracht • Betrokkenheid studenten bij beleid (zowel instellingsbreed als op teamniveau)
Kansen (extern)	Bedreigingen (extern)
<ul style="list-style-type: none"> • Gezamenlijke aanpak Stagepact vanuit Zw4lse in samenwerking met SBB richting werkveld • Bestaande samenwerking verticale beroepskolom vo-mbo-hbo • Tripartite samenwerking onderwijs-bedrijfsleven-overheid in de regio • Inzet doorleer-doorwerkcoach en "Harriettrainingen" in de regio voor alle studenten in kwetsbare posities • Instrumenten als LLO Katalysator en N-puls benutten voor duurzame inzetbaarheid studenten op de arbeidsmarkt • LOB-middelen inzetten voor bredere oriëntatie voor studenten die nog geen duidelijke studiekeuze hebben gemaakt (ook richting kansrijke beroepen) • Gedragen visie Zw8lse voor gelijke behandeling mbo en hbo-studenten 	<ul style="list-style-type: none"> • Daling studentenaantallen • Afname van stagemogelijkheden voor studenten in sectoren waarin het verstrekken van vergoedingen niet is opgenomen in CAO • Jongeren komen vanwege de tekorten in diverse sectoren snel aan het werk, en stromen daardoor op een te laag niveau of ongekwalificeerd in op de arbeidsmarkt (groen pluk) • Mentale problemen van studenten in combinatie met een overbelaste GGZ • Toename instroom van studenten met taalachterstand

Reflectie:

We constateren dat we zeer betrokken zijn bij onze studenten. Tegelijkertijd kunnen we nog veel meer ophalen bij onze studenten waar zij verbeteringen zien. We hebben daarom in veel doelstellingen maatregelen opgenomen waarin studenten betrokken worden. We hebben een goed netwerk van samenwerkende partners als het gaat om de zorg voor onze studenten. We willen dit netwerk ook gaan aanwenden om de studenten te begeleiden naar de arbeidsmarkt.

Onze studenten waarderen ons om de wijze waarop ze worden begeleid in het onderwijsproces. Dit geldt echter niet voor de stagebegeleiding die beter moet en kan. Verder willen we loopbaan en burgerschap optimaliseren, waarbij we een betere aansluiting willen realiseren met de beroepscontext, ook in relatie tot de vervolgstappen op de arbeidsmarkt.

SWOT Onderwijs en arbeidsmarkt	
Sterkte (intern)	Zwakte (intern)
<ul style="list-style-type: none"> • Landschapsstructuur gericht op branchegerichte innovatie • Hybride leeromgevingen, co-creatie opleidingen en certificaatrajecten • Samenwerking in de verticale beroepskolom (gedragen door combi vo en mbo) • Bestuurlijke participatie in de regionale tripartite samenwerking onderwijs – bedrijfsleven – overheid • Tripartite samenwerking (o.a. via RIF-trajecten) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheid studenten Loonbaan en Burgerschap • Beleidskader bpv, inclusief Stagepact • Relatienetwerk bedrijven en instellingen op landschapsniveau • Duurzaamheid en energietransitie als thema in opleidingen en zichtbaarheid in de schoolomgeving • Zicht op behoefte werkveld voor LLO
Kansen (extern)	Bedreigingen (extern)
<ul style="list-style-type: none"> • Intensivering samenwerkingsverbanden in de regio's, verduurzaming en uitbreiding RIF-projecten • Inzet LLO Katalysator gericht op inrichting van LLO en scholing docenten en medewerkers (bouwsteen 3) • Meerjarige regionale HCA-agenda gericht op burgers en bedrijven • Benutten regionale kansen die ontstaan in het kader van de Regiodeals • Participatie vanuit Landstede bij bestuurlijke organen in de regio: niet alleen regio Zwolle, maar ook in NW-Veluwe en Flevoland • Via strategische partnerships versterken van het ondernemend karakter van het onderwijs binnen Landstede • Bedrijfsleven verbinden aan internationaliseringsprojecten binnen het onderwijs • Sterk ecosysteem met sectoren en branches via de sectortafels van de regio Zwolle • Werkbedrijf Zwolle als motor voor inclusie aanpak op regionaal niveau 	<p>Onderwijs-arbeidsmarkt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afspraken tussen instellingen inzake macrodoelmatigheid passen niet altijd op de verzoeken voor nieuwe opleidingsmogelijkheden vanuit het bedrijfsleven. • MKB-regio, veelal familiebedrijven met weinig spankracht in de samenwerking met derden.

Reflectie:

We willen ons vermogen om steeds flexibeler in te spelen op vragen van werkgevers meer gaan inzetten in aparte certificeerbare eenheden. Dit passen we nu al toe in de zorg en dit willen we verder gaan uitbreiden richting andere sectoren. We willen ons LLO-aanbod verder uitbreiden. Dit is belangrijk voor de regionale opgaves voor een goed functionerende arbeidsmarkt en tegelijk voor ons als instelling belangrijk in het kader van dalende studententaantallen.

Onze studenten hebben baat bij een opleiding die praktijkgericht is en inspeelt op de kansrijke beroepen op de arbeidsmarkt. Naast de reguliere bpv-periodes willen we hun praktijkervaring ook vergroten via praktijkopdrachten en internationale ervaring. Dit draagt ook bij aan het versterken van de relatie met het beroepenveld.

Kwaliteit, onderzoek en innovatie	
Sterkte (Intern)	Zwakte (Intern)
<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitsrijke PDCA via dialogotafels en verantwoordingsgesprekken • Kennisontwikkeling en kennisdeling via practoraten • Betrokken docenten en medewerkers • Inductiebeleid en opleidingsschool voor nieuwe docenten en zij-instromers • Synergie samenwerking vo met betrekking tot kwaliteitszorg en overkoepelende thema's • Onze professionaliteit en scores op Nederlands zijn boven de benchmark 	<ul style="list-style-type: none"> • Instellingsbreed ophalen van data en daarop analyses doen • Ervaren werkdruk en ziekteverzuim medewerkers • Planmatige deskundigheidsbevordering medewerkers • Opbouw personeelsbestand als afspiegeling van samenleving (inclusief en divers) • Beleidskader excellentie • Verbetersnelheid onderwijskwaliteit, vanuit inspectierapport. • Burgerschap niet goed verankerd in het curriculum van de opleiding
Kansen (Extern)	Bedreigingen (extern)
<ul style="list-style-type: none"> • RAP/voorloper Onderwijsregio Zwolle vergroot het carrièreperspectief voor medewerkers. • Betrokkenheid werkveld ter versterking van onderzoek en practoraten. • Inzet op netwerkbeheer en relatiebeheer op corporate niveau ter versterking van het opleidingsaanbod en curriculumontwerp • Samenwerking Kwaliteitsnetwerk mbo en Kloostergroep (audits) • Benutten van de kennis en expertise van Entree docenten in de begeleiding van anderstaligen 	<ul style="list-style-type: none"> • Herkenbaarheid organisatie vanwege opereren onder meerdere merknamen Landstede Groep • Wendbaarheid van de organisatie om in te kunnen spelen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt • Krappe arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel, met name leidinggevende functies • Krimp studentenaantallen die leidt tot kleine opleidingsteams waar werkdruk stijgt en ruimte voor professionalisering kleiner wordt

Reflectie

We zien dat we op centraal niveau te weinig gegevens ophalen om gedegen analyses te kunnen doen. Uit onze SWOT en analyses blijkt daarnaast dat de doorvertaling van analyse naar verbeterlagen niet altijd wordt doorgevoerd. We willen ook hierin verbeteren. In de uitwerking van de doelstellingen hebben we dit punt meegenomen.

We willen planmatiger werken aan de professionaliseringsvragen van onze medewerkers, een goed opgeleide, professionele docent is immers de sleutel tot goed onderwijs. Daarnaast zien we dat de werkdruk, verzuim en vroegtijdig vertrek van nieuwe medewerkers aandacht behoeft.

Ook als het gaat om het werken aan kwaliteitsverhoging van ons basisvaardigheden aanbod (taal, rekenen, burgerschap) is het hebben van een scherper beleidskader en het stevig inzetten op professionalisaanbod een belangrijke sleutel tot verbetering.

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027

Prioriteit 1	Bevorderen van kansengelijkheid
Doelstelling 1.1	Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Analyse

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

In Zwolle wordt naast de eigen introductieprogramma's die opleidingsteams organiseren aan het begin van het nieuwe schoolseizoen de Bruisweek georganiseerd. De Bruisweek kent een 3-daags programma voor hbo-studenten en mbo-studenten. Er zijn gezamenlijke programmaonderdelen, zoals een cultureel avondprogramma. De dagprogramma's zijn verschillend ingericht. Hbo-studenten hebben een uitgebreide kennismaking met het studentenleven in Zwolle, waar studieverenigingen en studieverenigingen zich presenteren. Mbo-studenten hebben een gezamenlijk programma (geïnitieerd vanuit de Zw4lse), waar met name de kennismaking met de stad Zwolle centraal staat. Studenten die studeren in Harderwijk, Lelystad, Dronten en Raalte hebben alleen eigen introductieprogramma's. Hier zijn ook geen hbo-instellingen actief.

In Zwolle zijn studieverenigingen en studentenverenigingen georganiseerd vanuit het hbo. De meeste verenigingen zijn niet toegankelijk voor mbo-studenten.

De positie van studenten in het studentenleven

Kansengelijkheid tussen mbo- en hbo-studenten is nog geen groot thema binnen Landstede mbo. Wellicht speelt hierbij ook een rol dat veel van onze studenten niet in Zwolle studeren of wel in Zwolle naar school gaan, maar daar niet wonen of uitgaan. In de zomer van 2023 heeft de Centrale Studentenraad van Landstede Groep aangegeven geen behoefte te hebben aan extra aandacht voor dit thema.

De gelijkwaardige positie van studenten speelt wel in Zwolle. Zo studeert de landelijk mbo-ambassadeur 2023-2024 bij het Cibap in Zwolle en wil hij zich actief inzetten om discriminatie van studenten in het uitgaansleven tegen te gaan. Daarnaast wordt de oprichting van een eigen studentenvereniging voor mbo-studenten onderzocht samen met het Academiehuis in Zwolle. Landstede is hier in het verband van de Zw4lse bij betrokken.

In Zwolle is het voor alle studenten (mbo, hbo en wo) mogelijk om bij Hogeschool Windesheim een studenten sportabonnement af te sluiten.

Landstede heeft ook op alle locaties sportfaciliteiten, deze zijn echter niet toegankelijk voor alle studenten buiten lestijden.

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

Onze inzet als Landstede voor dit thema is tot nu toe bescheiden. We zijn vanuit onze afdeling Communicatie & Marketing vertegenwoordigd in overleggen op het niveau van de Zw8lse als het gaat om gezamenlijke activiteiten, zoals de Bruisweken en gezamenlijke voorlichtingsactiviteiten aan nieuwe studenten. Het introduceren van een Studentenkaart voor alle Zwolse mbo-instellingen is in Zw4lse verband in het verleden wel besproken, maar heeft niet geleid tot gezamenlijke afspraken. Dit heeft te maken dat er nu ook verschillende invullingen en ideeën zijn over het gebruik van een studentenpas. Wij hanteren nu een studentenkaart met facilitaire toepassingen. Ook kunnen alle studenten gebruik maken van de CJP-pas.

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

In Zwolle worden de belangen van Zwolse studenten en studenten- en studieverenigingen behartigd door het Studenten Overleg Zwolle (SOOZ). Het mbo is hierin vertegenwoordigd via de Zw8lse. De Zw8lse is gesprekspartner voor het Studenten Overleg Orgaan Zwolle (SOOZ). Dit heeft er o.a. toe geleid dat SOOZ in haar beleidsplan een speerpunt heeft opgenomen dat ze zich actief willen inzetten om mbo-studenten ook toegang te geven tot studenten- en studieverenigingen. De voorzitter van SOOZ bezoekt in 2024 de studentenraden van de mbo-instellingen in Zwolle.

Het samenwerkingsverband van de Zw8lse, waar Landstede via de Zw4lse in vertegenwoordigd is, heeft de ambitie in 2027 de onderwijsstad van de regio te zijn met een gelijke positie voor mbo- en hbo-studenten. Dit sluit aan op de strategische onderwijsagenda van de gemeente Zwolle.

Reflectie

Landstede onderschrijft het belang en de noodzaak dat onze studenten gelijkwaardige rechten krijgen ten opzichte van hbo-studenten. Dit draagt bij aan een inclusieve samenleving en bevordert kansengelijkheid. We willen hierin de mening van onze studenten actiever ophalen en gebruiken hiervoor onze Centrale Studentenraad. We nemen geen maatregel op voor een fysieke studentenkaart. We willen onze studenten een aanbod doen om te werken aan een gezonde leefstijl. Daarom nemen we hierover een doelstelling en maatregel op. Deze doelstelling sluit aan bij het bevorderen van studentenwelzijn, zoals beschreven in doelstelling 1.2.

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

Alle studenten binnen Landstede mbo kunnen deelnemen aan internationale bpv, ongeacht de aard en het niveau van de opleiding. Het aantal internationale mobiliteiten binnen Landstede mbo groeit de laatste jaren, van 215 in 2022 naar 295 in 2023. We maken actief gebruik van de subsidiemogelijkheden van Erasmus+ en hebben hiervoor al jaren geleden een consortium (I-CNN) opgericht samen met ROC Firda en het Alfa College. Het consortium heeft in 2021 van het agentschap "het label of excellence" ontvangen van Erasmus+. De accreditatie is aan het consortium I-CNN toegekend, omdat het consortium heeft bewezen over kwaliteit te beschikken en internationalisering in de brede zin hebben ingebed in het onderwijsbeleid. Deze accreditatie is geldig tot 2027.

Het overgrote deel van de studenten gaat niet op internationale bpv. Landstede wil hier ook geen maatregel aan verbinden, omdat alle studenten ongeacht het niveau van de opleiding kunnen deelnemen aan een internationale bpv.

In het beleidsplan internationalisering is vastgelegd dat alle opleidingsteams hun studenten verplicht activiteiten aanbieden in het kader van internationalisering en wereldburgerschap. Teams worden begeleid door een "International office", dat wordt gevormd door coördinatoren internationalisering die verbonden zijn aan onze eenheden en ondersteund worden door twee beleidsmedewerkers en een administratieve medewerker.

We hebben zowel voor medewerkers als studenten een tegel op ons Intranet (Connect) ingericht. Daarop wordt ook de internationaliseringskaart-mbo van Nuffic getoond als inspiratie.

Reflectie

Onze programma's met betrekking tot internationalisering en wereldburgerschap zijn stevig verankerd in de curricula van onze opleidingen en breed toegankelijk. De accreditatie van Erasmus+ bevestigt dat we dit ook daadwerkelijk hebben ingericht. We willen graag dat al onze studenten een internationaliseringservaring opdoen, ongeacht of dat in het buitenland is of hier. We nemen hiervoor geen additionele maatregelen op, gelet op onze opgebouwde infrastructuur en positionering van internationalisering in het curriculum van de opleidingen.

Ambitie vanuit onze Strategische Koers 2024-2028

Ons doel is onderwijs dat toekomstbestendig is en gelijke kansen biedt.

Onze jongeren en volwassenen bereiden we voor op de uitdagingen en kansen die buiten de schoolmuren en in de toekomst op ze wachten.

We willen veerkrachtige mensen opleiden, die positief de uitdagingen van deze tijd aangaan. Zodat ze hun plek in de wereld vinden, bijdragen aan de maatschappij en zich bovenal vitaal en gelukkig voelen.

We leren onze jongeren en volwassenen hoe ze buiten de muren van de school hun blikveld kunnen verbreden door het leggen van sociale contacten met andere studenten, en het kennismaken met internationalisering.

Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	
Concrete doelstellingen	Maatregelen
In 2027 geeft de CSR aan dat er voldoende initiatieven ondernomen zijn door Landstede in het kader van de gelijkwaardige behandeling van mbo- en hbo-studenten.	<p>Pas toe of leg uit</p> <p><u>Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Eind 2024 wordt afgestemd met de centrale studentenraad welke initiatieven we kunnen ontplooiën voor een gelijkwaardige positie van het mbo en mbo-studenten in de regio Zwolle (als onderdeel van de Zw8lse).2. In 2025 worden de initiatieven vanuit de afstemming met de centrale studentenraad voorgelegd aan de Zw4lse en de Zw8lse. <p><u>Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Eind 2024 agenderen we bij de centrale studentenraad in samenspraak met C&M hoe we de gelijkwaardigheid tussen mbo- en hbo-studenten kunnen bevorderen en bepalen hierin ons standpunt namens de Landstede Groep.2. In 2025 wordt het standpunt namens de centrale studentenraad voorgelegd aan de Zw4lse en de Zw8lse. <p><u>Een fysieke studentenkaart introduceren</u></p> <p>We nemen hiervoor geen maatregel op en sluiten aan bij de afspraken die hierover worden gemaakt op het niveau van de Zw8lse.</p>

	<p><u>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</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2025 agendeert Landstede Groep op de overleggen met de Zw4lse en de Zw8lse de opgehaalde initiatieven hoe actief aan de slag te gaan om gelijke behandeling van studenten te bevorderen en zet deze om in gezamenlijke activiteiten. 2. Landstede Groep continueert en versterkt de inspanningen binnen de Zw4lse en de Zw8lse bij de bestaande activiteiten.
<p>Alle studenten kunnen met ingang van het schooljaar 2027-2028 gebruik maken van een aanbod in het kader van een gezonde leefstijl.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het proctoraat Gezondheid, Sport en Bewegen heeft eind 2024 een onderzoek gedaan naar een aanbod gezonde leefstijl. 2. Het proctoraat Gezondheid, Sport en Bewegen start in het eerste kwartaal van 2025 een pilot met tenminste twee onderwijsteams met het opgestelde aanbod in het kader van gezonde leerstijl. 3. Het proctoraat Gezondheid, Sport en Bewegen evalueert in het derde kwartaal van 2025 de betreffende pilots. 4. Het proctoraat Gezondheid, Sport en Bewegen heeft in het vierde kwartaal van 2025 een implementatieplan “Aanbod gezonde leefstijl studenten Landstede mbo” opgesteld. 5. In het eerste kwartaal 2026 start de implementatie van het “Aanbod gezonde leefstijl studenten Landstede mbo”. 6. In het vierde kwartaal van 2026 wordt door het proctoraat Gezondheid, Sport en Bewegen samen met de studenten een review uitgevoerd. Aansluitende vervolgcities worden door betrokken partijen voorgesteld en geïmplementeerd.
<p>In 2027 is in de curricula van alle opleidingen een Internationaliseringsactiviteit opgenomen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. International Office Internationalisering inventariseert eind 2024 bij de onderwijsteams de internationaliseringsactiviteiten in de curricula. 2. International Office Internationalisering ondersteunt teams bij het ontwikkelen en implementeren van internationaliseringsactiviteiten in 2025 en 2026 3. Halverwege 2027 vindt er een review plaats om vast te stellen of alle onderwijsteams daadwerkelijk deze doelstelling hebben opgenomen in het curriculum.

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027	
Prioriteit 1	Bevorderen van kansgelijkheid
Doelstelling 1.2	Verbeteren van studentenwelzijn, versterken van integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken

Analyse

Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau)	Benchmark			
Indicator	2020	2022	2020	2022
Percentage studenten dat zich veilig voelt	81,5%	84%	79%	81%

Bron: JOB-monitor

Indicator	2022	Benchmark	2023	Benchmark
Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid	24%	21%	16%	17%

Bron: Studentenpeiling Np Onderwijs 2023 (respons 2022 = 369 studenten, respons 2023 = 371 studenten)

Welzijn en integrale veiligheid van studenten

Een veilig leerklimaat is een voorwaarde voor een optimale ontwikkeling van iedere student. We doen dit door een schoolomgeving te creëren waarin iedere student gezond, veilig, betrokken, ondersteund en uitgedaagd wordt. Dit hebben we geborgd in onze onderwijsvisie Talentvol Ontwikkelen. Binnen deze onderwijsvisie zetten we in op het versterken van de pedagogische relatie met de studenten. Dit doen we door een intensieve begeleiding en coaching voor studenten vanuit de onderwijsteams, aangevuld met expertise vanuit onze tweedelijnsvoorziening vanuit Student, Advies en Begeleiding (SAB). Onze opleidingsteams zijn primair verantwoordelijk voor het creëren van een sociaal veilig leerklimaat samen met studenten.

Welzijn van studenten

Ook voor Landstede gold dat tijdens de Corona-pandemie het aantal studenten met mentale problemen fors toe nam. Met inzet van NPO-gelden hebben scholen en SAB extra formatie ingezet om met elkaar nieuwe expertise te ontwikkelen én meer personele capaciteit ingezet om jongeren nog gericht te begeleiden bij hun mentale problematiek. Uit de nulmeting van de NPO-Monitor 2023 blijkt dat 16 % van de studenten nog altijd kampt met mentale problemen.

Deze trend zien we ook terug in het aantal gesprekken dat studenten in de afgelopen drie schooljaren hebben gevoerd met ons team Student, Advies en Begeleiding. 52 % van het aantal trajecten is gericht op psycho-sociale ondersteuning. In het schooljaar 2020-2021 was dit 40 %.

Aantallen	2021	2022	2023
Intakegesprekken SAB	1946	2080	2006
Ondersteuning leer- en gedragsproblematiek	310	333	307
Loopbaanadvies	699	684	601
Psychosociale ondersteuning	724	929	980

Elke student heeft een coach. Deze coach begeleidt de studenten gedurende de opleiding en voert voortgangsgesprekken waarbij het welzijn van de student onderdeel uitmaakt van het gesprek.

Passend onderwijs voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte

Onze onderwijsvisie Talentvol Ontwikkelen gaat uit van persoonlijk en daarmee passend onderwijs. In dat licht hebben we diverse maatwerktrajecten ingericht voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte. Deze trajecten worden gecoördineerd vanuit SAB. Jaarlijks wordt met gemiddeld 2000 studenten een intakegesprek gevoerd. Het maatwerk bestaat uit de volgende elementen:

1. Plaatsingsplusgesprek bij de intake voor studenten met extra ondersteuningsbehoefte. Bij deze gesprekken is altijd een adviseur van Student, Advies en Begeleiding betrokken. Indien nodig worden bij de intake ook ketenpartners betrokken, zoals leerplichtambtenaar, doorstroompunt en inzet van jeugdhulpverleners. Voor Entree studenten wordt dit gesprek altijd gevoerd (intake sluitende aanpak).
2. Maatwerktrajecten voor studenten, die een extra zetje nodig hebben om hun schoolloopbaan te vervolgen. Er zijn meerdere maatwerktrajecten, zoals het Maatje op Maat (voor studenten met een persoonlijke problematiek), Mentoring @ Work en Harrie-trainingen (begeleiding op de werkplek) en de vakantieschool (extra begeleiding bij basisvaardigheden).
3. Opvang voor studenten met een complexe hulpvraag en multi-problematiek, die dreigen uit te vallen en met deze extra ondersteuning en begeleiding voorbereid worden op het succesvol vervolgen van hun opleiding (de Plusvoorziening).
4. Studenten die behoefte hebben aan financiële ondersteuning kunnen sinds 2021 een beroep doen op het Mbo-studentenfonds. Veruit de meeste aanvragen zijn afkomstig van studenten die aantoonbaar onvoldoende middelen hebben voor de aanschaf van verplichte onderwijsbenodigdheden. (95 % van het totaal aantal aanvragen). In 2021 zijn 180 studenten ondersteund, in 2022 betrof het 186 studenten.

Integrale veiligheid van studenten

In 2023 is het veiligheidsbeleid voor de Landstede Groep vastgesteld. Dit beleid voldoet aan de vereisten vanuit de "Wet Veiligheid op school" en is zowel van toepassing op de mbo- als vo-scholen. Het Actieplan Sociale Veiligheid op school van de VO-Raad heeft gediend als brondocument voor de keuzes die zijn gemaakt in het veiligheidsbeleid.

In de schoolveiligheidsplannen zijn maatregelen opgenomen om te zorgen voor een respectvol en veilig werk- en leerklimaat. De volgende maatregelen maken onderdeel uit van het schoolveiligheidsplan:

- School en veiligheid
- Bedrijfshulpverlening
- Handelingsprotocollen
- Risico-inventarisatie en – evaluatie
- Incidentenregistratie
- Organisatie bij calamiteiten

Op alle scholen is een veiligheidscoördinator aangesteld. Zij worden begeleid door een beleidsmedewerker veiligheid, die de scholen ondersteunt bij het maken en implementeren van veiligheidsplannen. Deze personen hebben gezamenlijk een belangrijke sleutelpositie om het veiligheidsplan van de school te maken en te implementeren.

Ook is op elke school een vertrouwenspersoon aangesteld, die ook als zodanig is opgeleid (conform de Wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten).

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

Vertegenwoordigers van zowel de OR als de CSR hebben deelgenomen aan een voorbereidende werksessie die is georganiseerd ter voorbereiding op de uitvoering van de prioriteit Kansengelijkheid

met betrekking tot studentenwelzijn en veiligheid en hebben zo rechtstreeks hun input geleverd met betrekking tot het thema in de bedoeling.

Dit schooljaar hebben we voor het eerst een Studentenstatuut vastgesteld, waarin alle rechten en plichten voor studenten zijn vastgelegd. Daarvoor werkten we met losse passages in ons OER op thema's en een examenreglement. Dit statuut is met instemming van de Studentenraad vastgesteld (april 2023).

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

Vanuit onze pedagogische relatie hebben we veel instrumentarium en deskundigheid om op individueel niveau het gesprek te voeren met onze studenten (coaching en begeleiding SAB).

Ook interveniëren we op het niveau van de klas of groep (begeleiding bij incidenten en als thema binnen Loopbaan & Burgerschap).

We zien dat de behoefte aan ondersteuning nog steeds hoog is en de problematiek complexer is geworden in de afgelopen jaren (zoals depressiviteit, suïcidale gedachten, wachtlijsten voor behandeling van psychische problematiek, omgaan met gender, pesten via social media, en te weinig onderkenning van individuele talenten van studenten, zoals hoogbegaafdheid).

We spelen hierop in vanuit drie invalshoeken:

Het vergroten van de expertise in de gesprekken met studenten

Tijdens de Coronapandemie hebben we met inzet van NPO-gelden ingezet op het vergroten van de expertise in de begeleiding van studenten, zowel vanuit de scholen als uitbreiding van de formatie van SAB. Dit heeft geleid tot nieuwe inzichten, methodieken (zoals de inzet van de Dilemmamanager) en expertisegebieden waar studenten en teams extra ondersteuning op vragen (deskundigheidsbevordering op thema's, aanstelling schoolpsychologen).

Ook geven medewerkers van het SAB trainingen en workshops aan opleidingsteams om het handelingsgericht werken te vergroten en worden de netwerken in het sociaal domein benut om bevindingen met elkaar te delen en te leren van elkaar.

In gesprek met studenten (studentenpanels en alumni)

De Centrale Studentenraad is het medezeggenschapsorgaan voor de studenten. De Studentenraad heeft vier werkgroepen ingesteld:

- bevorderen motivatie van studenten
- klimaatbeheersing
- vergroten bekendheid Centrale Studentenraad
- communicatie docenten en studenten en activering studentenpanels

Directeuren en beleidsmedewerkers nodigen de Centrale Studentenraad op relevante thema's uit om mee te denken (vaak in relatie tot thema's met advies- of instemmingsrecht). De Raad van Toezicht en College van Bestuur gaan minimaal één keer per jaar in gesprek met de Centrale Studentenraad, waarbij de bevindingen van de werkgroepen worden besproken. Ook worden leden van de Centrale Studentenraad uitgenodigd bij werkbezoeken vanuit het ministerie van OC&W en MBO-Raad.

Vrijwel alle opleidingsteams hebben een eigen studentenpanel. Dit panel wordt geleid door een teamleider, waarbij de directeur van de eenheid minimaal één keer per jaar aansluit bij de panels. Studenten lijken matig geïnteresseerd om meer betrokken te worden bij het beleid van onze scholen. Met een score van 2.2 (Job-enquête 2022) bevinden we ons op het niveau van de landelijke benchmark. We vinden contact met studenten belangrijk en willen hier ook maatregelen voor opnemen.

Dit geldt ook voor onze alumni. Het alumni-beleid is de afgelopen jaren ontwikkeld. Zo is er een menukaart opgesteld ter ondersteuning voor opleidingsteams om hun alumni te benaderen. Steeds meer opleidingsteams organiseren terugkombijeenkomsten, betrekken alumni bij het onderwijs door het verzorgen van gastlessen, etc. We meten de tevredenheid van de studenten over de meerwaarde van de opleiding in relatie tot het huidige beroep of vervolgopleiding (MBO-onderzoek, uitgevoerd door Custom Eyes).

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

Binnen de regio's van Landstede wordt al meerdere jaren actief samengewerkt in de keten

(doorstroompunten, Keten in beeld, sociale zorgteams, contacten met wijkpolitie etc.)

Dankzij de samenwerking in de keten krijgen studenten passende ondersteuning en begeleiding wat bijdraagt aan hun algemeen welzijn, waardoor ze hun schoolloopbaan kunnen vervolgen.

Binnen Landstede zijn binnen SAB drie schakelfunctionarissen aangesteld, die daarin een spilfunctie vervullen. Zij nemen deel aan overleggen die vanuit de keten worden georganiseerd, zoals de bijeenkomsten van de doorstroompunten. Ook leggen zij de verbinding met hulpverleningsinstanties bij individuele hulpvragen van studenten of opleidingsteams.

In 2023 is in Harderwijk het Convenant Veilige scholen ondertekend door 17 partijen. Met dit convenant willen ze gezamenlijk inzetten op het vergroten van de schoolveiligheid op drie thema's: alcohol en drugs, kwetsbare jongeren en sociale media. Landstede is één van de partijen.

Reflectie

Vanuit onze visie Talentvol Ontwikkelen zetten we stevig in op de begeleidingsstructuur die we hebben ingericht voor onze studenten met een centrale rol voor de coach, ondersteund door een tweedelijnsvoorziening vanuit Student, Advies en Begeleiding (SAB). Wel willen we vanuit onze visie extra investeren in de begeleiding van onze studenten. De maatregel die we hiervoor opnemen wordt ook gekoppeld aan de doelstellingen 1.3 en 2.2.

Met de keuze om beleidsmedewerkers van SAB te koppelen aan thema's die studentenwelzijn raken (zoals samenwerking in de keten, vsv, etc.) bouwen we nieuwe expertise op, die geïmplementeerd wordt in de scholen. We zien ook dat veel studenten worstelen met mentale problematiek. Uit de nulmeting van de NPO Monitor 2023 zien we de percentages dalen, maar er zijn nog altijd veel studenten die te maken hebben met studievertraging vanwege mentale problematiek, het percentage willen we graag verlagen. Daar nemen we verschillende maatregelen over op.

De betrokkenheid van de studenten is een ontwikkelpunt. In het recent 4-jarlijks onderzoek van de Inspectie (juni 2023) wijst de Inspectie ons er ook op dat we nog meer gebruik kunnen maken van onze studenten om ons onderwijs structureel te verbeteren. We zien dat het percentage studenten dat mee wil denken laag is (bron: score 2.2 in de JOB-enquete). We nemen als eigen indicator op dat we dit percentage willen verhogen. We zullen hierin fors investeren door zowel op collectief niveau van de Centrale Studentenraad als binnen de studentenpanels van de opleidingsteams veel meer samen te werken aan de kwaliteitsverbeteringen die we willen doorvoeren. Hier zijn we al mee gestart.

Ambitie vanuit onze strategische koers 2024-2028

We zien onze jongeren en volwassenen en hebben oog voor wie ze zijn en hun achtergrond. Samen ontdekken we talenten en ambities.

We sluiten aan bij individuele leerstijlen en stimuleren persoonlijke groei.

Ons onderwijs is persoonlijk en flexibel, zodat onze jongeren en volwassenen hun eigen unieke mogelijkheden kunnen verkennen en ontwikkelen.

We tonen durf om te doen wat nodig is in ons onderwijs voor groei en kansgelijkheid.

In onze onderwijsvisie is leren en ontwikkelen een proces dat plaatsvindt in relatie tot anderen.

Onze jongeren en volwassenen bieden we steeds een uitdagende nieuwe stap in hun ontwikkeling. Deze stappen zijn klein genoeg om in een veilige omgeving te leren en groot genoeg om te groeien.

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

Concrete doelstellingen	Maatregelen
<p>In 2027 is het percentage studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau) gedaald van 16% naar 14%</p>	<p>Pas toe of leg uit</p> <p>In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het bestuur en Centrale Studentenraad bespreken twee keer per jaar het thema Studentwelzijn, teams agenderen dit jaarlijks in hun studentenpanels. 2. De uitkomsten van de gesprekken worden geanalyseerd door de beleidsmedewerker van de Dienst Onderwijsondersteuning en geagendeerd in het MBO-Beraad. 3. Begin 2025 worden de leeropbrengsten c.q. aanbevelingen verwerkt in de betreffende beleidskaders. 4. De beleidskaders worden geïmplementeerd in het schooljaar 2025-2026. 5. Tussen 2024 en 2027 ontvangen alle onderwijsteams aanvullend budget om 5 uur extra begeleiding per student in te zetten. Elk onderwijsteam maakt in 2024 op grond van analyses op vsv, studiesucces, en resultaten uit de Job-monitor een plan om begeleiding van studenten te verbeteren en voert dit plan uit. <p>Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 oriënteert een integrale werkgroep onder leiding van SAB, tenminste bestaande uit studenten, SAB-adviseurs en beleidsmedewerkers, op het ontwikkelen (of inkopen) van instrumentarium gericht op diagnostisering en signalering sociaal welbevinden van studenten (beschikbaar eind 2024) 2. In 2024 organiseert het SAB minimaal 1 bijeenkomst op elke eenheid gericht op het versterken en realiseren van de inzet van het SAB van curatief naar meer preventief. 3. In 2025 wordt het preventieve aanbod van SAB vastgesteld.

	<ol style="list-style-type: none"> 4. In 2026 een midterm review organiseren met betrokken partijen en het implementeren van de leeropbrengsten. 5. In 2024 ontwikkelt SAB een verbeterd professionaliseringsaanbod “Handelingsgericht werken van coaches”. 6. Begin 2025 worden er professionaliseringsbijeenkomst aangeboden voor coaches/teams. 7. In 2025 heeft 20% van de opleidingsteams deelgenomen aan het professionaliseringsaanbod voor coaches en eind 2027 hebben tenminste 80% van de teams/coaches deelgenomen. 8. Voor 1 augustus 2024 hebben alle scholen een plan gemaakt voor intensivering begeleiding van studenten en leggen de scholen vanaf 2025 verantwoording af in de P&C cyclus 9. In 2025 ontvangen de scholen een jaarlijks budget voor de intensivering van de begeleiding van studenten (norm: 5 uur per jaar per student). <p>Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak ‘Gezonde School’ en de programma’s ‘Welbevinden op school’ en ‘Helder op school’.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Landstede continueert de gezonde kantines op de scholen. 2. Landstede gaat op dit punt geen additionele maatregelen nemen.
	<p><u>Inzet op de vier thema’s uit de verbeteragenda passend onderwijs</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgroep “Invoering wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten” evalueert voor 01-10-2024 (aanmeldseizoen cohort 2025) en voor 01-10-2025 (aanmeldseizoen cohort 2026) de uitgevoerde intakes van aspirant-kandidaten gericht op de zorgplicht van een doeltreffende ondersteuning van studenten met een handicap of chronische ziekte. 2. De werkgroep “Invoering wet verbetering rechtsbescherming mbo-studenten” realiseert een verbeteringslag op het aannamebeleid gericht op de zorgplicht van een doeltreffende ondersteuning van studenten met een handicap of chronische ziekte. 3. De projectgroep “Beleidskader Passend Onderwijs” levert beleidskaders passend onderwijs op in het vierde kwartaal 2024. 4. In het eerste kwartaal van 2025 wordt het integrale beleidskader passend onderwijs (vo-mbo) vastgesteld, welke aansluit op de verbeteragenda passend onderwijs. Aansluitend wordt het beleidsplan geïmplementeerd.
<p>Het percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling blijft op hetzelfde niveau.</p>	<p><u>Uitbreiding sociaal veiligheidsplan</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 implementeert Landstede het schoolveiligheidsplan binnen de instelling en gaat Landstede extra fte inzetten voor coördinatie op de scholen.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. In 2025 studenten uit alle opleidingsrichtingen betrekken bij partnerships inzake veiligheid (zoals de Veiligheidsregio, defensie, etc.) bij de doorontwikkeling van het veiligheidsbeleid op de scholen. De leeropbrengsten c.q. aanbevelingen meenemen in het veiligheidsbeleid. 3. In 2025 zal C&M een communicatieplan opzetten en uitvoeren over het thema 'Veiligheid en inclusiviteit op school'. 4. In 2026 evalueren van het schoolveiligheidsplan en doorvoeren van verbetermaatregelen.
<p><u>Eigen indicator</u> De score in hoeverre studenten betrokken willen worden bij de organisatie is vergroot van 2,2 naar 2,4 in 2027</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 ontwikkelt de beleidsmedewerker die de CSR begeleidt in samenwerking met de Huisacademie een professionaliseringsaanbod voor het versterken van de medezeggenschap en de studentenpanels in samenspraak met de studenten. 2. In 2024 ontwikkelt de Centrale Studentenraad met de beleidsmedewerker die de CSR begeleidt, een plan van aanpak om de betrokkenheid van studentenpanels te vergroten. 3. In het schooljaar 2024-2025 wordt de CSR uitgebreid van 5 naar 10 leden. Alle scholen zijn vanaf schooljaar 2025-2026 vertegenwoordigd in de CSR. 4. In 2025, 2026 en 2027 worden professionaliseringsbijeenkomsten georganiseerd voor de studentenpanels. 5. In 2025, 2026 en 2027 worden professionaliseringsbijeenkomsten georganiseerd voor de begeleiders van studentenpanels

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027	
Prioriteit 1	Bevorderen van kansgelijkheid
Doelstelling 1.3	Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2) Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar < 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026

Analyse

Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding

Tevreden over begeleiding tijdens opleiding	Percentage	Benchmark
Stichting Landstede	55,9 %	46%

Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, uitgesplitst naar opleidingsniveau			Benchmark
Niveau	2020	2022	2022
Entree	74,3 %	68,8%	54%
Niveau 2	57,1 %	55,9%	40%
Niveau 3	46,7 %	53,5%	35%
Niveau 4	50,1 %	54,5%	33%

Op alle niveaus scoren we als het gaat om begeleiding ruim boven de landelijke benchmark. Er zijn wel verschillen te zien in de niveaus. Op niveau 3 en 4 scoren we in vergelijking heel hoog. In lijn met de benchmark zijn studenten Entree het meest tevreden. Studenten op niveau 2, 3 en 4 zijn vergelijkbaar tevreden.

Reflectie

De tevredenheid van studenten niveau 1 en 2 is tussen 2020 en 2022 licht afgenomen. Hoewel voor deze doelgroep de school tijdens de coronaperiode open was, zien we dat deze studenten het relatief moeilijk hadden met alle beperkingen en dat het lastig was deze studenten te bereiken. De normalisering na Corona zal meewerken aan de tevredenheid van studenten verwachten we. De tevredenheid op niveau 3 en 4 willen we graag stabiliseren.

Studenten niveau 2

Als we focussen op niveau 2 zien we dat ook deze studenten ten opzichte van de landelijke benchmark heel tevreden zijn. Via de allocatie van gelden is in navolging van het advies van commissie Platel (Landstede intern) extra geld naar de teams gegaan die opleidingen aanbieden op niveau 2. Dit is besteed aan kleinere klassen en extra begeleiding. We zien hierin een belangrijke factor in de tevredenheid van studenten van niveau 2. Daarom zetten wij deze maatregelen met middelen van deze kwaliteitsagenda voort.

We signaleren, in lijn met het landelijke beeld, dat de problematiek van studenten op niveau 2 toeneemt en vergelijkbaar is met problematiek binnen entree. We zien ook dat binnen teams handelingsverlegenheid ervaren wordt in het begeleiden van deze doelgroep. Daarom nemen we extra maatregelen in de begeleiding van deze studenten. We zijn gestart met een onderzoek naar werkzame mechanismen voor de doelgroep Entree en niveau 2 (n.a.v. het onderzoek naar werkzame mechanismen, ECBO, 2023). Daarnaast zetten we middels de pilot MBO-IB extra begeleiding in voor studenten op niveau 2.

Nu de situatie weer is genormaliseerd na Corona, verwachten we dat de tevredenheid weer zal

toenemen. We streven ernaar om de tevredenheid van studenten op niveau 1 en 2 weer op het niveau van 2020 terug te krijgen. Voor niveau 3 en 4 willen we de mate van tevredenheid stabiliseren op het niveau van 2022.

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

De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar op instellingsniveau Stichting Landstede	
Jaar	Aantal VSV-ers
2016/2017	302
2017/2018	369
2018/2019	393
2019/2020	304
2020/2021	372
2021/2022:	487

Aandeel vsv'ers door de jaren heen in het mbo (op aandeel)	
Jaar	Aandeel VSV
2016/2017	4,71%
2017/2018	5,09%
2018/2019	5,40%
2019/2020	4,60%
2020/2021	4,99%
2021/2022:	6,35%

Bron: duo

Aantallen VSV-ers per jaar en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg								
Niveau/ leerweg	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2021/2022 aandeel Landstede	2021/2022 aandeel benchmark
Entree	41	70	53	46	53	59	22,05%	24,37%
Bbl	1	5	3	2	7	5		
Bol	40	65	50	42	45	49		
Exa				2	1	5		
Niveau 2	75	100	89	79	97	126	10,39%	11,23%
Bbl	21	18	20	26	27	35		
Bol	54	82	69	51	70	88		
Exa				2	0	3		
Niveau 3	55	55	74	50	70	90	4,41%	5,51%
Bbl	6	5	10	10	7	15		
Bol	49	50	64	40	62	73		
Exa				0	1	2		
Niveau 4	131	144	177	129	152	212	3,73%	4,57%
Bbl	4	5	7	10	18	19		
Bol	127	139	170	117	132	187		
Exa				2	2	6		

Als we kijken naar de aantallen vsv'ers op instellingsniveau, zien we dat de aantallen toenemen. We volgen dezelfde trend als de landelijke percentages weergegeven. De cijfers dalen in 2019-2020, daarna stijgen ze.

In de vergelijking van de percentages in 2021-2022 zien we dat we op alle niveaus beter scoren dan de landelijke benchmark.

Verder blijkt uit de aantallen dat het aantal vsv'ers bij Entree stabiel is gebleven. Dit is opvallend gezien de toename van de complexiteit en multi-problematiek binnen de doelgroep en de nieuwe instroom van 15-jarigen. Bij niveau 2 neemt het aantal vsv'ers toe. Landstede heeft relatief veel niveau

2 studenten in het profiel Helpende Zorg en Welzijn. Wij leggen een verband met de coronapandemie, waar vanwege de grote werkdruk in deze sector geen goede begeleiding kon worden gegarandeerd. Deze studenten hebben ook vaak te kampen met multi-problematiek en regelmatig de zorg voor een eigen gezin.

De grootste stijging zit echter bij de bol-opleidingen niveau 3 en niveau 4. We zien hier vaker dat studenten ongekwalificeerd aan het werk gaan op de arbeidsmarkt. Het milde examenregime van het voortgezet onderwijs (de zgn. duimregeling) speelt mogelijk ook een rol, waardoor studenten vaker konden instromen op een hoger niveau maar het vereiste niveau niet haalden en daardoor uitvielen.

Reflectie:

We hebben een inhaalslag te maken als we willen voldoen aan de landelijke streefcijfers voor 2026. De streefcijfers gaan uit van een forse daling, terwijl onze aantallen, net als de aantallen landelijk, stijgen. We verwachten een verdere stijging in 2022-2023 en zetten daarom in op een daling in 2026 naar de percentages van 2021-2022. Dit is een percentage dat volgens ons realistisch is. De bestaande VSV-convenanten lopen af in 2024 en er wordt al hard gewerkt aan de nieuwe overeenkomsten. We willen het landelijk Actieplan Voortijdig School Verlaten vertalen in een actieplan voor onze eigen eenheden. Daarbij werken we verder aan een preventieve aanpak, waarin de focus ligt op aanwezigheid van de student en de coaches worden getraind om het gesprek te voeren met studenten over medisch verzuim.

Op het gebied van vsv wordt bij Landstede jaarlijks op instellingsniveau een weergave van de cijfers gemaakt met een analyse op trendniveau. Op opleidingsniveau maken teams de analyse op deze cijfers en nemen ze dit mee in hun (verbeter)plannen voor het komende jaar.

Het programma Student Journey draagt bij aan de doelstelling om het aantal vsv'ers te verminderen. Dit programma draagt ook bij aan de voorwaarden van het realiseren van studiesucces (doelstelling 1.4) en alumni beleid (2.1) Het programma staat in het gehaal als maatregel opgenomen bij deze doelstelling. Pilot 'de Wissel' werkt aan het realiseren van een drempelloze overstap en met een diploma van school.

Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft op instellingsniveau (Stichting Landstede)				Benchmark (bron: duo en Polisadministratie)
Niveau	Aantal Uitstromers	Aantal na 1 jaar werk	Percentage Na 1 jaar werk	Arbeidsmarkt rendement na een jaar
Entree	90	60	60%	63%
Niveau 2	330	250	76%	85%
Totaal	420	310	74%	

Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg).				
Niveau	Leerweg	uitstromers *	werknemer 12 uur of meer per week *	aandeel *
Entree	Bbl	10	10	71%
	Bol	70	40	58%
	Extraneï	10	10	0%
Niveau 2	Bbl	80	70	94%
	Bol	230	160	69%
	Extraneï	20	20	90%

In de cijfers zien we dat het aandeel studenten Entree en vooral niveau 2 dat na een jaar werk heeft onder de benchmark ligt.

Reflectie

Sinds 2022 maken we gebruik van de subsidie 'Extra begeleiding en Nazorg' (sinds 2023: 'Nazorg'). De systematiek in de aanpak sluit aan op speerpunt 4 van de RIF Start.Route. Het doel van de Start.Route is te komen tot een betere begeleiding voor Entree studenten door hen een persoonlijke praktijkgerichte opleiding te bieden en een extra steuntje in de rug bij hun start op de arbeidsmarkt. De Start.Route wordt gedragen door een breed samenwerkingsverband vanuit de Regio Zwolle, waarbij 29 partijen betrokken zijn en is geïnitieerd door Landstede en Deltion College. De RIF Start.Route loopt af per 01-07-2024 en samenwerkingspartners in het sociaal domein voeren gesprekken over verduurzaming en uitbreiding naar een aanpak voor alle jongeren in kwetsbare posities.

Speerpunt 4 gaat over de doorleer- doorwerkcoach. Deze begeleidt studenten na het behalen van het diploma. Vanuit de subsidie krijgen alle studenten uit niveau 2 in het laatste jaar extra begeleiding en twee jaar na het behalen van het diploma nazorg aangeboden.

In 2023 is onderzoek gedaan naar de effectiviteit van de doorleer-doorwerkcoach. Uit dat onderzoek blijkt dat vooral de bekendheid onder studenten van belang is. Met het doorontwikkelen van de subsidie 'Nazorg' en de verwachte komst van de Wet School naar duurzaam werk, waarin Nazorg een wettelijke taak van de mbo-instellingen wordt, verwachten we het aandeel uitstromers Entree en niveau 2 te verhogen tot de landelijke benchmark. De werkwijze van de doorleer-doorwerkcoaching komt ook beschikbaar voor studenten op niveau 3 en 4.

Ambitie vanuit onze strategische koers 2024-2028

We tonen durf om te doen wat nodig is in ons onderwijs voor groei en kansgelijkheid. In onze onderwijsvisie is leren en ontwikkelen een proces dat plaatsvindt in relatie tot anderen. Onze jongeren en volwassenen bieden we steeds een uitdagende nieuwe stap in hun ontwikkeling. Deze stappen zijn klein genoeg om in een veilige omgeving te leren en groot genoeg om te groeien.

We helpen onze jongeren en volwassenen te ontdekken wie ze zijn, welke talenten ze in huis hebben en welke leer- en ontwikkelvragen ze hebben.

We bieden keuzemogelijkheden. Samen maken we (doorlopende) leerroutes mogelijk, waarin jongeren en volwassenen zich kunnen verdiepen, verbreden, versnellen of vertragen.

We organiseren ervaringsgericht en praktijkgericht onderwijs, dat aansluit bij de arbeidsmarkt en/of vervolgopleiding, en zoeken daarbij de samenwerking in projecten en met partners.

We ontdekken samen hoe we ons onderwijs anders gaan organiseren om meer flexibiliteit mogelijk te maken.

Doelstelling 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026

Concrete doelstellingen	Maatregelen
<p>In 2027 is het aandeel studenten binnen Landstede dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding:</p> <p>Entree: van 68,8% (2022) naar 72 % Niveau 2: van 55,9% (2022) naar 58 % Niveau 3: van 53,5% (2022) naar 55 % Niveau 4: van 54,5% (2022) naar 56 %</p>	<p>Pas toe of leg uit <u>Extra inzet op niveau 2</u></p> <p><i>Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De eenheden ontvangen in 2024 een geormerkte bijdrage uit de kwaliteitsmiddelen voor de opleidingen op niveau 2. De betreffende onderwijsteams zetten dit budget in voor het verkleinen van groepen en het vergroten van begeleidingscapaciteit <p>Extra begeleiding in het onderwijs/bpv</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 wordt door de projectleider 'Jongeren in kwetsbare positie' onderzoek gedaan naar de werkzame mechanismen in het werken met deze doelgroep. Beoogde eindresultaat zijn de onderwijskundige uitgangspunten in het werken met de doelgroep. 2. Eind 2024 wordt het beleidsplan 'Jongeren in kwetsbare positie' voorbereid 3. Voorjaar 2025 wordt het beleidsplan vastgesteld en het implementatieplan voorbereid 4. Begin 2025 worden de uitgangspunten en implementatieplan vastgesteld. 5. In 2023-2024 vindt de pilot MBO-IB plaats en worden 4 MBO-IB-ers ingezet bij MBO-eenheden 6. Vanaf het voorjaar 2024 wordt de pilot MBO-IB geëvalueerd door de projectleider jongeren in kwetsbare positie en wordt besloten over voortzetting/uitbreiding van deze pilot. <p>Inzet op goede voorbereiding en overstap naar de arbeidsmarkt</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 komen teams niveau 2 bijeen om kennis, ervaringen en best practices op het gebied van de overstap naar de arbeidsmarkt met elkaar te delen. Deze kennisbijeenkomsten worden geïnitieerd door de projectleider jongeren in kwetsbare positie. De uitkomsten van deze kennisdelingssessie wordt benut bij het opstellen van de onderwijskundige uitgangspunten voor deze doelgroep.
<p>In 2027 is binnen Landstede het aandeel uitstromers vanuit Entree en van niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft gestegen naar tenminste:</p> <p>Entree: van 60% (2022) naar 63% Niveau 2: van 76% (2022) naar 85%</p>	<p><u>Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vanaf 2024 is de projectleider jongeren in kwetsbare positie betrokken bij het overleg 'Jeugd en Werk' in de regio Zwolle. Samen met de regionale partners worden in dit overleg concrete afspraken gemaakt met betrekking tot facilitering en begeleiden van de terugkeer naar school. <p><u>Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024-2025 gaat de beleidsmedewerker alumni het bestaande alumni-beleid aanvullen met de mogelijkheid tot het inzetten van een doorleer-doorwerkcoach voor studenten op alle niveaus. Vanaf schooljaar 2025-2026 gaat Landstede in lijn met het aangevulde alumni-beleid studenten die Landstede met een diploma verlaten informeren en ondersteunen. De beleidsmedewerker alumni ondersteunt hierbij de onderwijsteams. 2. In 2024-2025 bereidt de projectleider jongeren in kwetsbare positie de inzet van doorleer-doorwerkcoaches voor studenten op alle niveaus voor. Deze agendaert dit punt in studentenpanels en de CSR zodat studenten hun bijdrage kunnen leveren in de voorbereiding. Vanaf schooljaar 2025-2026 gaat Landstede starten met het inzetten van doorleer-doorwerkcoaches voor alle niveaus.
<p>In 2027 zijn de doelpercentages op de aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters op het niveau van 2021-2022</p> <p>Entree: 22,05% Niveau 2: 10,39% Niveau 3: 4,43% Niveau 4: 3,73%</p>	<p><u>Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak en maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2025 wordt de aanpassing van het Landstede VSV-beleid voorbereid door de beleidsmedewerker vsv en na vaststelling geïmplementeerd, rekening houdend met de volgende bijkomende maatregelen; <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Implementeren meldplicht VSV tot 27 jaar (was 23 jaar) 1.2. Voorbereiding op Wet Terugdringen verzuim, inclusief het aanpassen op de huidige procedures (minder tijdrovend en van een curatieve naar een preventieve aanpak) 1.3. In 2024 met partners VSV convenant dialogotafel organiseren over monitoring voortgang huidige plannen en ter voorbereiding op nieuwe plannen. 1.4. Voorbereiding nieuwe VSV-convenanten in de regio's Zwolle en Noord-West Veluwe in 2025. 2. In schooljaar 2024-2025 maken alle scholen en onderwijsteams in afstemming met de beleidsmedewerkers vsv en kwaliteitszorg een aanvalsplan VSV;

	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Vanaf schooljaar 2023-2024 worden onderwijsteams binnen de kwaliteitscyclus ondersteund door de kwaliteitszorgmedewerkers op de scholen bij het uitvoeren van de vsv-analyse en analyse op studiesucces en doorvertaling naar passende maatregelen 2.2. Vanaf 2024 stellen kwaliteitszorgmedewerkers op eenheids- en instellingsniveau jaarlijks een analyse op vsv en studiesucces op eenheids- en instellingsniveau op en geven aanbevelingen voor verbeteringen. 2.3. Alle scholen/opleidingsteams nemen in hun eenheidskaderbrief 2024 en teamplannen maatregelen om vsv te voorkomen (op basis van landelijk aanvalsplan of regionale plannen) 2.4. Alle scholen nemen vanaf 2024 extra maatregelen om voortijdige schooluitval te voorkomen en zijn vertaald in concrete acties in teamplannen. 2.5. Vanaf 2024 is scholingsaanbod voor het voeren van gesprekken over medisch gerelateerd verzuim (M@zl-methodiek) beschikbaar. 2.6. In 2025 en 2026 wordt uit elk team een collega geprofessionaliseerd in het voeren van gesprekken over medisch gerelateerd verzuim (M@zl-methodiek). <ol style="list-style-type: none"> 3. Het programma Student Journey wordt ingezet van 2024 tot 2027. De ambitie van het programma is eind 2023 vastgesteld: het optimaliseren van de studentreis voor, gedurende en na de mbo-opleiding. De programmaliijnen worden in 2024 geëxpliciteerd: <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Stabieler en op termijn groeiend marktaandeel in het mbo 1.2. Hogere studenttevredenheid voor en tijdens de studie 1.3. Bevorderen studiesucces 1.4. Bevorderen van alumni-participatie 4. In 2023-2024 is de pilot 'spoorboekje de Wissel' gestart, een gezamenlijke aanpak om overstapmomenten voor overstappers te stroomlijnen. <ol style="list-style-type: none"> 4.1. In 2025 wordt de pilot 'spoorboekje de Wissel' geëvalueerd en waar mogelijk is uitgebreid naar minimaal een andere eenheid.
--	--

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027	
Prioriteit 1	Bevorderen van kansengelijkheid
Doelstelling 1.4	Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze

Analyse

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

Succes in eerste jaar mbo Startersresultaat	Instromers in 2021/2022	Waarvan instromers met studiesucces een jaar later in 2021/2022*	Aandeel instromers met studiesucces 2021 - 2022*	Benchmark
Stichting Landstede	3271	2715	83%	81,7%

In zowel regio Zwolle als regio Noord-West Veluwe zien we dat in alle sectoren tekorten zijn. Binnen doelstellingen 1.4 en 2.1 analyseren we de opleidingen die meewerken aan de maatschappelijke opgaven zoals landelijk bepaald, aangevuld met de economische opleidingen. De economische opleidingen hebben binnen regio Zwolle grote aandacht in de Zwolse Koers. De Zwolse koers richt zich op samenwerking in het economisch domein in de regio Zwolle. Daarnaast is op grond van cijfers met betrekking tot switchers een aanvraag gedaan voor de subsidie 'Aansluiting in de beroepskolom' in het economisch domein (zie analyse op dit punt). De afgelopen jaren is in de regio gestuurd op macrodoelmatigheid, wat er concreet toe geleid heeft dat een aantal opleidingen in het creatieve domein overgedragen zijn aan Deltion College. Ook heeft een analyse plaatsgevonden op het gegeven dat veel studenten kiezen voor de opleiding Sport en Bewegen, maar werk vinden in andere sectoren zoals Gezondheidszorg en Welzijn. Naar aanleiding van deze analyse is de keus gemaakt de instroom in deze opleidingen te behouden en studenten middels keuzevakken extra toe te rusten op het werken in de sector Gezondheidszorg en Welzijn.

Als Landstede kiezen wij in verband met tekorten in alle sectoren niet voor sterkere sturing op instroom in specifieke opleidingen. Wel vinden we het van belang extra aandacht te hebben voor studiesucces en doorstroom in de beroepskolom als het gaat om opleidingen in het kader van maatschappelijke opgaven. Maatregelen die we hiervoor zijn onderdeel van ons vsv-beleid en het programma Student Journey (zie doelstelling 1.3)

Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat)

Uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijsarbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant.

Naam opleiding (niveau)	Instromers			waarvan instromers met studiesucces 1 jaar later			Aandeel instromers met studiesucces		
	19/'20	20/'21	21/'22*	19/'20	20/'21	21/'22*	19/'20	20/'21	21/'22*
Mbo-Verpleegkundige(4)	290	286	286	263	260	243	91%	91%	85%
Particuliere beveiliging(2)	70	56	65	66	49	54	94%	88%	83%
Particuliere beveiliging(3)	.	.	8	.	.	6	.	.	75%
Veiligheid en vakmanschap(2)	24	28	31	22	24	22	92%	86%	71%
Veiligheid en vakmanschap(3)	44	49	51	32	41	39	73%	84%	77%
Verzorgende IG(3)	205	218	200	173	186	168	84%	85%	84%
Middenkader transport en logistiek(4)	20	13	7	17	10	6	85%	77%	86%
Precisietechniek(2)
Precisietechniek(3)
Dienstverlening(2)	274	308	278	237	273	244	86%	89%	88%
IT systems and devices(3)	8	6	.	6	5	.	75%	83%	.
IT systems and devices(4)	63	40	37	49	32	32	78%	80%	87%
Maatschappelijke Zorg(3)	80	64	83	61	55	55	76%	86%	66%
Maatschappelijke Zorg(4)	271	243	235	230	219	203	85%	90%	86%
Management retail(4)	35	17	18	28	11	14	80%	65%	78%
Metaalbewerken(2)	8	6	5	7	5	.	88%	83%	.
Metaalbewerken(3)	8	8	7	7	8	6	88%	100%	86%
Onderhoud- en verbouwbedrijf(2)
Ondernemerschap retail(4)	41	36	30	37	30	27	90%	83%	90%
Pedagogisch werk(3)	41	44	53	37	38	47	90%	86%	89%
Pedagogisch werk(4)	365	377	292	311	339	260	85%	90%	89%
Sociaal werk(4)	54	72	90	40	58	73	74%	81%	81%
Timmeren(2)	.	.	7
Publieke veiligheid(3)	84	95	82	77	93	72	92%	98%	88%
Advies en leiding in de verkoop(3)	20	9	18	14	8	12	70%	89%	67%
Verkoop(2)	57	67	55	51	50	40	89%	75%	73%
Elektrotechnische installaties(2)	11	.	5	9	.	.	82%	.	.
Elektrotechnische installaties(3)	.	6	10	.	5	.	.	83%	.
Werktuigkundige installaties (montage)(2)
Werktuigkundige installaties (montage)(3)	7	10	.	7	9	.	100%	90%	.
Commercie(3)	11	.	5	9	.	.	82%	.	.
Commercie(4)	79	73	51	70	65	40	89%	89%	78%
Middenkader bouw en infra(4)	26	19	14	21	16	13	81%	84%	93%
Mechatronische systemen(4)	22	6	5	20	6	.	91%	100%	.

Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat)

Uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijsarbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant.

Naam opleiding (niveau)	Instromers			waarvan instromers met studiesucces 1 jaar later			Aandeel instromers met studiesucces		
	19/'20	20/'21	21/'22*	19/'20	20/'21	21/'22*	19/'20	20/'21	21/'22*
Mechatronica(2)
Mechatronica(3)	15	6	.	13	5	.	87%	83%	.
Software development(4)	91	88	65	77	69	55	85%	78%	85%
Persoonlijk begeleider zorgboerderij(4)			6			5			83%
Specialist voertuigen en mobiele werktuigen(4)			20			19			95%
Voertuigen en mobiele werktuigen(2)			28			25			89%
Voertuigen en mobiele werktuigen(3)			51			41			80%

Als we kijken naar studiesucces in de verschillende sectoren valt het volgende op:

Gezondheidszorg:

- De opleiding maatschappelijke zorg niveau 3 zit ruim onder het Landstede gemiddelde en de landelijke benchmark. Andere opleidingen in deze sector scoren boven de benchmark. De opleidingsteams die de opleiding maatschappelijke zorg niveau 3 aanbieden, hebben een verbeterplan gemaakt. Deze opleiding is ook betrokken geweest bij het 4JO van de Onderwijsinspectie.

Veiligheid:

- Ten opzichte van voorgaande jaren is het startersresultaat teruggelopen. Landstede monitort zelf ook het startersresultaat en voert audits uit bij markante afwijkingen. Het opleidingsteam, waar deze opleiding wordt aangeboden, heeft recent deelgenomen aan een interne audit. Uit deze audit bleek dat het team geen goed zicht heeft op de redenen waarom studenten de opleiding verlaten.

Onderwijs/opvoeding, techniek en ict:

- Deze opleidingen zitten op of ruim boven het Landstede gemiddelde en blijven constant ten opzichte van voorgaande jaren.

Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo

	Doorstromers naar hbo						
	'14/ '15	'15/ '16	'16/ '17	'17/ '18	'18/ '19	'19/ '20	'20/ '21*
Doorstromers naar hbo	520	530	560	540	500	580	550
Waarvan succes na eerste jaar hbo	400	430	450	440	440	500	450
Aandeel succes na eerste jaar hbo	78%	81%	80%	82%	88%	86%	82%
Benchmark		82%	80%	80%	86%	85%	81%

Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo.

Uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijsarbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant)

Opleiding (niv)	Doorstromers naar hbo						
	'14/ '15	'15/ '16	'16/ '17	'17/ '18	'18/ '19	'19/ '20	'20/ '21*
Middenkader bouw en infra(4)	0	10	10	10	10	10	10
Commercie(4)	30	30	20	20	20	40	30
Business Services(4)	70	100	70	80	60	60	40
Retail Management(4)	10	10	10	10	10	10	10
Ondernemerschap retail(4)	10	0	10	10	10	10	10
IT systems and devices(4)	40	30	40	30	20	30	20
Software development(4)	0	20	40	50	30	40	40
Specialist voertuigen en mobiele werktuigen(4)		0	0	0		0	0
Middenkader engineering(4)	10	0	10	10	10	0	0
Mechatronische systemen(4)						0	0
Management transport en logistiek(4)		0	0	0	0	0	10
Mbo-Verpleegkundige(4)	30	40	50	30	50	50	50
Maatschappelijke Zorg(4)	20	20	30	40	20	30	40
Pedagogisch werk(4)	130	130	100	110	90	80	90
Sociaal werk(4)	30	20	30	20	10	20	20

Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo.														
Opleiding (niv)	Waarvan succes na eerste jaar hbo							Aandeel succes na eerste jaar hbo						
	'14/'15	'15/'16	'16/'17	'17/'18	'18/'19	'19/'20	'20/'21*	'14/'15	'15/'16	'16/'17	'17/'18	'18/'19	'19/'20	'20/'21*
Middenkader bouw en infra(4)	0	10	0	10	10	10	10	.	91%	.	100%	100%	90%	83%
Commercie(4)	30	30	20	20	20	30	20	94%	89%	95%	86%	85%	69%	88%
Business Services(4)	40	80	70	70	60	50	30	66%	85%	92%	81%	87%	89%	74%
Retail Management(4)	10	10	10	0	10	10	10	75%	56%	63%	.	100%	100%	100%
Ondernemerschap retail(4)	10	0	10	10	10	10	10	82%	.	83%	83%	100%	82%	78%
IT systems and devices(4)	30	20	30	20	20	30	10	83%	58%	71%	62%	75%	84%	73%
Software development(4)	0	10	40	40	30	40	30	.	71%	84%	85%	97%	91%	72%
Specialist voertuigen en mobiele werktuigen(4)		0	0	0		0	0		.				.	.
Middenkader engineering(4)	10	0	10	10	10	0	0	71%	.	100%	86%	63%	.	.
Mechatronische systemen(4)						0	0						.	.
Management transport en logistiek(4)		0	0	0	0	0	10		100%
Mbo-Verpleegkundige(4)	30	30	40	30	50	40	40	76%	77%	94%	90%	98%	89%	82%
Maatschappelijke Zorg(4)	20	20	30	30	20	30	30	96%	80%	87%	76%	78%	86%	84%
Pedagogisch werk(4)	110	110	80	100	80	70	70	82%	85%	76%	86%	85%	83%	81%
Sociaal werk(4)	20	20	20	20	0	20	10	77%	95%	80%	74%	.	88%	80%

Analyse

- Bij vrijwel alle opleidingen neemt het startersresultaat in het schooljaar 2020-2021 af ten opzichte van het schooljaar 2019-2020.
- Relatief veel studenten pedagogisch werk en ICT stromen door naar het hbo. In deze sectoren is veel vraag naar hbo-opgeleide professionals.
- De doorstroom binnen techniek, gezondheidszorg en maatschappelijke zorg naar het hbo is relatief laag afgezet tegen de studentenaantallen. Voor de aansluiting op de arbeidsmarkt is dit gunstig. Er is in deze sectoren veel vraag naar personeel met een mbo-opleiding.

Voor de meeste opleidingen scoren we rond de landelijke benchmark. Dat is voor ons aanleiding hierop geen specifieke maatregelen op te nemen.

Reflectie

Landstede onderscheidt zich ten opzichte van andere mbo-instellingen in de regio door de directe verbinding met onze vo-scholen, onze streekfuncties in locaties in Harderwijk en Raalte en ons merkenbeleid (Landstede mbo, Mbo Menso Alting Zwolle, StartCollege en Landstede Groei Opleidingen). Dit geeft ons veel kansen en mogelijkheden om uitgaande van onze eigen kracht binnen het collectief van de Landstede Groep en in samenwerking met andere instellingen te komen tot praktijkgerichte doorstroomprogramma's, die aansluiten op de leerbehoeften van jongeren en de behoeften van de arbeidsmarkt in de regio.

Aansluiting vo-mbo:

Doorlopende leerroutes

De afgelopen jaren zijn we vanuit de bestuurlijke opdracht 'Versterken vo-mbo' gekomen tot het starten van pilots doorlopende en/of geïntegreerde leerroutes vmbo-basis t/m mbo-2 met 10 vo-scholen. 7 scholen zijn onderdeel van Landstede Groep, 3 scholen zijn extern (Grijdanus College Zwolle, Nuborgh Oostenlicht Elburg en Carmel College Raalte).

Het doel van onze routes is om voortijdig verlaten van de opleiding te voorkomen door vaak kwetsbare leerlingen een praktijkgerichte route binnen het mbo aan te bieden binnen de vertrouwde schoolomgeving met uitzicht op een startkwalificatie in het mbo. We hebben de afgelopen jaren kennis en expertise opgebouwd in alle pilots. Tegelijk zien we dat de hoeveelheid pilots, de uiteenlopende doelgroepen, vormen en inhoud nog niet geborgd zijn in de organisatie. We hebben in februari 2024 het project 'Vervolg doorlopende leerroutes' gestart, om de pilots te evalueren, succesfactoren op te halen en principes vast te stellen voor het eventueel starten van doorlopende leerroutes op andere niveaus.

Daarnaast wordt op veel locaties waar doorlopende en/of geïntegreerde leerroutes aangeboden worden samen gewerkt met pro-scholen. We willen onderzoeken of het wenselijk en mogelijk is deze studenten te bedienen binnen doorlopende leerroutes en vervolgens pilots inrichten.

Doorstroomprogramma's binnen Landstede Groep

In 2024 zijn we gestart met een bestuurlijke opdracht om de doorstroom vo-mbo te verbeteren. We brengen alle lopende projecten en initiatieven in kaart en bepalen onze focus voor de komende jaren in relatie tot onze strategische koers. De doorstroomprogramma's krijgen een vaste plek binnen de uitvoeringsprogramma's van vo en mbo-scholen binnen de Landstede Groep, waarbij de onderwijskwaliteit van de geboden programma's minimaal gelijk moet blijven. In het programma zetten we in op een leeromgeving waar we aantoonbaar samenwerken en collectief met elkaar willen leren. Daarin betrekken we onze leerlingen en studenten door met hen in gesprek te gaan en hun tevredenheid over de geboden trajecten regelmatig te meten. We gebruiken dit programma om inzicht te krijgen in verband met de opleidingsanalyse vo-mbo.

Beroepsonderwijs Harderwijk

Vanaf 2025 zullen de opleidingen van Landstede mbo, het Morgen College, Landstede vavo en de Techniek Academie gehuisvest worden in een nieuw schoolgebouw in Harderwijk met een onderwijsaanbod voor iedereen vanaf 12 jaar. De visie van Talentvol ontwikkelen is de basis voor de uitwerking van het onderwijs. In aanloop naar deze nieuwe huisvesting worden maatregelen genomen aansluitende routes te ontwikkelen.

Aansluiting mbo-hbo:

De samenwerking met het hbo is in de afgelopen jaren sterk verbeterd. De samenwerkingstrajecten dragen bij aan een betere werksamenwerking tussen mbo- en hbo-docenten, studenten en de betrokkenheid van het werkveld. Randvoorwaarden voor succes komen scherper in beeld, zoals het belang van doorlopende coaching en het voorkomen van overlap in het curriculum. Veel samenwerkingsprojecten worden uitgevoerd met de Zwolse hbo-instellingen.

De samenwerkingsprogramma's dragen ook bij aan kansgelijkheid tussen mbo- en hbo-studenten. Binnen de meeste programma's werken studenten samen aan projecten en opdrachten.

Een goede samenwerking tussen mbo- en hbo-instellingen is ook belangrijk voor het werkveld. Zij hebben vacatures op zowel mbo- als hbo-niveau en kunnen de expertise van het hbo ook inzetten voor de kwaliteitsverbetering binnen hun eigen bedrijf of instelling. Hierdoor ontstaat een gezamenlijke leercultuur met win-win situaties voor alle partijen. Zo heeft Landstede recent een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met MKB Regio Noord met focus op ondernemerschap en internationalisering, waarbij we in willen zetten om opdrachten in samenwerking met het hbo uit te voeren. Ook zijn we met Hogeschool Windesheim in gesprek over samenwerking met het lectoraat Familiebedrijven.

Binnen een aantal samenwerkingsprogramma's werken mbo- en hbo-studenten al samen. We willen de expertise die is ontwikkeld in dit traject benutten om de samenwerking tussen mbo- en hbo-studenten ook goed van de grond te krijgen. We gaan hiervoor een praktijkkloket opzetten.

Samenwerkingsprogramma's met het hbo in de regio Zwolle

- De Zwolse Koers richt zich op samenwerking in het economisch domein. In de regio Zwolle zijn de economische beroepen één van de drie tekortsectoren. Docenten, studenten en bedrijfsleven werken samen aan een nieuwe inrichting van het economisch onderwijs met als doel dat studenten een breder perspectief krijgen van het beroep door veel meer in te spelen op de sectoren waarin zij willen werken en inzicht te krijgen op de skills die gevraagd worden. Hiervoor zijn duizenden vacatures geanalyseerd. Er worden nieuwe curricula ontwikkeld en studenten volgen al delen van dit programma. Het bedrijfsleven denkt actief mee in de ontwikkeling van de curricula.
- In 2016 is gestart met de gezamenlijk ontwikkeling van de Ad-opleiding Pedagogisch Educatief Professional door Hogeschool KPZ, Hogeschool Viaa en de ROC's Landstede en Menso Alting. Momenteel studeren 140 studenten aan deze opleiding.
Een andere samenwerking is het Innovatiecluster Kind en Educatie waarin verschillende praktijkorganisaties intensief samen met opleidingsinstellingen (mbo en hbo) rondom interprofessioneel samenwerken. Dit innovatiecluster is voortgekomen uit de RIF Cluster Kind en Educatie. De deelnemende Zwolse opleidingsinstellingen zijn Deltion College, Landstede MBO, mbo Menso Alting Zwolle, Hogeschool KPZ, Hogeschool Viaa en Hogeschool Windesheim
- Er is een regionaal keuzedeel Voorbereiding HBO ontwikkeld voor alle studenten van Landstede en Deltion College die willen overstappen naar Windesheim. Ook is een vergelijkbaar programma ontwikkeld voor Menso Alting en Hogeschool VIAA.

We nemen geen extra maatregelen op, behalve in het kader van de regeling doorstroom regionale beroepskolom (zie hieronder).

Aanvraag voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse

Er is door Landstede een aanvraag ingediend en toegekend in het kader van de Subsidieregeling Versterking Aansluiting Beroepskolom. De aanvraag is gericht op het versterken van de economische opleidingen, de Zwolse Koers. In de regio Zwolle, met name in de Gemeente Zwolle, is het economisch domein één van de tekortsectoren.

In deze aanvraag werkt Landstede mbo samen met Windesheim en vier vo-scholen. Windesheim sluit aan met de Ad-opleidingen management en e-Commerce. De deelnemende vo-scholen zijn: Carolus Clusius College Zwolle, Vechtdal College, Hardenberg Nuborgh College Elburg en het Ichthus College Kampen.

Reflectie

Met de Zwolse Koers werkt Landstede op dit moment aan het verbeteren van de doorstroom van studenten in het economisch domein. Dit betreft een samenwerking van vo-mbo-ho en vormt een inspiratie voor andere regio's. De tripartite samenwerking van de Zwolse met het regionale bedrijfsleven en overheden vormt de sterke basis voor de Landstede aanpak op het thema doorstroom in de komende jaren.

De volgende aanvraagronde voor de subsidieregeling Versterking Aansluiting Beroepskolom is van 1 mei 2024 tot 31 mei 2024. Landstede Groep is voornemens opnieuw een subsidieaanvraag te doen. De uiteindelijke keuze hangt af van het voldoen aan het criterium van voldoende switchers, bij voorkeur in één van de landelijke tekortsectoren (gezondheidszorg of onderwijs en kinderopvang).

Ambitie vanuit onze strategische koers 2024-2028

Ons doel is onderwijs dat toekomstbestendig is en gelijke kansen biedt. Onze jongeren en volwassenen bereiden we voor op de uitdagingen en kansen die buiten de schoolmuren en in de toekomst op ze wachten.

We willen veerkrachtige mensen opleiden, die positief de uitdagingen van deze tijd aangaan. Zodat ze hun plek in de wereld vinden, bijdragen aan de maatschappij en zich bovenal vitaal en gelukkig voelen.

We bieden keuzemogelijkheden. Samen maken we (doorlopende en geïntegreerde) leerroutes mogelijk, waarin jongeren en volwassenen kunnen verdiepen, verbreden, versnellen of vertragen.

We organiseren ervaringsgericht en praktijkgericht onderwijs, dat aansluit bij de arbeidsmarkt en/of vervolgopleiding, en zoeken daarbij de samenwerking in projecten en met partners.

Onze blik reikt verder dan de muren van de school en traditioneel onderwijs.

Samen met regionale partners organiseren we maatschappelijk relevant onderwijs en spelen we in op behoeften en ontwikkelingen in zowel de arbeidsmarkt als de maatschappij.

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

Concrete doelstellingen	Maatregelen
<p><u>Verplichte indicatoren:</u></p> <p>In 2027 is het startersresultaat binnen Landstede ten minste 84% en is het gemiddelde van de opleidingen bij kansrijke beroepen tenminste op het landelijk streefpercentage van OC&W</p>	<p><u>Pas toe of leg uit</u></p> <p><u>Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> In 2024 wordt binnen de bestuurlijke opdracht een opleidingsanalyse uitgevoerd m.b.t. doorstroom vo-mbo. Hierbij worden alle vo-scholen van Landstede Groep betrokken. N.a.v. de analyse wordt uiterlijk in 2025 besloten welke doorstroommogelijkheden vo-mbo verder uitgewerkt worden. <p>Naast de opleidingsanalyse voor de subsidie 'Doorstroom beroepskolom' nemen we geen extra maatregelen.</p> <p><u>Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Voor dit deel verwijzen we naar de maatregelen bij doelstelling 2.1 in het kader van LOB. <p><u>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</u></p>
<p>Landstede versterkt de aansluiting tussen onderwijsinstellingen vo-mbo-hbo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Samenwerking vo-mbo: Vervolg doorlopende leerroutes:

	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. In 2024 evalueren de projectleiders van het project Doorlopende leerroutes de inrichting en uitvoering van alle pilots doorlopende en/of geïntegreerde leerroutes die Landstede gestart is. 1.2. Aan de hand van de evaluatie wordt uiterlijk eind 2024 een projectplan opgesteld, waarin specifiek aandacht is voor eventuele uitbreiding van leerroutes op andere niveaus. 1.3. Eind 2024 is door de projectleiders onderzoek gedaan naar de wenselijkheid en mogelijkheden om studenten vanuit pro te bedienen in doorlopende leerroutes. 1.4. In het schooljaar 2025-2026 starten we met pilots doorlopende leerroutes voor pro-studenten van tenminste twee praktijkscholen. In 2026-2027 evalueren we de pilots met de partners en deelnemende studenten en gaan we na hoe we een vervolg gaan geven aan deze doorlopende leerroutes. <ol style="list-style-type: none"> 2. Landstede versterkt de samenwerking en ontwikkeling van het Beroepsonderwijs Harderwijk op alle mbo-niveaus: <ol style="list-style-type: none"> 2.1. In 2024 stelt Landstede met een werkgroep met vertegenwoordigers van samenwerkende partners een gedragen visie op doorlopende en geïntegreerde leerroutes in Harderwijk op. 2.2. In 2024 stelt Landstede met de werkgroep met vertegenwoordigers van samenwerkende partners in Harderwijk een implementatieplan voor geïntegreerde en doorlopende leerroutes op. 2.3. In schooljaar 2025-2026 starten van twee pilots bij twee opleidingen voor doorlopende en/of geïntegreerde leerroutes niveau 2 in Harderwijk. 2.4. In schooljaar 2024-2025 onderzoekt Landstede samen met Morgen College, Vavo en andere vo-instellingen in de regio de behoefte aan beroepshavo in regio Harderwijk. 2.5. In schooljaar 2025-2026 bereiden we naar aanleiding van dit onderzoek een pilot voor en in schooljaar 2026-2027 starten we deze pilot in minimaal 1 sector.
--	---

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027

Prioriteit 1	Bevorderen van kansengelijkheid
Doelstelling 1.5	Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Analyse

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

Onderwijsaanbod in de regio voor laaggeletterdheid

Binnen de regioplannen van de arbeidsmarktregio is vastgelegd dat elke gemeente zelf verantwoordelijk is voor inkoop van activiteiten op het gebied van nt-1 en nt-2 onderwijs. Veel gemeentes hebben een Taalpunt ingericht in hun gemeente, die vaak zijn gehuisvest in bibliotheken, en worden bemest door vrijwilligers. Deze taalpunten worden ondersteund door de Stichting Lezen en Schrijven.

Inkoop van activiteiten gebeurt vrijwel altijd door openbare aanbesteding, waarbij ruimte is gecreëerd in de uitvraag voor non-formele aanbieders, zoals vrijwilligersorganisaties en commerciële partijen. Landstede Groep verzorgt een beperkt aantal trajecten voor laaggeletterden.

Rol van de instelling

Volwasseneneducatie vanuit de WEB

Landstede Groep heeft een lange traditie in het aanbieden van activiteiten in het kader van volwasseneneducatie, en is ook geaccrediteerd (Keurmerk Blik op Werk). Onze contracten zijn de afgelopen jaren sterk teruggelopen door de wijziging van de WEB.

Op dit moment werken we nog in de gemeentes Steenwijkerland, Ommen, Raalte en Oldebroek voor nt-1 en nt-2 onderwijs. (7 groepen). Ook lopen er tot 1 juli 2024 contracten binnen NW-Veluwe (Harderwijk, Putten en Zeewolde). Deze contracten worden overgenomen door een andere partij.

LLO -aanbod

Vanaf 1 augustus 2023 worden alle commerciële trajecten en activiteiten vanuit de volwasseneneducatie (WEB) uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van Landstede Groei Opleidingen. In ons LLO-aanbod hebben wij taaltrajecten, die zowel individueel als in-company kunnen worden gevolgd. De trainingen zijn gericht op het verbeteren van spreek- en luistervaardigheden.

Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep

Betere doorstroom bevorderen voor anderstaligen

Binnen het StartCollege zijn meerdere opleidingsrichtingen samengebracht (ISK en entree). Dit geeft ruimte om van elkaar te leren en dwarsverbanden aan te brengen tussen de diverse opleidingsrichtingen. Zo zijn er op dit moment twee projecten in ontwikkeling die ten doel hebben om nt-2 taalonderwijs te integreren met de lessen Nederlands van de reguliere mbo-opleidingen.

Doel is het vergroten van didactische expertise en speciale aandacht voor vaktaal. Met deze projecten willen we de doorstroom van anderstalige studenten uit ISK en Entree meer succesvol maken. Nu worden studenten soms niet toegelaten tot opleidingen vanwege taalachterstand of vallen ze om deze reden voortijdig uit. Bij doelstelling 3.1 is hier een maatregel over opgenomen.

De Vakantieschool

De Vakantieschool Landstede, opgericht in 2012, is bedoeld voor leerlingen in het vo, mbo en nieuwkomers uit internationale schakelklassen, die een opleiding volgen bij Landstede Groep. Zij krijgen extra ondersteuning bij de vakken Nederlands, rekenen en Engels. De ondersteuning is maatwerk en gericht op individuele leerbehoeftes. Studenten van mbo-opleidingen buiten Landstede Groep kunnen ook deelnemen aan de Vakantieschool tegen betaling van een kleine vergoeding.

Ketenbenadering bij uitvoering volwasseneneducatie en inburgering.

Bij trajecten in de volwasseneneducatie is vrijwel altijd sprake van samenwerking met ketenpartners, zoals de Taalpunten die in de regio zijn ingericht om de doelgroep laaggeletterden te bereiken. Ook wordt er veel samengewerkt met sociale werkbedrijven, zoals de Inclusief Groep in Nunspeet en Tiem

in Zwolle, waarbij werknemers scholingsactiviteiten volgen die worden afgesloten met een praktijkverklaring. Landstede verstrekt deze praktijkverklaringen. Sinds 1 januari 2022 is de nieuwe Wet Inburgering van kracht. Eén van de routes is de Onderwijsroute. Deze route is bedoeld voor kansrijke migranten, die na hun inburgering kunnen instromen in een mbo-, hbo- of wo-opleiding. De Gemeente Zwolle heeft Deltion College en het Regionaal Werkbedrijf Tiem uitgekozen om de Onderwijsroute vorm te geven. Landstede is nog in gesprek om aan te sluiten bij deze Onderwijsroute.

Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

We hebben geen zicht op de doorstroomcijfers van deze doelgroep. Dit hangt samen met het feit dat het gaat over volwassenen, die vallen onder verantwoordelijkheid van de gemeentes. Voor de LLO-trajecten voor volwassenen en laaggeletterden die Landstede Groei verzorgt geldt dat de deelnemers werknemer zijn.

Reflectie

De invoering van de openbare aanbesteding in het kader van de Volwasseneneducatie heeft grote gevolgen gehad voor het aanbod van de mbo-instellingen. Er is binnen Landstede nog altijd veel expertise aanwezig, die nu wordt ingezet bij ISK-onderwijs en Entree en in de uitvoering van bedrijfstrainingen vanuit LLO. We willen onze kennis en ervaring op dit terrein inzetten in regionale samenwerkingsprogramma's, maar zijn hierin geen voortrekker.

Ambitie vanuit onze strategische koers 2024-2028

We zijn ons bewust van onze maatschappelijke opdracht.

We willen een actieve en betrokken partner zijn. Samen met onze omgeving bieden wij onderwijs dat aansluit bij iedereen met een leervraag en de behoeften uit de samenleving en de arbeidsmarkt.

We doen dit omdat we geloven in de ontwikkelkracht van onderwijs midden in de samenleving. Alleen samen met onze omgeving kunnen we een springplank en vangnet zijn voor onze jongeren en volwassenen.

Onze blik reikt verder dan de muren van de school en traditioneel onderwijs.

Samen met regionale partners organiseren we maatschappelijk relevant onderwijs en spelen we in op behoeften en ontwikkelingen in zowel de arbeidsmarkt als de maatschappij.

Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	
Concrete doelstellingen	Maatregelen
<u>Verplichte indicatoren:</u> Nvt	<u>Pas toe of leg uit</u>
<u>Eigen indicatoren:</u> Nvt	<u>Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief</u> 1. Wij gaan in 2024 met de ketenpartners in de Arbeidsmarktregio Zwolle en Stedendriehoek/N-W Veluwe na of en zo ja wanneer we zullen deelnemen aan projecten in het kader van het Nationaal Groeifonds LLO Collectief. 2. In 2024 komt het onderzoeksrapport beschikbaar van Onderzoeksbureau Turner over ons LLO-aanbod. Daarbij zal ook onze positie van Volwasseneneducatie worden betrokken. We benutten de conclusies en aanbevelingen uit het onderzoek voor het opstellen van onze ambities en maatregelen op volwasseneneducatie en laaggeletterdheid.

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027

Prioriteit 2	Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
Doelstelling 2.1	Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant

Analyse

Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)

Opleiding (niveau)	Schooljaar	
	2020/'21	2021/'22*
Mbo-Verpleegkundige(4)	280	200
Particuliere beveiliging(2)	79	38
Particuliere beveiliging(3)	17	.
Veiligheid en vakmanschap(2)	14	11
Veiligheid en vakmanschap(3)	18	26
Verzorgende IG(3)	182	169
Dienstverlening(2)	265	310
IT systems and devices(3)	13	11
IT systems and devices(4)	33	35
Maatschappelijke Zorg(3)	70	54
Maatschappelijke Zorg(4)	202	206
Retail Management(4)	20	26
Metaalbewerken(2)	.	5
Metaalbewerken(3)	10	12
Onderhoud- en verbouwbedrijf(2)	.	7
Ondernemerschap retail(4)	18	11
Pedagogisch werk(3)	31	40
Pedagogisch werk(4)	230	283
Sociaal werk(4)	30	31
Timmeren(3)	.	0
Publieke veiligheid(3)	89	68
Retail advies(3)	23	19
Retail operationeel(2)	54	24
Elektrotechnische installaties(2)	5	.
Elektrotechnische installaties(3)	6	8
Werktuigkundige installaties (montage)(3)	5	8
Commercie(3)	.	7
Commercie(4)	63	29
Middenkader bouw en infra(4)	16	16
Mechatronische systemen(4)	12	12
Mechatronica(3)	9	12
Software development(4)	77	61
Specialist voertuigen en mobiele werktuigen(4)	8	7
Voertuigen en mobiele werktuigen(2)	20	19
Voertuigen en mobiele werktuigen(3)	31	27
Business Services(2)	11	8
Business Services(3)	17	27
Business Services(4)	92	115

De cijfers geven een beeld van de ontwikkeling van het aantal gediplomeerden in de kansrijke sectoren, maar het is lastig om hier goede conclusies aan te verbinden. In het algemeen kunnen we het volgende opmerken:

- De daling van het aantal gediplomeerden in de gezondheidszorg sluit aan op de landelijke trend. De gezondheidszorg heeft te kampen met een negatief imago vanwege hoge werkdruk en lage salariering, waardoor studenten ook kijken naar andere sectoren binnen het sociaal domein, zoals kinderopvang en social work. Het aantal gediplomeerden bij pedagogisch werk zien we toenemen.
- Het meetjaar 2021-2022 was een 'corona-jaar', waardoor het aandeel vertragers opliep, zoals bij de veiligheidsopleidingen. Binnen de gezondheidszorg was het zonder meer ingewikkeld voor bbl-studenten om voldoende tijd te krijgen voor hun opleiding door de hectische situatie in de zorg.
- Het aantal gediplomeerden in de techniekberoepen is constant, maar laag. Dit houdt ook verband met het kleine marktaandeel van Landstede Groep (alleen in Harderwijk). Ook speelt in deze sector mee dat er nog te weinig studenten kiezen voor een technisch beroep. Vanuit Harderwijk zijn we aangesloten bij het Pact Sterk Techniek Onderwijs en hebben we een intensieve samenwerking met de Techniek Academie.
- Het aantal gediplomeerden beweegt mee met de ontwikkeling van de studentenaantallen.

Het volgende beeld komt naar voren over het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding:

Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding, van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)	
Beroepsopleiding	Percentage
Mbo-Verpleegkundige	89
Particuliere beveiliging	52
Veiligheid en vakmanschap	44
Verzorgende IG	84
Dienstverlening	55
Maatschappelijke Zorg	83
Management retail	32
Ondernemerschap retail	43
Pedagogisch werk	86
Sociaal werk	71
Publieke veiligheid	50
Verkoop	22
Voertuigen en mobiele werktuigen	56
Commercie	22
Middenkader bouw en infra	9
Mechatronica	61

Het volgende valt op uit deze cijfers:

- In de gezondheidszorg zijn de meeste studenten na 1 jaar werkzaam in een gelijke of verwante beroepsrichting.
- Het aantal studenten dat na hun opleiding in een andere sector gaat werken zijn hoog. Dit heeft ook een relatie met de ruime keuze voor studenten op de arbeidsmarkt. In alle sectoren zijn tekorten.

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

Instream 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 (uitgesplitst naar beroepsopleiding)

	totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		switch		%switch	
	21/'22	'22/'23*	'21/'22	'22/'23*	'21/'22	'22/'23*
Beroepsopleidingsnaam	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal	aantal
Mbo-Verpleegkundige	283	274	64	51	23%	19%
Particuliere beveiliging	64	66	20	18	31%	27%
Veiligheid en vakmanschap	77	41	10	6	13%	15%
Verzorgende IG	193	141	86	52	45%	37%
Dienstverlening	213	210	98	115	46%	55%
IT systems and devices	40	41	10	9	25%	22%
Maatschappelijke Zorg	319	306	102	79	32%	26%
Metaalbewerken	10	7	.	.		
Onderhoud- en verbouwbedrijf	.	10	.	.		
Ondernemerschap retail	26	29	16	13	62%	45%
Pedagogisch werk	326	370	94	92	29%	25%
Sociaal werk	82	62	28	43	34%	69%
Timmeren	5	8	.	.		
Publieke veiligheid	76	85	21	26	28%	31%
Retail operationeel	36	38	29	28	81%	74%
Elektrotechnische installaties	14	12	5	8	36%	67%
Werktuigkundige installaties (montage)	5	7	.	.		
Commercie	54	51	12	18	22%	35%
Middenkader bouw en infra	14	10	.	.		
Mechatronische systemen	5	14	.	.		
Mechatronica	7	8	.	7		88%
Software development	58	72	13	9	22%	13%
Zorg en groen	6	17	7	8	117%	47%
Specialist voertuigen en mobiele werktuigen	19	15	.	0		0%
Voertuigen en mobiele werktuigen	77	41	.	8		20%
Business Services	106	77	32	31	30%	40%

De variatie aan percentages als het gaat om switchers die instromen in een nieuwe opleiding is groot. Uit analyse van onze beleidsmedewerkers kwaliteitszorg en vsv blijkt dat het aantal switchers binnen Landstede dat naar een andere opleiding gaat op de landelijke benchmark zit.

Strategische profilering

We hebben als middelgroot ROC een breed opleidingsaanbod. Dat vinden wij ook passend bij onze maatschappelijke opgave om jongeren de kans te bieden zich breed te ontwikkelen, waarbij we ons onderwijs willen organiseren in de nabijheid van de student (decentraal georganiseerd). Bovendien sluit een breed opleidingsaanbod aan bij de behoeftes van de regionale arbeidsmarkt die soms afwijken van de landelijke tekortsectoren. Zo zijn er in de regio Zwolle ook sectortafels voor de vrijetijdseconomie, de creatieve industrie en agri & food en heeft de regio Noord-West Veluwe behoefte aan een gezamenlijke aanpak voor de sector Transport en Logistiek. We werken binnen Landstede Groep met een strategisch opleidingsportfolio, waarin we keuzes maken in welke sectoren en welke specifieke opleidingen we de komende jaren meer willen investeren. We doen dit op niveau van het landschap, (een gezamenlijke aanpak voor alle locaties die opleidingen aanbieden in deze sectoren). Voor de landschappen waar we weinig strategische waarde aan toegekend hebben, zijn we in gesprek om het opleidingsaanbod meer te richten op de kansrijke beroepen of op zoek te gaan naar samenwerking in de regio.

Onze ambities en maatregelen voor het aanbod voor om- en bijscholing is opgenomen bij doelstelling 2.3.

Studentenaantallen

De grote tekorten op de arbeidsmarkt hebben ook hun weerslag op studenten. Het leidt ertoe dat ze:

1. Keuzestress ervaren.
2. Studenten worden al vanaf het vmbo uitgenodigd om te gaan werken bij bedrijven en studenten krijgen vanuit bpv of vanuit bijbaantjes lucratieve aanbiedingen om rechtstreeks aan het werk (groenpluk) te gaan.
3. Ook de soms negatieve verhalen over hoge werkdruk in sectoren hebben impact op de keuzes die studenten maken. Zo zien we de aanmeldingen teruglopen in onze opleidingen gezondheidszorg en zien we tussentijds meer switchgedrag bij studenten in deze opleidingen (= ook landelijke trend).

Het is belangrijk om studenten aan ons te blijven binden om te voorkomen dat ze ongekwalificeerd uitstromen op de arbeidsmarkt. We interveniëren hierop door nieuwe (hybride) varianten toe te voegen aan ons opleidingsaanbod zoals bbl-varianten (bij ict, onderwijs en opvoeding en techniek) of flexibele (ver)korte opleidingen, waar studenten met een aansluitend mbo-diploma in een verkort traject zich breder kunnen kwalificeren (zoals Sport en Bewegen richting gezondheidszorg of vanuit de gezondheidszorg richting kinderopvang).

Reflectie

We hebben er belang bij dat onze studenten goed gekwalificeerd kunnen intreden op de arbeidsmarkt. Dit draagt ook bij aan de doelstellingen vanuit de regio. De inzet van hybride leertrajecten zien we als een goede ontwikkeling, die we verder zullen uitbouwen en gaan inzetten in andere sectoren, zoals economie.

Als Landstede sturen we niet op een grotere instroom bij opleidingen voor beroepen met een maatschappelijke opgave. Wel vinden we het van belang dat studenten binnen de kansrijke opleidingen studiesucces behalen. Om in beeld te krijgen hoe studentstromen lopen, welke switches veel voorkomen en daar vervolgens interventies op te kunnen plegen, zetten we het programma Student Journey in (beschreven bij doelstelling 1.4)

De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken, op instellingsniveau. Stichting Landstede			Benchmark
Jaar	Aantal	Percentage	Percentage
2020	2171	32,8 %	32%
2022	1999	32,5%	33%

Uit de JOB monitor blijkt dat het percentage (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school naar verder leren of werk aansluit bij de landelijke benchmark.

Loopbaan en burgerschap maakt integraal onderdeel uit van onze onderwijsvisie Talentvol Ontwikkelen. In 2021 hebben we een beleidskader Loopbaan & Burgerschap vastgesteld. Opleidingsteams kunnen binnen deze kaders het LOB-programma zelf inrichten en daarmee gericht aansluiten bij hun studenten en het beroepenveld waarvoor zij opleiden. Docenten kunnen gebruik maken van een toolbox met landelijke instrumenten. Ook hebben we een gezamenlijke digitale catalogus ingericht voor het delen van intern ontwikkeld lesmateriaal. Bij alle opleidingen is beroepsoriëntatie met betrokkenheid van het werkveld onderdeel van het LOB-programma. Dit gebeurt vaak in de context van het eigen beroep en krijgt vorm door middel van excursies, gastlessen, kortdurende stages, projecten in het kader van vrijwilligerswerk, etc.

Reflectie

Wij beoordelen het percentage van 32,5% als te laag en willen deze score verbeteren. We gaan studenten actiever betrekken bij de kwaliteit van de lessen LOB. Samen met de Centrale Studentenraad en studentenpanels op de scholen willen we hier invulling aan geven. Op dit moment krijgen teams veel ruimte om binnen de gestelde beleidskaders zelf invulling aan LOB te geven. Dit leidt tot meerdere varianten, afhankelijk van de "kleur" van het landschap, maar soms ook afhankelijk van de persoonlijke affiniteit en beschikbaarheid van docenten en coaches voor dit thema. LOB kan meer belevingsgericht worden ingevuld. De studenten geven hierin een duidelijk signaal af. Daarbij is het wenselijk om niet alleen aan te sluiten bij de huidige beroepspraktijk, maar de studenten ook in de gelegenheid stellen om hun zelf-, werk- en opleidingsbeeld te verbreden, te verdiepen en te verbinden (werkexploratie). Zo kan ook beter een relatie worden gelegd met de maatschappelijk relevante beroepen in de regio.

Sinds 2022 zijn op de eenheden coördinatoren Loopbaan & Burgerschap aangesteld. Het aantal uren dat deze coördinatoren beschikbaar hebben voor hun rol wisselt per eenheid en behoeft evaluatie en eenduidigheid. Beleidsmedewerkers van Dienst Onderwijsondersteuning bieden ondersteuning aan teams, dit zullen we gaan versterken. De dienst werkt samen met de regionale contactpersonen van het Expertisepunt LOB. De regionale contactpersonen bezoeken de scholen, worden uitgenodigd op teamdagen, gericht op professionalisering van LOB. Daarnaast organiseert het Expertisepunt zelf ook bijeenkomsten, waar onze docenten aan deelnemen. Landstede Groep neemt deel aan de 'Regeling aanvullende bekostiging LOB-mbo 2023-2027'. We hebben in 2023 een uitvraag gedaan naar de uitvoering van het L&B beleid onder docenten Loopbaan en Burgerschap. Daaruit kwam naar voren dat er meer behoefte is aan integrale samenwerking tussen scholen met duidelijke kaders en verder dat docenten zich verder willen professionaliseren. Naar aanleiding van deze uitvraag gaan we in 2024 starten met het evalueren en waar nodig herijken van ons beleidskader Loopbaan & Burgerschap en met een breed opleidingsprogramma ter versterking van loopbaanbegeleiding. Hiervoor hebben we de Loopbaangroep ingeschakeld. De eerste trainingen hebben al plaatsgevonden. Wij vinden het belangrijk dat onze studenten tijdens hun opleiding kunnen werken aan een goed beroepsbeeld, waarna ze gerichtere keuzes kunnen maken voor vervolgonderwijs of beroep. Loopbaanoriëntatie dient een volwaardiger plaats te krijgen binnen het curriculum en de kwaliteit van LOB willen we verhogen. Met het evalueren en waar nodig herijken van ons beleidskader en het brede opleidingsprogramma voor de versterking van loopbaanbegeleiding werken we toe naar een hogere studenttevredenheid over de begeleiding naar verder leren of werk.

Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen

De Zw4lse heeft met een aantal vo-scholen afspraken gemaakt over het gezamenlijk aanbieden van voorlichtingen. Grotendeels betreft het hier algemene beroep- en branchegerichte voorlichting voor 3^e jaars vo-leerlingen. Deze voorlichting vindt plaats op de vo-scholen. De uitvoering van de voorlichtingsactiviteiten gebeurt vooral door eigen voorlichters van de eenheden. Bij enkele grotere events worden werkgevers betrokken om informatie te geven over het beroep.

De gezamenlijke mbo- en hbo-instellingen in de regio presenteren zich aan het begin van ieder nieuw schooljaar op de Onderwijsbeurs Noordoost. Aan de beurs nemen ook hbo-instellingen en private onderwijsinstellingen deel. Vanuit Harderwijk wordt ook aangesloten bij de Onderwijsbeurs in Utrecht. De specifieke individuele opleidingsgerichte voorlichting gebeurt bij de mbo-instellingen zelf door open dagen, informatieavonden, proefleren, meeloopdagen, etc. Opleidingsteams organiseren deze activiteiten. Met name bedrijven, waarmee veel wordt samengewerkt in de opleiding, sluiten

aan bij de open huizen (zoals de samenwerking met horeca bij hotelketen Van der Valk, zorginstellingen, Defensie, etc.).

In het kader van het verstevigen van onze band met het regionale bedrijfsleven en het meer kennis laten maken van studenten met het werkveld, zetten we als Landstede een praktijkkloket op. Hierin komen levensechte praktijkopdrachten uit het werkveld beschikbaar voor onze studenten.

Reflectie

Op het gebied van voorlichting zijn in het verband van de Zw4Ise de afgelopen jaren grote stappen gezet. We blijven investeren in deze gezamenlijke activiteiten en blijven daarmee onze bijdrage leveren. De bestuurders van de Zw4Ise willen in 2024 een gezamenlijk standpunt innemen over extra aandacht voor kansrijke beroepen in de regio.

Onze open huizen kunnen nog meer belevingsgericht worden ingevuld door niet alleen partners uit te nodigen waar we mee samenwerken in de opleiding. Het werkveld en alumni kunnen hierin een belangrijke rol spelen. We werken dit uit in het programma Student Journey (zie doelstelling 1.3)

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

We bieden binnen Landstede op dit moment geen domein overstijgende oriëntatieprogramma's aan. We verwachten dat het experiment van OCW voor domein overstijgende oriëntatieprogramma's bijdraagt aan ons doel om tussentijdse switch van studenten te verminderen. In 2024 besluiten we bij welke eenheid gestart gaat worden met dit type oriëntatieprogramma.

Reflectie

We willen de cijfers met betrekking tot switch stabiliseren en we verwachten dat domein overstijgende oriëntatieprogramma's ook aan dit doel kunnen bijdragen.

Ambitie vanuit onze strategische koers 2024-2028

We moedigen elkaar aan om te leren en te doen, en daarop steeds te reflecteren.

We hebben oog voor persoonlijke groei en ontwikkeling en helpen iedereen het beste uit zichzelf te halen.

Iedere dag leren en ontdekken we, zodat we inspirerend onderwijs kunnen bieden waarin je mag worden wie je bent.

In ons onderwijs hebben we aandacht voor het vormen van een eigen identiteit, het ontwikkelen van sociale vaardigheden en het behalen van diploma's en/of kwalificaties voor onze jongeren en volwassenen.

Doelstelling 2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant	
Concrete doelstellingen	Maatregelen
<p><u>Verplichte indicatoren:</u></p> <p>Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken is in 2027 gestegen van 32,5% naar 35%</p>	<p><u>Verplicht</u></p> <p><u>We investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Onze extra inzet bestaat uit:</u></p> <p><i>Extra fte voor LOB</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Van 2024 tot 2027 breiden we het aantal fte op LOB bij de Dienst Onderwijsondersteuning uit. De dienst kan hiermee extra ondersteuning bieden aan eenheden en teams op LOB en het beleid op Loopbaan & Burgerschap herijken en uitwerken. 2. Het beleidskader Loopbaan & Burgerschap is begin 2025 geëvalueerd en bijgesteld. Ingaand schooljaar 2024/2025 heeft in elke eenheid een van de teamleiders Loopbaan & Burgerschap als aandachtsgebied. 3. In 2025 nemen de beleidsmedewerkers L&B initiatief voor het opstellen van een richtlijn voor het takenpakket en bijbehorend aantal uren dat een coördinator Loopbaan & Burgerschap moet hebben op basis van de omvang en het aantal opleidingen van een eenheid 4. De eenheden en landschappen stellen in het voorjaar van 2025 plannen op voor het implementeren van het geëvalueerde, en waar nodig herijkte, beleidskader Loopbaan & Burgerschap. 5. Vanaf 2024 meten we jaarlijks de tevredenheid over L&B via de Onderwijsspiegel en worden de uitkomsten besproken met studentenpanels en de CSR. 6. De kwaliteit van LOB wordt jaarlijks geagendeerd in de studentenpanels en de CSR. Studenten worden actief betrokken bij de kwaliteitsverbetering van L&B. 7. In 2026 voert Landstede mbo een thema-audit uit op L&B. De specifieke onderzoeksvragen worden in overleg met het MBO Beraad en de CSR opgesteld. De meerwaarde van de inzet van L&B-coördinatoren zal in deze thema-audit onderzocht worden. 8. Van 2024 tot 2027 ontvangen eenheden budget voor inkoop van scholing en vervangingskosten voor docenten LOB die op scholing gaan. De scholing wordt vanuit de Dienst Onderwijsondersteuning i.s.m. de Huisacademie georganiseerd.

Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken

1. De eenheden en landschappen intensiveren hun inspanningen om oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken in opleidingsprogramma's op te nemen en dragen er zorg voor dat vanaf schooljaar 2024-2025 deze bezoeken zijn opgenomen in de opleidingsprogramma's.
2. Praktijkkloket:
 - 2.1 In 2024 stelt Landstede een projectleider aan die de voorbereiding van een praktijkkloket ter hand neemt. Het praktijkkloket gaat zorgdragen voor het matchen van mbo- en hbo studenten voor de uitvoering van praktijkopdrachten die van meerwaarde zijn voor het regionale bedrijfsleven.
 - 2.2 In schooljaar 2025-2026 start het praktijkkloket.
 - 2.3 Eind 2026 vindt een evaluatie plaats op de werking en de resultaten van het praktijkkloket. De tevredenheid van partners en studenten wordt hierin meegenomen. De conclusies en aanbevelingen worden vertaald naar concrete vervolgacties.

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

1. In 2024 wordt de begeleiding bij het kiezen van een stageplek- en richting geagendeerd met de CSR. De uitkomsten van de bespreking worden door de beleidsmedewerker LOB meegenomen in de evaluatie van het LOB beleid.

LOB-bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders

1. In de zomer van 2024 evalueren we met de deelnemers de loopbaansholing voor de eerste groep van 35 docenten. Op basis van de uitkomsten nemen we een besluit over het aanbieden van deze sholing aan alle docenten.
2. In schooljaar 2024-2025 verzorgt de beleidsmedewerker LOB i.s.m. de Loopbaangroep een train de trainer programma voor de sholing van coaches en schoolcoaches
3. Het professionaliseringsaanbod voor coaches en schoolcoaches is beschikbaar per 2025-2026 en zal door de Dienst Onderwijssteuning i.s.m. de Huisacademie worden georganiseerd.

Pas toe of leg uit

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

1. Begin 2025 gaan we als Zw4lse in gesprek met de Board Arbeidsmarkt om concrete afspraken te maken op deze doelstelling.
2. N.a.v. deze afspraken nemen wij als Landstede in het actieplan L&B op hoe wij deze afspraken verder uitwerken.

	<p>3. In 2024 gaat Landstede na op welke wijze zij alumni een bijdrage kan laten leveren aan de voorlichting aan (potentiële) studenten.</p>
<p>In 2027 is de instroom in aantallen stabiel gebleven t.o.v. 2022/2023 Het percentage switchers in de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven zijn stabiel gebleven.</p>	<p><u>Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 voert de beleidsmedewerker LOB onderzoek uit naar doorlopende leerlijnen LOB bij de deelnemende scholen aan de subsidie beroepskolom (zie 1.4). 2. In 2025 worden de resultaten hiervan opgehaald en vertaald naar concrete vervolgacties op LOB. 3. In 2026- 2027 wordt afstemming gezocht met (andere) vo-scholen en hbo-opleidingen om de doorlopende lijn in minimaal 1 andere maatschappelijke opgave te implementeren. <p><u>Deelname aan het experiment van een domein overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 uitvoeren onderzoek naar doelgroep en uitgangspunten per regio door de Dienst Onderwijsondersteuning. De uitkomsten worden benut om een pilot voor te bereiden in Zwolle en/of Harderwijk. 2. In schooljaar 2025-2026 wordt de eerste pilot met minimaal 10 studenten opgestart 3. Gedurende schooljaar 2025-2026 wordt de pilot gemonitord en gekeken naar uitbreiding 4. In 2027 wordt in minimaal 2 regio's en per regio minimaal 20 studenten een domein overstijgend oriëntatieprogramma aangeboden. <p><u>Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Landstede neemt in de jaren 2024-2027 via onze betrokken directeuren/bestuurders het initiatief om de Aanpak Kansrijk Opleiden te agenderen in de regionale overlegorganen (Regio Zwolle, Platform Techniek, Veluwe Portaal, Agenda Zw8lse) en toe te werken naar concrete afspraken.

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027	
Prioriteit 2	Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
Doelstelling 2.2	Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding

Analyse

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

Landstede heeft vanuit de onderwijsvisie Talentvol Ontwikkelen ingezet op krachtige leeromgevingen met de praktijk als uitgangspunt. Dit heet leren in, aan en van de praktijk.

In deze visie leert iedereen: de student leert in de praktijk, de docent en de student leren van de praktijk, en de praktijkbegeleiders van de bedrijven en instellingen leren van de school hoe zij hun studenten zo optimaal mogelijk kunnen begeleiden. Beroepspraktijkvorming neemt daar een belangrijke plaats in.

Het zoeken van een stageplaats maakt deel uit van het leerproces van onze studenten. Onze studenten worden door het opleidingsteam begeleid bij het zoeken van een stageplaats.

Tot en met 2023 zijn bij ons geen meldingen van stagediscriminatie bekend. Landstede sluit aan bij landelijke en regionale overleggen over dit thema. We denken actief mee over inspirerende voorbeelden en projecten om stagediscriminatie aan te pakken. Vanuit de Dienst Onderwijsondersteuning is een beleidsmedewerker aangesteld, die verantwoordelijk is voor het voorbereiden van beleidskaders, optreedt als helpdesk voor scholen en Landstede vertegenwoordigt in regionale en landelijke overleggen. Onderdeel van de taakopdracht is tevens dat de beleidsmedewerker deelneemt aan interne school gerelateerde overleggen om het thema onder de aandacht te brengen, zicht te krijgen op ontwikkelingen binnen de scholen en verbindingen te leggen met andere mbo-instellingen en regionaal werkveld.

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

In de afgelopen jaren zijn binnen Landstede activiteiten ondernomen om stagediscriminatie te erkennen, herkennen en tegen te gaan. Zo hebben de BPV-coördinatoren deelgenomen aan een praktijklerenscan met een aantal vragen over het herkennen en erkennen van stagediscriminatie. In het overleg met de resultaatverantwoordelijken bpv uit de opleidingsteams wordt actuele relevante informatie en inzichten op het gebied van stagediscriminatie gedeeld met elkaar.

Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie

We zijn gestart met de inrichting van het meldpunt stagediscriminatie. We hebben inspanningen gedaan om stagediscriminatie bespreekbaar te maken en studenten uit te nodigen om zich te melden als ze zich gediscrimineerd voelen.

Veel wordt opgelost zonder een officiële melding bij SBB. We verwachten dat het aantal meldingen over stagediscriminatie zal toenemen als studenten zich meer uitgenodigd voelen om dit ook te melden. Scholen voeren op dit moment verschillende acties hierop uit.

We hebben in 2022 communicatiemiddelen ontwikkeld, zoals posters en stickers, om studenten bewust te maken dat Landstede stagediscriminatie wil aanpakken. We nodigen hen uit om stagediscriminatie te melden. Dit heeft nog niet geleid tot meer meldingen. Het thema is besproken in de Centrale Studentenraad. Zij hebben feedback gegeven over de inrichting van het meldpunt stagediscriminatie en aandacht gevraagd dat stagediscriminatie ook geldt voor bedrijven die voorkeur geven aan hbo-studenten voor werkzaamheden die passen in het curriculum van de mbo-student.

Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden

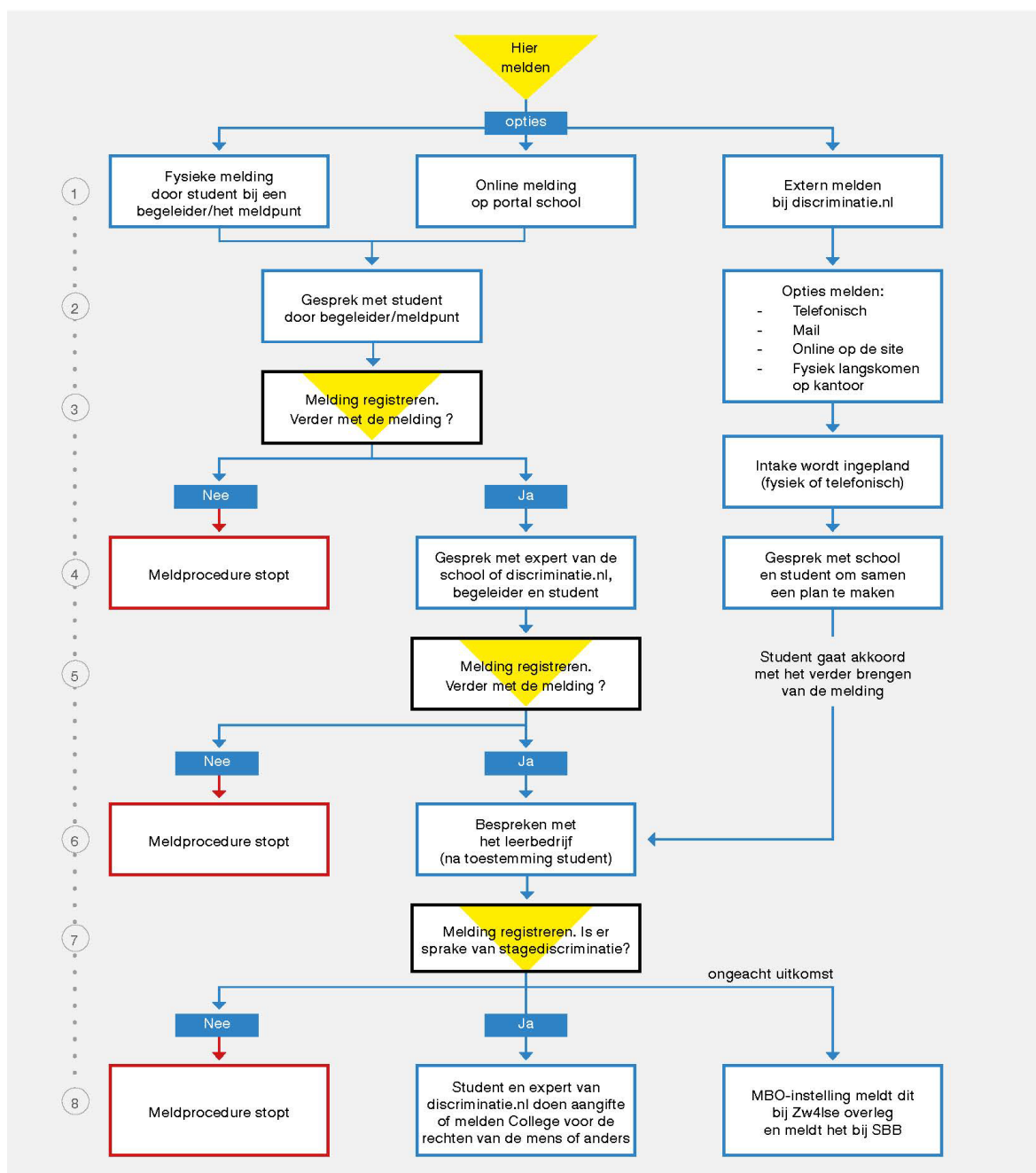
In navolging van het Stagepact is regionaal de samenwerking gezocht om meldingen van stagediscriminatie regionaal op te volgen. Er is een routekaart tot stand gekomen in een

samenwerking tussen de 4 Zwolse mbo-instellingen, de gemeente Zwolle en de anti-discrimatievoorziening (adv) van de regio Zwolle: Vizier.

Aangezien Landstede een brede regio beslaat is de routekaart ook voorgelegd aan de adv's van de andere regio's. Voor Flevoland is dit Bureau van de Gelijke Behandeling en voor Gelderland is dit Artikel 1. De routekaart is eind 2023 vastgesteld door de CvB's van de 4 onderwijsinstellingen. Daarmee is afgesproken dat de onderwijsinstellingen de ontwikkelde routekaart als kader gebruikt. Daarmee worden meldingen van stagediscriminatie regionaal op dezelfde manier behandeld en dat stelt ons in staat om regionaal de meldingen op te volgen.

De routekaart laat zien dat studenten op drie manieren stagediscriminatie kunnen melden: rechtstreeks bij de coach, online binnen de schoolomgeving of rechtstreeks bij een adv. De adv wordt in alle gevallen op de hoogte gesteld van de melding. Er zijn 3 belangrijke beslismomenten (gele pijlen) waarbij de melding verder gaat of stopt. Het SBB wordt betrokken als er daadwerkelijk is vastgesteld dat het stagediscriminatie betreft, een uitspraak die alleen een adv kan doen. Er zijn onderliggende documenten ontwikkeld die horen bij de routekaart. Hierin worden de stappen toegelicht en is er extra informatie te vinden voor de betrokkenen.

Routekaart melden stagediscriminatie



Reflectie

In het voorjaar van 2023 hebben we als Landstede mbo meegewerkt aan een bezoek van OC&W in verband met stagediscriminatie. De voorzitter van de Centrale Studentenraad was hierbij ook betrokken. Tijdens dat bezoek werd door OC&W benoemd dat Landstede concreter en explicieter omgaat met het thema stagediscriminatie dan andere mbo's. We vinden de aandacht voor dit thema

belangrijk en zien tegelijkertijd dat we nog onvoldoende zicht hebben op de mate waarin stagediscriminatie voorkomt. We registreren meldingen van stagediscriminatie en we voeren nog te weinig het gesprek met studenten hierover. Daarom hebben we veel energie gestoken in het gezamenlijk ontwikkelen van de routekaart stagediscriminatie en nemen we maatregelen om deze verder binnen de hele organisatie te implementeren. Daarnaast willen we onze docenten, bpv-begeleiders en resultaatverantwoordelijken bpv professionaliseren in het herkennen en erkennen van stagediscriminatie.

Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling

Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg)					Benchmark
Leerweg en vanuit	2020		2022		2022
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage	Percentage
BOL vanuit de instelling	1885	40,1%	1782	40,9%	36%
BOL vanuit leerbedrijf	3185	67,8%	2920	67,2%	64%
BBL vanuit leerbedrijf	530	66,1%	621	70,3%	69%

Reflectie

We zien dat studenten meer tevreden zijn over de begeleiding vanuit het leerbedrijf dan de begeleiding vanuit de opleiding. We willen de tevredenheid van studenten over de begeleiding vanuit de opleiding verhogen en zetten in het bijzonder in op een betere stagevoorbereiding en verhoging van de kwaliteit van de terugkomdagen. Het is belangrijk dat studenten goed voorbereid zijn op hun bpv-periode en geleerd hebben om zich goed te oriënteren op hun keuzeprocessen en de daarbij passende leervraag te formuleren. Dit sluit aan bij onze uitgangspunten van Talentvol Ontwikkelen. De tevredenheid over de begeleiding van studenten bij stages is ook onderwerp van gesprek met de Centrale Studentenraad. Zij vinden met name de voorbereiding op de stage een aandachtspunt.

Ambitie vanuit onze strategische koers 2024-2028

Ons doel is onderwijs dat toekomstbestendig is en gelijke kansen biedt.

Onze jongeren en volwassenen bereiden we voor op de uitdagingen en kansen die buiten de schoolmuren en in de toekomst op ze wachten. We willen veerkrachtige mensen opleiden, die positief de uitdagingen van deze tijd aangaan. Zodat ze hun plek in de wereld vinden, bijdragen aan de maatschappij en zich bovenal vitaal en gelukkig voelen.

We organiseren ervaringsgericht en praktijkgericht onderwijs, dat aansluit bij de arbeidsmarkt en/of vervolgopleiding, en zoeken daarbij de samenwerking in projecten en met partners.

We ontdekken samen hoe we ons onderwijs anders gaan organiseren om meer flexibiliteit mogelijk te maken.

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

Concrete doelstellingen	Maatregelen
<p><u>Verplichte indicatoren:</u></p> <p>1. Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg):</p> <p><u>2025:</u> stijging van 38 % naar 40 % van de studenten die tevreden tot zeer tevreden zijn, percentage dat ontevreden tot zeer ontevreden is, is gedaald van 22 % naar 20 %</p> <p><u>2026:</u> stijging van 40 % naar 45 % van de studenten die tevreden tot zeer tevreden zijn, percentage dat ontevreden tot zeer ontevreden is, is gedaald van 20 % naar 18 %.</p> <p>2. Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau): Landstede treft maatregelen om stagediscriminatie uit te bannen. We stimuleren studenten om melding te doen en leggen geen doelstelling vast over het aantal meldingen in 2027.</p>	<p><u>Verplicht</u></p> <p><u>Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te herkennen, voorkomen en tegen te gaan</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Begin 2025 stelt de beleidsmedewerker bpv een beleidskader bpv op voor het versterken van de voorbereiding en begeleiding stages (vaststelling door bestuur voor zomer van 2025) 2. Het beleidsplan wordt schooljaar 2025-2026 door de teams uitgevoerd, met ondersteuning van de beleidsmedewerker bpv. 3. In 2024 organiseert de beleidsmedewerker LOB een kennisdelingsbijeenkomst mmv proctoraat Verschillen Waarderen over het inclusiever maken van Landstede 4. In samenwerking met de Zw4lse worden in 2024 trainingen voor onderwijsprofessionals in het (h)erkennen van stagediscriminatie aangeboden. Deze worden ingekocht bij antidiscriminatiebureau Vizier. In 2024 nemen 20 stagebegeleiders deel aan deze training. 5. Van 2025-2027 doorlopen alle stagebegeleiders de training van Vizier. <p><u>Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Begin 2024 zet de beleidsmedewerker bpv een vragenlijst uit om inzicht te krijgen in de huidige stand van zaken met betrekking tot de routekaart stagediscriminatie. 2. De beleidsmedewerker bpv maakt in 2025 een plan om de routekaart vanaf schooljaar 2025-2026 te implementeren in alle onderwijsteams. 3. Het thema stagediscriminatie wordt tot 2027 twee keer per jaar geagendeerd in alle studentenpanels en het MBO Beraad.

Pas toe of leg uit

Goede link tussen LOB/ arbeidsmarktvoorbereiding en stages

1. In schooljaar 2024-2025 uitvoeren pilots met tenminste drie opleidingsteams om de kwaliteit van de stagevoorbereiding en terugkomdagen te vergroten, de beleidsmedewerker bpv initieert de pilots.
2. In voorjaar 2025 uitvoeren evaluatie door beleidsmedewerker bpv van pilots en uitkomsten verwerken in beleidskaders voor versterken voorbereiding en begeleiding stages voor 1 juli 2025 (zie bovenstaande verplichte maatregel)
3. In 2025 ontwikkelen van leeromgeving voor studenten voor de voorbereiding van de stages met behulp van digitale tools, die aansprekend zijn voor de doelgroep, door beleidsmedewerker bpv in samenwerking met minimaal drie docenten.

Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)

1. Landstede deelt het maatschappelijk belang van de maatregelen in het Stagepact ten aanzien van het tegengaan van stagediscriminatie en blijft in de planperiode actief meedenken en meewerken in landelijke en regionale overleggen over dit thema.

Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student

1. Vanaf 2023-2024 kunnen studenten meldingen van stagediscriminatie doorgeven op de website van Landstede
2. In schooljaar 2023-2024 wordt de inrichting van het meldpunt stagediscriminatie door de beleidsmedewerker bpv voorbereid; studentenpanels en de CSR worden hierbij betrokken
3. Per schooljaar 2024-2025 is het meldpunt operationeel.
4. In 2026-2027 wordt de werking van het meldpunt stagediscriminatie geëvalueerd door de beleidsmedewerker bpv.

Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie

1. Eind 2023 heeft Landstede met de Zw4lse, de gemeente Zwolle en de antidiscriminatie voorziening de routekaart voor het tegengaan van stagediscriminatie in de regio vastgesteld. In schooljaar 2024-2025 implementeert Landstede de routekaart.
2. De Zw4lse agenderen jaarlijks het thema tegengaan stagediscriminatie in het overleg met de gemeente Zwolle.
3. Landstede neemt het initiatief om in 2023-2024 afspraken te maken met de antidiscriminatie voorzieningen van Flevoland en Gelderland over de samenwerking in het tegengaan van discriminatie.

Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB

	<p>1. Vanaf schooljaar 2024-2025 geeft Landstede meldingen van stagediscriminatie door aan SBB (gekoppeld aan implementatie van vastgestelde routekaart).</p> <p><u>Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1</u></p> <p>1. In schooljaar 2023-2024 is pilot stagematching uitgevoerd voor de opleiding Dienstverlening Helpende Zorg en Welzijn (kwalificatiedossier 23189, crebo 25498). De beleidsmedewerker bpv van Landstede deelt de uitkomsten van de evaluatie van de pilot begin 2024 met de MBO Raad.</p> <p>2. Landstede gaat op basis van de landelijke evaluatie van de pilots stagematching in het schooljaar 2024-2025 na welk vervolg ze gaat geven aan de pilot stagematching.</p> <p><u>3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf</u></p> <p>1. Wij conformeren ons aan de doelstelling van het Stagepact om bij BPV drie contactmomenten te organiseren en monitoren dit vanaf schooljaar 2024-2025 via onze jaarlijkse kwaliteitscyclus en interne auditsystematiek.</p>
--	--

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027	
Prioriteit 2	Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
Doelstelling 2.3	<p>Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgave en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn.</p> <p>Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-Katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling Praktijkleren</p>

Analyse

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

Landstede Groep is in 2019 gestart met een traject om te komen tot een strategisch opleidingsportfolio. Dit traject paste in de gesprekken die zowel op landelijk als regionaal niveau werden gevoerd in het kader van macrodoelmatigheid met als onderliggend doel om te komen tot een doelmatig opleidingsaanbod, afgestemd op de regionale arbeidsmarkt. Voor het strategisch opleidingsportfolio is veel research gedaan, zoals data-onderzoek en diverse inspiratiesessies met opleidingsteams en werkveld. Voor sommige landschappen zijn aanvullende businesscases gemaakt, zoals economie, horeca, recreatie, ict en de creatieve beroepen. Het strategisch opleidingsportfolio is in 2022 vastgesteld door het College van Bestuur. Als vervolgstap hebben de landschappen positionering- en profileringsplannen opgesteld in 2023. De uitkomsten van deze plannen kunnen leiden tot bijstelling. Dit proces loopt nog. De Raad van Inzicht van Landstede Groep wordt minimaal 1 x per jaar gevraagd om feedback op het thema strategische profilering.

In 2021 is een externe analyse door Adviesbureau Berenschot uitgevoerd naar de doelmatigheid van het opleidingsaanbod van de mbo-instellingen binnen de Zw4lse (Landstede Groep, Deltion College, Cibap en Zone College). Hierbij is inzichtelijk gemaakt welk opleidingsaanbod in Zwolle wordt aangeboden door de vier Zwolse mbo-instellingen, waar overlap zit en is de arbeidsmarktrelevantie in kaart gebracht binnen de Regio Zwolle. De uitkomsten van de analyse hebben gediend als basis voor de gespreksagenda van de Zw4lse over samenwerking in gezamenlijke opleidingsactiviteiten en zijn voor Landstede bron geweest voor de business-cases en positionerings- en profileringsplannen van het strategisch opleidingsportfolio.

Met ingang van 1 januari 2021 heeft Landstede voor een periode van drie jaar Landstede Groei Opleidingen ingericht als aparte eenheid en onder een eigen merknaam binnen Landstede op basis van een businesscase. Deze businesscase is in het vierde kwartaal van 2022 geëvalueerd. Landstede Groei opleidingen heeft een onderwijsaanbod welke op maat ontworpen, ontwikkeld en uitgevoerd worden naar behoefte en vraag vanuit de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen afhankelijk van de beginsituatie van deelnemers wordt er bekeken welke onderdelen van kwalificaties de deelnemers gaan volgen en uitvoeren in de praktijk om vervolgens te kunnen diplomeren of kwalificeren. Landstede Groei heeft zich vanaf het begin gericht op een beperkt aantal sectoren. Dit zijn de sectoren zorg en welzijn, veiligheid en techniek; dit sluit aan op de kansrijke beroepen. 148 bedrijven en instellingen hebben trajecten ingekocht in 2022. De gerealiseerde omzet was in 2022 € 1.000.000. In 2023 hebben 2430 personen deelgenomen aan een leertraject verzorgd door Landstede Groei. Dit betreft alleen activiteiten in het kader van de derde leerweg en privaats gefinancierd.

Uitgesplitst naar vakgebieden is het beeld als volgt:

Vakgebied	Aantallen deelnemers
Techniek	20
Economie	5
Taal & Digitaal	30
Sport & Bewegen	90
Zorg & Welzijn	1160
Veilig & Beschermd	1100
Vrij & Gastvrij	25
Totaal	2430

Hieruit blijkt dat het grootste deel van de LLO -trajecten worden verzorgd in de sector zorg en welzijn en veiligheid.

Landstede heeft in 2023 de keuze gemaakt om prioriteit te geven aan 5 sectoren in het kader van LLO-activiteiten:

- Zorg en welzijn
- Onderwijs en opvoeding
- Techniek
- Veiligheid
- Sport en bewegen

In de positionerings- en profileringsplannen van deze landschappen is een ambitie opgenomen in het kader van uitbreiding van de activiteiten in het kader van LLO en zijn hiervoor doelstellingen en maatregelen geformuleerd, zoals kwaliteit verbeterende maatregelen, uitbreiding van het opleidingsaanbod (zoals BBL-varianten) en het aangaan van nieuwe samenwerkingsrelaties.

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

Landstede mbo biedt vooral in de sectoren zorg en welzijn reguliere bbl-opleidingen en 3e leerwegtrajecten aan. We onderstrepen de belangen van het werkveld door snel in te spelen op de scholingsbehoefte van (toekomstige) medewerkers.

LLO-trajecten in het kader van de derde leerweg en contractonderwijs worden uitgevoerd door Landstede Groei opleidingen (LLO). Afhankelijk van de vraag van de opdrachtgever kan er samenloop zijn met reguliere BBL-opleidingen. Deze opleidingen worden georganiseerd vanuit de opleidingsteams.

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

Regio Zwolle heeft de ambitie om de 4e economische topregio van Nederland te worden en daarmee de economische hoofdstructuur van Nederland te completeren naast de regio's Amsterdam, Rotterdam en Eindhoven. De ambities zijn vastgelegd in de meerjaren Agenda van de regio Zwolle en in de Regio Deals 2021-2023 en 2024-2027.

In de uitvoering van de ambities spelen de Economic Board en Board Arbeidsmarkt een cruciale rol. Zij zijn verantwoordelijk voor de verbinding tussen de economische en arbeidsmarktagenda's in de regio. De bestuurlijke aansturing wordt gevormd vanuit een tripartite helix, bestaande uit ondernemers, het hoger en middelbaar onderwijs, vertegenwoordigers vanuit de omgeving en bestuurders vanuit de 22 regiogemeenten en de 4 provincies. Onderdeel van de Regiodeals is de Human Capital Agenda. In de Human Capital Agenda van de Regio Zwolle waar de Board Arbeidsmarkt verantwoordelijk voor is, staan drie ambities centraal:

- de beschikbaarheid van gekwalificeerde mensen, voldoende arbeidskrachten nu en op middellange termijn.
- inclusiviteit: iedereen doet mee, elk talent telt en krijgt ruimte om te ontwikkelen.
- wendbaarheid van mensen en systemen: de uitdaging is ervoor te zorgen dat mensen en organisaties voorbereid zijn op permanente ontwikkelingen en veranderingen in het werk.

Sectortafels voor vraagarticulatie

Vanuit deze agenda zijn sectortafels actief, die in actieplannen de kwantitatieve en kwalitatieve vraagstukken op de arbeidsmarkt in kaart brengen. De sectortafels ontwikkelen projecten/programma's waar partijen samen in willen investeren. Er is gekozen voor sectoren, waar de vraag naar personeel hoog is en waar sprake is van een kwalitatief hoogwaardig onderwijsaanbod. Dit betreft de sectoren bouw, transport & logistiek, creatieve industrie, agri & food, zorg & welzijn, onderwijs, e-commerce & IT, vrijetijdseconomie en techniek & energietransitie.

In een sectortafel zijn altijd werkgevers onderwijsinstellingen en overheden vertegenwoordigd. Het verschilt per sector of ook andere partners meedoen zoals vakbonden, brancheorganisaties en O&O fondsen. Onze voorzitter van het College van Bestuur zit namens het onderwijs in het dagelijks bestuur van de Board Arbeidsmarkt van de Regio Zwolle. Ook is hij samen met een bestuurder van een zorginstelling voorzitter van de sectortafel Zorg en Welzijn. Bij de andere sectortafels zijn we vertegenwoordigd via directeuren van de mbo-eenheden.

Samenwerking in het aanbod.

In de Zwolse regio wordt samengewerkt met andere regionale aanbieders (Deltion College en ROC Aventus) met name in de sectoren Zorg & Welzijn. Zo is er een medewerker aangesteld als operationeel manager Hybride leeromgevingen Deltion College-Landstede. De hoofdtaken zijn om organisaties te bewegen om in gezamenlijkheid te kijken naar opleiden in de regio. Reguliere trajecten en ook het bijscholen van medewerkers in deze sectoren worden bediend.

De samenwerkingen met regionale (strategische) werkveldpartners leveren daarin voldoende signalen en input om te komen tot maatwerktrajecten en zo goed aan te sluiten bij de wensen. In de regio Harderwijk is een groot opleidingsaanbod bij zorginstellingen als 's Heeren Loo en Sherpa om daarmee in co-creatie van ontwerp, ontwikkeling en uitvoering te voldoen aan de behoefte van de arbeidsmarkt. Zo wordt er middels een intake gekeken naar wat de deelnemer al meeneemt aan kennis en vaardigheden.

Deelname aan regionale mobiliteitsteams en begeleiding naar scholing

Regio Noord-West Veluwe

Factor Werk, Regio Noord-West Veluwe bestaat uit 5 gemeentes: Harderwijk, Zeewolde, Nunspeet, Ermelo en Putten en is onderdeel van de Arbeidsmarktregio Stedendriehoek. In de regio neemt het samenwerkingsverband FactorWerk een centrale rol in. In dit samenwerkingsverband zijn 14 gemeenten aangesloten, evenals het UVW, sociale partners, de sociale werkbedrijven en onderwijsinstellingen Landstede Groep en ROC Aventus. Binnen dit samenwerkingsverband zetten partners zich samen in om zoveel mogelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Het Werkgeversservicepunt FactorWerk heeft een leerwerkloket ingericht als regionaal mobiliteitsteam. Dit is vergelijkbaar met de initiatieven zoals beschreven in de regio Zwolle (Upgrade jezelf en Groei Vooruit).

Er is geen Economic Board actief in de regio Noord-West-Veluwe. Wel is er een netwerk van en voor werkgevers (Stichting Veluwe Portaal) ingericht. Deze stichting ondersteunt werkgevers in de regio Veluwe, Nijkerk en Zeewolde via een intersectoraal netwerk. Landstede, Windesheim en de Techniek Academie Harderwijk zijn aangesloten bij dit netwerk. Het doel van de stichting is om samen met het netwerk de samenwerking tussen overheid, onderwijs en ondernemers te optimaliseren, rekening houdend met de ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt. Het netwerk komt maandelijks bij elkaar, waarin kennisdeling, samenwerking en het aangaan van nieuwe verbindingen centraal staat.

Regio Zwolle

Vanuit de Regio Zwolle zijn twee loketten ontwikkeld om zowel werknemers als werkenden en werkzoekenden te adviseren bij verzoeken voor om- en bijscholing, passend bij de transitieopgaven vanuit de arbeidsmarkt. Voor werkenden en werkzoekenden is het loket "Groeï Vooruit" ingericht, waar inwoners binnen de 22 gemeentes van de Regio Zwolle zich kunnen melden voor ondersteuning bij loopbaanadvies, verwijzing naar mogelijkheden voor om- en bijscholing of advies bij dreigend baanverlies. Dit loket vormt het Regionaal Mobiliteitsteam van de regio Zwolle. De backoffice van het loket wordt bemenst door adviseurs, samengesteld vanuit een brede samenwerking, bestaande uit vertegenwoordigers vanuit de aangesloten gemeentes, provincies, werkgevers- en werknemersverenigingen, onderwijsinstellingen, S-BB, uitzendbureau Driessen en het UWV. Deze samenwerking levert concrete opdrachten op. Zo heeft Landstede Groei Opleidingen trainingen verzorgd voor het aanleren van werknemersvaardigheden, en een voorschakeltraject voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die willen instromen in de zorg. In dit traject wordt samengewerkt met Deltion College, drie zorginstellingen en het sociaal werkbedrijf Tiem Zwolle.

Deze unieke samenwerking vanuit het onderwijs, gemeenten, overheid en UWV is inmiddels gegroeid met zo'n 35 deelnemers met verschillende rollen. Landstede heeft een scholingsadviseur gedetacheerd.

2024 is voor het RMT een transitiejaar naar Regionaal Werk Centrum (RWC). Hoofddoel blijft dat het een maatschappelijke opdracht is en blijft voor alle vragen op het gebied voor scholing, matching en loopbaantrajecten in de Regio.

Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen zijn er maatwerkopleidingen beschikbaar

Binnen een aantal sectoren zijn er maatwerkopleidingen beschikbaar en ook daadwerkelijk uitgevoerd: Economie & Ondernemen, Sport & Bewegen, Taal & Digitaal, Techniek, Veilig & Beschermd, Vrij & Gastvrij, Zorg & Welzijn. Het betreft 3^e leerwegtrajecten BBL, trainingen, certificaten en praktijkverklaringen.

Enkele voorbeelden van maatwerktrajecten zijn:

Sport & Bewegen	Werken met Positieve Gezondheid
Techniek	Basisvaardigheden Techniek
Veilig & Beschermd	Basistraining Veiligheid
Zorg & Welzijn	Gespecialiseerd Verzorgende Psychogeriatric
	Opleidingspakket Wonen en Welzijn
	Teamtraining Omgaan met cliënten met psychiatrische problematiek
	Welzijn nieuwe stijl

Uitbreiding erkennen en afgifte Praktijkverklaringen

Er is weinig vraag naar scholingsprogramma's, die leiden tot een praktijkverklaring. Tot nu toe heeft Landstede zes praktijkverklaringen afgegeven in het kader van een samenwerking met de Inclusief Groep in Harderwijk.

Scholingsprogramma's die leiden tot een praktijkverklaring dragen bij aan een inclusieve arbeidsmarkt, gelet op de doelgroep die in aanmerking komt voor deze programma's. De bekendheid daarvan bij het werkveld en binnen de eigen organisatie zal vergroot moeten worden. De samenwerking met het RMT Regio Zwolle en Factor Werk is daarin essentieel om dit verder vorm en invulling te geven.

Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar

Landstede biedt voor de volgende doelgroepen maatwerktrajecten:

- Volwassenen/ werknemers in de sectoren waar Landstede Groei zich op richt
- UWV op het gebied van Zorg, Taalonderwijs
- Medewerkers Defensie, Politie en PI; werkbegeleiding, coaching en medisch handelen op de werkvloer.
- Mantelzorgers en vrijwilligers in de zorgsector/ Gastvrijheid, EHBO/ Hospitality/ Veiligheid (BOA)

Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.).

Op basis van intake met "de klant" wordt op alle vlakken maatwerk geboden. Dit gebeurt individueel als ook in groepen waarbij de vraag om maatwerk vaak komt vanuit een bedrijf of instelling. Vanuit Landstede Groei worden trajecten aangeboden in het kader van de derde leerweg en branche-gerichte trainingen. Het maatwerk in het kader van de activiteiten voor de derde leerweg is zichtbaar door verkorten van opleidingsprogramma's, flexibele instroom en uitvoeren van onderwijsprogramma's op locatie. Dit altijd in overeenstemming met de klant, die groepen aanbieden.

Ook binnen reguliere BBL-trajecten, die op maat worden ingericht voor instellingen of bedrijven, kan sprake zijn van verkorting van opleidingstrajecten of uitvoering op een andere locatie. Deze trajecten worden vastgelegd in samenwerkingsovereenkomsten, waarbij de instelling of het bedrijf een vergoeding betaalt voor extra dienstverlening die binnen deze trajecten wordt geboden.

Reflectie

Zowel binnen de Regio Zwolle als de Regio Stedenvierkant zijn ecosystemen ontwikkeld, waarin bedrijven, overheid en onderwijsinstellingen pro-actief samenwerken. Dat leidt tot vraagarticulatie van de zijde van bedrijven en uitkeringsinstanties. Landstede is bestuurlijk en operationeel actief in deze netwerken (sectortafels + inclusiebeleid).

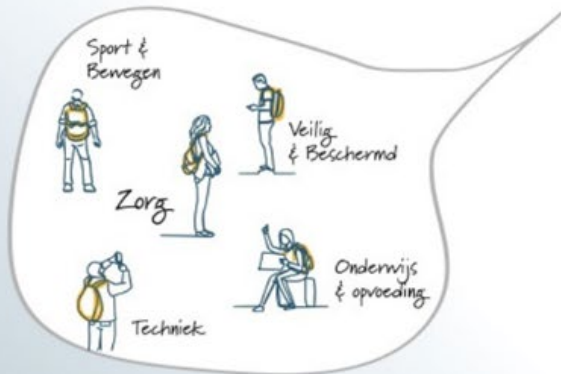
Afgelopen periode hebben we veel ervaring opgedaan en tegelijkertijd geconstateerd dat de professionaliteit op het terrein van Ilo en maatwerktrajecten binnen Landstede verbeterd moet worden. We willen onze Ilo-activiteiten uitbreiden en daarbij nog beter inspelen op de kansen die er liggen in de regio's. De weg die we willen volgen hebben we vastgelegd in een koerskaart.

Op dit moment biedt Landstede verschillende bbl-trajecten (regulier), 3^e leerwegtrajecten en trainingen aan. Als we een verdere groei van onze activiteiten willen realiseren is een gedegen structuur en werkwijze binnen de Landstede organisatie van groot belang. Ook zullen we moeten groeien in flexibele opleidingsprogramma's met meerdere instapmomenten om te voldoen aan de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Docenten en ondersteuners moeten zich professionaliseren om meer wendbaar te worden.

Landstede is met ondersteuning van Bureau Turner in het voorjaar van 2023 gestart met een traject waarbij is gestart met een evaluatie van de activiteiten en resultaten van Landstede Groei. De uitkomsten uit deze evaluatie zijn aanleiding geweest om te komen tot een transitieplan voor Ilo-activiteiten. In het derde kwartaal van 2024 wordt het transitieplan opgeleverd door de zogenaamde LLO- brigade met vertegenwoordiging uit alle geledingen van Landstede Groep. Daarbij is de richting dat de uitbouw van het Ilo-aanbod in afstemming met het regionale werkveld verder worden uitgebouwd vanuit de landschappen en het huidige Landstede Groei zal opgaan in een Servicebedrijf voor LLO;

Landstede is jouw partner als
je Leven Lang wilt Ontwikkelen


Diploma
Praktijkverklaring
Certificaat
Bewijs van deelname



Landstede
Partner in Leven Lang Ontwikkelen



Koerskaart | Partner in Leven Lang Ontwikkelen



Landstede begeleidt leerprocessen en trajecten. Daarin zijn wij expert.

- Voor Landstede is LLO van strategisch belang. In 2028 staan we bekend als een betrouwbare leverancier van kwalitatief LLO -aanbod
- De basis van scholing is altijd talentvol ontwikkelen

Landstede is proactief op een aantal regionale arbeidsmarkt vraagstukken en kijkt vanuit daar naar bijhorende landschappen

- Krapte op de arbeidsmarkt, specifiek in de sectoren techniek, zorg, veiligheid en onderwijs/opvang (Techniek & ICT, Gezond & Wel, Veilig & Beschermd, Onderwijs & Opvoeding). Groeiende aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid (Gezond & Wel en Sport & Bewegen)
- Veranderende vraag van de arbeidsmarkt in combinatie met stijgend aantal migranten (inzet op taal & soft skills)
- In 2028 komt 80% omzet uit de proactieve landschappen. De overige 20% van de geambieerde omzet is reactief: we laten geen kansen liggen.

Landstede erkent bekwaamheden (aankomende) professionals

- We bieden LLO -scholing aan op mbo -niveau (1t/m4) in de beroepspraktijk
- Dit doen we (naast initieel onderwijs) in de vorm van 3 e leerweg- en maatwerktrajecten, cursussen, trainingen, praktijkverklaringen, flexroutes, branche opleidingen en leerhuizen
- We bieden met name diploma's, praktijkverklaringen, certificaten en bewijs van deelname

Onze primaire doelgroep zijn strategische partners: werkveldpartners waarmee we een duurzame relatie hebben

- In 2028 hebben we minstens 50 strategische partners, waarmee we 80% van de omzet genereren. In 2028 bieden we LLO -scholing aan minstens 3500 deelnemers.
- We focussen op het professionaliseren van onze eigen medewerkers
- We laten geen kansen liggen: we staan in continue verbinding met onze relaties (werkgevers) en pakken kansen op waar dat haalbaar en wenselijk (financieel en maatschappelijk) is.
- We maken bij de doelgroepbenadering actief gebruik van onze community (alumni netwerk, eigen netwerk en relaties)



Landstede is LLO partner in de regio's Zwolle (incl Salland), Noord-West Veluwe en deels Flevoland.

- In deze regio's werken we altijd samen met het werkveld

Landstede leidt betekenisvol en persoonlijk op. Ons LLO -aanbod bestaat uit beroepsspecifieke en sectoroverstijgende content

- Landstede gaat uit van de reeds bestaande bekwaamheden en waarde(n) van de mens
- De unieke samenstelling van onze organisatie biedt kennis voor persoonlijk onderwijs. We zijn betrokken. We ontwikkelen, organiseren ontmoeting en verleggen onze grenzen.

We bieden LLO scholing aan in de vorm waar werkveldpartners behoefte aan hebben

- We ontwikkelen en voeren LLO -aanbod uit met eigen medewerkers.
- We werken samen met commercieel en bekostigd onderwijs, partners die aanvullende diensten leveren zoals UWV, Gemeenten, Leer -werkloketten en Kennispoort

We ondersteunen de uitvoering van LLO -trajecten met een Servicebedrijf LLO

- Het servicebedrijf LLO is ingericht op het kunnen samenwerken met andere onderwijsorganisatie(s)

We evalueren jaarlijks in welke mate en hoe de doelen worden gerealiseerd (november/december).

- De strategische Koers 2024 -2028 (PPP's en HCA's) vormt het kader voor keuzes
- Voor 2028 geldt dat we een omzetgroei realiseren van ca 30% t.o.v. 2023

We positioneren LLO -scholing als 1 merk

- We communiceren extern vanuit de naam Landstede en het merk Menso Alting
- Onderwijsteams, Groei Opleidingen, Start.College, Menso Alting, Veiligheidsacademies en Landschappen ondersteunen en versterken elkaar in het positioneren van het LLO -aanbod van Landstede



Ambitie vanuit onze Strategische Koers 2024-2028

Onze blik reikt verder dan de muren van de school en traditioneel onderwijs.

Samen met regionale partners organiseren we maatschappelijk relevant onderwijs en spelen we in op behoeften en ontwikkelingen in zowel de arbeidsmarkt als de maatschappij.

Mensen die bij Landstede Groep werken, hebben een proactieve en positieve houding in het aangaan van verbindingen met de omgeving.

We ontdekken samen hoe we ons onderwijs anders gaan organiseren om meer flexibiliteit mogelijk te maken.

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

Concrete doelstellingen	Maatregelen
<p><u>Verplichte indicatoren</u></p> <p>In 2027 heeft Landstede de aansluiting van het onderwijsaanbod LLO in de regio uitgebreid en versterkt middels de volgende doelstellingen;</p> <ul style="list-style-type: none"> - In 2028 is het aantal deelnemers aan LLO-trajecten in sector zorg en welzijn, onderwijs en opvoeding, techniek, veiligheid en sport en bewegen gestegen naar 3500 deelnemers - In 2028 is het aantal strategische partners waarmee we duurzame relatie hebben op gebied van LLO gestegen naar 50. - In 2026 is 20% van de docenten uit de teams in zorg en welzijn geschoold om LLO onderwijsenheden in diverse vormen te ontwikkelen en uit te voeren en deelnemers te begeleiden bij maatwerktrajecten. - In 2027 is het LLO-aanbod voor de Zorg & Welzijn in de regio Noord 	<p>Pas toe of leg uit</p> <p>In het derde kwartaal van 2024 stelt het bestuur het transitieplan LLO vast. Hierin zijn de maatregelen opgenomen om de concrete doelstellingen m.b.t. groei in het aantal deelnemers en strategische partners voor LLO te gaan realiseren. De volgende maatregelen worden opgenomen in het transitieplan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het versterken van de periodieke dialogen met het regionale werkveld over de kwaliteit van het aanbod. 2. Het opstellen van communicatieplan om LLO-aanbod onder de aandacht te brengen van (potentiële) partners en deelnemers. 3. Het ontwikkelen van professionaliseringsaanbod om docenten te scholen om deelnemers te kunnen begeleiden in maatwerktrajecten. Dit aanbod zal in 2024-2025 worden ontwikkeld en vanaf schooljaar 2025-2026 beschikbaar komen. 4. Indienen aanvraag LLO-katalysator in 2024, waarbij de nadruk ligt op het opstellen van het professionaliseringsplan en besluitvorming positionering, producten en diensten van het Servicebedrijf (transitie Landstede Groei Opleidingen naar Servicebedrijf) 5. Het inrichten van het servicebedrijf LLO vanaf 2024-2025 6. Onderzoek welke BBL- opleidingen meerwaarde bieden voor de “tekort” sectoren in de regio als aanvulling op de BBL -opleidingen die Landstede al heeft opgenomen in het opleidingsaanbod. 7. Landstede mbo gaat in 2024 een aanvraag indienen voor deelname aan de landelijke pilot Microcredentials. 8. De zorg organisatie Noord West Veluwe zal worden gevraagd deel te nemen aan deze pilot specifiek voor deel-scholingen vrijwilligers en familie om de zorg ondersteuning te vergroten ten voordele van tekorten in de zorgsector <p><i>Bovenstaande maatregelen geven invulling aan de volgende vier ‘pas toe/leg uit’ maatregelen, deze lichten we daarom niet apart toe.</i></p>

<p>West Veluwe toegenomen met 25 % ten opzichte van 2023</p> <p><i>(Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vergroten van het LLO-aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven 2. Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen 3. Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio 4. Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten
<p>In 2027 is het aantal afgegeven praktijkverklaringen verdubbeld ten opzichte van 2023.</p> <p><i>Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (bbl /certificaten, praktijkverklaringen)</i></p>	<p><u>Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken</u></p> <p>Landstede breidt haar rol in het Regionaal Werkcentrum uit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De beleidsmedewerker LLO stelt in 2025 met ondersteuning van Communicatie en Marketing een communicatieplan op betreffende de communicatie binnen Landstede Groep over de volgende onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> • Advies en ondersteuningsvraag RWC • Doorverwijzing intern scholingsvragen RWC • Kenbaar maken van aanbod aan werkveld <p><u>Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen</u></p> <p>We nemen hier geen maatregel op in verband met de aanvraag voor deelname aan de landelijke pilot Microcredentials.</p>

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027	
Prioriteit 3	Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
Doelstelling 3.1	De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt

Analyse

Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau

opleidings-niveau	examen-niveau	aantal gediplomeerden1			aantal gediplomeerden examenniveau behaald			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald			Benchmark (bron: duo)		
		'19/'20	'20/'21	'21/'22*	'19/'20	'20/'21	'21/'22*	'19/'20	'20/'21	2021/2022*	'19/'20	'20/'21	2021/2022
Centraal examen Nederlands													
	Jaar ->												
Entree	2f		221	153		127	86		57%	56%			
2	2f	595	562	552	524	492	482	88%	88%	87%	89%	87%	85%
3	2f	687	715	633	659	690	597	96%	97%	94%	95%	94%	93%
3	3f	41	62	67	30	41	42	73%	66%	63%	65%	66%	62%
4	3f	1637	1675	1506	1263	1290	1154	77%	77%	77%	75%	74%	70%
Instellingsexamen Nederlands :													
Entree	2f		221	153		188	128		85%	84%			
2	2f	595	562	552	568	543	541	95%	97%	98%	98%	98%	98%
3	2f	687	715	633	675	701	619	98%	98%	98%	97%	97%	97%
3	3f	41	62	67		57			92%		96%	96%	96%
4	3f	1637	1675	1506	1591	1639	1481	97%	98%	98%	97%	97%	97%
Rekenen:													
Entree	2f		144	155		28	34		19%	22%			
2	2f	593	560	544	153	141	156	26%	25%	29%	39%	36%	33%
3	2f	688	729	652	405	419	364	59%	57%	56%	65%	62%	61%
3	3f	35	44	48	14	19	19	40%	43%	40%	56%	54%	50%
4	3f	1626	1665	1507	622	583	526	38%	35%	35%	41%	39%	36%

Als we kijken naar bovenstaande tabel vallen de volgende zaken op:

Nederlands:

- Afgezet tegen de landelijke benchmark scoort Landstede voor Nederlands (CE en IE) op of iets boven het landelijk gemiddelde. Dat is het stabiele beeld over de afgelopen jaren.
- In het schooljaar 2021-2022 zijn de resultaten van het CE licht gedaald. Hier leggen we een relatie met de Coronapandemie; cijfers van de landelijke benchmark over dit jaar zijn nog niet bekend.
- Er is een groot verschil tussen het CE en IE voor 3F: meer dan 90 % van de studenten haalt de instellingsexamens terwijl dit bij het centraal examen op 63 % ligt. Dit komt overeen met het landelijke beeld.
- De resultaten voor 2F liggen voor het CE en IE dicht bij elkaar, zowel voor niveau 3 als niveau 2.

Rekenen:

- Op alle niveaus, behalve op niveau 4, liggen de resultaten van de rekenexamens ruim onder de landelijke benchmark.

Vanaf cohort 22 hebben Landstede breed 772 studenten deelgenomen aan de nieuwe instellingsexamens. Hiervan zijn 290 studenten gediplomeerd, de anderen studenten hebben hun opleiding nog niet afgerond of de opleiding ongediplomeerd verlaten. We kunnen nog geen percentage analyseren, toch zien we dat de resultaten behoorlijk omhoog gegaan zijn.

Van deze geslaagde studenten zijn de gemiddelde cijfers:

Entree/mbo-2:	6,24
Niveau 2 :	7,11
niveau-3	7,45
niveau 4	6,90

Inkoop exameninstrumentarium

Binnen Landstede wordt alleen geëxamineerd met ingekochte examens. Voor Nederlands worden de instellingsexamens ingekocht bij het Bureau ICE. Rekenexamens worden sinds 2022 ingekocht via de Coöperatie Examens MBO. Ook zijn we gestart met het zelf construeren van beroepsgerichte taalexamens. Daarin werken we samen met bureau ICE, die zorg draagt voor externe validering.

Coördinatie op de eenheden

Op alle scholen is een coördinator taal en rekenen. Zij worden ondersteund door een beleidsmedewerker vanuit de Dienst Onderwijsondersteuning. Jaarlijks maken zij een analyse van de resultaten voor Nederlands en rekenen. Hiervoor hebben zij de beschikking over een app in Qlik Sense, waar alle resultaten worden opgenomen die beschikbaar zijn vanuit DUO. Jaarlijks wordt het MBO Beraad geïnformeerd over de instellingsanalyse en worden aanbevelingen gedeeld op het gebied van taal en rekenen.

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

Nederlands

Voor alle studenten nemen we aan het begin van de opleiding een nulmeting af op de vaardigheden lezen, luisteren en schrijven. De uitkomst van de nulmeting bepaalt het startniveau van de student binnen het curriculum en geeft een indicatie over de noodzaak van een maatwerktraject. Op basis van onze interne analyses zien we een aantal knelpunten waarop we maatregelen willen nemen.

Specifiek voor Entree-studenten geldt dat elke startende Entreestudent examens maakt om het taalniveau vast te stellen. Dit is een goede voorbereiding op het vervolgonderwijs en geeft mogelijk recht op vrijstellingen bij doorstroom naar een niveau 2 opleiding. Door toepassing van cijferdifferentiatie en het recht daarna op vrijstellingen bij vervolgonderwijs ontstaat soms een vertekend beeld van het werkelijke taalniveau voor studenten die vanwege dit extra punt zijn

gediplomeerd. Studenten hebben een inspanningsverplichting om hun taalniveau op peil te houden. Hierop moeten we nog gericht gaan sturen door het werken aan basisvaardigheden te integreren in de beroepscontext.

Studenten met een anderstalige achtergrond en taalzwakke studenten hebben extra ondersteuning nodig op het gebied van taal. We zien de laatste jaren een groeiende instroom van taalzwakke en anderstalige studenten. Dat komt onder andere door een toename van studenten uit de ISK. Deze studenten starten in het mbo-onderwijs vaak in Entree, maar stromen ook via het reguliere vo door naar andere mbo-niveaus. Bij Landstede zien we dat binnen de opleidingsteams van entree veel expertise is op het gebied van taakzwakke en anderstalige studenten. Deze expertise is in mindere mate aanwezig bij opleidingsteams van andere mbo-niveaus.

Rekenen:

Het aantal studenten met een onvoldoende voor rekenen is onverminderd hoog. Studenten kunnen voor extra ondersteuning een beroep doen op de medewerkers van het Studiecentrum. Zo lang rekenen niet meetelde in de zak/slaagbeslissing, werd het rekenresultaat door studenten ook niet belangrijk gevonden.

Huidig ondersteuningsaanbod:

Op vrijwel alle eenheden is een studiecentrum ingericht waar studenten individueel kunnen werken aan het vergroten van hun taal- en rekenvaardigheden. Daar is ook een begeleider aanwezig die geraadpleegd kan worden. Op de meeste eenheden is tevens een docent of studiebegeleider beschikbaar, die is opgeleid als remedial teacher. Daarnaast is er nog een vakantieschool waar elke student extra taal- en rekenondersteuning krijgen op basis van individuele leerbehoeftes. De invoering van rekenen in de zak/slaagregeling en de nieuwe referentieniveaus zijn aanleiding geweest om een aantal maatregelen te treffen. Rekencoördinatoren hebben per school een verbeterplan gemaakt. Ook is er een keuze gemaakt voor twee rekenmethodes die gebruikt mogen worden.

Studenten met een anderstalige achtergrond en taakzwakke studenten:

Docenten geven aan onvoldoende ervaring te hebben met het lesgeven aan studenten die Nederlands niet als thuistaal spreken. Handelingsverlegenheid is het woord dat hier meermaals wordt genoemd. De leervraag van de student met het taalniveau A2 of B1 is complex. De woordenschat van de student is nog onvoldoende om de instructies van de docent te begrijpen en de vaktaalwoorden te kennen. De talige werkprocessen, zoals de schriftelijke en mondelinge communicatie/ gespreksvoering die horen bij de uitoefening van het werk, zijn voor studenten vaak een struikelblok. Docenten onderkennen dat er onvoldoende kennis en kunde is op het gebied van NT2 taalonderwijs. Ook is de student vaak niet in staat aandacht te vragen voor de nodige taalondersteuning. Hier spelen verschillende aspecten een rol. Cultureel bepaalde waarden waarin jongeren zijn opgevoed bepalen ook de manier waarop zij het onderwijs ondergaan. Geen aandacht vragen in de klas en geen onzekerheid tonen zijn daar twee wezenlijke aspecten van. Voor docenten is het van belang kennis te hebben van cultureel bepaalde gedragingen om met een goede pedagogische aanpak te handelen.

Conclusie:

- Onvoldoende tot geen expertise op het gebied NT2 didactiek.
- Onvoldoende passend instructiemateriaal behorend bij de vakken.
- Onvoldoende tot geen expertise op gebied culturele identiteiten en passend pedagogisch handelen.

Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen

Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau Stichting Landstede)			Benchmark	
Vak	2020	2022	2020	2022
Nederlands		47,5%	46%	47%
Rekenen		41%	44%	44%

In de cijfers valt op dat we met betrekking tot de tevredenheid over de lessen Nederlands op de benchmark scoren, terwijl we bij lessen rekenen onder de benchmark zitten.

Profiel van docenten Nederlands en rekenen. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid

Nederlands:

Al onze docenten Nederlands zijn bevoegd. Een bevoegd docent heeft bij Landstede een tweedegraads lerarenopleiding Nederlands behaald of is bevoegd op basis van een PA-bevoegdheid van voor 1986 met de vermelding van een bevoegdheid voor het vo. Landstede heeft hiermee het wettelijk kader zelf aangescherpt. Binnen Entree en ISK-onderwijs werken ook docenten met een NT-2 bevoegdheid.

Verder zijn alle docenten geschoold in het afnemen van examens 'Beoordelen productieve taalvaardigheden' en er zijn kalibreerintervisie-sessies. Deze scholing is opgenomen in de opleidingsprogramma's van de Opleidingsschool voor nieuwe docenten Nederlands.

Rekenen:

Alle rekendocenten zijn bevoegd of aantoonbaar bekwaam zij. Een bevoegd docent heeft bij Landstede een 2e graads bevoegdheid Wiskunde of en/of een pabo-diploma.. Alle andere docenten volgen een cursus rekendidactiek op Hogeschool VIAA en leggen een rekenexamen op het hoogste mbo-rekenniveau af. Met het afronden van deze onderdelen worden docenten bekwaam geacht. Een bekwaamheidsverklaring wordt afgegeven door de directeur van de betreffende school. Daarnaast adviseren wij in het beleidskader dat rekendocenten een substantieel deel van hun jaartaak aan het verzorgen van rekenonderwijs besteden.

Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen en Nederlands

Taal- en rekenonderwijs volgt onze onderwijsvisie Talentvol Ontwikkelen. Onze studenten worden uitgedaagd om toe te werken naar het voor hen hoogst haalbare niveau. Studenten die willen toewerken naar een hoger niveau dan het referentieniveau van het opleidingsniveau dat ze volgen, kunnen hier na goedkeuring van de examencommissie direct mee starten.

Studenten volgen binnen een groep een individueel programma op het eigen ontwikkelingsniveau.

Nederlands:

Bij de Nederlandse taal gaat het niet alleen om het voldoen aan de taaleisen van het Referentiekader (Meijerink, 2009), maar om het belang ervan voor het hele onderwijs. Goed onderwijs in de taalvaardigheden leidt tot verbetering van veel andere competenties, beter vakonderwijs en dus betere prestaties. Daarbij gaat het zeker niet alleen om spelling en grammatica, maar ook om aspecten zoals bronnen overzien en kritisch beoordelen, verbanden leggen, structuur aanbrengen, inhoud verwoorden en conclusies trekken. Een goede taalvaardigheid heeft een positieve invloed op de studievoortgang en verkleint daarmee het risico op uitval.

Onze visie is gebaseerd op Drieslag Taal (Bolle, 2010):

Slag 1: Taalontwikkeling in vaklessen en op stage

Slag 2: Ondersteunend taalonderwijs

Slag 3: Persoonlijke oefening en remediëring

Voor NT-2 studenten werken we ook vanuit de Drieslag Taal. De beste manier om een andere taal te leren, is namelijk 'onderdompeling' in deze taal en het leren van de taal combineren met het verwerven van vakkennis. Wel wordt er een andere aanpak verwacht van docenten die NT2-studenten in de klas hebben. Deze aanpak is meer gericht op: het besteden van aandacht aan woorden, het aanbieden van een passend taalaanbod, taalgebruik stimuleren en feedback geven.

Rekenen:

Een goede beheersing van rekenvaardigheden is belangrijk om je te kunnen redden in de maatschappij. Bij rekenen gaat het daarom niet alleen om het voldoen aan de rekeneisen van het referentiekader, maar juist om het belang ervan voor het gehele onderwijs en het functioneren als burger en beroepsbeoefenaar

Onze visie op rekenonderwijs is gebaseerd op de Drieslag Rekenen (Hoogland, 2022):

Slag 1: Rekenontwikkeling in vaklessen en op stage

Slag 2: Ondersteunend rekenonderwijs

Slag 3: Persoonlijke oefening en remediëring

Reflectie

Kwaliteit van het onderwijs; Nederlands:

De resultaten voor Nederlands zijn al jaren stabiel en op of boven de landelijke benchmark. De verschillen in resultaten tussen de centrale en instellingstoets zijn groot, maar dat is ook het landelijk beeld. Deels ontstaat dat doordat andere taalvaardigheden worden getoetst in de centrale versus de instellingstoets.

Kwaliteit van het onderwijs; Rekenen:

Tot en met schooljaar 2021-2022 gold dat rekenen geen deel uitmaakte van de zak-slaag regeling. We zien dat de resultaten op rekenexamens tot dat jaar op alle niveaus erg laag zijn. De invoering van de zak-/slaag beslissing geldt voor instroom van nieuwe studenten vanaf cohort 2022-2023. Omdat van dat cohort nog maar weinig studenten de rekenexamens afgelegd hebben, is er nog geen beeld van de resultaten in de situatie dat rekenen deel uitmaakt van de zak-slaag regeling. De beleidsmedewerker van de Dienst onderwijsondersteuning gaat deze resultaten de komende jaren periodiek en in overleg met de Examencommissie monitoren en waar nodig interventies inzetten.

Studenttevredenheid over taal en rekenonderwijs:

Als het gaat om de tevredenheid van studenten, dan is deze op rekenen lager dan de landelijke benchmark. In combinatie met de lage scores op rekenen geeft dit aanleiding hierover met studenten en docenten in gesprek te gaan en te bepalen welke actie we kunnen inzetten om de tevredenheid te laten stijgen.

Studenten met een anderstalige achtergrond en taakzwakke studenten

Wat betreft anderstaligen zien we dat het aantal studenten dat anderstalig is, stijgt, én dat op niveau 2, 3 en 4 ook steeds meer anderstaligen starten. Anderstalige en taalzwakke studenten hebben behoefte aan meer ondersteuning bij doorstroom naar niveau 2, 3 of 4. Binnen Entree is veel expertise op het gebied van NT-2 onderwijs en onderwijs aan taalzwakke studenten aanwezig. Op het moment dat Entreestudenten na het behalen van hun diploma doorstromen naar een opleiding op niveau 2, 3 of 4 missen we deze expertise. Teams op niveau 2, 3 en 4 geven aan het lastig te vinden deze studenten goed te begeleiden. Dit levert een risico op voor het studiesucces van taakzwakke of anderstalige studenten. We zetten daarom in op het project 'Onderwijsontwikkeling en professionalisering taalbewust lesgeven'.

Profiel en bekwaamheid van docenten Nederlands en rekenen:

Landstede Groep heeft een, ten opzichte van landelijk beleid, aangescherpt kader als het gaat om de bevoegdheid van onze docenten Nederlands. Professionalisering is vooral nodig als het gaat om anderstaligheid én daar waar het gaat over hoe taal en rekenen, geïntegreerd in de beroepspraktijk, vorm kunnen krijgen.

Visie op het onderwijs en rekenen:

Het beleidskader rond taal/ Nederlands is helder en heeft goed vorm gekregen binnen de eenheden. In de komende jaren gaan we stappen zetten in het aanbieden van taal in de beroepscontext.

Ambitie vanuit onze strategische koers 2024-2028

Ons doel is onderwijs dat toekomstbestendig is en gelijke kansen biedt.

Onze jongeren en volwassenen bereiden we voor op de uitdagingen en kansen die buiten de schoolmuren en in de toekomst op ze wachten. We willen veerkrachtige mensen opleiden, die positief de uitdagingen van deze tijd aangaan. Zodat ze hun plek in de wereld vinden, bijdragen aan de maatschappij en zich bovenal vitaal en gelukkig voelen.

We monitoren en ontwikkelen de kwaliteit van ons onderwijs, met speciale aandacht voor de essentiële basisvaardigheden taal, rekenen, digitale vaardigheden en burgerschap.

Medewerkers en teams worden ondersteund in de veranderende rol die van ze gevraagd wordt in het onderwijs.

Medewerkers ontdekken hun leer- en ontwikkelvragen en de stappen die zij willen en kunnen nemen om zichzelf te ontwikkelen in die rol.

Doelstelling 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt	
Concrete doelstellingen	Maatregelen
<p>Verplichte indicatoren: Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau) In 2027 is tenminste 55 % van de studenten tevreden over de lessen Nederlands en rekenen</p> <p>In 2026 zijn al onze docenten taal en rekenen aantoonbaar bevoegd en/of bekwaam</p>	<p>Pas toe of leg uit <u>Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bij de start van de opleiding nemen docenten Nederlands bij alle studenten een nulmeting op taalvaardigheden af. Op basis van de nulmeting wordt door de docent een traject op maat opgesteld voor de student. Hier nemen we geen maatregel over op. <p><u>Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024-2025 werkt een werkgroep onder leiding van de beleidsmedewerker taal en rekenen, bestaande uit taalcoördinatoren en taaldocenten een voorstel uit voor de doorontwikkeling van de onderwijsvisie Talentvol op taal- en rekenvaardigheden. Meer integraal aanbieden van basisvaardigheden vanuit de beroepscontext zal onderdeel uitmaken van dit voorstel. De werkgroep betreft studenten bij het opstellen van het voorstel. 2. In 2025 wordt de doorontwikkelde visie Talentvol ontwikkelen op taal- en rekenvaardigheden met implementatieplan opgesteld. Deze wordt in het voorjaar van 2025 vastgesteld. De implementatie in de teams vindt plaats in schooljaar 2025-2026. In de zomer van 2025 wordt de doorontwikkelde visie

	<p>Talentvol ontwikkelen op taal- en rekenvaardigheden met bijbehorende implementatieplan vastgesteld. De implementatie vindt plaats vanaf schooljaar 2025-2026.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Vanaf schooljaar 2024-2025 organiseert de beleidsmedewerker taal en rekenen 2 keer per jaar een professionaliseringsbijeenkomst voor docenten taal. Collegiale intervisie, uitwisseling van ervaringen en inzichten, professionalisering en leren van elkaar staat hierin centraal. 4. Vanaf schooljaar 2024-2025 organiseert de beleidsmedewerker taal en rekenen 2 keer per jaar een professionaliseringsbijeenkomst met docenten rekenen. Collegiale intervisie, uitwisseling van ervaringen en inzichten, professionalisering en leren van elkaar staat hierin centraal. 5. In schooljaar 2024-2025 stellen alle teams die BOL-opleidingen aanbieden opleidingen het plan voor het integreren van vrij lezen in het curriculum op (Project Heel Landstede leest). Vanaf het schooljaar 2026-2027 is vrij lezen ingevoerd in het curriculum van onze bol-opleidingen. De beleidsmedewerker taal en rekenen ondersteunt de onderwijsteams hierin. <p><u>Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In schooljaar 2023-2024 start het project 'Onderwijsontwikkeling en professionalisering taalbewust lesgeven'. Kennisteam, bestaande uit een vakdocent en een docent Nederlands, ontwikkelen en leveren in schooljaar 2025-2026 kennisproducten voor teams op zoals doorlopende leerlijnen taal, onderwijsmateriaal en ondersteunend materiaal voor het verzorgen van workshops voor docenten en praktijkbegeleiders en het uitvoeren van lesobservaties. <p><u>Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In het aanbod van de Huisacademie is vanaf 2025 professionaliseringsaanbod beschikbaar dat gericht is op lesgeven en begeleiden van anderstaligen respectievelijk van het aanbieden van taal- en rekenonderwijs binnen de beroepscontext. Lesobservaties maken deel uit van dit programma's. 2. In 2025 bereidt de beleidsmedewerker taal en rekenen het profiel van de taal- en rekendocent voor het mbo voor. Het profiel wordt eind 2025 vastgesteld en opgenomen in het functiehuis van Landstede Groep 3. Vanaf 2026 volgen alle docenten die niet bevoegd of bekwaam zijn professionaliseringsaanbod.
<p>Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jaarlijks monitoren de beleidsmedewerkers taal en rekenen en kwaliteitszorg met de Examencommissie de resultaten voor Nederlands en rekenen op instellings- en eenheidsniveau. De

<p>rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau): we voldoen minimaal aan de landelijke benchmark.</p>	<p>resultaten en conclusies worden geagendeerd in het MBO Beraad en het overleg op eenheids- en landschapsniveau en door de teams vertaald naar passende interventies.</p> <p>2. In 2026 voert Landstede mbo een thema-audit uit op Nederlands en rekenen. De specifieke onderzoeksvragen worden in overleg met het MBO Beraad en de CSR opgesteld. Op grond van de uitkomst van deze audits wordt beleid waar nodig aangescherpt.</p>
--	--

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027	
Prioriteit 3	Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
Doelstelling 3.2	De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Analyse

Burgerschapontwikkeling van studenten

In ons onderwijs hebben we aandacht voor het vormen van een eigen identiteit, het ontwikkelen van sociale vaardigheden en het behalen van diploma's en/of kwalificaties voor onze jongeren en volwassenen. We monitoren en ontwikkelen de kwaliteit van ons onderwijs, met speciale aandacht voor de essentiële basisvaardigheden taal, rekenen, digitale vaardigheden en burgerschap. We vinden goed burgerschapsonderwijs belangrijk. We leren onze jongeren hoe zij van waarde kunnen zijn voor onze samenleving en anderen en werken samen aan het versterken van hun mentale weerbaarheid.

Burgerschap maakt integraal onderdeel uit van onze onderwijsvisie Talentvol Ontwikkelen. In 2021 hebben we als Landstede mbo een beleidskader vastgesteld. Daarin zijn Loopbaan en Burgerschap aan elkaar gekoppeld. Opleidingsteams kunnen binnen deze kaders het burgerschapsonderwijs zelf inrichten en daarmee gericht aansluiten bij hun studenten en het beroepenveld waarvoor zij opleiden. Docenten kunnen gebruik maken van een toolbox met landelijke instrumenten van de Expertisepunt Burgerschap van de MBO-raad. Ook hebben we een gezamenlijke catalogus ingericht waar intern ontwikkeld lesmateriaal gedeeld wordt.

De ontwikkeling van de studenten wordt gevolgd door het portfolio dat ze bijhouden en de begeleidingsgesprekken met hun coaches. Sommige onderwijsteams gebruiken hiervoor de leermeters in E-TO (deel van Talentvol ontwikkelen) en andere teams zetten daarvoor een eigen volgsysteem in.

Landstede heeft - met de ruimte voor eigen invulling voor de teams - op dit moment op instellingsniveau een te beperkt zicht op de wijze waarop burgerschapontwikkeling in de verschillende opleidingsprogramma's is opgenomen. Het thema burgerschap maakt nog niet structureel deel uit van de verantwoordingscyclus. In 2023 zijn we begonnen met het gebruik van een vast format hiervoor waardoor teams duidelijker richtlijnen hebben hiervoor.

Op elke school is een coördinator Loopbaan & Burgerschap aangesteld. Vanuit de Dienst Onderwijsondersteuning zijn twee beleidsmedewerkers aangesteld om coördinatoren Loopbaan & Burgerschap en teams te ondersteunen.

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

De begeleiding van burgerschapsonderwijs wordt gedaan door coaches en/of vakdocenten. Zij worden op basis van hun opleiding competent geacht op het gebied van burgerschap. Voor een deel zijn ze bevoegd ((bijvoorbeeld met een lerarenopleiding maatschappijleer of omgangskunde) of bekwaam (op basis van nascholing). Anderen hebben affiniteit met het onderwerp en de specifieke pedagogisch-didactische aanpak die bij burgerschap past. Er is nog geen profiel vastgesteld voor docenten burgerschap en directeuren geven geen bekwaamheidsverklaring af. Er zijn scholingsmogelijkheden voor docenten, bijvoorbeeld in professionaliseringsdagen georganiseerd door de beleidsmedewerkers en training vanuit het proctoraat 'Verschillen waarden'. Per dagdeel nemen ongeveer 25 docenten deel aan de scholing. Er is geen verplicht of vastgesteld scholingsaanbod. Door de beleidsmedewerkers Loopbaan & Burgerschap wordt samengewerkt met het Expertisepunt Burgerschap mbo. Zo nemen docenten en beleidsmedewerker deel aan netwerkbijeenkomsten die worden georganiseerd door het Expertisepunt burgerschap mbo.

Binnen Landstede is het gesprek gaande over de verwevenheid van het vak Burgerschap met andere opleidingsonderdelen. Hoe meer geïntegreerd het vak wordt aangeboden, hoe meer docenten in een team bekwaam/bevoegd moeten zijn. In extreme gevallen zou het hele team bekwaam moeten zijn. Er kan dan gedacht worden in termen van groepsbevoegdheid/bekwaamheid.

In het verder uitwerken van het bekwaamheidsprofiel en het scholingsbeleid voor docenten burgerschap nemen we het bovenstaande mee.

Daarbij dient ook de rol van de Coördinator Loopbaan & Burgerschap binnen de eenheden geëvalueerd te worden. Welke rol hebben zij in het vormgeven, begeleiden en verantwoorden van de ontwikkeling van het vak.

Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs

In 2021 hebben wij een beleidskader Loopbaan en Burgerschap vastgesteld. In de visie 'Leren leven en het leven leren' staan de volgende vragen centraal:

- Wie ben ik?
- Wat maakt mij tot degene die ik ben?
- Hoe verhoud ik me tot mijzelf, de ander, de (mondiale) samenleving en de aarde?

We begeleiden onze studenten bij het ontdekken van hun passies, talenten en motieven voor hun toekomstige levens-, onderwijs- en arbeidsloopbaan en bereiden hen voor op hun plaats in de (mondiale) samenleving en op de arbeidsmarkt. Daarom willen we dat zij hun (levens-)vragen leren stellen en een visie ontwikkelen op maatschappelijke thema's, hun eigen positie in de samenleving en hun verantwoordelijkheid. We leren hun om over de (eigen) grenzen te kijken, zich in te leven in anderen en om te gaan met ethische dilemma's en levensvragen.

We schatten de betekenis van de school voor de ontwikkeling en vorming van studenten op waarde: studenten hebben recht op Loopbaan & Burgerschap gedurende hun hele opleiding. Loopbaan & Burgerschap is altijd consistent met al het andere onderwijs en de beoogde schoolcultuur; de basis van alle onderwijs is de pedagogische relatie.

We hebben aan ons burgerschapsonderwijs thema's toegevoegd die aansluiten op de identiteit en waarden van de Landstede Groep. Leren omgaan met zingevingsvragen, een weg vinden in ethische dilemma's en leren leven in dialoog met anderen zijn een wezenlijk onderdeel van het burgerschapsonderwijs. In Loopbaan en Burgerschap gaat het om 'heel de mens', dus altijd ook over overwegingen, gevoelens en motieven, geloof en levensvisie, talenten en grenzen.

De maatschappij heeft in toenemende mate te maken met polarisatie op tal van thema's, zoals klimaat, veiligheid, kansengelijkheid. Dit raakt ook onze studenten in hun persoonlijke ontwikkeling en in het zoeken naar hun plaats en rol in de samenleving. Vanuit onze maatschappelijke opdracht willen wij in de ontwikkeling van Loopbaan & Burgerschap hiervoor aandacht hebben en daarbij inzetten op onze kernwaarden: ontmoeten, ontdekken en ontwikkelen. In samenhang met de verwachte nieuwe kwalificatie-eisen voor Burgerschap zullen we dit meenemen in de bijstelling van onze visie op Loopbaan & Burgerschap waaraan we in 2024 werken.

Er zijn afspraken over de omvang van Loopbaan & Burgerschap in het curriculum van de opleidingen van Landstede. Onze eerstejaars BOL-studenten hebben minimaal 240 SBU beschikbaar voor Loopbaan & Burgerschap; 120 uur LOB (incl. individuele coaching), 60 uur Burgerschap, 30 uur Vitaal Burgerschap, 30 uur Zingeving, ethiek en dialoog. Ouderejaars hebben 180 SBU beschikbaar. Omdat Loopbaan & Burgerschap deels geïntegreerd is in het algemene onderwijs en beroepsonderdelen hebben we op dit moment op instellingsniveau geen goed zicht op de daadwerkelijk geprogrammeerde uren voor burgerschap in het curriculum. Dit zicht ontbreekt op dit moment ook voor de BBL-opleidingen. Onderwijsteams geven aan dat burgerschapsonderwijs hen in de BBL voor extra uitdagingen stelt, zowel inhoudelijk als in het vinden van voldoende tijd.

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

Studenten bouwen een portfolio Loopbaan & Burgerschap op, waarin de student alle uitwerkingen van de opdrachten verzamelt en aan het einde van elke periode een reflectieverslag maakt. In dit verslag laat hij zien welke inspanning hij gedaan heeft, wat hij daarvan geleerd heeft en wat het gewenste vervolg is. Een docent begeleidt de student en beoordeelt de opdrachten. De inhoud van het portfolio,

de inspanningen van de studenten en hun ontwikkelingen als uitkomst daarvan worden in de begeleidingsgesprekken met de studenten doorgenomen. Aan het einde van de opleiding wordt het opgebouwde portfolio beoordeeld. Als het portfolio wordt goedgekeurd, heeft de student voldaan aan de inspanningsverplichting en daarmee aan de diploma-vereiste, die van toepassing is voor Loopbaan en Burgerschap.

Studententevredenheid (eigen indicatoren):

De landelijke indicator voor de tevredenheid van studenten over burgerschapsonderwijs is nog niet beschikbaar gesteld. Wij hebben door het stellen van eigen vragen in de Job-monitor een beeld van de studenttevredenheid met betrekking tot aandacht voor zingeving bij burgerschap en het leereffect om een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. De resultaten waren in 2022 als volgt:

- 29 % van de studenten is tevreden over de aandacht voor zingeving bij burgerschap. 54 % is neutraal en 17 % is ontevreden.
- 46 % van de studenten is tevreden tot zeer tevreden over het leereffect om een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. 43 % is daarover neutraal en 10 % is ontevreden

Reflectie

Landstede heeft op instellingsniveau geen eenduidig beeld van de stand van zaken rondom burgerschapsontwikkeling in de opleidingsprogramma's en de voortgang van studenten op burgerschapsontwikkeling. Dit hangt samen met de decentrale structuur van de organisatie en autonomie van de teams in het vormgeven van Loopbaan en Burgerschap gekoppeld aan de verwevenheid van het onderwerp met andere elementen van het curriculum.

We zien wel dat bijna de helft van de studenten tevreden is met het leereffect om een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. Dit kan beter. Een eerste stap die we daarvoor zetten is het aanbieden van Maatschappelijke Diensttijd (MDT) met ingang van 2024 voor 100 studenten. Voordat we andere stappen zetten, hebben we meer zicht nodig op de achtergronden van deze cijfers. Dat doen we via de CSR en studentenpanels.

Daarnaast is het zaak om dit onderwerp concreter in de verantwoordingscyclus binnen de teams en in de landschappen en eenheden op te nemen. We zijn begonnen met het uitwerken van formats en richtlijnen voor het evalueren en rapporteren hierover en gaan hiermee verder.

De bekwaamheid en bevoegdheid van de docenten dient versterkt te worden. Daarvoor gaan we een bekwaamheidsprofiel en scholingsbeleid voor docenten burgerschap vaststellen.

Ambitie vanuit onze strategische koers 2024-2028

In de ontmoeting met de ander ontmoet je ook jezelf. We zien om naar elkaar en erkennen de waarde van iedere persoon.

Ons onderwijs kenmerkt zich door actief burgerschap en respectvolle ontmoetingen. Daarbij staan onze deuren voor iedereen open.

We nemen bewust onze verantwoordelijkheid voor de wereld en gaan voor duurzaamheid en kansengelijkheid.

Onze scholen geven op eigen en toegankelijke wijze invulling aan onze identiteit en waarden die voortkomen uit onze christelijke traditie. Zo helpen we elkaar om onze talenten te ontwikkelen en te benutten.

We monitoren en ontwikkelen de kwaliteit van ons onderwijs, met speciale aandacht voor de essentiële basisvaardigheden taal, rekenen, digitale vaardigheden en burgerschap.

We organiseren goed burgerschapsonderwijs.

We leren onze jongeren hoe zij van waarde kunnen zijn voor onze samenleving en anderen.

Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Concrete doelstellingen	Maatregelen
<p><u>Verplichte indicatoren:</u> <u>Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau):</u> De tevredenheid van studenten is op basis van de nieuwe indicator (nulmeting) minimaal 35 % in 2024 en jaarlijks oplopend met 2 %. Streefwaarde voor 2027: 41 %.</p>	<p><u>Pas toe of leg uit</u> <u>Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)</u> 1. Uiterlijk 1 januari 2025 hebben alle opleidingsteams met hun studentenpanels de tevredenheid over het burgerschapsonderwijs besproken en concrete verbeteracties afgesproken. 2. De uitkomsten van deze gesprekken worden gebundeld en besproken in de Centrale Studentenraad voor 1 mei 2025. 3. Vanaf 2024 meten we jaarlijks de tevredenheid over de lessen burgerschap via de Onderwijsspiegel en worden de uitkomsten besproken met studentenpanels en de CSR. 4. De kwaliteit van de lessen burgerschap wordt jaarlijks geagendeerd in de studentenpanels en de CSR. Studenten worden actief betrokken bij de kwaliteitsverbetering van het burgerschapsonderwijs.</p> <p><u>Investeren in kwaliteit burgerschapsonderwijs</u> 1. Het beleidskader Loopbaan en Burgerschap is begin 2025 geëvalueerd en bijgesteld. 2. In 2025-2026 is onderwijsmateriaal beschikbaar waarmee onderwijsteam de thema's diversiteit en inclusiviteit kunnen integreren in het burgerschapsonderwijs.</p>
<p><u>Eigen indicatoren:</u> Vanaf schooljaar 2026-2027 zijn alle docenten burgerschap bevoegd of bekwaam (op basis van een bekwaamheidsdossier)</p>	<p><u>Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig</u> 1. In 2024 wordt op initiatief van de beleidsmedewerker burgerschap het bekwaamheidsprofiel van de docent burgerschap opgesteld. Eind 2024 wordt deze vastgesteld. 2. In schooljaar 2023-2024 ontwikkelt de beleidsmedewerker samen met de Huisacademie van Landstede Groep een scholingsprogramma voor alle docenten die burgerschapsonderwijs geven; beschikbaar per 2024-2025</p>

	<p>3. In schooljaar 2024-2025 ontwikkelt beleidsmedewerker samen met de Huisacademie het scholingsprogramma voor de opbouw van het bekwaamheidsdossier voor docenten die niet bevoegd, maar wel bekwaam zijn; docenten die niet bevoegd zijn volgen deze scholing in schooljaar 2025-2026</p> <p>4. Vanaf schooljaar 2025-2026 organiseert de beleidsmedewerker burgerschap 2 keer per jaar een professionaliseringsbijeenkomst met docenten burgerschap van het VO en MBO van Landstede Groep. Collegiale intervisie, uitwisseling van ervaringen en inzichten, professionalisering en leren van elkaar staat hierin centraal.</p> <p><u>Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad</u></p> <p>1. In de zomer van 2024 voert de beleidsmedewerker burgerschap een nulmeting bij docenten burgerschap uit om te inventariseren welke bevoegdheid of bekwaamheid zij hebben en welke professionaliseringsvraagstukken zij hebben. De uitkomsten van de nulmeting zijn uiterlijk 1 oktober 2024 beschikbaar.</p> <p>2. Eind 2024 wordt de nulmeting besproken in het mbo-beraad en met de ondernemingsraad. Het advies van de ondernemingsraad wordt door de beleidsmedewerker burgerschap meegenomen in het vervolg.</p> <p>3. Vanaf 2026 maakt het monitoren van de bekwaamheid en bevoegdheid van docenten burgerschap onderdeel uit van de verantwoordingscyclus van Landstede.</p>
--	---

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027	
Prioriteit 3	Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.
Doelstelling 3.3	Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden, hebben voldoende mogelijkheden om zich te ontwikkelen en professionaliseren

Analyse

Instroom van nieuw onderwijspersoneel

Binnen Landstede zijn in 2022 236 nieuwe medewerkers ingestroomd (bron: werkgeversspiegel ABP 2022). Van deze 236 medewerkers zijn 145 gaan werken voor een van de MBO scholen.

Van de ingestroomde (aangestelde) docenten is ruim een vierde deel (29%) daarvoor werkzaam op een andere school. In 4% van de gevallen waren zij recent afgestudeerd van bijvoorbeeld een lerarenopleiding. Deze instroom is dus vrij beperkt. Passend bij het mbo zijn het hoogste aandeel van de nieuw ingestroomde docenten zij-instromers. Voor deze docenten is het docentschap een tweede carrière.

Bestaan van personeelstekorten

Net als in de rest van Nederland hebben wij in de Regio Zwolle, en dus ook Landstede, te maken met een tekort aan onderwijspersoneel. In generieke zin is het aantal lastig te vervullen vacatures nog beperkt. Maar op sectorniveau ligt dat anders. Voor bepaalde sectoren en vakgebieden zoals vakdocenten voor Nederlands, informatica en specialistische technische vakken waarvoor ook op de reguliere arbeidsmarkt grote tekorten ontstaan, stellen wij ook voor onze organisatie tekorten vast. Het tekort heeft verschillende oorzaken:

Vergrijzing

- Er zijn weinig (bevoegde) docenten beschikbaar op de arbeidsmarkt en er zullen veel docenten met pensioen gaan de komende tijd. In Regio Zwolle is op dit moment 12% van de werkenden in het onderwijs 60-plus. Voor Landstede mbo geldt dat in 2023 het percentage 60-plussers zelfs iets hoger ligt, namelijk op 12,8 %. Een groot deel van hen verlaat binnen nu en zeven jaar de arbeidsmarkt.

Kwalitatieve tekorten

- Daarnaast weten we uit onderzoek van de arbeidsmarktregio Zwolle dat naast een gebrek aan kandidaten als reden (39%) vacatures moeilijk vervulbaar zijn, ook onvoldoende ervaring of expertise van de kandidaten genoemd wordt als belangrijkste reden voor het moeilijk vervulbaar zijn van een vacature.
- In de arbeidsmarktregio Zwolle wordt, voor het mbo, veel gezocht naar kandidaten voor directievacatures en ondersteunende functies. Voor docenten zijn er, net als vorig jaar, minder vacatures. Deze tendens zien wij ook terug in onze eigen organisatie. Landstede krijgt vacatures voor teamleiders lastig ingevuld; kandidaten voldoen vaak niet aan het gevraagde profiel.

Krimp en tekorten

De leeftijdsverdeling van de Stichting Landstede betreft een grote groep 40-50-jarigen en een kleinere groep 50-60-jarigen. Bij een gelijkblijvende vraag verwachten we over 7-17 jaar een grotere vervangingsvraag, echter deze vervangingsvraag zal ook mede beïnvloed worden door de verwachte 6,5% krimp in studentenaantallen in 2030. De instroom van studenten bij Landstede mbo laat namelijk een dalende trend zien. Wij verwachten dat dit consequenties heeft voor de ontwikkeling van het personeelsbestand in de komende jaren.

In diverse analyses (o.a. RAP) blijkt echter ook dat ramingen voor toekomstige tekorten voor het mbo lastig te maken zijn. Deels heeft dat te maken met het open karakter van de arbeidsmarkt voor docenten in het mbo, waarbij veel mensen vanuit het bedrijfsleven worden aangetrokken. Daarnaast zijn er geen bestanden beschikbaar met de lessen die docenten geven, waardoor een uitsplitsing van gegevens naar vakken niet mogelijk is. Het mbo kent überhaupt geen landelijk vastgestelde

vakkenstructuur maar een kwalificatiestructuur. Vooralsnog ziet het er naar uit dat Landstede kan voorzien in de benodigde docenten, mede omdat de verwachting is dat op termijn de studenten aantallen zullen dalen.

Landstede Groep streeft naar een gezonde verhouding tussen personeel in vaste dienst en in flexibele contracten. Op dit moment is het flexibele deel groter dan we wensen. Dit wordt deels veroorzaakt door de NPO gelden, maar ook het tijdelijk ontbreken van een bevoegdheid is uiteraard een voorwaarde om van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd te gaan. Door de snelle groei van het aantal ISK-leerlingen heeft het overgrote deel van de docenten van het ISK-team een dienstverband voor bepaalde tijd. We streven naar de uitgangspunten “vast waar kan en flex waar moet”, in de praktijk willen we gaan naar een verhouding 17,5% flexibel en 82,5% vast.

Verhouding vast en flexibel				
Leeftijdscategorie/ fte	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	Inhuur	Totaal
	791,15	211,96	60,87	1063,98
Flexibele schil	Vast	Bepaalde tijd	Inhuur	Totaal
	74%	20%	6%	1063,98

Landstede Groep participeert binnen een groep van werkgevers (po, vo, mbo) en lerarenopleidingen (hbo) in de brede Regio Zwolle als voorloper van een sector overstijgende Onderwijsregio. Regionale samenwerking is in de Regio Zwolle e.o. niet nieuw. Vanuit verschillende netwerken wordt al nauw samengewerkt tussen werkgevers, lerarenopleidingen en (lokale) overheid met als doel toekomstgericht en met oog voor het kind/leerling/student/medewerker te anticiperen op arbeidsmarkt vraagstukken. Dit doen we door samen te werken als acht opleidingsinstellingen voor beroepsonderwijs mbo en hbo (binnen stichting Zw8lse) en door domein overstijgend samen te werken rondom ‘kindberoepen’ (Campus Kind & Educatie, Innovatiecluster Kind & Educatie). Daarnaast hebben we infrastructuur voor het opleiden en begeleiden van aankomend professionals ingericht (Samen Opleiden & Professionaliseren) en proberen we met projecten (zoals een driedaagse oriëntatietraining voor zij-instromers ‘Zin in Lesgeven’ en een starterscoachtraining voor begeleiders van startende docenten), de tekorten in de sector zoveel als mogelijk terug te dringen (RAP). Inmiddels hebben 17 werkplekbegeleiders en schoolopleiders de startercoachtraining gevolgd (gestart in 2022), echter willen we dit verder stimuleren. Van de deelnemers aan Zin in lesgeven hebben 30 geïnteresseerden (2023) deelgenomen aan meeloopdagen. We willen deze trajecten de komende jaren meer benutten voor instroom van onderwijspersoneel.

Uitval onder startend onderwijspersoneel

Uit het medewerkerstevredensheidsonderzoek van 2022 blijkt dat 81% van de medewerkers van Landstede graag bij de instelling blijft werken. Landstede scoort daarmee hoger dan de landelijke benchmark van 78 %. We willen dit percentage continueren.

Landstede gaat starten met een onderzoek en monitoring naar redenen van het verlaten van de organisatie om meer duiding te geven aan kwantitatieve gegevens op niveau van Stichting Landstede. De uitstroomcijfers (2021) van onderwijspersoneel binnen de Stichting Landstede laten zien dat 136 medewerkers (32 medewerkers uit het onderwijs) Landstede binnen 2 jaar verlaten. Deze monitoring willen we benutten ten behoeve van een actieplan, gericht op het voorkomen van uitval van onderwijspersoneel.

Startend onderwijspersoneel

Leraren worden steeds vaker opgeleid in een leeromgeving waarin sprake is van intensieve samenwerking tussen scholen/besturen en lerarenopleidingen. Landstede is Opleidingschool (accreditatie 2019) en heeft een samenwerkingsverband met Hogeschool Windesheim. Samen Opleiden gaat niet alleen om de initiële opleiding van leraren, maar ook over het opzetten van een

goed inductieprogramma's voor startende leraren. Landstede heeft een in-company PDG-traject (sinds 2015) specifiek voor zij-instromers in het mbo. Per jaar leiden we zo'n dertig zij-instromers op. De Opleidingsschool zorgt voor een eenduidige begeleidingsstructuur met school- en instituutopleiders, werkplekbegeleiders en starterscoaches. Aanbod en werkwijze van de PDG is binnen de opleidingsschool afgestemd op onze eigen onderwijsorganisatie. Wat opvalt is dat per PDG-traject zo'n 10 % uitvalt (combinatie werk en privé te zwaar of langdurig ziek) en dat zo'n 10% van de deelnemers langer over het traject doet (taakpakket verdient aandacht, zwangerschap). Binnen Landstede zijn in 2023 afspraken gemaakt over de facilitering van de PDG-deelnemers (0,15fte). Hoeveel mensen een jaar na het afronden van hun PDG-traject nog werkzaam zijn bij Landstede mbo is niet inzichtelijk.

Begeleiding aan startend onderwijspersoneel

De structuur van de begeleiding van startend onderwijspersoneel is geborgd door de Opleidingsschool. Iedere schoollocatie heeft een centrale schoolopleider die het opleiden en begeleiden van docenten-in-opleiding en startende docenten (zij instroom, PDG, instructeurs) monitort en aanstuurt op de locatie. Iedere startende onderwijsprofessional krijgt maatwerkbegeleiding door een werkplekbegeleider (voor starters die een opleiding volgen PDG, zij-instroom in beroep, instructeurstraject, of AD- opleiding) en ieder startende onderwijsprofessional met bevoegdheid wordt begeleid door een starterscoach. Zowel werkplekbegeleiders als starterscoaches worden gefaciliteerd voor één uur per week. Landstede heeft inmiddels 180 werkplekbegeleiders, 7 schoolopleiders en 17 starterscoaches.

Het professionaliseringsaanbod voor werkplekbegeleiders is ingebed in de Landstede organisatie en wordt centraal aangestuurd. Het opleiden van starterscoaches vindt plaats binnen de projectstructuur van de RAP (Regionale Aanpak Personeelstekort). We werken aan het continu verbeteren van de professionaliseringstrajecten voor werkplekbegeleiders en starterscoaches. Jaarlijks worden er vier professionaliseringsmiddagen centraal georganiseerd voor docenten in opleiding, starters én begeleiders van de hele Landstede Groep.

Landstede Groep heeft in 2022 een beleidskader voor inductie en introductie opgesteld en vastgesteld. De structurele inbedding hiervan in de onderwijsteams verdient nog verdere aandacht. We werken aan het versterken van de samenwerking tussen schoolopleiders en P&O adviseurs op de eenheden.

Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel | Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas

Binnen Landstede mbo groeien de meeste docenten door van LB-docent naar LC-docent. Een enkele docent groeit door naar LD-docent of teamleider (LD-functie).

We zien dat zowel LB-docenten als LC-docenten zich ook verder ontwikkelen op het gebied van projectmanagement en/of begeleider van innovaties. De diversiteit aan projecten en programma's binnen opleidingsteams of op schoolniveau bieden een verbreding en/ of verdieping van taken en rollen voor onderwijspersoneel.

De functiemix ziet er voor het mbo bij Landstede als volgt uit:

Inschaling onderwijspersoneel Landstede				
Procentueel	2020	2021	2022	2023
Leraarschaal LB	56,9%	58,5%	57,5%	57,2%
Leraarschaal LC	42,8%	40,9%	41,4%	42,0%
Leraarschaal LD	0,4%	0,7%	1,0%	0,8%

Binnen Landstede zien we een stabiele trend ten aanzien van de functiemix. In vergelijking met de benchmark Regio IJsselvecht (LB 61,3 %, LC 34,7 %, LD 4.1%) zien we dat Landstede relatief meer medewerkers ingeschaald heeft op LC en minder in LD dan dat in de regio het geval is.

Landstede gaat het functiehuis opnieuw inrichten de komende jaren. Aangaande de functiemix volgt Landstede het beleid dat is vastgelegd in de cao-mbo, om de functiemix gelijk te houden, en het landelijke beleid vanuit de MBO Raad. Hulpmiddel daarbij is het jaarlijkse geactualiseerde beleid met betrekking tot de strategische personeelsplanning (SPP). Daarmee kunnen we vanaf 2024 zowel op school-, instellings- en regionaal niveau beter bepalen aan welk personeel Landstede, op basis van de strategische visie, behoefte heeft, zowel kwalitatief als kwantitatief.

Ervaren werkdruk onderwijspersoneel

Uit het recente medewerkerstevredensheidsonderzoek (2022) blijkt dat 37% van de medewerkers de werkdruk (veel)? als te hoog beoordeeld. Landstede scoort hiermee 6% (benchmark 43%) lager dan de landelijke benchmark. Elke twee jaar wordt een medewerkeronderzoek uitgevoerd dat dient als onderlegger voor werkdrukverlagende maatregelen in de teamplannen. Naar aanleiding van deze inzichten hebben alle 9 eenheden (scholen) en opleidingsteams zelf maatregelen en activiteiten ontwikkeld in om de medewerkerstevredenheid te verhogen en werkdruk te verlagen. Er is beperkt zicht op welke kwalitatieve en kwantitatieve maatregelen en activiteiten de scholen hebben ontwikkeld en tot uitvoering hebben gebracht.

Uit het medewerkeronderzoek 2022 komt ook naar voren dat er behoefte is aan een aanbod voor het versterken van de vitaliteit, zoals een aanbod voor een goede balans tussen werk-privé', meer sportmogelijkheden en maatregelen om werkdruk beheersbaar te houden. Dit sluit aan bij het vitaliteitsbeleid dat Landstede Groep heeft ontwikkeld. Met uitzondering van werkdruk geven de scores op het medewerkeronderzoek geen aanleiding tot specifieke maatregelen en streven we naar het vasthouden van de huidige scores. Het eerstvolgende medewerkeronderzoek zal in 2024 plaatsvinden.

Professionaliseringsbeleid van de instelling

Professionaliseringsbeleid is het middel om de ontwikkeling van de lerende organisatie Landstede Groep te ondersteunen. De afgelopen jaren heeft het professionaliseringsbeleid beperkt aandacht gehad en zijn we in 2023 gestart met de ontwikkeling van een visie op professionalisering en het aanscherpen en vernieuwen van professionaliseringsbeleid. Landstede wil de komende periode inzetten op het ontwikkelen van beleid en investeren in de uitvoering daarvan.

De strategische HR-agenda is een vertaling van de Strategische koers 2024-2028 op HR thema's. In de strategische HR-agenda zijn bouwstenen geformuleerd voor het professionaliseringsbeleid:

- Gesprekscyclus; geeft kansen om specifieke onderwerpen op persoonlijke ontwikkeling bespreekbaar te maken;
- Inductiebeleid wordt geïmplementeerd en geoptimaliseerd;
- Organisatie van introductie dagen voor nieuwe onderwijsprofessionals worden (vanaf 2023-2024 twee keer per jaar)
- Professionalisering van actoren Samen Opleiden wordt geborgd;
- Versterken van onderzoekend werken door samenwerking practoratoren;
- Huisacademie (werktitel), leer- en ontwikkelplatforms voor medewerkers van Landstede is in ontwikkeling (start najaar 2024).

Een belangrijk onderdeel van het professionaliseringsbeleid van Landstede is het leiderschapsprogramma. Alle directeuren en teamleiders (46 leidinggevendenden) hebben in de periode van 2021-2023 een 2-jarig leiderschapsprogramma (De Reizende Leider) gevolgd gericht op; a. sterk persoonlijk leiderschap (vanuit persoonlijke, professionele en organisatie identiteit), b. sterk collectief met gezamenlijk referentiekader en c. onderwijskundige managementvaardigheden. Dit programma viel samen met de vorming van teams van schoolleiders (SLO) binnen onze scholen, die worden gevormd door een directeur en teamleiders. Deze vorming werd (en wordt) door betrokkenen ervaren als een zoektocht naar de invulling van hun rol. Het programma voor directeuren en teamleiders wordt gecontinueerd en geborgd in de organisatie. Nieuwe leidinggevendenden worden ondersteund middels interview.

De doorontwikkeling van beleid en de uitvoering van professionaliseringsbeleid vindt de komende jaren plaats. In deze ontwikkeling willen we alle medewerkers uitdagen en inspireren om ook voor de eigen loopbaanontwikkeling persoonlijk eigenaarschap te creëren en hen daarin zo goed mogelijk te faciliteren.

Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden

Tevredenheid ontwikkelingsmogelijkheden			Benchmark
Jaartal	2020	2022	2022
Cijfer	6,6	6,7	6,7

We zien in de praktijk dat er diverse professionaliseringsmogelijkheden van medewerkers op individueel en teamniveau plaatsvinden. Daarbij gaat het met name om trainingen en teamdagen (incl. vormen van intervisie) die gevolgd worden. De facilitering van de ontwikkeling vindt plaats in het beschikbaar stellen van scholing-, ontwikkeltijd en het bekostigen van de scholing door opleidingsteams en scholen zelf. We zien dat scholen in 2023 gemiddeld 130k van hun budget aan professionalisering hebben besteed. Professionalisering is onderdeel van de cyclus van het werken met teamplannen, eenheidsplannen en ontwikkelgesprekken. Reflectie op professionalisering vindt jaarlijks plaats binnen het team, samen met de leidinggevenden. Er wordt geëvalueerd en naar behoefte van de ontwikkeling bijgesteld. In de praktijk verschilt de manier waarop leidinggevende sturing geven aan professionalisering van individuele onderwijsprofessionals en opleidingsteams. Op instellingsniveau willen we meer krijgen zicht op de uitvoering van professionaliseringsactiviteiten en de effectiviteit daarvan (zowel in kwantiteit als kwaliteit) en wordt het professionaliseringbudget verruimd naar 220K per jaar, zodat er veel tijd en ruimte ontstaat voor professionalisering.

Naast professionaliseringsmogelijkheden binnen teams en scholen zelf, organiseert Landstede professionalisering vanuit de brede organisatie (serviceorganisatie). Uit onderzoek, uitgevoerd najaar 2023, blijkt er dat er een breed palet van professionaliseringsactiviteiten is aangeboden, zoals intervisie, kenniskring, studiedagen, trainingen en structurele coaching (m.n. Samen Opleiden). Hieraan hebben vele onderwijsprofessionals deelgenomen, echter absolute cijfers zijn niet in beeld. Deze activiteiten zijn nog niet ingebed in een huisacademie. Uit het betreffende onderzoek blijkt dat er niet alleen behoefte is aan een aanbodgericht programma, maar zeker ook aan het benutten van in de organisatie ingebedde kennis en expertise.

Landstede heeft de ambitie een huisacademie te starten in 2025, vormgegeven als loket en platform van activiteiten waarin onderwijsprofessionals kunnen leren van en met elkaar.

(Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden

Onvoldoende zicht op scholingsaanbod

Uit diverse onderzoeken (RAP, 2022; practoraat docentprofessionalisering, 2022) weten we dat docenten zich graag willen ontwikkelen, met name gericht op het ondersteunen van het leren van studenten (pedagogisch-didactisch handelen) en het ontwikkelen/innoveren van onderwijs. Docenten ervaren ook inspraak over hun professionele ontwikkeling, echter docenten hebben onvoldoende zicht op het intern scholingsaanbod binnen Landstede. We verwachten dat dit meer zichtbaar wordt door de oprichting en inrichting van de huisacademie.

Formele en informele vormen van professionalisering

Docenten geven aan dat zij zowel behoefte hebben aan formele als aan informele vormen van professionalisering, zoals een training of intervisie. Ook het volgen van een opleiding of cursus vinden docenten een belangrijke waardevolle activiteit om van te leren.

Werkdruk

Docenten geven aan dat zij de factor 'tijd' als de belangrijkste barrière ervaren voor deelname aan professionaliseringsmogelijkheden. Docenten ervaren werkdruk en in de waan van de dag is het moeilijk om tijd af te bakenen voor deelname aan professionalisering. Er zijn tevens beperkte vervangingsmogelijkheden voor eventuele lesuitval. Het is noodzakelijk dat Landstede tijd en ruimte vrij maakt voor onderwijspersoneel voor deelname aan (formele) professionalisering.

Ambitie vanuit onze strategische koers 2024-2028

Wij luisteren naar elkaar en helpen onze medewerkers vitaal, gemotiveerd en veerkrachtig te zijn. Het is voelbaar en zichtbaar dat Landstede Groep investeert in haar medewerkers. Wij weten wat onze medewerkers drijft, waar hun talent zit, wat ze willen ontwikkelen en wat hen naast het werk bezighoudt. We geven invulling aan collectief leren, waarbij we de kracht van de onderwijsgroep benutten. We zijn trots als je bij ons wilt werken en de beste versie van jezelf kunt zijn.

Medewerkers en teams worden ondersteund in de veranderende rol die van ze gevraagd wordt in het onderwijs. Medewerkers ontdekken hun leer- en ontwikkelvragen en de stappen die zij willen en kunnen nemen om zichzelf te ontwikkelen in die rol.

Elke medewerker heeft tijd en ruimte om te werken aan zijn persoonlijke groei en ontwikkeling. Dit vraagt betrokkenheid en toewijding van ons allemaal.

De huisacademie in oprichting is de plek om samen met collega's binnen Landstede Groep te leren en te ontwikkelen. We organiseren zowel vraag- als aanbodgestuurde professionalisering, onder andere op het gebied van vitaliteit, persoonlijk leiderschap, reflecterend vermogen, ondernemendheid, goede begeleiding en (vak)differentiatie.

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

Concrete doelstellingen	Maatregelen
<p>In 2027 zijn alle onderwijsprofessionals ingeschaald op het juiste niveau in het functiehuis.</p>	<p>Verplicht</p> <p><u>Inschaling onderwijspersoneel Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/personeelsbestand in de instelling</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2025 een generiek functiehuis (incl LB-LC-LD) ontwikkeld en aangescherpt door beleidsadviseurs van de afdeling P&O. samen met een werkgroep bestaande uit minimaal 6 medewerkers vanuit verschillende functies. 2. In 2025 wordt iedere werknemer op het juiste niveau ingedeeld in het aangescherpte generieke functiehuis door de leidinggevende in samenwerking met de HR adviseur. 3. In 2026 voeren we een onderzoek uit naar doorstroommogelijkheden en loopbaanpaden (LB-LC en LC-LD) (waarbij wij landelijk beleid volgen en ons houden aan bestaande CAO afspraken). 4. In 2026 wordt beleid aangaande promotiebeleid (LB-LC en LC-LD) ontwikkeld en aangescherpt door beleidsadviseurs van de afdeling P&O. 5. In 2027 gaan we bij iedere eenheid (school) werken volgens de afspraken van het SPP: het vaststellen van de gewenste teamsamenstelling, het faciliteren van individuele ambities en de daaraan gekoppelde loopbaanperspectieven.

<p>In 2027 is het percentage medewerkers dat tevreden is over de ontwikkelmogelijkheden stijgt in 2027 met 0,3 (van 6,7) naar 7,0</p>	<p><u>Professionalisering onderwijspersoneel</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 wordt de visie en het beleid op leren en professionaliseren (lerende organisatie) aangescherpt waarin 10 docenten, 5 teamleiders, 3 directeuren en de medezeggenschap is betrokken middels 3 themasessies. 2. In 2024 wordt het plan van aanpak voor de oprichting en inrichting van de huisacademie opgesteld door beleidsadviseurs van de afdeling P&O. Hierbij zijn 10 docenten, 5 leidinggevendenden, 6 beleidsadviseurs betrokken middels 3 themasessies. 3. In 2024 wordt het vervolg op het leiderschapsprogramma gestart, waaraan 46?want 45 of 50? leidinggevendenden deelnemen. Dit programma wordt gecontinueerd in 2025, 2026 en 2027. 4. In 2025 brengen we professionaliseringsactiviteiten (centraal via huisacademie en decentraal binnen scholen) in beeld door beleidsadviseurs van de afdeling P&O. En wordt dit beeld vervolgens besproken met de directeuren. Deze input wordt verwerkt in het bijstellen van het uitvoeringsplan van de huisacademie. 5. In 2025 voeren we minimaal 20 professionaliseringsactiviteiten van de huisacademie uit waarbij 10% van de onderwijsprofessionals heeft deelgenomen. 6. In 2024 ontwikkelen scholen een plan om hun professionaliseringbudget (220k) uit te breiden en benutten deze voor professionaliseringsactiviteiten en continueren dit. 7. In 2025, 2026 en 2027 is er voor nieuwe leidinggevendenden 4 keer per jaar intervisie. 8. In 2026 en 2027 voeren we minimaal 20 professionaliseringsactiviteiten van de huisacademie per jaar uit waarbij 25% van de onderwijsprofessionals heeft deelgenomen.
<p>In 2027 is het percentage medewerkers dat een (veel) te hoge werkdruk ervaart gedaald naar 34% (-3%)</p>	<p><u>Werkdruk onderwijspersoneel</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 wordt er op basis van medewerkerstevredenheidsonderzoek 2024 een (vervolg)actieplan opgesteld voor (verder) verminderen werkdruk in 2025-2027 op school – en instellingsniveau. 2. In 2024 wordt het vitaliteitsbeleid verder ontwikkeld door afdeling P&O en wordt er een gemaakt gestart 4 activiteiten: Preventief medisch onderzoek, Provider boog (professionaliseringsactiviteit op het gebied van vitaliteit) opzetten, Fit en sportief budget en Coachpool met 2 interne coaches die worden ingezet op vraag van onderwijsprofessionals 3. In 2026 wordt het vitaliteitsbeleid geëvalueerd en bijgesteld door de beleidsmedewerker samen met 10 docenten, 2 teamleiders en 2 directeuren. 4. In 2025, 2026 en 2027 worden per jaar 10 leidinggevendenden getraind in het kader van het voorkomen van verzuim. 5. In 2025 nemen medewerkers deel aan activiteiten van het vitaliteitsbeleid: 25% van de medewerkers aan preventief medisch onderzoek, 10% van de medewerkers aan Provider Boog, 100 deelnemers aan de Fit en sportief budget en coachpool bereiden we uit met 2 coaches. 6. In 2025 wordt het thema werkdruk opgenomen als vast onderdeel in de gesprekkencyclus.

	<p>7. In 2027 nemen medewerkers deel aan activiteiten van het vitaliteitsbeleid: 50% van de werknemers aan preventief medisch onderzoek, 20% van de deelnemers aan Provider Boog, 150 deelnemers aan de Fit en sportief budget en coachpool wordt uitgebreid met 4 coaches.</p>
<p>In 2027 is percentage medewerkers met een dienstverband van 0-2 jaar dat graag bij Landstede blijft werken, blijft in de komende jaren stabiel op 81 %.</p>	<p><u>Begeleiding van startend onderwijspersoneel intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 wordt een analyse gemaakt van redenen van verlaten van de organisatie binnen 2 jaar door P&O. Dit wordt elk jaar opnieuw gedaan. 2. In 2024 worden 40 geïnteresseerden geworven die een dag meelopen in de organisatie. 3. In 2024 wordt een driedaagse 'Eerste hulp bij lesgeven' ontwikkeld door Samen Opleiden en P&O en uitgevoerd' waarbij 10 startende docenten deelnemen. Dit wordt voorgezet in 2025, 2026 en 2027. 4. In 2025 wordt een actieplan voor het voorkomen van uitval door medewerkers binnen de eerste 2 jaar ontwikkeld en uitgevoerd door Samen Opleiden en P&O. Waarbij 10 docenten en 4 leidinggevenden betrokken zijn. 5. In 2025 wordt het werving- en selectieproces geëvalueerd en aangescherpt door de recruiter samen met 10 medewerkers in 2 themasessies. Een actieplan wordt ontwikkeld en uitgevoerd. 6. In 2025 wordt het bestaande introductie en inductiebeleid geëvalueerd en bijgesteld door Samen Opleiden en P&O waarbij 5 schoolopleiders, 5 teamleiders en 5 startende docenten in twee themasessies betrokken zijn. Een actieplan wordt ontwikkeld en uitgevoerd. 7. In 2025 vinden er jaarlijks twee startersbijeenkomsten plaats waaraan iedere nieuwe medewerker deelneemt 8. In 2025, 2026 en 2027 worden jaarlijks 20 nieuwe startercoaches opgeleid middels de starterscoachtraining. 9. In de periode 2024-2027 monitoren we welke geïnteresseerden de overstap naar onderwijs daadwerkelijk maken.

Uitvoeringsprogramma kwaliteitsagenda 2024 -2027	
Prioriteit 3	Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie
Doelstelling 3.4	Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken

Analyse

Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

Landstede wil een lerende organisatie zijn waarin continu gewerkt wordt aan verbetering van kwaliteit van ons onderwijs. Kwaliteitsverbetering van het mbo is verbonden met onderzoek doen (en onderzoekend te werken) en het vermogen om continu te innoveren. Landstede heeft een rijke historie als het gaat om het (faciliteren en) positioneren van onderzoek doen en het samen werken aan innovatie in ons onderwijs. Binnen Landstede hechten wij grote waarde aan het inzetten van onderzoek om het onderwijs aan onze studenten te verbeteren. In onze aanpak intern en in samenwerking met derden hebben wij de afgelopen jaren stappen gezet op (1) het ontwikkelen van practoraten, (2) faciliteren van intern onderzoek en innovatie netwerken – specifiek ook in relatie tot digitalisering - van en door onze medewerkers en (3) het opzetten van RIF-projecten. Deze drie lijnen vormen de ruggengraat van onze programmatische aanpak voor de ontwikkeling van een stevige positie van onderzoek en innovatie binnen Landstede.

Practoraten

Er zijn twee practoraten actief binnen Landstede: practoraat Docentprofessionalisering en practoraat Gezondheid, Sport en Bewegen. In het derde practoraat, Verschillen Waarderen, is Landstede een van de zeven deelnemende scholen.

Practoraat Docentprofessionalisering

Om in te kunnen spelen op de eisen die de dynamische omgeving van het mbo vraagt van docenten, is Landstede gestart met het onderwijskundig practoraat 'Docentprofessionalisering'. Het practoraat ontwikkelt praktijkkennis over docentprofessionalisering, die vertaald wordt in producten die praktisch, uitnodigend en uitdagend zijn voor schoolleiders, beleidsmedewerkers, docenten en opleiders. Het practoraat Docentprofessionalisering is centraal gepositioneerd, zodat de ontwikkelde praktijkkennis zowel benut wordt voor beleidsontwikkeling als voor verbetering van de vormgeving en uitvoering van professionalisering binnen opleidingen. Het practoraat bestaat uit een practor en 3 docentonderzoekers. Ook participeert het practoraat in onderzoeksprojecten in samenwerking met derden (o.a. lectoraten en universiteiten) en neemt het deel aan diverse netwerken (o.a. RAP, Onderwijsregio, Netwerk Beroepsonderwijs). Dit practoraat is in januari 2020 voor een periode van vier jaar gestart. Eind 2023 is de beslissing genomen dit practoraat met 4 jaar te verlengen tot 2028.

Practoraat Gezondheid, Sport en Bewegen

Het grote vraagstuk van deze tijd is hoe mensen vitaler oud kunnen worden, waarbij een verschuiving plaats vindt van behandelen van de ziekte naar het stimuleren van een gezonde leefstijl. De mbo-professional die werkzaam is in de zorg, welzijn en/of sportsector heeft een belangrijke rol in het kader van preventie van ziekten en het behouden van een gezonde leefstijl. Het practoraat Gezondheid, Sport en Bewegen is decentraal gepositioneerd bij de opleidingen Sport & Bewegen en Zorg- en Welzijn, en is daardoor in staat om aan te sluiten bij de praktijkvraagstukken binnen deze opleidingen en cross-over tussen opleidingen te stimuleren. Het practoraat bestaat uit een practor en 4 docentonderzoekers. Ook dit practoraat participeert in onderzoeksprojecten in samenwerking met derden (o.a. lectoraten, universiteiten en welzijnsorganisaties) en neemt het deel aan diverse netwerken (o.a. Zwolle Gezonde stad, de Beweegalliantie, Netwerk Positieve Gezondheid). Dit practoraat is in maart 2021 gestart voor een periode van vier jaar. Het practoraat is ondergebracht bij de eenheid Zwolle A van Landstede en wordt decentraal aangestuurd door de verantwoordelijke eenheidsdirecteur.

Practoraat Verschillen waarderen

Dit practoraat is opgericht in 2018 als een gezamenlijk project van zeven instellingen van de Federatie Christelijk MBO* en Verus (de vereniging voor katholiek en christelijk onderwijs in Nederland, waarbij 4000 scholen zijn aangesloten). Dit practoraat onderzoekt waar scholen handelingsverlegenheid ervaren betreft verschillen waarderen - bijvoorbeeld op het gebied van diversiteit en inclusie - binnen de school, stimuleert de dialoog op verschillende niveaus over dit onderwerp en ontwikkelt interventies die belemmeringen wegnemen en kansen versterken. Binnen Landstede heeft de practor het projectteam 'Inclusief' begeleid, bestaande uit 7 docenten, een beleidsmedewerker en 2 studenten. De deelname van Landstede aan dit practoraat loopt tot 2026.

Faciliteren van onderzoek

Docenten worden gefaciliteerd om (master) onderzoek te doen binnen onze organisatie. Dit doen zij in het kader van hun (master)opleiding of als docentonderzoeker verbonden aan een professionele leergemeenschap/onderzoekswerkplaats. Tijdens het jaarlijkse Onderzoeksparade-event delen docenten en docenten-in-opleiding de resultaten van hun praktijkonderzoek met collega's. De onderzoeksparade wordt georganiseerd vanuit de samenwerking Samen Opleiden (Windesheim en Landstede) en de drie practoraten. Er zijn tot nu toe drie onderzoeksparades uitgevoerd, waarin onderzoeken zijn gedeeld over o.a. diversiteit, coaching en innoverend vermogen van mbo-docenten. We zien dat de deelname aan de onderzoeksparade nog beperkt is en dat de opbrengsten uit onderzoek nog onvoldoende deel uitmaken van een interne kennisinfrastructuur, waardoor ontwikkelde kennis uit onderzoek beperkt doorwerkt naar de praktijk.

Er zijn diverse professionele leergemeenschappen actief binnen scholen waarin docenten samen onderzoek doen en onderzoekend werken.

- Zo is er een Onderzoekswerkplaats ICT (vanuit MBO Digitaal) actief bij de zorg- en welzijnsopleidingen waarin docenten van verschillende disciplines (zorg, welzijn en XR) samen onderzoek doen naar simulatieonderwijs (locatie Zwolle B).
- En is er binnen de locatie Salland een leergemeenschap van vier docenten actief die onderzoek doen naar de begeleidingsbehoeften van studenten.
- Daarnaast zijn er meerdere *Lesson Study*- en *Werkplaats-gemeenschappen* actief binnen scholen (o.a. Mbo Menso Alting) en interne PDG-opleiding in het kader van onderzoekend leren.

Hoewel we zien dat er diverse initiatieven (bottom up) worden genomen om onderzoek te faciliteren. Landstede breed is het??nog te beperkt.

Naast praktijkonderzoek faciliteert Landstede ook wetenschappelijk onderzoek. In 2018 heeft een medewerker haar PhD-onderzoek naar vroegtijdig schoolverlaten van kwetsbare jongeren afgerond. Dit PhD heeft geleid tot een verduurzaming van de kennis binnen het gestarte practoraat Gezondheid, Sport en Bewegen. Daarnaast rond een medewerker haar PhD-onderzoek naar professionele ontwikkeling van mbo-docenten af 2026. De kennis uit dit PhD onderzoek is verduurzaamd in het practoraat Docentprofessionalisering

Innovatienetwerken

Innovatie en Kennisplatforms (IKP's) zijn actief per landschap (c.q. domein) waarin docenten van verschillende locaties op verschillende momenten gedurende het jaar (>4 bijeenkomsten) met elkaar onderzoekend aan de slag gaan rondom domein- en vakspecifieke onderwerpen en vraagstukken. De praktijk laat echter zien dat deelname van docenten aan deze IKP's niet overal structureel is en varieert per landschap (c.q. domein). Ook zijn de IKP's niet per se onderzoekend van aard. Er is een masternetwerk gestart in 2022. Er zijn vier bijeenkomsten uitgevoerd waaraan 20 masterdocenten hebben deelgenomen. De evaluatie van dit netwerk laat zien dat er behoefte is bij masterdocenten om te leren van en met elkaar. Het bleek in de praktijk echter een uitdaging om deze groep professionals bij elkaar te brengen en te blijven verbinden aan het Masternetwerk. Hierdoor was deelname aan het Masternetwerk niet structureel en te beperkt in aantal deelnemers. Dit netwerk wordt nog ingebracht in de kennisinfrastructuur binnen onze school en kan de kennis van deze groep professionals wel voldoende worden benut.

Innovatie in relatie tot digitalisering

Landstede heeft de ambitie om digitale innovaties optimaal te benutten voor het verbeteren en versterken van ons onderwijs (Strategische Koers 2024-2028). In 2023 is de Monitor leren en lesgeven met ICT afgenomen. In de resultaten van Landstede zien we dat 65% van de deelnemende docenten aangeeft regelmatig ICT te gebruiken binnen het onderwijs, meestal om te differentiëren of

ter ondersteuning van zelfregie van de student en minder om leren in kaart te brengen of bij de begeleiding van BPV. Veel docenten geven aan een breed palet van ICT-toepassingen te gebruiken binnen lessen. Docenten van Landstede vinden zichzelf gevorderd op het gebied van ICT-geletterdheid (zoals informatievaardigheden, mediabewustzijn), echter zij vinden zich veel minder vaardig in het lesgeven met ICT (zoals didactisch inzetten, creatief gebruik). Deelnemende docenten houden zichzelf niet zo goed op de hoogte van ICT-ontwikkelingen en delen toepassingen nauwelijks tot niet met elkaar. Bijna alle docenten zien de toegevoegde waarde van ICT in het onderwijs. Professionaliseringswensen richten zich met name op toepassing van ICT voor activerend leren met ICT, differentiëren en vernieuwende toepassingen zoals XR. Deze resultaten laten zien dat docenten in enige mate handelingsverlegen zijn betreft hun digitale vaardigheden. Het structureel inzetten op het verbeteren van digitale vaardigheden is de afgelopen jaren zeer beperkt geweest binnen Landstede.

RIF-projecten

Landstede heeft de afgelopen jaren geparticipeerd in diverse RIF-projecten: (1) de Veiligheidsacademie NW-Veluwe (toepassing van virtual reality), (2) het Fieldlab Industrial Robotics, (3) het Innovatiecluster Kind en Educatie en (4) het Zorg TrainingsCentrum. De RIF Start.Route loopt door tot 1 juli 2024. De RIF-projecten die (zijn) af(ge)lopen, worden samen met de dragende partijen in de regio verduurzaamd. We zien dat het verduurzamen van RIF projecten in de onderwijspraktijk nog niet consistent plaatsvindt.

Mogelijkheden om positie van onderzoek en innovatie te verstevigen

Landstede wil een lerende organisatie zijn waarin continu en cyclisch gewerkt wordt aan verbetering van kwaliteit. We zien dat *evidence-informed* werken ons helpt in het succesvol verduurzamen van innovatie. Innoveren, onderzoeken, professionaliseren en werken aan kwaliteit gaan hand-in-hand. Het expliciteren van specifiek beleid voor onderzoek- en innovatie verbonden aan kwaliteit- en professionaliseringsbeleid biedt een belangrijke basis voor versteviging. Hierin sluiten we aan op de ambities in de Strategische Koers 2024-2028 en het kwaliteitsbeleid van de Landstede.

De ervaringen met de practoraten en ook de RIF-projecten hebben ons inzichten opgeleverd over wat nodig is om innovatie en onderzoek te verstevigen in de dagelijkse praktijk. We zien bijvoorbeeld dat er grotere kans is op verduurzamen van projecten en expertise (1) als docenten zelf betrokken zijn bij de innovatie, (2) de mogelijkheid (tijd en ruimte) krijgen om onderzoekend aan de slag te gaan met collega's en andere betrokkenen, (3) zij (hun) expertise gebruiken om vragen te beantwoorden en hun onderwijs te verbeteren, en (4) dat zij (nieuwe aanpakken in) hun onderwijs regelmatig met elkaar evalueren en agenderen. Deze inzichten bieden handvatten voor verduurzamen van projecten en professionaliseringsactiviteiten (zoals kennisnetwerken) om onderzoek en innovatie te verstevigen binnen Landstede.

Het faciliteren en het delen van onderzoek (en onderzoekend werken) door onze docenten is een belangrijk vliegwiel gebleken om onderzoek en innovatie te benutten, te verduurzamen en te verstevigen binnen de school. Middels het verrijken van het palet aan activiteiten die we al doen (zoals leergemeenschappen, faciliteren van onderzoek doen, faciliteren van netwerken) zien we mogelijkheden om onderzoek en innovatie te verstevigen en optimaal te laten bijdragen aan kwaliteit van ons onderwijs. Het versterken van (leer)netwerken en kennisinfrastructuur (over onderwijskundige en branche-specifieke thema's) binnen en buiten onze school kan bijdragen aan het verstevigen van onderzoek en innovatie binnen onze school. We willen daar verder op investeren. Het masternetwerk is in ontwikkeling, we willen dit meer focus geven en specifiek richten op onderzoek doen (o.a. onderzoeksvaardigheden).

De nulmeting digitalisering (Monitor leren en lesgeven met ICT) geeft voeding om digitale innovatie en innovatieve technologieën (zoals XR en AI) te verstevigen. We willen daarvoor de Onderzoekswerkplaats ICT (subsidie toegekend van MBO digitaal) en de RIF Veiligheidsacademie benutten. Door deze samenwerking en inrichting zien we dat deze projecten in belangrijke mate bijdragen aan een betere aansluiting tussen onderwijspraktijk en onderzoek, en vergroot het ons inzicht in hoe onderzoekend werken meer versterkt en benut kan worden binnen het mbo in relatie tot digitale innovaties. Daarnaast zien we in de nulmeting digitalisering dat professionaliseringswensen van docenten zich met name richten op toepassing van ICT voor activerend leren met ICT, differentiëren en vernieuwende toepassingen zoals XR. Professionaliseringsactiviteiten op deze thema's passen in de ontwikkelingen van Npuls waarbij elke instelling geacht wordt een *Center for Teaching and Learning* (CTL) op te zetten waardoor kennisdeling wordt gefaciliteerd en wat de plek moet worden waar docenten terecht kunnen met hun professionaliseringsvragen rondom (digitale) innovaties. Landstede neemt deel aan een aantal ontwikkelijnen van Npuls. Binnen Landstede zal

deze ontwikkeling verbonden worden aan de ontwikkeling van een huisacademie voor professionalisering van medewerkers; de academie zal een veel bredere scope krijgen qua aanbod. Omdat de RIF Start.Route in 2024 afloopt (vervolg in aanvraag) zullen we de resultaten waar dat kan verduurzamen in de organisatie.

Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten

We hebben positieve ervaringen met de twee bestaande practoraten die specifiek verbonden zijn aan Landstede. We kiezen er dan ook voor om deze twee bestaande practoraten, die we in eigen beheer hebben, te continueren en te intensiveren en geen nieuw practoraat op te richten. We zetten in op practoraten in eigen beheer zodat sturing, betrokkenheid en doorwerking dicht bij onze opleidingsteams kan plaatsvinden. We ronden onze deelname aan het practoraat Verschillen Waarderen af na de afgesproken tweede termijn in 2026.

Het practoraat Docentprofessionalisering en practoraat Gezondheid, Sport en Bewegen hebben zich de afgelopen jaren ontwikkeld tot een belangrijke gesprekspartner binnen Landstede en daarbuiten. De urgentie voor het continueren en verstevigen van het practoraat Docentprofessionalisering en practoraat Gezondheid, Sport en Bewegen wordt zichtbaar door de grote interesse naar de relevante praktijkkennis en expertise van deze twee practoraten binnen onze school, in de regio en op landelijk niveau. De thema's van deze practoraten spelen in op de maatschappelijke behoeften van scholen en andere stakeholders als het gaat om 1) docentprofessionalisering optimaal vorm te geven; en 2) het behouden van een gezonde leefstijl.

De positie van de bestaande twee practoraten willen we verstevigen door de expertise en opbrengsten beter te verbinden met beleidsontwikkelingen, kennis te delen (en daarmee te benutten) binnen meer scholen (alle eenheden) en opleidingsteams binnen Landstede, te investeren in ambassadeurs binnen scholen, en aandacht te hebben voor voldoende capaciteit (in fte en kwaliteit van docentonderzoekers) om een relevante rol te kunnen ontwikkelen en blijven houden voor onderzoek en in de kennisinfrastructuur. Dit laatste betekent voor het practoraat Gezondheid, Sport en Bewegen een uitbreiding van fte zodat beide practoraten gelijke financiële middelen ter beschikking hebben om invulling te geven aan onze ambities.

Beschrijving van excellentiemogelijkheden voor studenten | Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's

In onze onderwijsvisie Talentvol Ontwikkelen bieden we onderwijs op maat en dagen we studenten uit om stappen te maken naar een vervolgniveau hoger. Voor ons is excellentie verbonden aan ontwikkelen en het beste uit jezelf halen en ontwikkelen we programma's die breed toegankelijk zijn voor studenten die zich willen onderscheiden. Binnen Landstede hebben studenten de mogelijkheid om deel te nemen aan twee excellentieprogramma's.

Brainboost / keuzedeel persoonlijk profileren

In 2016 is Landstede gestart met het excellentieprogramma 'Brainboost', een programma bedoeld voor excellente studenten van alle opleidingsrichtingen en opleidingsniveaus. De studenten werken – onder begeleiding van co-trainers – in multidisciplinaire teams en altijd vanuit doe-opdrachten, oftewel: met hoofd, hart en handen (denken, leren en doen). De 5 docenten begeleiden de studenten vanuit de principes van didactisch coachen. In 2022 zijn de opbrengsten van dit programma onder andere verduurzaamd in de ontwikkeling van het keuzedeel 'Persoonlijk profileren'. Alle opdrachten binnen dit keuzedeel zijn verbonden met de beroepspraktijk. Jaarlijks participeren 60 studenten uit alle opleidingsrichtingen en niveaus binnen Landstede aan dit programma.

Skills Heroes

Landstede neemt sinds 2019 deel aan de Skills Heroes beroepenwedstrijden. Op alle eenheden zijn coördinatoren aangesteld, die samen met de beleidsmedewerker vanuit de Dienst Onderwijsondersteuning, opleidingsteams en studenten mobiliseren. Deelname is op vrijwillige basis. De participatie van studenten en opleidingsteams neemt nog steeds toe. Ook schrijven steeds meer opleidingsteams hun studenten in op andere vakwedstrijden. We zien dat de deelname aan deze excellentieprogramma's bijdrage aan persoonlijke vorming en talentontwikkeling van studenten en het plezier dat ze beleven aan deze vorm van leren. Vanuit de Dienst Onderwijsondersteuning is een beleidsmedewerker ingezet om opleidingsteams te enthousiasmeren om deel te nemen aan Skills Heroes. Deze beleidsmedewerker is tevens verantwoordelijk voor de organisatie en begeleiding van studenten tijdens de wedstrijden. In 2024 staan 54 deelnemers uit 49 teams van Landstede

ingeschreven voor de vakwedstrijden. In totaal doen we vanuit Landstede met 33 van de 42 vakwedstrijden mee.

Reflectie

We zien dat de deelname van studenten en opleidingsteams aan Brainboost en Skills Heroes de afgelopen jaren is toegenomen. Een richtinggevende visie op excellentie is echter nodig om goed beleid te ontwikkelen en vervolg te geven aan vervolgactiviteiten. De huidige initiatieven willen we bestendigen (in het geval van Brainboost) en uitbreiden (deelname van opleidingsteams aan Skills Heroes).

Ambitie vanuit onze strategische koers 2024-2028

Landstede Groep leert en werkt vanuit drie krachtige waarden: ontmoeten, ontdekken en ontwikkelen. Deze zijn met elkaar verbonden en versterken elkaar. We ontmoeten elkaar en gaan samen op een ontdekkingstocht vol mogelijkheden, waarin we grenzen verleggen en ons ontwikkelen.

We zien onze jongeren en volwassenen en hebben oog voor wie ze zijn en hun achtergrond. Samen ontdekken we talenten en ambities. We sluiten aan bij individuele leerstijlen en stimuleren persoonlijke groei. Ons onderwijs is persoonlijk en flexibel, zodat onze jongeren en volwassenen hun eigen unieke mogelijkheden kunnen verkennen en ontwikkelen.

Elke medewerker heeft tijd en ruimte om te werken aan zijn persoonlijke groei en ontwikkeling. Dit vraagt betrokkenheid en toewijding van ons allemaal.

Wij blijven investeren in persoonlijk en onderwijskundig leiderschap op alle niveaus. Samen streven we naar groei in onze professionaliteit en versterking van onze organisatie-identiteit.

Doelstelling 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	
Concrete doelstellingen	Maatregelen
In 2027 zijn 200 onderwijsprofessionals uit 9 eenheden betrokken (geweest) bij onderzoeksactiviteiten, kennisdelingsactiviteiten en netwerkactiviteiten van het Practoraat Docentprofessionalisering.	<p>Verplicht <u>Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2024 is een nieuwe docentonderzoeker aangetrokken en ingewerkt. 2. In 2024 is een netwerk- en kennisinfrastructuur ontwikkelend door de twee practoraten, voor duurzame kennisdeling en kennisbenutting. 3. In 2025 zijn onderzoeksprojecten en kennisdelingsactiviteiten bij 4 verschillende eenheden uitgevoerd door het practoraat Docentprofessionalisering. 4. In 2025 zijn 4 activiteiten uitgevoerd ten behoeve van netwerk- en kennisinfrastructuur door de practoraten met 50 deelnemende professionals. 5. In 2026 zijn onderzoeksprojecten en kennisdelingsactiviteiten bij 3 verschillende eenheden uitgevoerd door het practoraat Docentprofessionalisering.. 6. In 2026 zijn 4 activiteiten uitgevoerd ten behoeve van netwerk- en kennisinfrastructuur door de practoraten met 50 deelnemende professionals. 7. In 2027 zijn 12 activiteiten uitgevoerd ten behoeve van netwerk- en kennisinfrastructuur door de practoraten met 50 deelnemende professionals. 8. In 2027 zijn onderzoeksprojecten en kennisdelingsactiviteiten bij 3 verschillende eenheden uitgevoerd door het practoraat Docentprofessionalisering..

<p>In 2027 is het Practoraat Gezondheid, Sport en Bewegen gecontinueerd op basis van positieve evaluatie.</p>	<p><u>Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eind 2024 is een nieuwe docentonderzoeker aangetrokken en ingewerkt. 2. In 2024 wordt een evaluatie uitgevoerd naar de opbrengsten en doorwerking van het practoraat Gezondheid, sport en bewegen (voor 1 juni 2024). Minimaal 5 professionals uit het werkveld, 10 docenten en 10 studenten worden betrokken bij de evaluatie. 3. Eind 2024 zijn er binnen elke eenheid (school) ambassadeurs van het practoraat actief. 4. Op basis van de uitkomsten wordt voor 1 augustus 2024 een besluit genomen over continuering en intensivering van dit practoraat.
<p>In 2027 is de participatie van Landstede bij het Practoraat Verschillen Waarderen afgerond.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eind 2025 wordt een afsluitende kennisbijeenkomst georganiseerd voor 30 medewerkers inzake warme overdracht Practoraat Verschillen Waarderen in de staande organisatie.
<p>In 2027 heeft 30% van de docenten deelgenomen aan activiteiten van het CTL (centrale plek waar uitwisseling van expertise van docenten op het gebied van digitale innovaties en digitalisering) als onderdeel van de huisacademie van Landstede.</p>	<p>Pas toe of leg uit <u>Vergroten van de rol onderzoek en innovatie binnen de instelling</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Najaar 2024 dient Landstede een Npuls subsidieaanvraag in voor het opzetten van een CTL. 2. Eind 2025 wordt CTL ingebed in de nog op te richten huisacademie. 3. In 2025 wordt een aanbod rondom het gebruik van ICT in het onderwijs ontwikkeld als onderdeel van de huisacademie en het CTL. 4. In 2025, 2026 en 2027 wordt op de thema's van Npuls 4 keer per jaar expertise gedeeld over Npuls door middel van een Connect pagina. 5. In 2026 worden 4 activiteiten van het CTL als onderdeel van de huisacademie van Landstede uitgevoerd waaraan 15% van de docenten deelneemt. 6. In 2027 voeren 20% van de opleidingsteams experimenten uit met de innovatieve technologie zoals Immersive room en XR. 7. In 2027 wordt de monitor leren en lesgeven met ICT afgenomen, waarin 80% van de docenten aangeeft dat ze regelmatig ICT gebruiken in het onderwijs.
<p>Eind 2027 nemen 30 studenten meer deel aan het keuzedeel persoonlijk profileren (van 60 naar 90)</p>	<p><u>Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2025 is een visie op excellentieprogramma's en een actieplan (incl. t.a.v. zichtbaarheid) ontwikkeld door de coördinator en vastgesteld door Landstede, met betrokkenheid van 5 studenten, 5 docenten en de medezeggenschapsraad. 2. In 2025 worden 10 docenten door het Brainboost-team opgeleid tot Brainboost coach zodat zij het keuzedeel Persoonlijk Profileren kunnen verzorgen. 3. In 2025 en 2026 worden wervingsactiviteiten uitgevoerd door 10 betrokken docenten en 2 coördinatoren van de excellentieprogramma's.

	4. In 2026 wordt de excellentieprogramma's geëvalueerd en bijgesteld met betrokkenheid van 10 studenten, 10 docenten, 3 teamleiders en 10 werkveldpartners.
--	---